

「広島大学総合科学部卒業生の
ライフコースと生活・意識調査」
報 告 書

2017年3月

広島大学総合科学部社会探究領域
地域社会学研究室

「広島大学総合科学部卒業生のライフコースと生活・意識調査」 報告書目次

1章	総合科学部卒業生調査の目的と方法	西村雄郎・・・1
2章	総合科学部卒業生の基本属性と学部評価	妹尾心・・・3
1節	総合科学部卒業生の基本属性	
2節	総合科学部卒業生の「学部評価」	
3章	総合科学部卒業生の職業選択と就業評価	
1節	総合科学部卒業生の職歴	森田早貴・・・13
2節	総合科学部を卒業した男性の職歴と意識	星野楽・・・23
3節	文理専攻別にみた男性の職業経歴と意識	田中大智・・・35
4章	総合科学部卒業女性のライフコース選択	
1節	本章の課題と女性の基本属性	永井千晶・・・47
2節	世代間でみた女性のライフコース選択	高木瑞穂・・・57
3節	文理専攻別にみた女性のライフコース選択	山地舞・・・69
4節	女性の就業スタイル別にみたライフコース選択	吉岡知紘・・・81
5章	総合科学部卒業生の生活と意識	
1節	総合科学部卒業生の余暇生活	本山未菜美・・・95
2節	就労形態別にみた女性の余暇生活	坂田詩織・・・105
3節	総合科学部卒業生の「生活満足度」と「将来展望」	木戸調・・・111
付録1	総合科学部卒業生聞き取り調査結果	121
付録2	質問紙調査単純集計結果	149
付録3	質問票	

1章 総合科学部卒業生調査の目的と方法

西村雄郎

1) 研究の目的

広島大学総合科学部は、1974年に学際性、総合性、創造性を基本理念として、総合的知見と思考力を涵養するため設立され、この42年間に5000名を超える学部卒業生を生みだしてきた。国内外の各界各所で活躍している卒業生のうち第一期入学生は60才をこえ、多様な生活経験を経てライフサイクル上の壮年期をむかえている。大学同期生という出発点をともにした彼らの生活は社会的環境が変化する中で様々な変容をみせてきたことが予測できるし、これにつづく総合科学部入学生、卒業生の生活、意識も社会環境の変動とともに様々なバリエーションをもつものとなっていることが予測できる。

この40年間の大学、企業、家族を取り囲む社会変動を例示的に見ると、

①大学の入り口である入学者をみると、設立当時30%弱であった大学進学率は50%を超える水準となり、大学は「大衆化」段階から「超大衆化」、「ユニバーサル化」の時代を迎え、入学者の質の変化がみられる。また、

②出口である就職環境も、i)新卒男子大卒者採用方法が、終身雇用のもとでの70-80年代の「学校歴」重視の時代から個人の「能力」を重視する段階へ移行し、その中で、ii)新規学卒採用者数が、グローバル経済化下の景気変動に左右され、「バブル期」(80年代-93年)から「就職氷河期」(94年-2004年)、いざなぎ景気による「雇用増大期」(05-07)、そしてリーマンショック後の「再氷河期」、不安定就労・非正規雇用者を含めての「雇用再増大期」といった変化がみられ、卒業生の就職選択がその時々々の労働市場環境に左右されている。さらに、iii)雇用の自由化が進むなかで就労形態、条件が変化し、大卒雇用者の労働生活に変化がみられる。この一方、

③「男女雇用機会均等法」制定によって女性の就労環境の整備がすすみ、女性の雇用機会の拡大、長期化がすすむ中で、女性のライフコース選択にも大きな変化が現れ、

④これらの変化が家族形成、家族生活をはじめとする日常生活のあり方にも影響を与えている。

本研究は、このような社会環境の変化をふまえ、卒業生の生活と意識の変化を質問紙調査と聞き取り調査によって明らかにすることを通して、広島大学総合科学部卒業生のライフコース選択のあり方を明らかにし、総合科学部がいかなる学生を育ててきたのか、それを通してどのような社会的役割を果たしてきたかを考察していきたいと思い、企画立てたものである。

2) 研究の方法

上記の目的を達成するため、本研究では2つの調査を実施した。

(1) 質問紙調査

総合科学部同窓会のご協力を得て、2015年総合科学部同窓会名簿に住所を記載されている1978年から2015年の間に卒業された1928人を対象に、ランダムサンプリング法を用いて401名の方を抽出し、2016年9月に後掲付録にある質問紙を使用して郵送調査を実施した。回収数は161票、宛先不明が10票あり、回収率は41.2%であった。

(2) 聞き取り調査

聞き取り調査は、郵送調査で聞き取り調査に応じてもよいとの回答いただいた方と、聞き取り調査に応じていただいた方からご紹介いただいた方を対象に、後掲付録2にある質問票を用いて2016年12月から2017年2月にかけて広島市、大阪市、東京都およびその周辺に住んでいらっしゃる15名の方に実施した。

3) 調査参加学生・TA

本調査には、総合科学部で西村が開講した社会調査演習Ⅰ、Ⅱを受講した、総合科学部3年生、坂田詩織、高木瑞穂、田中大智、森田早貴、山地舞、妹尾心、吉岡知紘、本山未菜美、星野楽の9名と、調査のサポートにあたった大学院総合科学研究科1年の木戸調、永井千晶が、調査の企画、質問票作成、質問票発送、回収、データ入力、分析、報告書作成にあたった。

また、TAとして大学院総合科学研究科2年二宮舞子さんに学生の指導の補助をお願いした。

4) 謝辞

本調査にあたっては広島大学総合科学部同窓会には2015年版会員名簿の使用を許可していただくとともに、調査票発送作業にご協力いただいた。同窓会の前延国治会長、実務を担当して下さった平山恭之先生にはお礼申しあげた。

あわせて本調査にご協力いただいた同窓会会員みなさまに謝意を示したい。

また、本研究の経費として「平成28年度総合科学推進プロジェクト研究」経費を交付していただいた岩永誠学部長にも感謝の意を示したい。

2章 総合科学部卒業生の基本属性と学部評価

妹尾心

1節 総合科学部卒業生の基本属性

1. はじめに

ここでは本調査における回答者の全体像を把握する為、調査回答者の性別・年齢、婚姻状況、家族構成、世帯収入、現住所・帰郷願望についての基本属性を見ていく。

2. 基本属性

1) 性別・年齢

回答者は全体で161名だった。男女比で見ると男性が62.1%、女性が37.9%となっており、だいたい2:1の比率となっている。また、10年ごとの年代で区切った世代別に見た際には50代が一番多く38.2%、その次に40代が33.8%と続いている。今回の調査では20代の母数が少なすぎたため30代のグループとまとめて1つのグループとみなしたが、それでも50代の半分ほどに留まっている。

表1 男女比 (F1) (N=161)

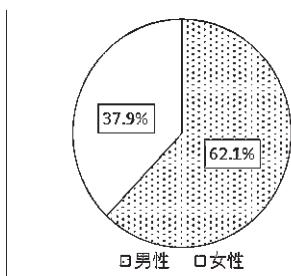
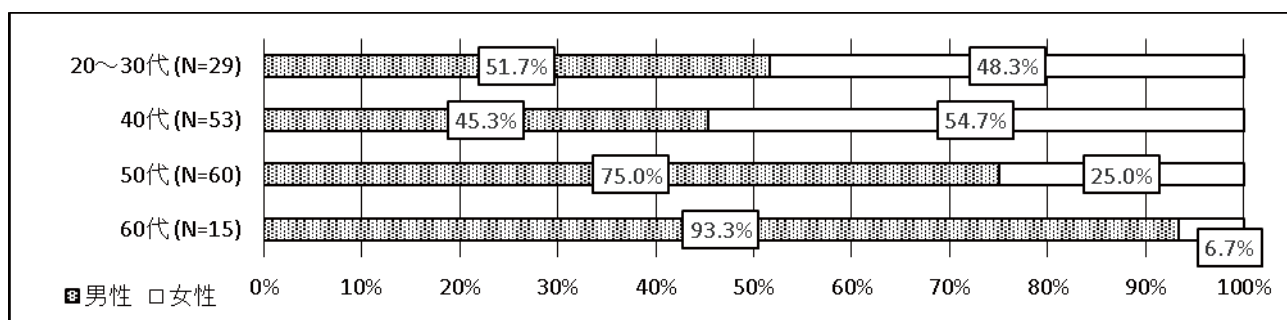


表2 世代 (F2)

20～30代	18.5%
40代	33.8%
50代	38.2%
60代	9.6%
合計	100.0%
N(人)	156

また、各世代の中で男女をみると、20～30代と40代では男女比がさほど変わらない。50代と60代では圧倒的に男性の回答者が多いことが伺える。60代に至っては、ほぼ男性の回答者である。

表3 世代ごとにみる男女比



2) 婚姻状況

今回の回答者は8割の方が結婚しているという結果が出た。離婚や死別を足すと3%ほどであり、それ以外は未婚の方であった。

表4 婚姻状況 (F3)

結婚している	未婚	離婚	死別	合計	N(人)
82.0%	14.9%	2.5%	0.6%	100.0%	161

婚姻状況における男女の差は見られなかったが、世代差を見ると20～30代に未婚と回答した人が多いことが伺える。また、離婚・死別と答えた回答者はともに50代であることが分かる。

表5 世代ごとにみる婚姻状況

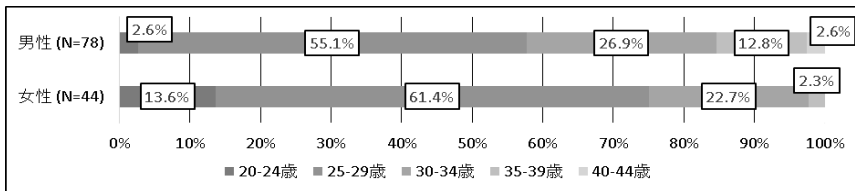
	結婚している	未婚	離婚	死別	合計	N(人)
20～30代	62.1%	37.9%	0.0%	0.0%	100%	29
40代	88.7%	11.3%	0.0%	0.0%	100%	53
50代	81.7%	10.0%	6.7%	1.7%	100%	60
60代	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	15

また初婚年齢を見ると、25～29歳に結婚している人が56.9%と最も多い。さらに、結婚した人のうち9割の方が20～34歳までに結婚している。初婚年齢を男女で比較すると、女性の3/4が29歳までに結婚をしており、全体として男性よりも女性の方が、初婚年齢が低いことも分かる。

表6 初婚年齢 (Sq3-1)

20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	合計	N(人)
6.5%	56.9%	26.0%	8.9%	1.6%	100.0%	123

表7 初婚年齢にみる男女差 (N=122)



配偶者との出会いについては、男女差・世代差が出た。

男性の20～30代では「友人の紹介」と「大学入学以前」が多いが、40代以降では「職場」での出会いが多くなる。「友人の紹介」も男性の40代と50代では上位2項目のなかに入っているが、60代では「婚活・お見合い」が職場とともに多くなっている。

一方、女性の結果を見ると20～40代で、男性の結果では少なかった「総合科学部在学時」が多くなっている。「職場」での出会いが高いことは男性とも同じであるが、女性の方では50代の回答で「婚活・お見合い」が高くなっている。また「友人の紹介」は男性に比べ少ない。

男女で共通して言えることとしては、40代で「趣味・社会人サークル等」での出会いが一定数あがっている点である。

表8 配偶者との出会い (Sq3-2)

	大学入学以前	広島大学在学時		職場	友人の紹介	婚活・お見合い	趣味・社会人サークル等	その他	合計	N(人)	
		総合科学部生	総合科学部生以外								
男性	20～30代	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	44.4%	11.1%	0.0%	11.1%	100.0%	9
	40代	0.0%	8.7%	4.3%	43.5%	21.7%	4.3%	17.4%	0.0%	100.0%	23
	50代	5.6%	8.3%	11.1%	41.7%	13.9%	11.1%	0.0%	8.3%	100.0%	36
	60代	15.4%	7.7%	7.7%	30.8%	7.7%	30.8%	0.0%	0.0%	100.0%	13
女性	20～30代	0.0%	11.1%	33.3%	33.3%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	9
	40代	4.2%	12.5%	16.7%	37.5%	8.3%	4.2%	12.5%	4.2%	100.0%	24
	50代	9.1%	9.1%	0.0%	27.3%	9.1%	27.3%	9.1%	9.1%	100.0%	11
	60代	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1

3) 家族構成

家族構成の全体像を把握するため、F4での回答を以下の表9のとおり、7つの類型に分けて示した。

その結果、回答者の半数が「夫婦と子」で暮らしていることが分かった。続けて、「夫婦」で暮らしているのは2割であり、「単身」で暮らしているのは1割だった。また「夫婦と親(義理親)」と「親」の数値を足すと9.0%となり、親と暮らしている人も1割ほどいることがうかがえる。

表 9 家族構成 (F4)

夫婦	夫婦と子	夫婦と親 (義理親)	三世代	単身	親	その他	合計	N(人)
19.9%	52.6%	2.6%	3.2%	11.5%	6.4%	3.8%	100%	156

世代ごとにみると、20~30代では「夫婦と子」が半数であるが、未婚の人が他の世代よりも多いことから「単身」が20.7%と続いている。また、他の世代と異なり「親」が多いことも特徴的である。

40代では、「単身」や「親」の回答が減り、「夫婦」と「夫婦と子」が増えている。表5と照らし合わせてみると、40代の88.7%が結婚していることから、この変化にうなずける。

50代になると「夫婦と子」が減少し、「夫婦」が増えており、子どもの自立が関与していることが考えられる。また、「単身」が増加していることに関しては世代の特徴というよりは、表5の結果から回答者における配偶者との「離婚」「死別」の数が増えていることが関係している可能性がある。

60代においては、はじめて「夫婦」が「夫婦と子」を超える結果となる。また、「三世代」という項目がそれらに続いて3番目に多い回答になるのもこの世代の特徴であると言える。

表 10 世代ごとにみる家族構成

	夫婦	夫婦と子	夫婦と親 (義理親)	三世代	単身	親	その他	合計	N(人)
20~30代	6.9%	51.7%	0.0%	0.0%	20.7%	17.2%	3.4%	100.0%	29
40代	13.2%	66.0%	3.8%	1.9%	7.5%	5.7%	1.9%	100.0%	53
50代	22.0%	47.5%	3.4%	3.4%	13.6%	3.4%	6.8%	100.0%	59
60代	60.0%	26.7%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	15

4) 世帯収入

次に、世帯収入をみていく。表11では世帯年収を200万円ごとに分類し、1000万円以上は、「1000万円~1500万円未満」、「1500万円以上」としている。

最も少なかった回答は「200万円」であり、そこから額が上がるにつれて回答者数が増えている。ピークは「1000万円~1500万円未満」であり、「1500万円以上」になると減少している。しかし、その割合でさえも10.6%であり、「200万円未満」と「200万円~400万円未満」の割合よりも高い。

全体の5割以上の人々が800万円以上の世帯収入を得ており、全国の世帯単位での平均所得金額が541.9万円であることに比べると、極めて高い水準であると言える(厚生労働省 2015a : 11頁)。

表 11 世帯収入 (F5)

200万円未満	200万円~ 400万円未満	400万円~ 600万円未満	600万円~ 800万円未満	800万円~ 1000万円未満	1000万円~ 1500万円未満	1500万円以上	合計	N(人)
5.0%	6.9%	15.6%	16.3%	21.3%	24.4%	10.6%	100.0%	160

世代ごとにみると20~30代では「200万円~1000万円未満」で分散している。また、「200万円~400万円未満」が他の世代より割合が高い。これは表5で見たとおり、20~30代が未婚の回答者が多い世代であり、1人で家計を担っている回答者が多いことが要因であるといえる。

40代では、「1000万円~1500万円未満」の割合が最も高くなっている。「200万円~400万円未満」は著しく減少し、7割以上の人々が、「600万円以上」の世帯収入を得ている。

50代になると、「1500万円以上」の割合が3番目に高くなり、40代の平均年収の額がそのまま増加したような印象を受ける。

60代においては、回答者の多くが退職を迎えるためか50代に比べて年収は下がっている。また、特徴なのは「200万円未満」と「1000万円~1500万円未満」の両項目の割合が高くなっており、同世代の中で差が開いているということである。

表 12 世代ごとにみる世帯収入

	200万円未満	200万円～ 400万円未満	400万円～ 600万円未満	600万円～ 800万円未満	800万円～ 1000万円未満	1000万円～ 1500万円未満	1500万円以上	合計	N(人)
20～30代	3.6%	17.9%	21.4%	17.9%	25.0%	7.1%	7.1%	100%	28
40代	3.8%	3.8%	15.1%	18.9%	18.9%	34.0%	5.7%	100%	53
50代	1.7%	5.0%	11.7%	15.0%	25.0%	23.3%	18.3%	100%	60
60代	26.7%	6.7%	26.7%	6.7%	6.7%	26.7%	0.0%	100%	15

また、F6で家計の主たる担い手をうかがったところ、「本人」が66.5%とその多くを占めている。「配偶者」の25.5%を合わせると全体の9割になる。

表 13 家計の主たる担い手 (F6)

本人	配偶者	父親	母親	配偶者の父母	兄弟姉妹	その他	合計	N(人)
66.5%	25.5%	5.0%	0.6%	0.0%	0.0%	2.5%	100.0%	161

5) 現住所・帰郷願望

ここでは都道府県を各地方で分け、さらに中国地方は、「広島県」、「山口県」、「岡山県」、「山陰(鳥取・島根)」に細分化している。また、九州地方は「福岡県」「九州(福岡県を除く)」に分類してある。

現住所では「広島県」が20.9%と1番高い数値を記録している。さらに、地方ごとに見ていくと「関西」で18.3%、「関東」で18.3%となっており、地域も幅広く分布していることが分かる。

表 14 現住所 (F7)

北海道・ 東北	関東	中部	関西	山陰	岡山県	広島県	山口県	四国	福岡県	九州	合計	N(人)
3.9%	18.3%	9.8%	19.6%	2.0%	2.0%	20.9%	5.9%	5.2%	4.6%	7.8%	100.0%	153

また、回答者の4割が「現在故郷に住んでいる」ことが分かった。残りのおよそ6割のうち、「故郷に帰りたい」と答えたのは15.5%、「故郷に戻りたいと思わない」と答えたのが34.4%だった。

表 15 帰郷願望の有無 (F8)

現在故郷に 住んでいる	故郷に戻りたい	故郷に戻りたい とは思わない	その他	合計	N(人)
43.1%	15.6%	34.4%	6.9%	100.0%	160

「故郷に戻りたい」と答えた人の帰郷願望の理由としては、「故郷が好きだから」が44.0%、「両親のそばにいたいから」が28.0%、「家族が戻ってくることを希望しているから」が12.8%と続いた。

逆に「故郷には友達がいるから」や「希望する仕事があるから」は回答が無く、基本的に帰郷願望は、郷土愛と家族に因るもの大きいことが分かった。

一方で、F8(表15)で「故郷に帰りたいと思わない」と回答した人に、帰郷が出来ない理由を聞くと、「すでに他地域に家を持っているから」が45.4%で1番大きかった。さらに続いて、「仕事を辞めるわけにはいかないから」が21.8%、「配偶者や子どもの都合があるから」が16.4%だった。

表9の家族構成でみたように、親との同居が1割に収まっていた理由にはこうした要因も考えられる。

表 16 帰郷願望の理由 (Sq8-1)

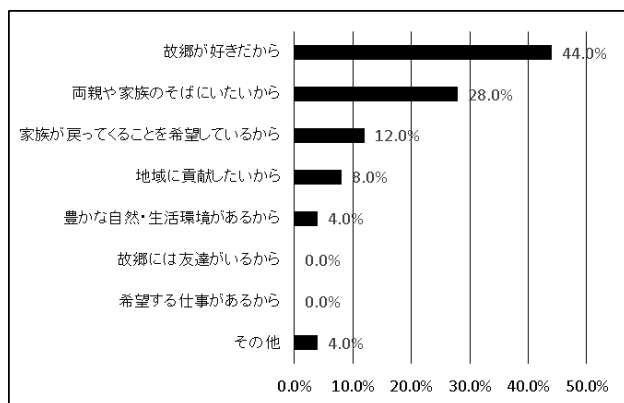
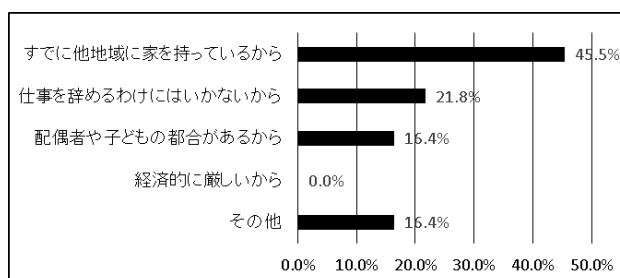


表 17 帰郷不可の理由 (Sq8-2)



さらに、現在住んでいる家の形態では「持ち家（一戸建て・分譲マンション）」が 68.1%であり、「借家・賃貸マンション・賃貸アパート」は 24.4%、「実家・配偶者の実家」は 6.9%であった。

表 18 現在住んでいる家の形態 (F10)

持ち家 (一戸建て・ 分譲マンション)	借家・ 賃貸マンション・ 賃貸アパート	実家・ 配偶者の実家	その他	合計	N(人)
68.1%	24.4%	6.9%	0.6%	100.0%	161

3. 小括

回答者は基本的に男性が多く、世代では、40代から50代が中心である。そのほとんどが結婚をしており、核家族を形成している。また、全体的に高収入であると言える。家計の担い手の多くは本人である。広島、関西、関東に分布して暮らしており、多くの人が帰郷していた。また、持ち家の世帯が多いことも特徴的であるといえる。

2 節 総合科学部卒業生の「学部評価」

1. はじめに

この節では総合科学部への志望動機、獲得能力、評価、など卒業生の総合科学部に対する意識についてみていくことにする。また、この節でも回答者の全体像を把握するために、調査回答者の出身高校の所在地、文理選択（卒業論文を書いた分野）についての基本属性もあわせて見ていくこととする。

2. 総合科学部の沿革

各調査結果を見ていく前に総合科学部の概要を簡単に説明する。以下は、広島大学のホームページに記載されている総合科学部に関する情報を基にまとめている。

総合科学部は、昭和49年（1974）に、「総合科学」の理念を掲げ、現代社会において強く求められている「総合的知見と思考力」を養うために設立された学部である。既存の学問的枠組みにとらわれない新しい領域の構造に取り組むことで、世紀をまたがる諸問題へ立ち向かう力をつけることを目標としており、平成26年（2014）に創立40周年を迎えた。当初は現東千田公園にキャンパスを構えていたが、大学移転計画に伴い、平成4年（1992）に東広島へ移転された。

現在、「教育プログラム」と呼ばれている授業構成は、昭和49年当時は「コース」と呼ばれており、地域社会、社会文化、情報行動科学、環境科学の4コースが設置されていた。その後、昭和62年（1987）に1度目のコース改組が行われ、地域文化、社会科学、外国語、数理情報科学、物質生命科学、自然環境研究、生体行動科学の7コースになった。昭和4年には、2度目のコース改組が行われ、人間文化コースが新設され計8コースとなった。コース制が廃止され、現行の教育プログラム制が導入されたのは平成12年（2000）のことである。平成18年（2006）には、10プログラム制へ移行し、地域文化、社会文化、人間文化、言語文化、行動科学、スポーツ科学、生命科学、総合物理、自然環境、自主編成（プログラム）に細分化された。そして、平成25年（2013）には、10あったプログラムが1プログラム制へと移行し、総合科学プログラムという名称に統一された。このプログラムは、人間探究、自然探求、社会探究という3つの教育領域（加えて、各領域ごとに4つの授業科目群）を内在する形で構成されている。

3. 総合科学部に対する意識

1) 出身高校の所在地

高校の所在地では、中国地方が一番多く「広島県」が25.8%であり全体の1/4を占めている。また、「山口県」は10.6%であり都道府県単位でいえば「広島県」に次いで多い。

地方単位でみると「福岡県」を足した「九州」が17.9%で、中国地方の次に、出身高校の多い地域となった。また「関西」と「四国」も、ともにおよそ全体の1割を占めている。

表 19 出身高校の所在地 (Q1)

北海道・東北	関東	中部	関西	山陰	岡山県	広島県
1.3%	1.3%	7.3%	12.6%	6.0%	5.3%	25.8%
山口県	四国	福岡県	九州	海外	合計	N(人)
10.6%	11.9%	6.0%	11.9%	0.0%	100	151

2) 文理選択

この文理選択とは入学時のものではなく、総合科学部に在籍してから文系・理系のどちらの分野の学習をしていたかということを目指す。今回は卒業論文を書いた分野を聞くことで卒業生の文理選択をまとめる。その為、平成18年制定の10プログラム制を参考に、以下の図20のとおり選択肢を設けた。

その結果、「自然環境科学系」が22.5%で最も多く、その次に「地域文化系」が19.4%、「社会文化系」が18.8%と続いている。また、「人間文化系」が0.6%「スポーツ科学系」が1.3%と極端に少ない。

なお、「地域社会系」から「言語文化系」までを「文系」とし、「行動科学系」から「自然環境科学系」を「理系」と分類したところ、文系と理系の比率はほぼ1:1となった。

表20 卒業論文を書いた分野 (Q2)

地域文化系	社会文化系	人間文化系	言語文化系	行動科学系	スポーツ科学系
19.4%	18.8%	0.6%	5.0%	9.4%	1.3%

生命科学系	数理情報・物理系	自然環境科学系	その他	合計	N(人)
7.5%	14.4%	22.5%	1.3%	0%	160

表21 総合科学部での文理選択

文系	理系	合計	N(人)
53.5%	46.5%	100.0%	155

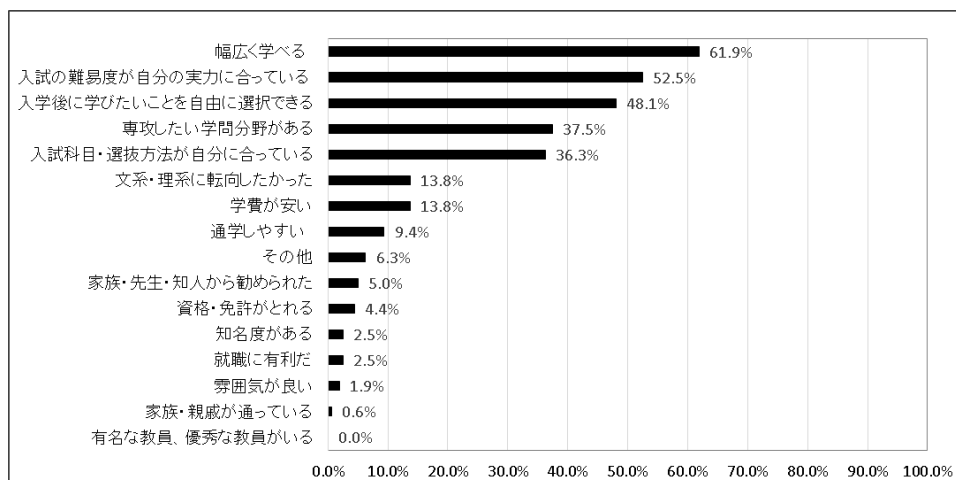
3) 志望動機・獲得能力

志望動機では、総合科学部の特色でもある「幅広く学べる」という点に魅力を感じて入学する人が多く61.9%である。次いで、「入試の難易度が自分の実力に合っている」が52.5%。そして、3番目に多いのが「入学後に学びたいことを自由に選択できる」であり48.1%である。これらから、入試難易度の他に、総合科学部の特色を活用したいという動機が多いことがうかがえる。

また、表19から「広島県」の高校に通っていた人や、中国地方からの進学が多いことが分かったが、「通学しやすい」は9.4%であり、交通の利便性は志望動機に大きくは関係しないようである。

その他、こちらも総合科学部の特色である「文系・理系に転向したかった」という項目は13.8%であり、志望動機として回答する人はいたものの、全体で見るとそこまで高くない結果となった。

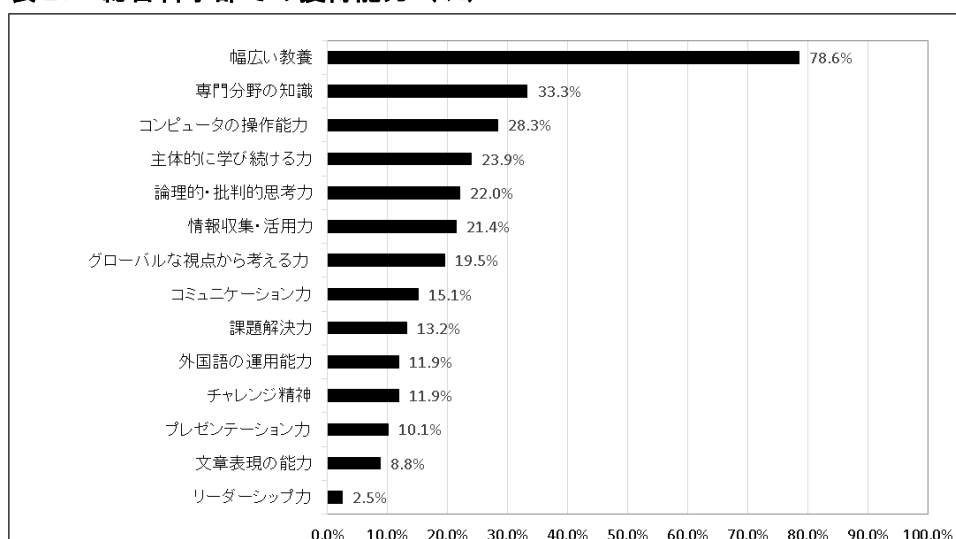
表22 総合科学部の志望動機 (Q2)



在学したことによる獲得能力を問う質問では、志望動機でも上位に上がっていた「幅広い学び」が78.6%で他の項目と差をつけた。次に「専門分野の知識」が33.3%、「コンピュータの操作能力」が28.3%と続く。コンピュータの操作能力に関しては、表20から分かるように、回答者に「自然環境系」や

「数理情報・物理系」の人が多いことが起因していると考えられる。

表 23 総合科学部での獲得能力 (Q4)



4) 総合科学部の評価

「総合科学部を卒業してよかったと思いますか」という質問を通じて、総合科学部への評価を調査した。また、ご自身のお子さんへ進学を薦めたいと思うか否かで総合科学部への「おすすめ度」を見た。

(実際のお子さんでなく「もしあなたに高校生のお子さんがいらっしゃれば」という仮定で聞いている)

Q5に関しては、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を足すと 86.2%になり、多くの人が満足をしているといえる。

また、Q6 になると「どちらともいえない」が 43.1%と 1 番多い回答となった。しかし、この質問においても「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を足すと、「どちらともいえない」と答えた人の

割合と同じになり、依然として総合科学部に対する評価の高さがうかがえた。

表 24 総合科学部を卒業してよかったか (Q5)

そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらとも いえない	どちらか といえば そう思わない	そう思わない	合計	N(人)
45.9%	40.3%	9.4%	3.1%	1.3%	100.0%	159

表 25 総合科学部への進学をお子さんにすすめたいか (Q6)

そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらとも いえない	どちらか といえば そう思わない	そう思わない	合計	N(人)
17.5%	25.6%	43.1%	5.6%	8.1%	100.0%	160

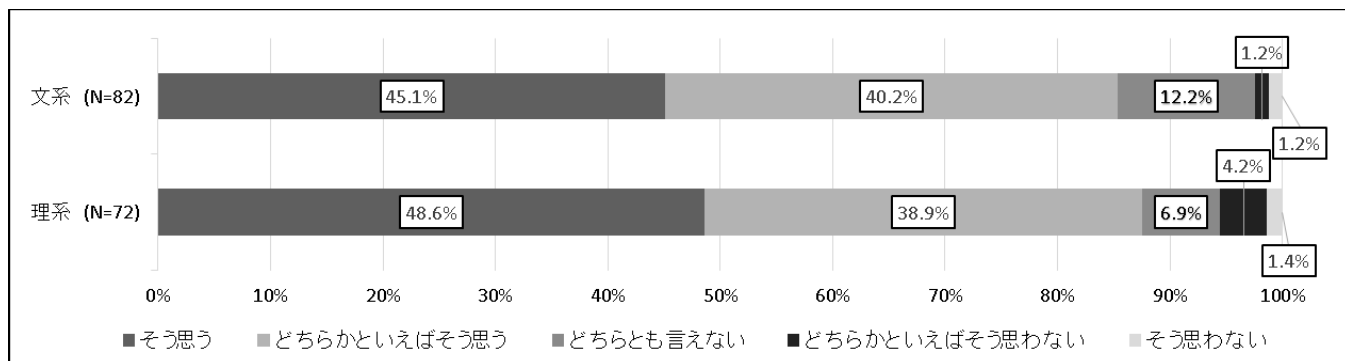
4. おわりに

出身校では西日本が多い。特に九州地方・四国地方・中国地方が目立つ。また、所属コースでは、文系において地域文化系と社会文化系が多く、理系においては自然環境科学系、数理情報・物理系が多かった。入学時に重視したものとして「幅広い学び」が挙げられており、総合科学部で身につけた能力では、「幅広い教養」が目立って高い。このことが影響したのか、総合科学部への評価も相当高くなっている。

また、総合科学部への評価に関して、学習したプログラムにより差が出る可能性を考え、文理での比較を試みたが、目立った差は表れなかった。「総合科学部を卒業してよかったと思いますか」とい

う問いに対して、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を足すと、文系・理系ともに8割を超える結果であり、入学後に文理どちらを選んでもその評価は高いことが分かった。

表 26 総合科学部を卒業してよかったか（文理）



参考文献

厚生労働省，2015a、「平成 27 年 国民生活基礎調査の概況」

3章 総合科学部卒業生の職業選択と就業評価

1 節 総合科学部卒業生の職歴

森田早貴

1. 総合科学部卒業後の職歴の特徴

この章で総合科学部卒業生の職業選択と就業評価を分析するにあたり、まずは卒業生の大学卒業後の職歴についてのアンケートの回答を分析していく。ここでは、主に初職、転職経験、現職という職歴の変化についての回答をみることで、最終的には総合科学部卒業生がどのようなライフコースをたどるのか、類型化を図ることを目的としている。

1) 初職

はじめに、初職に関する質問項目の回答を確認する。まず、初職ではどんな就業形態であったかについて尋ねた(表1)。この質問に回答している160名の回答者のうちの92.5%の人が、正社員として働いたことがわかる。他の選択肢は表のようにごく少数である。これより、総合科学部卒業生のほとんどは、大学卒業後、基本的に正社員として社会で働き始めると言える。

表1 初職就業形態(Q13)

	回答	N(人)
正社員	92.5%	148
契約社員・派遣社員	1.3%	2
パート・アルバイト	3.1%	5
自営業	0.6%	1
その他	2.5%	4
合計	100.0%	160

2) 転職

次に、転職に関して、まず、転職を考えたことがあるかどうかという転職意思の有無を尋ねた。すると、転職を考えたことが「ある」と回答した人が71.7%、「ない」と回答した人が28.3%という結果になり、全体の7割という多くの人が転職を考えたことがわかった(表2)。

表2 転職意思(Q15)

	回答	N(人)
ある	71.7%	114
ない	28.3%	45
合計	100.0%	159

転職に関して上記で尋ねた転職意思と併せて、実際に転職をしたことがあるのかという転職経験についての質問も行なった(表3)。この質問では、転職を考えたことがある人のみを対象に質問したが、回答者の中には、転職を考えたことはないものの転職経験があるという回答者もあった。そのため、転職意思で「ない」と答えた回答者も数名この質問に回答し、全体として142名がこれに回答した。転職経験がある人が58.5%、ない人が42.5%という結果になった。「ある」と答えた回答者の割合は転職意思と比べると低いものの、調査者全体の6割近くが転職したことがわかった。

表 3 転職経験(Q16)

	回答	N(人)
ある	58.5%	83
ない	41.5%	59
合計	100.0%	142

3) 現職

続いて、現職に関する回答を分析する。現職について、現在仕事についているかどうかという就労状況について尋ねた(表 4)。ここでは回答の方法を、現在働いている人には「初職と同じ仕事に就いている」または「初職と異なる仕事に就いている」という二つの選択肢から当てはまる回答を選択してもらった。現在の就労状況について、全体的には、現在初職と異なる仕事に就いていると回答した人が最も多い回答になったが、初職と同じ仕事に就いているという回答も次に多くなっており、それらをまとめて考えると現職があるという回答者が全体の回答者の9割近くと回答のほとんどを占めている。転職経験と併せてみてみると、転職経験のある人もない人も、ほとんどが現在職についているとわかる。

表 4 現在の就労状況(Q21)

		回答(%)	N(人)
現職あり	初職と同じ仕事	42.9%	69
	初職と異なる仕事	45.3%	73
現職なし		11.8%	19
合計		100.0%	161

現職に関しては、仕事の就業形態も併せてみていく(表 5)。最初に分析している通り、初職に関しても就業形態について尋ねており、そこでは全体の92.5%が正社員と回答していた。しかし、ここで質問した現職については、表からわかるように正社員という回答は70.9%と少なくなっており、その他の回答の割合が高くなっていることがわかる。この回答についてのもうひとつの特徴として、初職では回答者のいなかった経営者・役員が7.8%に増えていることもみてとれる。

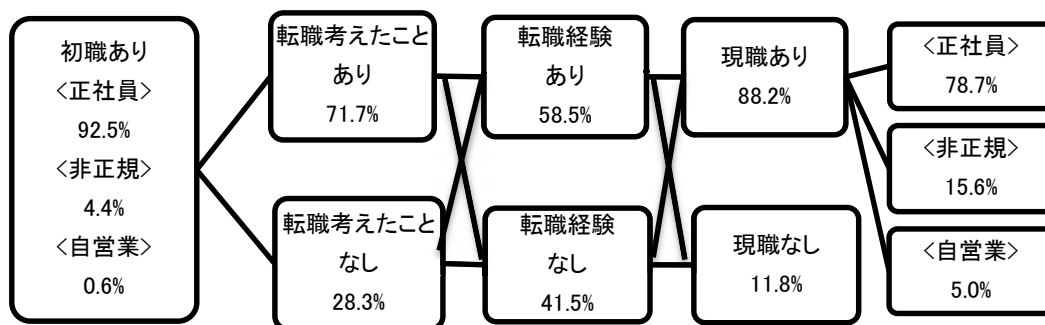
表 5 現職就業形態(Sq21-6)

	合計	N(人)
正社員	70.9%	100
経営者・役員	7.8%	11
契約社員・派遣社員	7.8%	11
パート・アルバイト	7.8%	11
自営業	5.0%	7
その他	0.7%	1
合計	100.0%	141

以上が初職、転職、現職という職歴に関する回答の分析である。ここまでの回答をまとめると、まず、全体の9割が正社員というかたちで仕事に就く。そして、その中で全体の7割が転職を考えながら、うち6割が転職を経験する。現在は、約9割が仕事に就いているが、その内訳は7割が正社員、契約社員・派遣社員、パート・アルバイト、経営者・役員がそれぞれ1割弱ずつである。

次に、これらの回答をもとに、総合科学部卒業生がどのような職業選択を行ったのか全体像を示すため、フローチャートにしてその職歴の流れをみると以下のように示される(図6)。この図では、「契約社員・派遣社員」と「パート・アルバイト」を「非正規」社員として、また、現職の「正社員」と「経営者・役員」を「正社員」として図にまとめて表している。

図6 職歴フローチャート(全体)



※ここでは「正社員」と「経営者・役員」を「正社員」として、「契約社員・派遣社員」と「パート・アルバイト」を「非正規」として示している。

2. 職歴の性別による差異

1項では、総合科学部卒業生全体の職業選択の流れをフローチャートで表した。これにより、卒業生の全体像は掴むことができる。しかし、男女という性別と職業選択について考えてみたときに、30代前後の女性が結婚や出産、育児を理由に就業率が低くなり、その時期を終えて再び就業率が高まるというM字就労問題が長年に渡り続いていることも考慮すると、性別によってこの職業選択には差異が生じるのではないかと考えられる。そのような考えから、この項では、前の項で分析した質問項目の男女による回答の差を分析していく。

1) 初職

まず、初職の就業形態をみると、男女ともに正社員の割合が9割以上あり、初職の就業形態における男女の違いはほとんどないことがわかる(表7)。細かく見ると男性の方が若干正社員の割合が高い分、女性で「契約社員・派遣社員」と「パート・アルバイト」の回答が男性より少しだけ高いがそこに有意な差はない。

表7 男女別初職就業状況(Q13)

	正社員	契約社員・派遣社員	パート・アルバイト	自営業	その他	合計	N(人)
男性	94.0%	0.0%	2.0%	1.0%	3.0%	100.0%	100
女性	90.0%	3.3%	5.0%	0.0%	1.7%	100.0%	60
合計	92.5%	1.3%	3.1%	0.6%	2.5%	100.0%	160

2) 転職

次に転職に関して、まずは転職意思の項目をみていく(表8)。この表より男性の回答者の67.0%に対し、女性の約8割が転職を考えたことがあるということがわかり、男女では少し回答に差が見られる。

表 8 男女別転職意思(Q15)

	ある	ない	合計	N(人)
男性	67.0%	33.0%	100.0%	100
女性	79.7%	20.3%	100.0%	59
合計	71.7%	28.3%	100.0%	159

続いて、転職経験についての男女別の回答を分析する(表 9)。男性では転職経験が「ない」と回答した人が 52.3%と過半数であるのに対し、女性では反対の「ある」と回答した人が 75.0%と女性全体の 4分の3に及び、この質問項目への回答では男女に大きな差が見られる。これにより、転職を実際にしたことがあるかどうかは男女という性別によって、その職業選択に影響が出ているということが言える。

表 9 男女別転職経験(Q16) **

	ある	ない	合計	N(人)
男性	47.7%	52.3%	100.0%	86
女性	75.0%	25.0%	100.0%	56
合計	58.0%	41.3%	100.0%	142

はカイ二乗検定の結果を示す。 は 5% 有意、** は 1% 有意、*** は 0.1% 有意を示す。以下同様。

3) 現職

現職に関して、まず、現在働いているかどうかという就労状況についての質問をしてみる(表 10)。現職ありの回答は男性で 90.1%、女性で 85.0%と、男女ともに現在職に 8割以上で、現職の有無に関しての男女差はあまりないということがわかる。しかし、それが初職と同じ職か異なる職かというところで見ると、男性回答者全体の過半数が初職と同じ仕事に現在就いているのに対し、女性では初職と異なる職に現在就いているという回答が 6割近くあり、性別での差が見られる。この差は転職経験の有無と併せて見てみると、男女ともに転職の有無に関わらず現職に就いている人が大半であるが、若干女性で現職なしの回答者が多くなっているということがわかる。

表 10 男女別現職就労状況(Q21) *

	現職あり		現職なし	合計	N(人)
	初職と同じ	初職と異なる			
男性	51.5%	38.6%	9.9%	100.0%	101
女性	28.3%	56.7%	15.0%	100.0%	60
合計	42.9%	45.3%	11.8%	100.0%	161

次に、現職の就業形態に就いてである(表 11)。初職についての同じ質問項目では、男女差はあまり見られず、男女ともに「正社員」と回答した人が 90%以上だったが、現職については以下の表のように大きな男女差が見られる結果となった。まず、男性では「正社員」は 82.4%と初職と比べ少し減少したように見えるが、新たに「経営者・役員」の回答が増えたため、これを合わせると 90.1%となり、初職と変わらず正社員として働く人が回答者の大半であるとわかる。次に女性をみると、「正社員」と回答する人が 50.0%まで落ち、これも「経営者・役員」を合わせても 58.0%に留まり、女性全体の 6割にも満たない。また、男性と比べ、「契約社員・派遣社員」と「パート・アルバイト」の非正規雇用という回答の割合がそれぞれ増加している。ここから、女性は転職によって、正規雇用から非正規雇用への就業形態の変化が起きたと見受けられる。

表 11 男女別現職就業形態(Sq21-6) ***

	正社員	経営者・役員	契約社員・派遣社員	パート・アルバイト	自営業	その他	合計	N(人)
男性	82.4%	7.7%	4.4%	0.0%	4.4%	1.1%	100.0%	91
女性	50.0%	8.0%	14.0%	22.0%	6.0%	0.0%	100.0%	50
合計	70.9%	7.8%	7.8%	7.8%	5.0%	0.7%	100.0%	141

以上が、職業選択に関する質問の男女別に見た分析結果である。これをもとに、総合科学部卒業生全体像を見るときにつくったフローチャートが男女別で示すとどうなるかを以下で示している(図 12、図 13)。これを見てもわかる通り、転職経験の有無や現職の就業形態で男女による差が大きく現れている。

図 12 職歴フローチャート(男性)

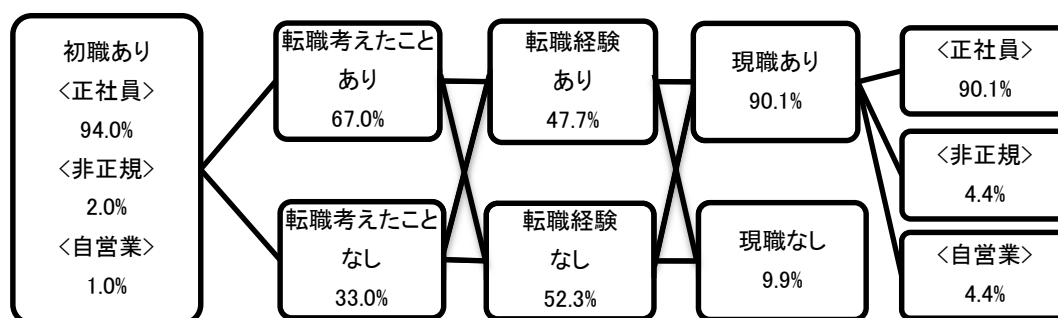
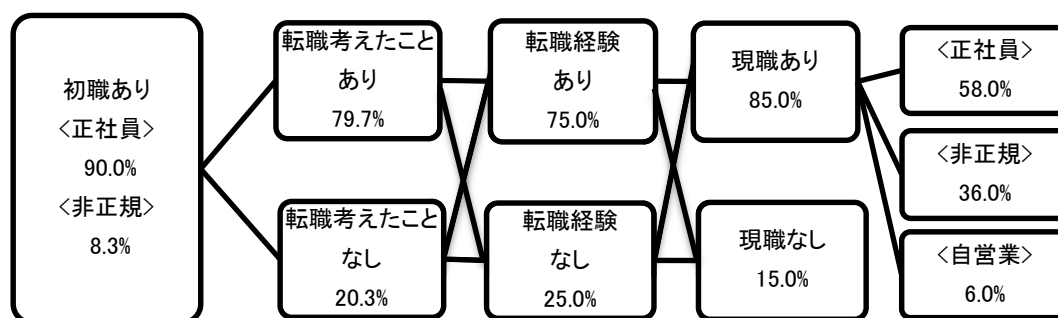


図 13 職歴フローチャート(女性)



※ここでは「正社員」と「経営者・役員」を「正社員」として、「契約社員・派遣社員」と「パート・アルバイト」を「非正規」として示している。

この項で明らかになった結果から、男女の職歴に関しての大きな分かれ道は転職にあるのではないかと考えられる。その転職をなぜ経験し、転職後の職をどのように選んできたのか、そこに男女差はあるのかという点も明らかにする必要がある。そこで、次の項では初職辞職時や転職時に関する意識についての回答を分析していく。

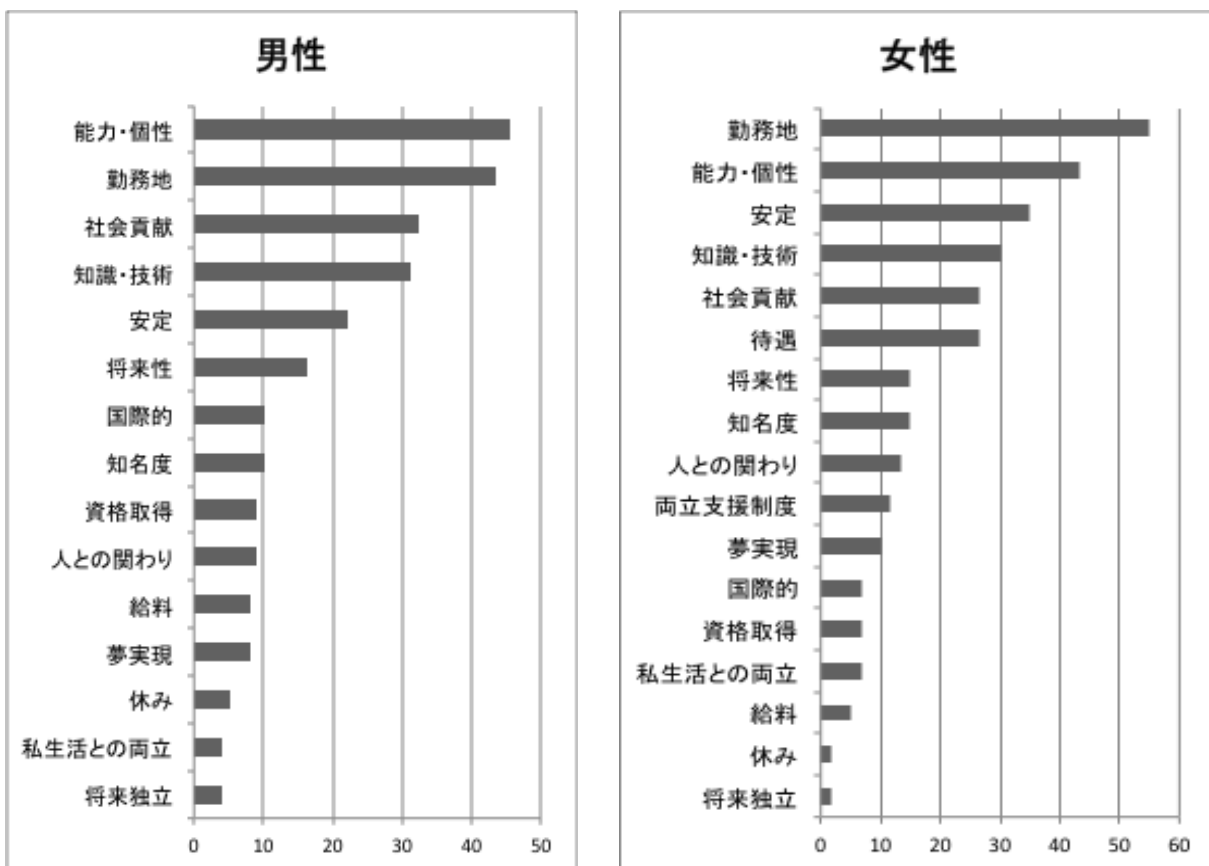
3. 転職に関する男女の意識

この項では、初職に就く際に重視したことと初職辞職時の辞めた理由、そして、転職する際じゅうししたことについて、それぞれ男女別に分析する。女性に関しては初職と現職での就業形態の違いが明らかになったため、初職と転職時で重視する項目にどのような差があったのかも見ていきたい。

1) 初職

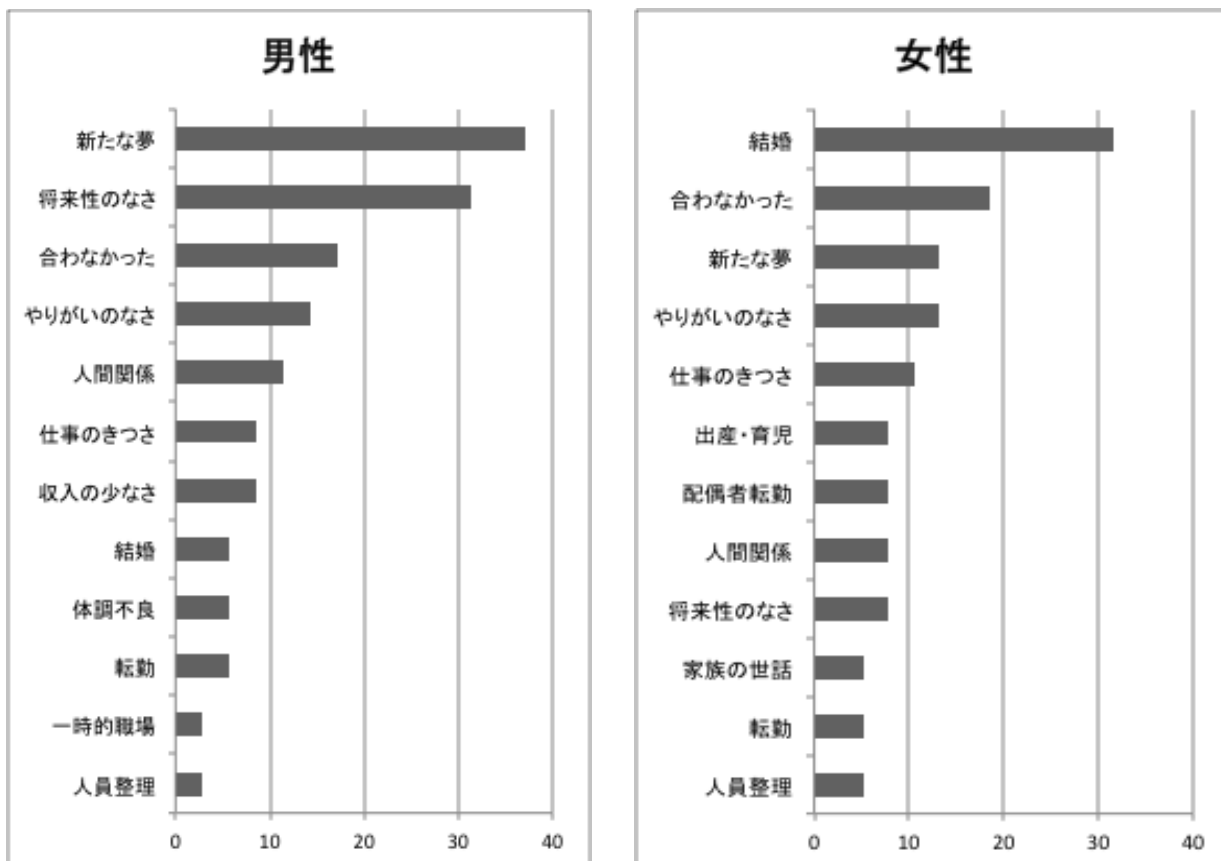
まず、初職を選ぶ際に重視したことについての質問を行った(図 14)。これに関して、男女ともに「能力・個性」や「勤務地」、「知識・技術」「社会貢献」は高くなっており、男女で見比べると、女性で「安定」や「待遇」の回答の割合が高くなっている。その他に関しては、男女での大きな差はない。

図 14 初職重視項目(Q7) (MA)



次に、初職の辞職理由について分析する(図 15)。辞職理由は、男女で差異が見られる。男性では「新たな夢」「将来性のなさ」がそれぞれ3割以上の回答で高い。一方、女性では「結婚」が3割を超え、それ以外と比べ、特に多い回答率であることがわかる。詳細を見ると、男性では理由として挙げられなかった、「出産・育児」や「配偶者転勤」「家族の世話」等も理由として挙げられており、どちらかという家庭的な事情での辞職というのが女性では見られる。

図 15 初職辞職理由(Q18)(MA)



また、転職経験がある人の初職の勤続年数を尋ね、その結果を男女で比べてみると、女性で、より初職の勤続年数が短い人の割合が多くなっていることがわかる(表 16)。この表の女性だけに注目すると、10年以内で転職した人の合計が女性全体の8割以上を占めており、年齢に置き換えると20代から30代前半でほとんどの女性が転職を経験しているということになる。

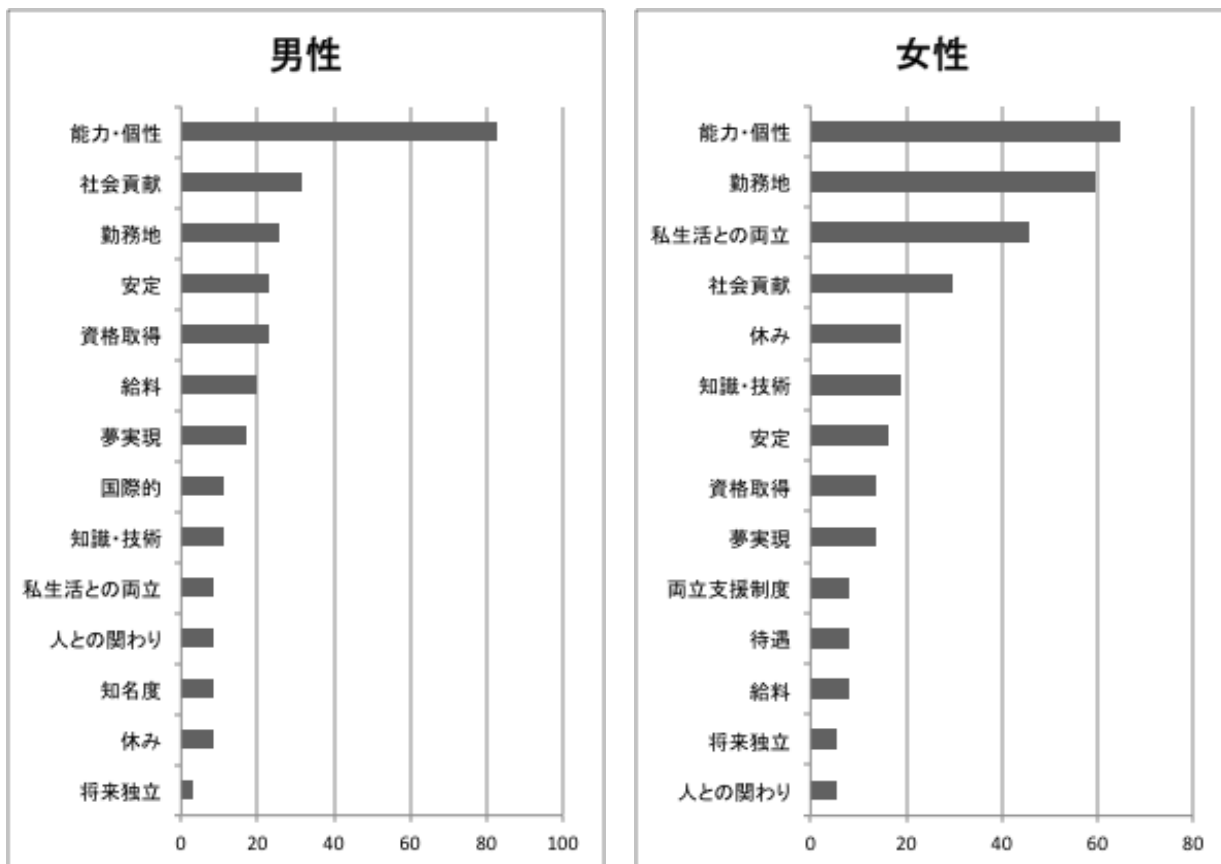
表 16 初職勤続年数(Q17)

	~3年	~5年	~10年	~20年	21年以上	合計	N(人)
男性	31.0%	11.9%	16.7%	11.9%	28.6%	100.0%	42
女性	46.4%	17.1%	22.0%	4.8%	9.8%	100.0%	41

2) 転職

次に、転職時に重視したことを見ていく(図 17)。男女ともに「能力・個性」を初職時より重視する傾向にある。これも男女により少し違いが見られ、女性では「勤務地」「私生活との両立」に関して男性と比較して高い回答率である。初職の辞職理由と併せて考えても、初職を結婚や出産・育児、配偶者の転勤など家庭的な事情で辞職した女性が、新たに職を選ぶ際、家庭のある勤務地で、私生活との両立をしながら勤めるためにこのような結果担ったのではないかと推測できる。

図 17 転職重視項目(Q20)(MA)



また、女性のみ初職と転職での重視項目を比較すると、初職辞職理由で見られた傾向と同じように、転職時には仕事に関する希望だけでなく、より家庭的な事情での職選びをしていることがわかる(表 18)。

表 18 重視項目比較(上位 5 位)

	初職		転職	
1	勤務地	48.8%	能力・個性	64.9%
2	能力・個性	44.2%	勤務地	59.5%
3	安定、待遇	30.2%	私生活との両立	45.9%
4	知識・技術	28.0%	社会貢献	29.7%
5	社会貢献	23.3%	休み、知識技術	18.9%

4. まとめ

この節の中でみてきた総合科学部卒業生の大学卒業後の職歴に関する気づきを以下にまとめた。

まず、全体像について、初職では正社員に就く人がほとんどであり、その後、7割の人が転職を考えながら、実際には6割が転職を経験する。現職については、約9割が仕事に就いているが、その内訳は8割弱が正社員で、契約社員・派遣社員、パート・アルバイト等の非正規雇用者も初職時と比べ増加している。この流れについて、予想では、転職意思はあると回答する人が多くても、転職経験は比較的不い人がおおいのではないかと考えていたが、転職意思も転職経験もある人が過半数を超えるという結果に驚いた。

また、性別による分析では、男女により職業選択に差が出ていたのは転職経験の有無と現職の就業形態であった。男性では半数にも満たない転職率が、女性では7割を超えており、また、転職した男性では現在も正社員として働く割合が高かったが、女性では現職では非正規雇用者がとても多くなっており、ここに性別による職歴の差が出ていることがわかった。これを、転職理由をもとに分析すると、男性では「新たな夢」をもったり、「将来性のなさ」や「合わなさ」を初職に対して感じたりしたために転職を凶る傾向にあった。しかし、一方女性では、男性で挙げた理由の他にも「結婚」や「出産・育児」「配偶者転勤」という仕事に対する不満だけでなく家庭の事情という理由で辞職した人も多くいたため、転職時には「私生活との両立」がしやすく、家庭の時間がとれる非正規での働き方をしているのではないかと考えられる。このように、転職に関する男性と女性との間の根本的な理由の差があるために、フローチャートで表したような職業選択の差が生まれたのではないかとみることができる。

この節では、総合科学部卒業生の職業選択という点についての全体像を広く見てきた。その中で、卒業生の全体の職歴の変化をフローチャートで示すとともに、男女によって職業選択に差が生じることを明らかにすることができた。次の節では男性に絞って職業選択の評価等、職に関する詳細な面を分析し、論じる。また、その後の章ではこの節でも少し取り扱った女性の職歴や就業スタイルについても分析する。

参考文献

厚生労働省「平成27年の働く女性の状況」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15b.pdf>

2 節 総合科学部を卒業した男性の職歴と意識

星野 楽

1. はじめに

前節は、広島大学総合科学部の卒業生がたどる職歴の全体像をフローチャートにまとめた。その結果、初職から現職にかけて一定の傾向が見られ、同時に、男女の違いも明らかとなった。本節は卒業生を20代～30代、40代、50代の3世代に分類し、世代別に職歴をまとめる。

なぜ世代に焦点を当てるのか。それは、「職歴と社会環境の関係」を検討するためである。

現在の50代は1986年～1991年に就職した。日本がバブル景気を迎えた時期である。有効求人倍率は常に1.0倍を超え、91年には1.4倍を記録した。有効求人倍率とは、求職者一人当たりの企業からの求人数を示す。つまり求人倍率が1.0倍以上の状態は、就職希望者数が企業の求人数を上回ったことを意味するのである。現在の40代の就職時期は1990年代にあたる。40代はバブル崩壊と景気低迷により、求人倍率が1.0倍を下回る就職氷河期を経験した。その後、2008年のリーマンショックや世界的金融危機により、一度回復した景気は再び低迷する。2010年の大学生就職率は60.8%と前年から7.6%低下し、1948年以来最大の下げ幅を記録した。20～30代は、こうした時期に就職をむかえる。

本節は、社会環境が総合科学部卒業生の職歴にどれほど影響を与えるかを明らかにするため、世代による分析の方法をとった。本稿の構成は、最初に世代別の初職から現職にかけての男性職歴の基本属性と転職経験を分析し、職歴の世代別特徴を探る。次に就職時と転職時の意識の変化を分析し、転職理由を検討する。最後に世代別の仕事評価をみて、6項のまとめを本稿の締めとする。

なお注意点が2つある。1つ目は、本節の世代間の分析において60代を省略している点である。調査は卒業生の20代から60代を対象にしているが、60代のデータの中には既に定年退職をむかえた者が存在した。よって、初職と現職を等しい条件下で比較するために、本章は60代を除いた20代から50代を分析対象とする。2つ目は、分析を男性の職歴に絞ったことである。これは、別の章で女性に絞った職歴の分析を行うため、重複を避けるのが理由である。以上の2点から、表の合計は60代を含んだ男性98名としつつ、個別の世代については60代を省略した形となっている。

表1 世代別の男性人数

世代	男性
20～30代	15.2%
40代	25.3%
50代	45.5%
合計(人)	99

2. 世代別の初職から現職にかけての男性職歴の基本属性

ここでは、世代別に男性職歴の基本属性から、各世代の傾向を分析することを目的とする。1) 会社の規模、2) 業種、3) 職種、4) 本社所在地・勤務地、の4点を取り上げた。

1) 会社の規模

表2は初職と現職の会社規模について示している。299人以下、300人～999人、1000人以上に区切ったのは、一般に中小企業と大企業を規模で分類する際、300人を目安の水準とするためである。

初職時、20～30代は規模299人以下の割合が40.1%で、同世代の他の規模と比べて最も高い。40代

は1000人以上が45.8%で最も高く、次いで300～999人が33.3%となる。50代は1000人以上が44.5%、次いで299人以下が26.6%の順となる。世代間の比較では、20～30代の若い世代は299人以下の規模の小さい会社へ就職する割合が高く、40代、50代は1000人以上の大規模な会社への就職の割合が高い。40代の中小規模の会社への就職は12.5%、50代は26.6%で、ともに若い世代より低い割合を示す。官公庁への就職は20～30代が20.0%と最も高い。初職から現職にかけて変化したのは、50代の299人以下の割合が47.7%に増加したことである。

以上をまとめると、初職から若い世代ほど規模の小さい会社への就職の割合が高くなり、逆に40代、50代は1000人以上の規模が高い割合を示した。また40代については、299人以下の割合が世代間で最も低いことも表の特徴としてあげられる。

表2 会社規模 (q10)

		299人以下	300人～999人	1000人～	官公庁	合計(人)
初職	20～30代	40.1%	13.3%	26.6%	20.0%	100%(15)
	40代	12.5%	33.3%	45.8%	8.3%	100%(24)
	50代	26.6%	13.3%	44.5%	15.6%	100%(45)
	合計	23.4%	18.4%	40.8%	17.3%	100%(98)
現職	20～30代	38.5%	7.7%	38.5%	15.4%	100%(13)
	40代	16.7%	33.3%	41.7%	8.3%	100%(24)
	50代	47.7%	4.5%	31.9%	15.9%	100%(44)
	合計	36.4%	14.8%	34.1%	14.8%	100%(88)

2) 業種

表3は初職と現職の業種を示す。初職時、20～30代は通信情報業が33.3%、次いで公務員が26.7%となった。40代は通信情報業とともに製造業が29.2%で高い割合を示した。50代は製造業の33.3%が最も高かった。現職になると、製造業の割合が40代で20.8%、50代で20.5%と初職と比べて減少した。

表3 業種 (q11)

		製造業	卸・小売業	通信情報業	金融・保険業	医療・福祉業	その他のサービス	教育・学習支援業	公務	その他	合計(人)
初職	20～30代	13.3%	6.7%	33.3%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	26.7%	6.7%	100%(15)
	40代	29.2%	0.0%	29.2%	4.2%	0.0%	4.2%	12.5%	16.7%	0.0%	100%(24)
	50代	33.3%	13.3%	4.4%	4.4%	0.0%	8.9%	11.1%	13.3%	2.2%	100%(45)
	合計	28.6%	8.2%	15.3%	5.1%	1.0%	5.1%	11.2%	17.3%	3.1%	100%(98)
現職	20～30代	7.7%	7.7%	30.8%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	30.8%	7.7%	100%(13)
	40代	20.8%	4.2%	33.3%	0.0%	4.2%	8.3%	12.5%	16.7%	0.0%	100%(24)
	50代	20.5%	9.1%	11.4%	2.3%	0.0%	11.4%	25.0%	11.4%	0.0%	100%(44)
	合計	20.5%	6.8%	19.3%	3.4%	1.1%	9.1%	17.0%	15.9%	2.3%	100%(88)

3) 職種

表4は初職と現職の職種を示している。初職は、全世代を通して専門・技術職が4割以上を占め、最も高い割合であった。世代間の比較では、40代、50代の営業職の割合が29.2%と22.2%であるのに対し、20～30代は6.7%と低かった。現職になると、特に40代～50代で管理職の割合が大きく増加した。専門・技術職と営業職からの昇進が考えられる。

表 4 職種 (q12)

		管理職	専門・技術職	事務職	販売職	営業職	技能職	その他	合計 (人)
初職	20~30代	6.7%	40.0%	26.7%	0.0%	6.7%	6.7%	13.3%	100%(15)
	40代	0.0%	45.8%	25.0%	0.0%	29.2%	0.0%	0.0%	100%(24)
	50代	0.0%	48.9%	22.2%	0.0%	22.2%	2.2%	2.2%	100%(45)
合計		1.0%	46.9%	25.5%	1.0%	19.4%	2.0%	3.1%	100%(98)
現職	20~30代	15.4%	30.8%	30.8%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%	100%(13)
	40代	37.5%	33.3%	20.8%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	100%(24)
	50代	41.9%	37.2%	11.6%	0.0%	7.0%	2.3%	0.0%	100%(43)
合計		36.8%	34.5%	17.2%	0.0%	8.0%	2.3%	1.1%	100%(87)

4) 本社所在地・勤務地

表 5 は初職と現職の本社所在地を示す。初職、現職ともに、世代を通して関東に本社を置く会社が最も多い。40代で本社が広島県の割合が初職の半分以下にあたる 13.6%となっている。

表 6 は初職と現職の勤務地を示している。初職時、20~30代の関東、関西、九州勤務がそれぞれ 23.1%で高い割合を占めた。40代は広島県勤務が 33.3%で最も高く、次いで関東勤務が 25.0%となった。50代は関東勤務が 28.9%、次いで広島県勤務が 17.8%、関西勤務が 15.6%という順である。現職については40代の関東勤務の割合が 40.9%と初職に比べて増加し、広島県勤務が 9.1%と大きく減少した。

以上をまとめると、初職、現職を通して、本社を関東に置く会社に勤める割合がどの世代も高い。初職時の勤務地は、関東以外の割合も高かった。現職は、40代~50代の関東本社の割合と関東勤務の割合がほぼ等しい点が特徴的である。

表 5 本社所在地 (q8)

		北海道・東北	関東	中部	関西	広島県	山口県	四国	九州	合計 (人)
初職	20~30代	0.0%	35.7%	0.0%	7.1%	21.4%	0.0%	7.1%	21.4%	100%(14)
	40代	0.0%	33.3%	12.5%	16.7%	29.2%	4.2%	0.0%	0.0%	100%(24)
	50代	2.2%	35.6%	8.9%	20.0%	17.8%	0.0%	6.7%	4.4%	100%(45)
合計		1.0%	33.0%	7.2%	16.5%	21.6%	1.0%	4.1%	11.3%	100%(97)
現職	20~30代	0.0%	33.3%	0.0%	8.3%	25.0%	0.0%	8.3%	16.7%	100%(12)
	40代	4.5%	40.9%	9.1%	13.6%	13.6%	4.5%	0.0%	4.5%	100%(22)
	50代	4.8%	28.6%	2.4%	14.3%	19.0%	4.8%	9.5%	11.9%	100%(42)
合計		3.6%	32.5%	3.6%	12.0%	18.1%	4.8%	6.0%	13.2%	100%(83)

表 6 勤務地 (q9)

		北海道・東北	関東	中部	関西	広島県	山口県	四国	九州	合計
初職	20~30代	0.0%	23.1%	0.0%	23.1%	15.4%	0.0%	7.7%	23.1%	100% (13)
	40代	0.0%	25.0%	12.5%	12.5%	33.3%	8.3%	0.0%	4.2%	100% (24)
	50代	0.0%	28.9%	11.1%	15.6%	17.8%	4.4%	11.1%	6.7%	100% (45)
	60代	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	42.9%	100% (14)
合計		0.0%	25.0%	8.3%	15.6%	22.9%	4.2%	6.3%	13.5	100% (96)
現職	20~30代	0.0%	25.0%	8.3%	16.7%	16.7%	0.0%	8.3%	16.7%	100% (12)
	40代	4.5%	40.9%	18.2%	9.1%	9.1%	4.5%	0.0%	4.5%	100% (22)
	50代	2.4%	26.2%	7.1%	16.7%	19.0%	4.8%	9.5%	11.9%	100% (42)
	合計		2.4%	30.1%	9.6%	13.3%	15.7%	4.8%	6.0%	13.2%

5) まとめ

世代ごとに基本属性の傾向をまとめると、20~30代は大学卒業後に中小企業を選ぶ割合が高く、そこで通信情報業に関する仕事を行うことが考えられる。40代は卒業後、広島県を勤務地とする企業に就職する割合が高く、規模は1000人以上、通信情報業や製造業に従事する。また、40代は管理職の割合が大きく増加する世代であることもわかった。50代は通信情報業の従事者が世代間で最も低い。初職から現職にかけて大企業から中小企業へ移る動きがあることも50代の特徴であり、その他の傾向は40代と大きな違いはなかった。

以上の分析より、特に規模や職種、業種の世代差が明らかとなった。3項では、初職と現職の割合変化の要因となる転職経験について、分析を進める。

3. 世代別に見た転職経験

前項の男性の基本属性から、初職から現職の割合変化に世代差がみられた。本項はこの差を世代別転職経験から分析する。

1) 卒業生の転職経験

表7は、現在までに転職を考えたことはあるかを世代ごとに示している。その結果、どの世代も6割以上が「ある」と答え、世代差は生じなかった。

表8は、世代ごとの転職経験の有無を示す。20~30代では「ない」と回答した人が90.9%と高い割合を占めているが、40代は「ある」と回答した人が47.8%、50代は57.5%が「ある」と回答した。つまり40代を境に転職経験の有無に大きな世代差が生じていることがわかった。

表 7 今まで転職を考えたか (q15)

	ある	ない	合計
20~30代	64.3%	35.7%	100% (14)
40代	68.0%	32.0%	100% (25)
50代	68.9%	31.1%	100% (45)
合計	67.0%	33.0%	100% (98)

表 8 転職経験 (q16)

	ある	ない	合計
20~30代	9.1%	90.9%	100% (11)
40代	47.8%	52.2%	100% (23)
50代	57.5%	42.5%	100% (40)
合計	46.4%	52.4%	100% (85)

表9は、世代ごとの転職回数を示す。転職経験者が半数近くを占めた40代、50代を見ると、40代は1～2回が37.5%、50代は1回が57.1%、次いで2回が23.8%となった。つまり転職者の転職回数は、主に1～2回であるとわかった。

表9 転職回数 (q19)

	1回	2回	3回	4回	5回～	合計 (人)
20～30代	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100% (1)
40代	37.5%	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	100% (8)
50代	57.1%	23.8%	14.3%	4.8%	0.0%	100% (21)
合計	52.9%	26.5%	14.7%	5.9%	0.0%	100% (34)

表10は、初職勤続年数を示す。これにより、転職者が就職から何年後に転職したのか分析する。40代は就職後5年以内に転職する割合が54.5%と半数を占め、6～10年の27.2%を含めると転職者の8割が10年以内の早い時期に転職する傾向がわかった。50代は5年以内が41.6%、次いで20年以上が29.2%で、40代の転職者に比べると時期は様々である。つまり50代は、早い時期の転職と共に年齢を重ねての転職もありうることがわかった。

表10 初職勤続年数 (q17)

	5年以内	6～10年	11～20年	21年以上	合計 (人)
20～30代	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100% (1)
40代	54.5%	27.2%	0.0%	18.2%	100% (11)
50代	41.6%	12.5%	16.7%	29.2%	100% (24)
合計	41.5%	17.1%	12.2%	29.3%	100% (42)

表11は現在の就業形態を示し、ここから転職後は初職時と同様の仕事を行うのか分析する。転職経験のない20～30代は8割が初職と同じ仕事を行っている。40代は初職と異なる仕事を行う割合が44.0%、50代は48.9%となった。40代～50代が初職と異なる仕事を行う割合が高いのは、転職経験者の多さや仕事内容の変化、管理職への昇進など、様々な要因を考察することができる。

表11 現在の就労形態 (q21)

	初職と同じ仕事	初職と異なる仕事	現在は無職である	合計
20～30代	80.0%	6.7%	13.3%	100% (15)
40代	56.0%	44.0%	0.0%	100% (25)
50代	46.7%	48.9%	2.2%	100% (45)
合計	52.0%	36.7%	10.2%	100% (99)

表12は現在の仕事の継続意思を示す。20～30代は「続けたくない」と回答した割合が23.1%と世代間で最も高い。40～50代は「続けたい」が8割近くを占めることから、年齢が上がるほど現職を続ける意思が高くなると言える。

表 12 継続意思 (Sq21-11)

	続けたい	続けたくない	どちらともいえない	合計
20～30代	53.8%	23.1%	23.1%	100% (13)
40代	79.2%	0.0%	20.8%	100% (24)
50代	77.3%	4.5%	18.2%	100% (43)
合計	73.0%	5.6%	20.2%	100% (87)

2) まとめ

以上から、転職経験について各世代間に差が存在することが明らかとなった。

どの世代も6割以上はこれまでに転職を考えた経験があるが、転職経験者は50代が6割近く、40代は約半数、20～30代では1割以下であった。転職回数は1～2回。40代の転職者の半数が、就職後5年以内という早い時期に転職しているのに対し、50代は40代に比べて遅い時期の転職者も多かった。なお、年齢を重ねるほど現職の継続意思が高くなるが、50代は就職から21年以上勤続しての転職も一定数存在することから、年齢を重ねて転職する流れも見られる。

では、転職を行う要因はなにか。4項の初職時と転職時の重視項目から世代別に検討する。

4. 就職時と転職時の世代別意識

ここでは前項で分析した世代間の転職経験の違いを元に、初職重視項目、初職辞職理由、転職重視項目の3点から転職理由を探ることを目的とする。

なお、表12, 表13, 表14は回答数の多い上位10項目を選択し、上から順にしたものである。

1) 就職時の重視項目

表13は、就職時に重視した事柄を示している。20～30代は「勤務地」と「社会貢献」が共に46.7%で上位を占めている。40代は「能力・個性」が47.8%、次いで「知識・技術」が43.5%、「勤務地」が39.1%という順である。また、他の世代に比べ「安定」の割合が26.1%で高い。50代は「能力・個性」が55.6%と他の世代と比べて最も高く、次いで「勤務地」の37.8%となる。

以上をまとめる。どの世代も就職時は共通して勤務地を重視する中で、20～30代の若い世代は、他の世代より社会貢献を重視し、40～50代は自らの能力・個性を重視する傾向がある。また、40代は他の世代に比べ、「大学時に身につけた知識・技術を活かすこと」や「安定性」を重視する傾向が強いことが特徴である。

表 13 初職重視項目 (q7) (MA)

	20~30代	40代	50代	合計 (回答数)
能力・個性	33.3%	47.8%	55.6%	44
勤務地	46.7%	39.1%	37.8%	43
社会貢献	46.7%	21.7%	33.3%	32
知識・技術	26.7%	43.5%	31.1%	30
安定	20.0%	26.1%	22.2%	22
将来性	6.7%	21.7%	15.6%	16
地名度	13.3%	8.7%	11.1%	10
国際的	6.7%	13.0%	11.1%	10
資格取得	33.3%	17.4%	0.0%	9
人との関わり	6.7%	4.3%	13.3%	9
その他	0.0%	4.3%	4.4%	5
回答者 (人)	15	23	45	96

2) 初職辞職理由

表 14 は初職の辞職理由、すなわち転職理由を示している。若い世代の転職が 1 人であることから、40 代と 50 代に絞って分析する。40 代、50 代は共に上位項目が「新たな夢」と「将来性のなさ」であったが、40 代は両者ともに 37.5%であるのに対し、50 代は「新たな夢」が 42.9%、「将来性のなさ」の 28.6%と、割合に世代差が生じた。また、40 代は 25.0%が「収入の少なさ」を理由にあげている点も特徴である。

以上をまとめると、転職の主な理由は、新たな夢ができたこと、仕事に将来性を感じないことの 2 点が考えられる。40 代は上の 2 点に加えて、収入の少なさも理由にあげており、社会環境の影響もとることができる。また、50 代は 40 代に比べて「新たな夢」による辞職の割合が高い。

表 14 初職辞職理由 (q18) (MA)

	20~30代	40代	50代	合計 (回答数)
新たな夢	0.0%	37.5%	42.9%	12
将来性のなさ	100.0%	37.5%	28.6%	11
不適合	0.0%	25.0%	14.3%	6
やりがいなし	0.0%	25.0%	9.5%	5
人間関係	0.0%	0.0%	19.0%	4
収入少	0.0%	25.0%	4.8%	3
仕事のきつさ	0.0%	12.5%	4.8%	3
転勤	0.0%	0.0%	4.8%	2
体調不良	0.0%	12.5%	4.8%	2
その他	0.0%	12.5%	23.8%	7
回答者 (人)	1	8	21	34

3) 転職重視項目

表 15 は転職時の重視項目を示している。2) 初職辞職理由と同様に、転職者の多い 40～50 代に分析を絞る。両世代とも「能力・個性」を重視する割合が 8 割以上を示した。表 13 との比較から、転職時は就職時に比べ、能力・個性をより重視する傾向があると言える。

表 15 転職重視項目 (q20) (MA)

	20～30代	40代	50代	合計(回答数)
能力・個性	100.0%	87.5%	85.7%	28
社会貢献	100.0%	25.0%	38.1%	11
勤務地	0.0%	25.0%	23.8%	9
安定	0.0%	25.0%	19.0%	8
給料	0.0%	25.0%	19.0%	7
資格取得	100.0%	25.0%	14.3%	7
夢実現	0.0%	25.0%	19.0%	6
知識・技術	0.0%	0.0%	14.3%	4
国際的	0.0%	12.5%	14.3%	4
休み	0.0%	0.0%	4.8%	3
回答者(人)	1	8	21	34

4) まとめ

前項で分析した世代ごとの転職経験を元に、本項では転職の要因を探った。その結果、転職者の転職理由は、個人の意思である「新たな夢」と社会環境に依存する「将来性のなさ」の 2 点があることがわかった。これを世代別に見ると、40 代は 50 代に比べて「将来性のなさ」から転職する割合が高く、50 代は「新たな夢」の割合が高い。この差はなぜ生じるのか。40 代に焦点を当てると、表 13 の就職時の重視項目では、「安定性」や「将来性」を重視する割合が世代間で最も高く、表 14 の辞職理由は、「収入の少なさ」から辞職する割合が高い。40 代の就職時期は 1990 年代。バブル崩壊から就職氷河期を迎える社会環境が、職業選択に影響を及ぼし、40 代と 50 代の転職理由の差を生んでいるとも受け取ることができる。

次項は、初職と現職の仕事評価を分析する。

5. 世代別の仕事評価

ここでは初職と現職における仕事評価から、転職経験のない若い世代が仕事に対してなにを思うのかの分析を目的とする。

1) 安定性・発展性・やりがい

表 15 は仕事の安定性に対する世代別評価を示す。初職から現職を通して若い世代の満足度の高さが特徴である。また、初職での不満度が 20.8% の 40 代は、現職になると 8.3% まで低下し、それに伴い「どちらとも言えない」と回答する割合が高まる。

表 16 は仕事の発展性に対する世代別評価を示す。全体を通して「どちらとも言えない」と回答する割合がどの世代も 4 割以上である。また、初職現職を通して若い世代ほど満足度は低く、不満度が高いことが特徴である。

表 17 は仕事のやりがいに対する世代別評価を示す。初職では、若い世代の不満度が 21.4% で高い割合を占めるが、現職では 7.7% に減少し、それに伴い「どちらとも言えない」の割合が高まる。また、

40代は初職で不満度が12.5%であったのに対し、現職では4.2%まで減少、満足度も66.7%から79.2%まで大きく増加する傾向が見られる。

表 15 安定性 (q14, Sq21-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計
初職	20～30代	14.3%	7.1%	78.6%	100% (14)
	40代	20.8%	12.5%	66.7%	100% (24)
	50代	13.3%	22.2%	64.4%	100% (45)
合計		14.4%	15.5%	70.1%	100% (97)
現職	20～30代	0.0%	23.1%	76.9%	100% (13)
	40代	8.3%	29.2%	62.5%	100% (24)
	50代	9.3%	23.3%	67.4%	100% (43)
合計		8.0%	25.3%	66.7%	100% (87)

表 16 発展性 (q14, Sq21-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計
初職	20～30代	21.4%	50.0%	28.6%	100% (14)
	40代	16.7%	41.7%	41.7%	100% (24)
	50代	8.8%	44.4%	46.7%	100% (45)
合計		11.3%	43.3%	45.4%	100% (97)
現職	20～30代	23.1%	46.2%	30.8%	100% (13)
	40代	12.5%	50.0%	37.5%	100% (24)
	50代	7.0%	48.8%	44.2%	100% (43)
合計		11.5%	47.1%	41.4%	100% (87)

表 17 やりがい (q14, Sq21-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計
初職	20～30代	21.4%	21.4%	57.1%	100% (14)
	40代	12.5%	20.8%	66.7%	100% (24)
	50代	8.9%	17.8%	73.3%	100% (45)
合計		10.3%	19.6%	70.1%	100% (97)
現職	20～30代	7.7%	38.5%	53.8%	100% (13)
	40代	4.2%	16.7%	79.2%	100% (24)
	50代	7.0%	14.0%	79.1%	100% (43)
合計		6.9%	18.4%	74.7%	100% (87)

2) まとめ

以上をまとめると、20～30代の若い世代に特徴的な傾向があった。初職時、仕事の安定性は高い満足度を示しながら、発展性ややりがいに対する満足度は低く、不満度は世代間で最も高い。現職になるとやりがいの不満度は「どちらとも言えない」に転じるものの、発展性の不満傾向は変わらない。

若い世代と40代～50代の差はなぜ生じるのか。その要因は断定できるものではない。年齢が上がるにつれて仕事内容も変化するため、管理職に昇進するため、転職経験の有無、いわゆる若い世代の

安定志向によるもの、など考えることができる要因は様々である。

6. まとめと考察

本稿では、広島大学総合科学部卒業生の男性職歴を世代別に分析し、その傾向を見てきた。前項までの総括として世代ごとに職歴の特徴を表 18 にまとめた。

本調査により、4つの特徴をあげることができる。

1 点目は業種についてである。若い世代ほど通信情報業の割合が高く、世代が上がると製造業の割合が高くなることが明らかとなった。1990 年代半ばからのインターネットや携帯電話の普及と、それに伴う情報社会の到来が結果に現れたと考えることができる。

2 点目は職種についてである。初職では専門・技術職を担う割合が圧倒的に多かった。現職になると、40 代を境に管理職の比率が大きく上がる。専門・技術職の他に、40～50 代で多かった営業職からの昇進と考えることができる。

3 点目は、転職経験の有無である。若い世代のほとんどが転職を経験しておらず、対して 40～50 代の半数が経験ありと回答した。なお、40 代の転職者は初職から 10 年以内(20～30 代の時)の比較的若い時に転職を経験しているが、50 代は若い時と共に就職から 21 年以降での遅い時期の転職経験者も一定数存在することが明らかとなった。40 代と 50 代の転職経験の差異は、世代ごとの社会環境を要因の一つとして考えることができる。40 代が就職した時期は 1990 年代。バブル崩壊から就職氷河期、景気低迷を迎える時期である。初職時に安定性や将来性を重視する割合は 40 代が最も高い。就職後、安定性に対する不満度は高く、5 年以内に半数、10 年以内には 8 割が転職する。転職理由で、50 代に比べて「将来性のなさ」の割合が高い。これらのデータは、1990 年代の社会環境による影響として考えることができる。

4 点目は転職経験のない 20～30 代の仕事評価である。若い世代は、他の世代に比べて安定性に対する満足度が高く、発展性とやりがいに対する不満度が高いことが明らかとなった。その要因は、年齢が上がるにつれて仕事内容が変化するため、管理職に昇進するため、転職経験の有無、いわゆる若い世代の安定志向によるもの、など様々な要因を考慮することができる。

以上から、職歴傾向には世代差が存在することが明らかとなった。そしてその世代差から、職歴は「新たな夢の発見」のような個人の意思だけでなく、「将来性のなさ」や「安定性」、情報社会の到来といった、時の社会環境もその選択に影響を及ぼすことがわかった。

表 18 世代ごとの傾向

	初職	転職	現職
20～30代	<p>299 人以下の中小企業へ就職する傾向。業種は情報通信業や公務を選び、専門技術職を担う。</p> <p>就職時に重視する項目は、勤務地、次いで社会貢献。仕事評価は、安定性の満足度は高いものの、発展性とやりがいには不満。</p>	<p>転職経験者が 1 割以下。</p>	<p>転職経験者が少ないため、初職から大きな変化はなし。</p> <p>仕事評価は、安定性に対する不満度が 0.0%になる。発展性に対する不満度は世代の中で最も高い。やりがいは不満から「どちらとも言えない」へ変わる。</p>
40代	<p>1000 人以上の大企業へ就職する傾向。業種は情報通信業と製造業の割合が高く、専門・技術職を担う。</p> <p>就職時に重視する項目は、能力・個性、次いで知識・技術の順。</p> <p>仕事評価は、安定性の不満度が高い。</p>	<p>半数近くが転職を経験する。回数は 1～2 回、初職から 5 年以内に転職する傾向。転職理由は、新たな夢と将来性のなさをあげる。転職時は、自分の能力・個性を生かすことを最も重視する。</p>	<p>管理職の割合が急増する。</p> <p>仕事評価は、やりがいに対する満足度が上がる。</p>
50代	<p>1000 人以上の大企業へ就職する傾向。業種は製造業の割合が高く、専門・技術職を担う。</p> <p>就職時の重視項目は能力・個性、次いで勤務地の順。</p> <p>仕事評価は、発展性とやりがいに対する不満度が低く、満足度が高い。</p>	<p>5 割以上が転職を経験している。回数は 1～2 回、初職から 5 年以内に転職する傾向。また、初職勤続 21 年を越えて転職を経験する割合も高い。</p> <p>初職辞職理由は新たな夢、次いで将来性のなさ。能力・個性を生かすことを転職時に重視する。</p>	<p>管理職の割合が急増する。</p> <p>大企業から中小企業へ転職する傾向。</p> <p>仕事の発展性とやりがいへの満足度は、世代を通して最も高い。</p>

3 節 文理専攻別でみた男性の職歴と意識

田中大智

1. はじめに

広島大学総合科学部は、現代社会で不可欠な「総合的知見と思考力」を養うことを目指し、1974年に創設された。専門分野を異にする学生が、同じ学部と同じカリキュラムのもとで自由に学ぶことにより、文系・理系といった従来の学問領域を超えた、学際的で創造的な人材の育成を行ってきた。文理の融合を掲げる本学部は、初歩段階で総合的な知見と思考力を養ったのち、学生それぞれの興味関心に応じた専門性の高い学習へと移行する。一般的に、大学のような高等教育には高度な専門性が求められ、大学で身に着けた専門性がそのまま職業選択へと影響することが多い。したがって、本学部内においても、文系と理系では、職種や業種をはじめとする様々な点で、卒業後の職業選択に違いが生じることが予想される。本節では、総合科学部卒業生の職業経歴や就業状況の特徴を、文理という視点から明らかにし、その要因を考察したい。ここでは、男性に着目した比較、検討を行い、文系男性、理系男性の代表的な職業キャリアを提示したい。なお、女性に着目した考察は、次章3節（女性の文理専攻別にみた職歴とそれに伴う意識、結婚・出産に関する差異）に譲ることにしたい。

本稿では総合科学部卒業生の職業選択と就業状況に関する質問（Q7～Q21-12）に関して、文理および男女で三重クロス集計を行った。集計結果をもとに、2項では卒業生の職種・業種の文理・男女比較を行い検討したい。また、3項では、勤務地や規模、収入といった就業状況、4項では転職状況、5項では仕事満足度についてそれぞれ比較・検討を行う。さらに、6項では、以上の項目で明らかになった指標を基に、学卒時の文系、理系という差異が、職業選択や就業状況にいかなる影響を与えるのかを考察し、文系男性、理系男性それぞれの代表的な職業キャリアを提示したい。

本題へと入る前に、本研究における文系、理系の定義について示しておきたい。前述のとおり、総合科学部は、創設以来文理といった従来の枠組みを超えた総合的な知見と思考力の涵養を理念として掲げてきた。したがって、学部特性上、文系、理系という線引きが曖昧であることは否めず、本人の主観により線引きを行うと、正確さという点で有意な結果を得ることができない可能性がある。そこで、本稿においては、職業選択に大きく影響する「卒業時のコース、プログラム」もとに、客観的に文系、理系の線引きを行った。卒業時に所属していたコース、プログラムを尋ねた Q3 において、1.地域文化系、2.社会文化系、3.人間文化系、4.言語文化系と回答した者を文系、5.行動科学系、6.スポーツ科学系、7.生命科学系、8.数理情報・物理系、9.自然環境科学系と回答した者を理系に分類した。

全体としては、文系 83 人、理系 72 人と文系がやや多かった（表 1）。それぞれの男女比に関しては、文系における男女比がほぼ均等（男性 51.8%、女性 48.2%）であるのに対し、理系は男性 75.0%、女性 25.0%と、男性の割合が非常に高かった。また、性別における文理比は、男性が文系 44.3%、理系 55.7%と、理系がやや多かった。一方、女性は文系 69.0%、理系 31.0%の多さが目立った。

表 1 基本属性 (人)

	男性	女性	合計
文系	51.8%	48.2%	100%
	43	40	83
理系	75.0%	25.0%	100%
	54	18	72
全体	62.6%	37.4%	100%
	97	58	155

2. 職業選択と文理

1) 職種

まず、職種の比較を通して、文系理系それぞれの職業選択における特徴を検討したい。

初職では、理系は男女ともに専門技術職が最も多く、事務職がそれに次いでいる。一方、文系は、全体としては事務職が最も多く、次いで営業職、専門技術職の割合が高かった。しかし、文系男性に限ると、営業職が最も多かった（表 2）。現職では、理系は初職と同様に専門技術職が最も多かった。次に多かったのが管理職、事務職で、管理職は男性に多く見られた。文系は、管理職が最も多く、次に多かったのが事務職、専門技術職であった。男女別にみると、文系男性で最も多かったのが管理職の 50.0%であったのに対し、文系女性で最も多かったのは事務職の 44.1%であった。逆に、文系男性の事務職は 13.9%、文系女性の管理職は 11.8%と、文系内の職種構成に大きな男女差の存在が明らかになった（表 3）。

文系と理系では、初職の時点で既に職種差が生じていることがわかる。理系はもっぱら専門技術職種はもとより、初職と現職の職種の変化の有無や昇進という点でも、文系と理系では違いが存在するといえよう。このように、学卒時の文理の違いは、就業直後の職種から、昇進に至るまで、職業遍歴に大きな影響を与えるのは明らかである。

表 2 初職職種上位3項目(Q12)**

であるのに対し、文系は事務職、営業職が中心である。現職でも、理系は男女ともに専門技術職が中心であるのに対し、文系男性の半数は管理職へと昇進し、文系女性の多くが事務職である。初職の職

初職	文系			理系		
	男性	女性	文系計	男性	女性	理系計
1	営業	事務	事務	専門技術	専門技術	専門技術
	37.2%	40.0%	36.1%	68.5%	55.6%	65.3%
2	事務	営業	営業	事務	事務	事務
	32.6%	20.0%	28.9%	20.4%	22.2%	20.8%
3	専門技術	専門技術	専門技術			
	18.6%	20.0%	19.3%			

表 3 現職職種上位3項目(Q21-5)**

現職	文系			理系		
	男性	女性	文系計	男性	女性	理系計
1	管理職	事務職	管理職	専門技術	専門技術	専門技術
	50.0%	44.1%	31.4%	42.0%	57.1%	45.3%
2	専門技術	専門技術	事務	管理職	事務	管理職
	22.2%	23.5%	28.6%	28.0%	28.6%	23.4%
3	事務	管理職	専門技術	事務職		事務
	13.9%	11.8%	22.9%	20.0%		21.9%

2) 業種

では、業種はどうだろうか。表 4 を見ると、初職では、文系理系ともに製造業が最も多く、次いで公務が多かった。初職の時点では文系理系の違いは業種選択にそれほど影響しないことが分かる。現職では、理系は製造業が最も多く、初職との間で大きな変化は見られない。一方、文系はその他サービスが最も多く、初職で最多だった製造業の割合は大きく低下している。また、文系男性では教育・学習支援業が 18.9%と最多だったのに対し、文系女性で最多だったのはその他サービスの 32.4%であった（表 5）。

以上より、文系は初職と現職で業種に大きな変化がみられ、現職においては男女間での違いも目立つ結果となった。学卒時における文理の違いは、就業直後ではなく、現職において文系の業種の変化という点に現れるといえるだろう。理系において初職と現職の職種・業種の変化が比較的少なかったのに対し、文系は業種・職種ともに大きな変化がみられたことを考えると、文系と理系で転職経験という点で違いが存在する可能性も考えられる。この点に関しては、第4項以降で考察したい。

表4 初職業種上位3項目 (Q11) ***

初職	文系			理系		
	男性	女性	文系計	男性	女性	理系計
1	製造	製造	製造	製造	製造	製造
	30.2%	情報通信	22.9%	25.9%	38.9%	29.2%
2	卸・小売	サービス	公務	公務	教育・学習	公務
	16.3%	公務	14.5%	20.4%	16.7%	18.1%
3	公務	(各15.0%)	卸・小売	情報通信	公務	情報通信
	14.0%		13.3%	20.4%	サービス	16.7%
				11.1%		

表5 現職業種上位3項目 (Q11)

現職	文系			理系		
	男性	女性	文系計	男性	女性	理系計
1	教育・学習	他サービス	他サービス	製造	製造	製造
	18.9%	32.4%	22.5%	22.0%	28.6%	23.4%
2	製造	公務	公務	情報通信	教育・学習	情報通信
	16.2%	17.6%	14.1%	22.0%	情報通信	20.3%
3	情報通信	金融・保険	教育・学習	公務	公務	公務
	16.2%	医療・福祉 (各11.8%)	12.7%	20.0%	建設・土木 (各14.3%)	18.8%

3. 就業状況と文理

前項では、学卒時の文理の違いにより、就業後の職種、業種に違いが生じることが明らかになった。また、その差異が初職と現職の変化に強く表れることから、転職経験の有無に起因するものであることが示唆された。本説を検証するにあたって、就業状況についても調べる必要がある。ここでは、就業形態、勤務地、規模、収入といった観点から、文理それぞれの特徴を考察したい。

1) 就業形態

表6によると、初職では、大部分の人が正社員として就職していることがわかる。現職では、正社員の割合に、文系と理系で大きな違いがあることがわかる。理系の正社員率が79.7%であるのに対し、文系は64.8%と低い傾向にあった(表7)。しかしながら、これをそのまま文理の差とみなすべきではない。冒頭に述べたとおり、本研究における文系、理系の男女構成は同様でなく、理系に男性の多さが目立った。したがって、本データは、もっぱら男女の比率の差が表れたものだといえる。女性の正社員率が男性と比較して文理ともに明らかに低い傾向にあるのはこれを裏付けている。男性に注目すると、初職、現職ともに正規雇用(正社員、経営者・役員、自営業)に文理差が見られないことから、文理の違いが雇用形態に差異を生じさせていることは考えにくい。なお、経営者・役員に関しては、男女ともに文系の多さが際立つ結果となった。

表 6 初職就業形態 (Q13)

		正社員	契約・派遣社員	パート・アルバイト	経営者・役員	自営業	その他	合計	人数(人)
男性	文系	95.2%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	100.0%	42
	理系	94.4%	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%	1.9%	100.0%	54
女性	文系	92.5%	0.0%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40
	理系	83.3%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	100.0%	18
合計	文系	93.9%	0.0%	4.9%	0.0%	0.0%	1.2%	100.0%	82
	理系	91.7%	2.8%	1.4%	0.0%	1.4%	2.8%	100.0%	72

表 7 現職就業形態 (Q21-6) *

		正社員	契約・派遣社員	パート・アルバイト	経営者・役員	自営業	その他	合計	人数(人)
男性	文系	78.4%	5.4%	0.0%	16.2%	0.0%	0.0%	100.0%	37
	理系	86.0%	2.0%	0.0%	2.0%	8.0%	2.0%	100.0%	50
女性	文系	50.0%	11.8%	20.6%	11.8%	5.9%	0.0%	100.0%	34
	理系	57.1%	21.4%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	14
合計	文系	64.8%	8.5%	9.9%	14.1%	2.8%	0.0%	100.0%	71
	理系	79.7%	6.3%	4.7%	1.6%	6.3%	1.6%	100.0%	64

2)勤務地

勤務地について、初職では関東に理系の多さが目立った。また、九州に文系男性の多さも目立った。文系女性に関しては、広島県が 37.5%と非常に高かった一方、関東は 2.5%と極めて低かった（表 8）文系女性は、最初の勤務地として広島県に配属されると考えられる。現職では、関東に文系が目立つ結果となった。文系男性は、37.1%、文系女性は 15.2%と、初職と比較して大きく増加している。一方、広島県の文系の割合は文系男性 8.6%、文系女性 24.2%と、初職と比較して大きく低下している（表 9）。文系の男女のみにおいて、初職と現職で真逆の傾向と相関性がみられる。なお、理系は関東の割合が減少し、各地に分散する傾向が見られた。

表 8 初職勤務地 (Q9)

		北海道・東北	関東	中部	関西	広島県	中四国	九州	合計	人数(人)
男性	文系	0.0%	20.9%	7.0%	14.0%	23.3%	14.0%	20.9%	100.0%	43
	理系	0.0%	26.9%	9.6%	17.3%	23.1%	15.4%	7.7%	100.0%	52
女性	文系	5.0%	2.5%	7.5%	17.5%	37.5%	20.0%	10.0%	100.0%	40
	理系	0.0%	16.7%	16.7%	22.2%	16.7%	11.1%	16.7%	100.0%	18
合計	文系	2.4%	12.0%	7.2%	15.7%	30.1%	16.9%	15.7%	100.0%	83
	理系	0.0%	24.3%	11.4%	18.6%	21.4%	14.3%	10.0%	100.0%	70

表 9 現職勤務地 (Q21-2)

		北海道・東北	関東	中部	関西	広島県	中四国	九州	合計	人数(人)
男性	文系	2.9%	37.1%	2.9%	8.6%	8.6%	17.2%	22.9%	100.0%	35
	理系	2.1%	23.4%	14.9%	17.0%	21.3%	14.9%	6.4%	100.0%	47
女性	文系	9.1%	15.2%	12.1%	21.2%	24.2%	12.1%	6.1%	100.0%	33
	理系	0.0%	0.0%	14.3%	35.7%	7.1%	28.6%	14.3%	100.0%	14
合計	文系	5.9%	26.5%	7.4%	14.7%	16.2%	14.7%	14.7%	100.0%	68
	理系	1.6%	18.0%	14.8%	21.3%	18.0%	18.0%	8.2%	100.0%	61

3)規模

規模について、初職、現職ともに文理で大きな差はみられなかったものの、初職では、文系女性の「5000人以上」の多さが目立った。それに付随して、文系では「5000人以上」の割合が高くなっている。初職から現職の変化は、文理ともに企業規模が縮小する傾向がみられた。その中でも、理系の縮小が緩やかなものであったのに対し、文系では比較的大きな縮小がみられた。

表 10 初職規模 (Q10)

		本人のみ	2~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1000~4999人	5000人以上	官公庁	合計	人数(人)
男性	文系	0.0%	4.7%	14.0%	0.0%	25.6%	20.9%	20.9%	14.0%	100.0%	43
	理系	0.0%	7.4%	9.3%	11.1%	11.1%	24.1%	16.7%	20.4%	100.0%	54
女性	文系	0.0%	7.5%	7.5%	7.5%	15.0%	5.0%	37.5%	20.0%	100.0%	40
	理系	0.0%	5.6%	16.7%	11.1%	27.8%	22.2%	11.1%	5.6%	100.0%	18
合計	文系	0.0%	6.0%	10.8%	3.6%	20.5%	13.3%	28.9%	16.9%	100.0%	83
	理系	0.0%	6.9%	11.1%	11.1%	15.3%	23.6%	15.3%	16.7%	100.0%	72

表 11 現職規模 (Q21-3)

		本人のみ	2~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1000~4999人	5000人以上	官公庁	合計	人数(人)
男性	文系	0.0%	10.8%	10.8%	21.6%	10.8%	10.8%	21.6%	13.5%	100.0%	37
	理系	6.0%	6.0%	8.0%	12.0%	16.0%	20.0%	16.0%	16.0%	100.0%	50
女性	文系	8.8%	14.7%	8.8%	11.8%	11.8%	5.9%	17.6%	20.6%	100.0%	34
	理系	0.0%	15.4%	7.7%	15.4%	23.1%	7.7%	7.7%	23.1%	100.0%	13
合計	文系	4.2%	12.7%	9.9%	16.9%	11.3%	8.5%	19.7%	16.9%	100.0%	71
	理系	4.8%	7.9%	7.9%	12.7%	17.5%	17.5%	14.3%	17.5%	100.0%	63

4)収入

現職収入については、文理の差以上に男女差が大きく表れたものだといえよう。したがって、文理における特徴を見る際には、男女別での比較検討が必要となる。男性においては、「年収 800 万円以上」が合わせて文系 54.0%、理系 36.0%と文系に目立った一方、「年収 600 万円以上 800 万円未満」は文系 13.5%、理系 34.0%と理系に多く見られた。女性に関しては、理系は「年収 200 万円以上 600 万円未満」に 64.3%が集中しているのに対して、文系女性は「年収 103 万円未満」「年収 600 万円以上 800 万円未満」にそれぞれ 23.5%、26.5%が集中しており、これらの所得層においては、理系女性との間で顕著な隔たりが見受けられる。

表 12 現職収入 (Q21-9)

(万円)

		~103	103~130	130~200	200~400	400~600	600~800	800~1000	1000~1500	1500~	合計	人数(人)
男性	文系	2.7%	0.0%	0.0%	5.4%	24.3%	13.5%	29.7%	16.2%	8.1%	100.0%	37
	理系	0.0%	0.0%	2.0%	8.0%	20.0%	34.0%	24.0%	10.0%	2.0%	100.0%	50
女性	文系	23.5%	2.9%	5.9%	20.6%	14.7%	26.5%	0.0%	5.9%	0.0%	100.0%	34
	理系	7.1%	7.1%	14.3%	35.7%	28.6%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	14
合計	文系	12.7%	1.4%	2.8%	12.7%	19.7%	19.7%	15.5%	11.3%	4.2%	100.0%	71
	理系	1.6%	1.6%	4.7%	14.1%	21.9%	28.1%	18.8%	7.8%	1.6%	100.0%	64

4. 転職と文理

前項までは、職種、業種そして規模や収入といった就業状況の比較、検討を行った。その結果、学卒時の文系、理系といった違いが、職種、業種、就業状況に一定の影響を与えていることが明らかになった。特に、その傾向は初職と比較して現職において顕著に見られたことから、文系と理系の違いは、転職経験、昇進の違いによって生じることが示唆される結果となった。したがって、本項では、転職経験の有無について比較したうえで、初職就職時と転職時の重視項目や辞職理由について検討し、文系と理系の転職経験の特徴とその要因を考察したい。

1) 転職意思と転職経験

転職意思と転職経験について、男性と女性では、転職意思、転職経験ともに女性のほうが明らかに高い傾向にある。文系女性と理系女性は、転職意思、転職経験ともに類似して高い傾向にあるのに対し、文系男性と理系男性の間では、ともに明らかな違いが見受けられる。これまで転職を考えたことが「ある」と回答した人の割合は、文系男性が74.4%であったのに対し、理系男性は60.4%であった。また、実際に転職したことが「ある」と回答した人の割合は、文系男性55.0%、理系男性39.5%と、転職意思、転職経験ともに文系のほうが高い数値を示した。男性の転職経験の有無に関して、文系と理系で若干の開きがあるといってもよいだろう。

表 13 転職意思および転職経験 (Q15, Q16)

転職の意思		ある	ない	人数(人)	転職経験		ある	ない	人数(人)
男性	文系	74.4%	25.6%	43	男性	文系	55.0%	42.5%	40
	理系	60.4%	39.6%	53		理系	39.5%	60.5%	43
女性	文系	79.5%	20.5%	39	女性	文系	75.7%	24.3%	37
	理系	83.3%	16.7%	18		理系	76.5%	23.5%	17
合計	文系	76.8%	23.2%	82	合計	文系	64.9%	33.8%	77
	理系	66.2%	33.8%	71		理系	50.0%	50.0%	60

2) 重視項目と辞職理由

では、この転職経験の差異は何から生じるのだろうか。表 14 によると、男性の初職就職時において、文系、理系ともに「自分の能力や個性を活かせること」や「勤務地」、「人や社会の役に立つこと」を重視する傾向が見られた。また、理系男性は文系男性と比較して、「学生時代に身に着けた知識や技術を活かせること」(41.5%)を重視する傾向が見られた。転職時に重視したこととしては、文系 85.7%、理系 76.9%もの人が「自分の能力や個性を活かせること」を挙げていた。また、「人や社会の役に立つこと」と回答した人は、文系 14.3%、理系 61.5%と、理系に目立つ結果となり、初職就職時と比較して、文系と理系で大きな開きが見られた。一方、文系に多く目立ったのは、「給料が高いこと」(33.3%)、「安定していること」(33.3%)であった。このように、転職に際して、文系男性は理系男性と比較して「社会貢献」に慎重で、「給料」や「安定」を重視するなど、より現実的な姿勢をとっていることがうかがえる。

表 15 によると、初職を辞めた理由として、文系、理系に共通して「新しくやりたいことを見つけたから」という前向きな回答が多くみられる。しかしながら、文系男性は、「前の職場に将来性を感じなかったから」(42.9%)、「自分に合わない仕事だったから」(28.6%)、「やりがいがなく、つまらなかったから」(23.8%)といった否定的な理由が非常に多く見られた。特に、将来性の無さから転職を決意した文系男性の多さには、特筆すべきものがある。

以上から考えると、文系男性と理系男性の転職経験の違いが、文系男性の将来性の無さ、やりがいの無さ、仕事への不適合といった消極的な動機に起因し、実際に転職に臨む際には、自身の能力や個性を活かせる場とに加えて、収入や安定といった現実的な要素を求めているといえるだろう。また、

その文系男性の将来性の無さ、やりがいの無さ、そして仕事への不適合は、初職選択時において、学生時代に身に着けた知識や技術とは無関係の仕事を選ぶ傾向から生じるものだとすれば、辻褃が合うのではないだろうか。逆に、初職選択時に自身の知識や技術を活かせることを重視する傾向にあった理系男性が、これらの項目を辞職理由として挙げていないことも、この見解に整合性を与えている。

表 14 初職・転職時重視項目(上位 10 項目)(Q7, Q18)(MA)

	男性			
	初職		転職時	
	文系	理系	文系	理系
能力・個性	46.5%	45.3%	85.7%	76.9%
勤務地	48.8%	41.5%	28.6%	23.1%
知識・技術	18.6%	41.5%	14.3%	7.7%
社会貢献	30.2%	35.8%	14.3%	61.5%
安定	27.9%	18.9%	33.3%	7.7%
給料	9.3%	7.5%	33.3%	0.0%
将来性	20.9%	13.2%	0.0%	0.0%
国際的	18.6%	3.8%	19.0%	0.0%
資格取得	4.7%	13.2%	19.0%	23.1%
夢実現	7.0%	9.4%	19.0%	15.4%
合計	43	53	21	13

表 15 初職辞職理由上位 5 項目(Q18)(MA)

	男性	
	文系	理系
将来性のなさ	42.9%	15.4%
新たな夢	33.3%	38.5%
合わなかった	28.6%	0.0%
やりがいがない	23.8%	0.0%
その他	14.3%	30.8%
合計	21	13

5. 仕事満足度と文理

最後に、文理の違いが、仕事に対する満足度にかかる影響を与えているのか検討したい。ここでは、文系男性と理系男性の初職満足度と現職満足度の比較検討を行い、前項で明らかになった両者の転職経験の違いの要因を、満足度の観点から考察したい。

表 16 は、初職、現職における男性の仕事に対する満足度を、文理別で比較したものである。「給与」の満足度を見ると、初職・現職の双方において、文系男性の不満足度が高いことがわかる。「労働時間・休日」は、初職では 32.6%ものの文系男性が不満を抱いていた一方、理系男性の満足度は 58.5%と比較的高い。現職では理系男性の満足度に変化が見られなかった一方で、文系男性の満足度は初職の 44.2%から 73.0%へと、著しい満足度の上昇がみられた。「配置・昇進・処遇」は、初職では理系男性の満足度の高さが目立つ。しかし、現職においては、初職で低かった文系男性の満足度が上昇した一方、理系男性の満足度の低下がみられ、初職と現職とでは正反対の傾向を示していた。「雇用の安定性」への満足度は、文理を問わずおおむね満足している傾向が見られた。「事業の発展性」への満足度は、どちらともいえないとの回答が目立ったものの、初職・現職ともに理系男性のほうが高い満足度を示していた。「仕事のやりがい」は、初職においては、77.4%ものの理系男性がやりがいに満足していた一方、文系男性の 18.6%が不満を感じていた。しかし、現職では文系男性の満足度が 75.7%にまで上がっており、理系男性よりも高い割合を示していた。「職場の人間関係」に関しては、初職において理系男性の満足度が 81.1%と高かった。しかし、現職では文系男性の満足度が 78.1%に向上し、その反面理

系男性の満足度が61.2%と大きく低下していることがわかる。「勤務地」は、初職、現職ともに大きな差異は見られなかった。「専門・資格との関連」は、初職においては、理系男性の満足度50.9%であったのに対し、文系男性の満足度はわずか16.3%、不満度は23.3%と文系の満足度の低さが目立ったものの、現職では大きな差異は見られなかった。文系男性の満足度が16.3%から51.4%へと大きな伸びを示していることは、注目に値するだろう。最後に、「私生活との両立」は、初職においては文系男性41.9%、理系男性54.7%と、理系のほうが高い満足度を示している。一方、現職では文系男性70.3%、理系男性65.3%と、文系の満足度が高い。文理ともに満足度が向上する傾向がみられたが、他項目と同様、文系男性の満足度の向上が際立つ結果となった。

このように、文系男性と理系男性とでは、就業状況のみならず、仕事に対する満足度に関しても違いが存在することが明らかになった。そして、それぞれの満足度には一貫性が見られることも分かった。まず、初職における満足度は、10項目全てにおいて、文系男性よりも理系男性のほうが高かった。したがって、初職では文系男性よりも理系男性のほうが、満足度が高い傾向にあることは容易に理解できるだろう。しかしながら、現職ではその傾向が逆転し、6項目において、文系男性の満足度が高い結果となった。ゆえに、現職では文系男性のほうが理系男性よりも満足度が高いとまでは断言できないものの、文系男性のほうが初職と比較して高い満足度を感じていることは十分考えられるだろう。

表17を見ると、初職と現職を比較して、満足度が向上したのは文系男性が9項目、理系男性が5項目であった。とりわけ文系男性と理系男性で上昇値に大きな隔たりが見られたのは、「労働時間」「専門・技術」「配置・昇進・処遇」「人間関係」の4項目であった。さらに、前二者が、文系男性の大幅な満足度向上によるものであるのに対し、後二者、つまり「待遇」と「人間関係」は文系男性の満足度向上と、理系男性の満足度低下のギャップによって生じたものであった。

以上より、初職における満足度は理系男性のほうが高いものの、現職における満足度は文系男性のほうが高い傾向にあるといえる。また、それは文系男性の「労働時間」「専門・技術」「私生活」をはじめとするほとんどの項目への満足度が大きく上昇したことと、理系男性の「配置・昇進・処遇」「人間関係」への満足度が低下したことに起因すると言ってもよいだろう。

文系男性の初職満足度が理系男性と比較して明らかに低い傾向にあったことは、文系男性と理系男性の転職経験の違いが、文系男性の消極的な動機によって生じたという前項の見解を大いに裏付けている。また、転職や昇進を経験することで、文系男性は初職では感じることはできなかった仕事に対する高い満足度を実感するといっても過言ではないだろう。

表 16 男性の仕事満足度 (Q14, Sq21-10)

			不満	どちらとも	満足	合計	人数(人)
1) 給与	初職	文系	37.2%	16.3%	46.5%	100.0%	43
		理系	17.0%	32.1%	50.9%	100.0%	53
	現職	文系	35.1%	13.5%	51.4%	100.0%	37
		理系	22.4%	24.5%	53.1%	100.0%	49
2) 労働時間・休日	初職	文系	32.6%	23.3%	44.2%	100.0%	43
		理系	11.3%	30.2%	58.5%	100.0%	53
	現職	文系	16.2%	10.8%	73.0%	100.0%	37
		理系	18.4%	22.4%	59.2%	100.0%	49
3) 配置・昇進・処遇	初職	文系	18.6%	48.8%	32.6%	100.0%	43
		理系	5.7%	35.8%	58.5%	100.0%	53
	現職	文系	18.9%	29.7%	51.4%	100.0%	37
		理系	14.3%	46.9%	38.8%	100.0%	49
4) 雇用の安定性	初職	文系	16.3%	18.6%	65.1%	100.0%	43
		理系	13.2%	13.2%	73.6%	100.0%	53
	現職	文系	8.1%	24.3%	67.6%	100.0%	37
		理系	6.1%	26.5%	67.3%	100.0%	49
5) 事業の発展性	初職	文系	11.6%	48.8%	39.5%	100.0%	43
		理系	11.3%	39.6%	49.1%	100.0%	53
	現職	文系	10.8%	54.1%	35.1%	100.0%	37
		理系	10.2%	42.9%	46.9%	100.0%	49
6) 仕事のやりがい	初職	文系	18.6%	20.9%	60.5%	100.0%	43
		理系	3.8%	18.9%	77.4%	100.0%	53
	現職	文系	8.1%	16.2%	75.7%	100.0%	37
		理系	4.1%	20.4%	75.5%	100.0%	49
7) 職場の人間関係	初職	文系	9.3%	30.2%	60.5%	100.0%	43
		理系	0.0%	18.9%	81.1%	100.0%	53
	現職	文系	5.4%	16.2%	78.4%	100.0%	37
		理系	0.0%	38.8%	61.2%	100.0%	49
8) 勤務地	初職	文系	14.0%	20.9%	65.1%	100.0%	43
		理系	3.8%	22.6%	73.6%	100.0%	53
	現職	文系	10.8%	13.5%	75.7%	100.0%	37
		理系	6.1%	16.3%	77.6%	100.0%	49
9) 専門・資格	初職	文系	23.3%	60.5%	16.3%	100.0%	43
		理系	7.5%	41.5%	50.9%	100.0%	53
	現職	文系	5.4%	43.2%	51.4%	100.0%	37
		理系	4.1%	42.9%	53.1%	100.0%	49
10) 私生活との両立	初職	文系	18.6%	39.5%	41.9%	100.0%	43
		理系	11.3%	34.0%	54.7%	100.0%	53
	現職	文系	16.2%	13.5%	70.3%	100.0%	37
		理系	12.2%	22.4%	65.3%	100.0%	49

表 17 (初職-現職)仕事満足度上昇値

	給与	労働時間	待遇	安定性	発展性	やりがい	人間関係	勤務地	専門・資格	私生活
文系男性	4.9	28.8	18.8	2.5	-4.4	15.2	17.9	10.6	35.1	28.4
理系男性	2.2	0.7	-19.7	-6.3	-2.2	-1.9	-19.9	4	2.2	10.6
文系-理系	2.7	28.1	38.5	8.8	-2.2	17.1	37.8	6.6	32.9	17.8

6. まとめ

本節では、文系男性と理系男性それぞれの代表的な職業キャリアを提示することを目標に、学卒時の文系、理系の違いが職業経歴や意識にいかなる影響を与えるのかを考察してきた。その結果、文系男性と理系男性では、職業経歴や意識に、以下で示すような特徴的な違いが見られることが明らかになった。また、その違いは、初職選択時に専門性を重視するか否かを発端に、仕事に対する満足度や転職経験の有無、そして現職における就業状況や評価へと連鎖して生みだされている可能性が示された。以下は、文系男性、理系男性それぞれの代表的な職業キャリアを示したものである。

1)文系男性の代表的な職業キャリア

まず、文系男性の代表的な職業キャリアを見ていきたい。文系男性は、初職選択時に「自分の能力や個性が活かせること」や、「勤務地」「社会貢献」「安定」といった要素を重視していた一方、「学生時代に身につけた知識や技術が活かせること」をさほど重視しない。したがって、規模の大きな製造業や卸売業の営業職や事務職としてキャリアをスタートする。しかし、仕事に対して満足度を得ることができずに、将来性ややりがいの無さ、仕事への不適合を理由に 75%近くが転職を考え、実際に半数以上が転職を経験する。転職の際には、安定や給料、能力や個性が発揮できる場を求める傾向にある。現職では、幅広い業種において、管理職、専門技術職、事務職として働いている。中でも、その半数が管理職に昇進する。初職と比べて職場の規模は縮小するものの、年収は 800 万円以上の高い所得層の多さが目立つ。また、文系男性は初職に対して、多くの項目で満足度を大幅に向上させ、高い満足度を示しており、転職や昇進を経験することにより、初職では感じる事のなかった仕事に対する高い満足度を実感することになる。

表 18 文系男性の職業キャリア

- | | |
|---|--|
| ① | 【初職就職時】：知識・技術が活かせることは特に重視せず、安定や将来性を重視。 |
| ② | 【初 職】：製造業や卸売業の営業職や事務職としてキャリアをスタート。 |
| ③ | 【初職満足度】：仕事に対して高い満足感を得ることができない。 |
| ④ | 【初職 辞職】：将来性の無さ、やりがいの無さ、仕事への不適合を理由に転職を決意。 |
| ⑤ | 【転 職】：安定や給料、能力・個性が発揮できる場を求め転職。 |
| ⑥ | 【現 職】：幅広い業種において、管理職、専門技術職として働く。 |
| ⑦ | 【現職満足度】：専門性、勤務時間、私生活との両立をはじめとする多くの項目で満足。 |

2)理系男性の代表的な職業キャリア

理系男性は、初職選択時に「自分の能力や個性が活かせること」や、「勤務地」「社会貢献」、そしてなにより「学生時代に身につけた知識や技術が活かせること」を重要視している。自身の専門性を活かすべく、製造業や情報通信業、公務において、専門技術職としてキャリアをスタートさせ、初職に対して比較的高い満足度を感じている。したがって、転職を考えたことのある人は 60%、実際に転職を経験したことのある人は 4 割以下と、転職する人は少数派である。6 割以上の人々が初職を継続するため、現職でも初職と相違なくほとんどの人が製造業、情報通信業、公務において、専門技術職として働いている。職場の規模は比較的大きく、年収は 600 万円から 1000 万円という比較的高い所得層が目立つ。しかしながら、現職への満足度は、ほとんどの項目で初職就職時からの上昇がみられず、逆に、「人間関係」や「待遇」への満足度が著しく低下する。理系男性のキャリア遍歴からは、学卒後、初めて就いた職場で継続して働き続けることが容易ではないことが読み取れる。

表 19 理系男性の職業キャリア

- | | |
|---|---|
| ① | 【初職就職時】：知識・技術が生かせることを大きく重視 |
| ② | 【初 職】：製造業や情報通信業、公務の専門技術職としてキャリアをスタート |
| ③ | 【初職満足度】：仕事に対して満足感を得ている。 |
| ④ | 【転 職】：転職を試みる人は少数派である。 |
| ⑤ | 【現 職】：初職と同様の業種において、専門技術職として働く |
| ⑥ | 【現職満足度】：初職と比較して「待遇」「人間関係」などにおいて満足度が下がる。 |

3)おわりに

本稿では、総合科学部卒業生の職業選択や就業評価の特徴を、文理という視点から考察した。文系男性と理系男性の職業キャリアの比較に重点を置き、その違いが転職経験の差に起因する可能性が示唆された。そこで、本節では転職行動とそれぞれの就業状況や意識に因果関係を見出し、文系男性、理系男性それぞれの代表的なキャリアの見通しを提示することができた。文系と理系で、職業上で期待される役割に違いがあることに関しては、多くの人が普段から漠然としたイメージとして持っているだろう。しかしながら、その違いがいかほどのもので、どの時点で、どのようにして生まれるかまで意識することはほとんどないはずだ。この点、本調査においては、具体的かつ有意義な知見を得ることができたと言えるだろう。

なお、本稿は男性の転職に焦点を当て考察したが、昇進等に着目した検討は行われていない。したがって、以上の点に関しては、今後の課題としたい。

4章 総合科学部卒業女性のライフコース選択

1節 本章の課題と女性の基本属性

永井千晶

1. 本章の課題

1974年に広島大学総合科学部が設立されてから現在までの約40年間で、様々な社会変動により総合科学部卒業女性たちのライフコースにも何らかの変化があったと考えられる。特に女性に関しては、設立当時の大学進学率には男女で差があったが現在ではその差はほとんど無くなり、男女とも50%を超えるようになった。また、男女雇用機会均等法の制定により女性の就労環境が整えられ働く女性が増えた。

このように近年では女性がより就労をしやすくなったが、未だに女性は男性と同じように働けるほどの環境にないと言える。女性の就職率は現在もM字型となっており、結婚や出産などの女性の人生にとって大きな出来事は女性の就労に何らかの影響を与えている。そして、結婚や出産に伴う転職、離職、就業継続、または再就職において女性は何らかの苦悩や葛藤を抱いている(きた)と考える。

これらをふまえて、女性の就労環境の変化とそれに伴う意識の変化、そして就労と家族生活のバランスを考えた際に、総合科学部卒業生の女性たちがどのような問題に直面している(きた)のかを質問紙調査で明らかにしていきたい。

2. 総合科学部卒業女性の基本属性

はじめに、今回の調査における女性の回答者の基本的な傾向を確認していくこととする。

まず、今回の調査における全回答者161人のうち、女性は60人となっている。次に、女性のうち、20代、30代は24.1%、40代は48.3%、50代は25.9%、60代は1.7%を占めており、40代の回答者が多くなっている。女性の回答者は男性の回答者より全体的に若くなっている(表1)。

卒業時に専攻していた学問分野では、文系が70.2%、理系が29.8%と、文系のほうが多くを占めていることがわかる(表2)。また、現在の家族構成については、多い順に「夫婦と子」51.7%、「単身」16.7%、「夫婦」26.0%となっており、核家族が半数を占めている(表3)。世帯年収をみると、600万円以上がほとんどを占めており、高所得層であるといえよう(表4)。

表1 年代 (F2)

	20~30代	40代	50代	60代	合計	N(人)
男性	15.2%	25.3%	45.5%	14.1%	100.0%	99
女性	24.1%	48.3%	25.9%	1.7%	100.0%	58
合計	18.5%	33.8%	38.2%	9.6%	100.0%	157

表2 文理 (F3)

文系	理系	合計	N(人)
70.2%	29.8%	100.0%	57

表3 家族構成

夫婦	夫婦と子	夫婦と親 (義理親)	三世帯	単身	本人と親	その他	合計	N(人)
11.7%	51.7%	5.0%	1.7%	16.7%	8.3%	5.0%	100.0%	60

表 4 世帯年収 (F5)

200万円未満	200万円～ 400万円未満	400万円～ 600万円未満	600万円～ 800万円未満	1000万円未 満	1500万円未 満	1500万円以 上	合計	N(人)
3.3%	10.0%	11.7%	20.0%	18.3%	21.7%	15.0%	100.0%	60

3. 総合科学部卒業女性のライフコース

1) 学卒時の理想のライフコース

はじめに、学卒時に理想としていた人生について尋ねた。女性のうち、学卒時に将来結婚したいと考えていたかを尋ねると、「はい」という回答が 73.3%を占めた。また、将来子どもを持ちたいと考えていたかを尋ねると、「はい」という回答が 66.7%であった(表 5)。総合科学部を卒業した女性の多くが、将来結婚し、子どもを持ちたいと考えていたことがわかる。

表 5 結婚願望・子ども願望 (Q22, Q23)

	はい	いいえ	特に考えてい なかつた	その他	合計	N(人)
結婚願望	73.3%	3.3%	21.7%	1.7%	100.0%	60
子ども願望	66.7%	5.0%	28.3%	0.0%	100.0%	60

また、理想のライフコースを尋ねたところ、回答の多い順に「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」48.3%、「特に考えていなかつた」28.3%、「専業主婦になる」11.7%、「結婚や出産で一度仕事を辞めた後、再就職する」10.0%、「結婚せず仕事を続ける」1.7%という回答となっている。約 6 割弱の女性が、学卒時の理想のライフコースの中に継続的・断続的な就労を含んでいたことがわかる(表 6)。

これらから、総合科学部卒業の女性は学卒時に結婚、出産、就労を何らかの形で両立させたいと考えていたひとが多いといえよう。一方で、結婚、子ども、理想のライフコース全てにおいて、「特に考えていなかつた」という回答も 2、3 割存在している。

表 6 理想のライフコース (Q24)

専業主婦に なる	結婚や出産 で離職後、再 就職する	結婚・出産に 関わらず仕 事を続ける	結婚せず仕 事を続ける	特に考えてい なかつた	合計	N(人)
11.7%	10.0%	48.3%	1.7%	28.3%	100.0%	60

2) 職歴について

では、回答者の実際の人生はどうなっているのだろうか。まずは、職歴について女性の回答者全体の傾向をみていくこととする。

(1) 転職について

総合科学部を卒業した女性の職歴の特徴は、転職にある。女性においては男性より、転職を考えた人、転職を経験した人の割合が共に高くなっている(表 7,表 8)。

表 7 転職の意思 (Q15)

	ある	ない	合計	N(人)
男性	67.0%	33.0%	100.0%	100
女性	79.7%	20.3%	100.0%	59
合計	71.7%	28.3%	100.0%	159

表 8 転職経験 (Q16) **

	ある	ない	合計	N(人)
男性	47.7%	52.3%	100.0%	86
女性	75.0%	25.0%	100.0%	56
合計	58.5%	41.5%	100.0%	142

また、女性は初職勤続年数も比較的短い傾向にあり、6割以上の方が5年以内に初職を辞職している(表9)。加えて、3回以上の転職が多いのも特徴である。男性より女性の回答者のほうが若い世代に偏っていることも考えると、大きな差であると言えよう(表10)。つまり、女性は転職をしている人が多く、女性の転職の特徴として、男性より比較的早く初職を辞職していること、複数回の転職が多いことを挙げるができる。

表 9 初職勤続年数 (Q17)

	1年以内	2年以内	3年以内	5年以内	10年以内	15年以内	20年以内	21年以降	合計	N(人)
男性	4.8%	14.3%	11.9%	11.9%	16.7%	11.9%	0.0%	28.6%	100.0%	42
女性	9.8%	17.1%	19.5%	17.1%	22.0%	2.4%	2.4%	9.8%	100.0%	41
合計	7.2%	15.7%	15.7%	14.5%	19.3%	7.2%	1.2%	19.3%	100.0%	83

表 10 転職回数 (Q19)

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	合計	N(人)
男性	51.4%	28.6%	14.3%	5.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	35
女性	56.8%	10.8%	18.9%	5.4%	2.7%	0.0%	2.7%	2.7%	100.0%	37
合計	54.2%	19.4%	16.7%	5.6%	1.4%	0.0%	1.4%	1.4%	100.0%	72

では、女性はなぜこのような転職行動をするのだろうか。その理由を、初職を退職した理由と、転職の際に重視したことについて尋ねた質問の回答から探してみたい。

初職を辞めた理由は、「結婚のため」が31.6%と一番多くなっている。それぞれの割合は高くはないが「出産育児」「配偶者の転勤」「家族の世話」との回答も存在しており、家庭的な事情による辞職が多いことが伺える。一方で「不適合」18.4%、「やりがいなし」13.2%等仕事に関わる理由も挙げられている(表11)。

次に、転職の際に重視したことについてである。多い順に、「能力・個性」64.9%、「勤務地」59.5%、「私生活との両立」45.9%となっている(表12)。男性においては、「私生活との両立」といった回答はほとんどみられないことから、女性は転職活動においても、家庭との両立を意識して職を選んでいるといえる。これらから、女性の転職行動には家庭的な事情が影響を及ぼしていることがわかる。

表 11 初職辞職理由 (Q18) (MA) N=43

結婚	31.6%
不適合	18.4%
やりがいなし	13.2%
新たな夢	13.2%
仕事がつい	10.5%
将来性のなさ	7.9%
人間関係	7.9%
配偶者の転勤	7.9%
出産育児	7.9%
その他	7.9%
人員整理	5.3%
転勤	5.3%
家族の世話	5.3%
一時的職場	0.0%
収入が少ない	0.0%
体調不良	0.0%

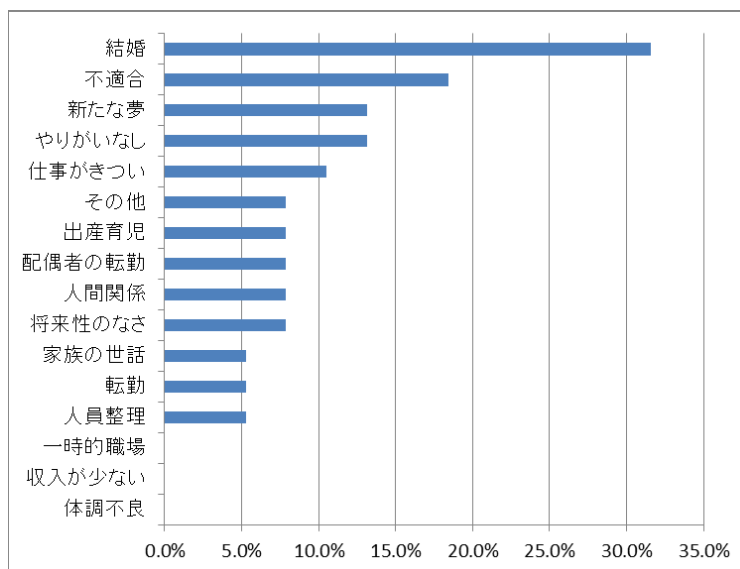
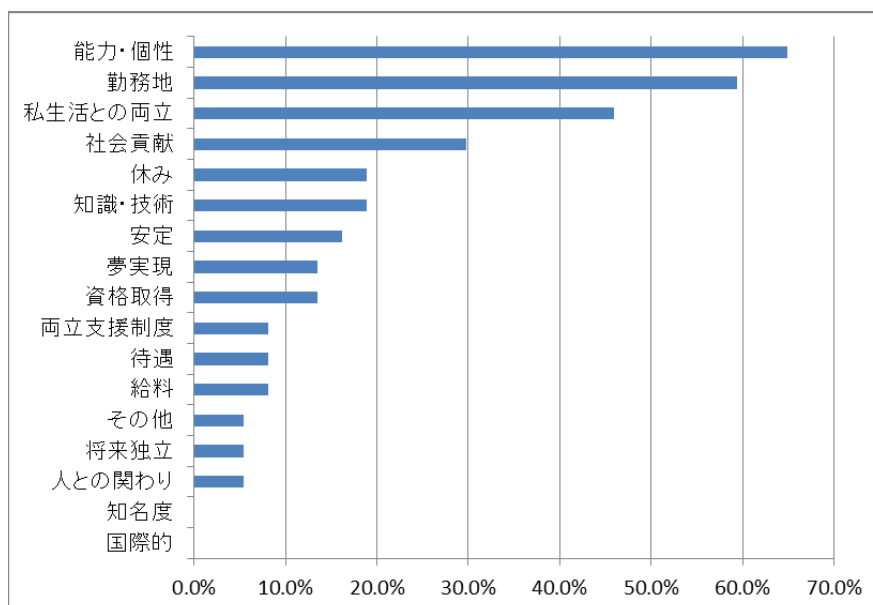


表 12 転職重視項目 (Q20) (MA) N=43

能力・個性	64.9%
勤務地	59.5%
私生活との両立	45.9%
社会貢献	29.7%
知識・技術	18.9%
休み	18.9%
安定	16.2%
資格取得	13.5%
夢実現	13.5%
給料	8.1%
待遇	8.1%
両立支援制度	8.1%
人との関わり	5.4%
将来独立	5.4%
その他	5.4%
知名度	0.0%
国際的	0.0%



(2) 初職から現職への変化

では、初職から（多くの場合）転職を経て、職業はどのように変化したのだろうか。本社所在地、勤務地、規模、業種、職種各項目について、初職と現職を比較しながら見ていくこととする。

まずは、本社所在地と勤務地である。初職では、本社所在地は多い順に関東 23.7%、広島 23.7%、関西 18.6%となっている。勤務地は、多い順に広島 32.2%、関西 18.6%、中部 10.2%となっている（表 13）。本社所在地における関東の占める割合と、勤務地における割合に大きな差があり、勤務地においては関東以外の地方が多くなっていることから、本社が関東にある企業で、地方（特に広島）で勤務をしている人がいることが伺える。このような傾向は、男性にはそれほどみられない。

対して現職では、本社所在地は多い順に関東 25.5%、広島、関西 19.1%となっており、初職と比べると少し広島の割合が下がっているが、概ね同じ傾向を示している。勤務地では、多い順に関西 25.0%、広島 20.8%、中部、関東 12.5%であり、初職と比べると、広島勤務が減少している（表 14）。しかし、本社所在地と勤務地の関東の占める割合に大きな差がある傾向は続いており、本社所在地と勤務地に

において、初職と現職の間にはそれほど大きな変化は認められない。

表 13 初職 本社所在地・勤務地 (Q8, Q9)

	北海道・東北	関東	中部	関西	山陰	岡山県	広島県	山口県	四国	福岡県	九州	合計	N(人)
本社所在地	5.1%	23.7%	8.5%	18.6%	3.4%	0.0%	23.7%	6.8%	3.4%	5.1%	1.7%	100.0%	59
勤務地	3.4%	8.5%	10.2%	18.6%	3.4%	0.0%	32.2%	6.8%	6.8%	6.8%	3.4%	100.0%	59

表 14 現職 本社所在地・勤務地 (Sq21-1, 2)

	北海道・東北	関東	中部	関西	山陰	岡山県	広島県	山口県	四国	福岡県	九州	合計	N(人)
本社所在地	2.1%	25.5%	10.6%	19.1%	2.1%	2.1%	19.1%	8.5%	6.4%	2.1%	2.1%	100.0%	47
勤務地	6.3%	12.5%	12.5%	25.0%	0.0%	2.1%	20.8%	8.3%	6.3%	4.2%	2.1%	100.0%	48

次に、企業規模をみる。初職においては、5000人以上の大企業に勤めている割合が30.0%であり、300人以上の企業が占める割合が6割程度となっている。しかし、初職では300人以上の回答が減少し、代わりに300人未満の企業に勤める割合が高くなっている(表15)。ここから、大企業から中小企業へという動きをみることができる。

表 15 規模(初職・現職)(Q10, Sq21-3)

	本人のみ	2~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1000~4999人	5000人以上	官公庁	合計	N(人)
初職	0.0%	5.0%	10.0%	8.3%	20.0%	10.0%	30.0%	16.7%	100.0%	60
現職	8.2%	14.3%	8.2%	12.2%	14.3%	6.1%	14.3%	22.4%	100.0%	49

次に、業種と職種についてみていくこととする。業種では、初職においては多い順に製造業20.0%、通信情報業、公務15.0%となっている。しかし、現職においては、製造業、通信情報業、卸・小売業が減少している。代わりに、その他のサービスが22.0%が増加しており、割合を増やしている(表16)。

職種では、初職においては多い順に事務職35.0%、専門・技術職33.3%、営業職16.7%となっている。しかし、現職においては営業職が大幅に減少している。また、男性と比較すると少ない割合ではあるが、管理職になったものも数名いることがわかる(表17)。

表 16 業種(初職・現職)(Q11, Sq21-4)

	農林漁業	製造業	建設・土木業	運送・配達業	飲食業	卸・小売業	通信情報業	金融・保険業	医療・福祉業	その他のサービス	教育・学習支援業	公務	その他	合計	N(人)
初職	0.0%	20.0%	1.7%	3.3%	0.0%	8.3%	15.0%	6.7%	3.3%	13.3%	11.7%	15.0%	1.7%	100.0%	60
現職	2.0%	12.0%	4.0%	2.0%	2.0%	0.0%	6.0%	8.0%	8.0%	22.0%	10.0%	18.0%	6.0%	100.0%	50

表 17 職種(初職・現職)(Q12, Sq21-5)

	管理職	専門・技術職	事務職	販売職	営業職	サービス職	技能職	製造・生産職	その他	合計	N(人)
初職	0.0%	33.3%	35.0%	5.0%	16.7%	3.3%	0.0%	0.0%	6.7%	100.0%	60
現職	10.0%	34.0%	40.0%	2.0%	4.0%	6.0%	2.0%	0.0%	2.0%	100.0%	50

次に、就業形態についてみていくこととする。就業形態の変化は、初職と現職を比較した際に一番変化の大きい点であった。初職では、正社員が90.0%とほとんどを占めている。しかし、現職において正社員は50.0%に落ち込んでいる。代わりに、契約社員・派遣社員14.0%、パート・アルバイトが22.0%と、非正規雇用が割合を増やしている。また、経営者・役員(8.0%)や自営業(6.0%)も存在

している。初職では、全員が就職していたが、現職においては全体の1割超が無職となっていることにも注意が必要である（表 18）。

表 18 就業形態（初職・現職）（Q13, Q21-6）

	正社員	契約社員・派遣社員	パート・アルバイト	経営者・役員	自営業	その他	合計	N(人)
初職	90.0%	3.3%	5.0%	0.0%	0.0%	1.7%	100.0%	60
現職	50.0%	14.0%	22.0%	8.0%	6.0%	0.0%	100.0%	50

<小括>

本項では、主に女性の職業経歴を検討した。女性においては男性より、転職を考えた人、転職を経験した人の割合が共に高くなっていった。また、女性の転職行動には家庭の事情が影響を及ぼしていることがわかった。

次に、初職と現職について、本社所在地、勤務地、企業規模、業種、職種、就業形態についてみた。まず、本社が関東にある企業で、地方（特に広島）で勤務をしている人が多いという傾向がみられた。次に、規模については、初職では大企業に勤める人が多いものの、その後現職において中小企業に勤める人が増えていることがわかった。また、業種においては、現職において営業職が大幅に減少しており、専門・技術職、事務職が増加していた。最後に、一番大きな変化として、初職ではほとんどを占めていた正社員が現職では減少し、非正規雇用が増加していることがわかった。

これらから、女性は結婚や育児等の家庭の事情を考え、勤務時間が短い、居住地から近い等の条件をもった「働きやすい」職場を求めて、場合によっては複数回の転職をしていることが伺える。

（3）結婚、出産と仕事

次に、結婚、出産、育児といった観点から、女性回答者の傾向をみていくこととする。

まず、結婚についてである。女性回答者のうち、76.7%が現在結婚している（表 19）。離婚、死別を加えた結婚経験者の割合は 8 割以上であり、ほとんどの女性が結婚を経験していることがわかった。また、子どもの有無を尋ねたところ、70.5%（42 名）の女性に子どもがいることがわかった（表 20）。

表 19 結婚（F1）

結婚している	未婚	離婚	死別	合計	N(人)
76.7%	18.3%	3.3%	1.7%	100.0%	60

表 20 子どもの有無（Q27）

ある	ない	合計	N(人)
71.7%	28.3%	100.0%	60

では、結婚や出産といった出来事に対して、女性はどうのように対応してきたのだろうか。今回は、その中でも女性にとって重要な転機となる「出産」に焦点を当て、出産と仕事の関わりについて尋ねた。

まず、子どもをもっている女性のうち、妊娠・出産に際して仕事を続けたかどうかを尋ねた。その結果、「仕事を続けた」が 44.2%（18 人）、「仕事を辞めた」が 23.3%（10 名）、「既に仕事を辞めていた」が 30.2%（13 人）、となっている（表 21）。

表 21 妊娠出産時の仕事 (Sq27-2)

仕事を続けた	仕事は辞めた	既に仕事を辞めていた	その他	合計	N(人)
44.2%	23.3%	30.2%	2.3%	100.0%	43

次に、「仕事を続けた」と回答した人には仕事を継続できた理由を、「仕事を辞めた」と回答した人には仕事を辞めた理由を尋ねた。仕事を継続できた理由として挙げられているのは、多い順に、「保育園に子どもを預けられたから」89.5%、「両親等親族のサポートを得られたから」68.4%、「配偶者の積極的なサポートを得られたから」52.6%、「休暇が取りやすい職場だったから」47.4%、「職場の理解があったから」42.1%、となっている。また、この質問については回答者数に対して回答数が多く、ひとりあたり4~5項目に丸をつけている(表22)。出産後も仕事を続けるためには、さまざまな種類の複数のサポートが必要であるということが伺える。一方、出産の際に仕事を辞めた人に、辞めた理由を尋ねたところ、「子どもがある程度育つまでいっしょにいたかったから」88.9%が一番多く挙げられており、「親・親戚の理解を得られなかったから」「産後休暇、育児休暇を取りにくかったから」といった項目には回答がなかった(表23)。

表 22 仕事を継続できた理由 (Sq28) (MA) N=19

保育園	89.5%
親族サポート	68.4%
配偶者サポート	52.6%
休暇が取りやすい	47.4%
職場の理解	42.1%
両立支援制度	36.8%
通勤時間が短い	31.6%
理想モデル	31.6%
残業が少ない	26.3%
その他	21.1%
マタハラが無い	21.1%
回答数	89

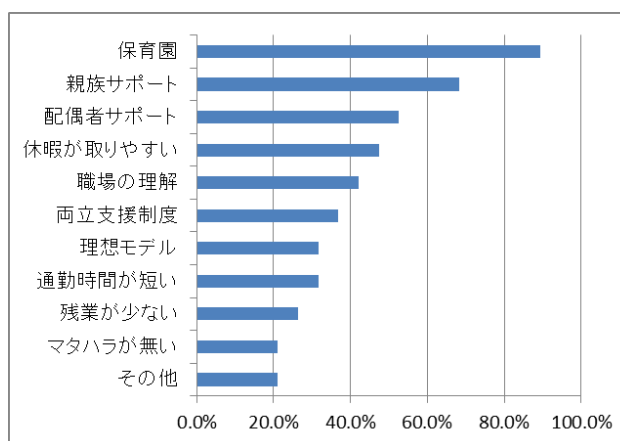


表 23 出産時に辞職した理由 (Sq29-1) (MA) N=10

育児に専念したい	88.9%
労働時間が長い	22.2%
その他	22.2%

続いて、出産後に仕事を辞めた人に対して、その後の再就職の経験について尋ねた。出産後に仕事を辞めた人のうち、その後再就職した人は81.8% (9人)、していない人は18.2% (2人)となっていた。以下より、回答者数が少ないため、パーセンテージではなく人数で表記することとする。

再就職した人に、出産時の辞職から再就職までのブランクを尋ねたところ、「5年以下」が1人、「6~10年」が4人、「11~15年」が4人となっていた(表24)。ほとんどの人が5年以上の長期のブランクを経て再就職していることがわかる。再就職をしたときの末子年齢を尋ねたところ、「0~3歳」1人、「4~6歳」3人、小学生5人となっており、背景には子どもの年齢、特に幼稚園や保育園、小学校に通う年齢であるかどうかの影響していることが伺える(表25)。

表 24 再就職までのブランク (Sq30-1)

5年以下	6～10年	11年～15年	N(人)
1	4	4	9

表 25 再就職時の末子年齢 (Sq30-2)

0～3歳	4～6歳	小学生	N(人)
1	3	5	9

では、このように長期のブランクを経て、再就職した職はどのようなものだったのだろうか。再就職の際に、重視した条件を尋ねたところ、多い順に「仕事とプライベートの両立ができること」8人、「自分の能力や個性が活かせること」6人、「働く場所」6人、となっており、女性の転職全体の場合と比較して、より私生活との両立が意識されていることが伺える（表 26）。また、再就職の前後で職種が変わったかを尋ねたところ、「変わった」6人、「変わらない」2人、「どちらともいえない」1人となっている（表 27）。加えて、就業形態を尋ねると、「パート・アルバイト」が5人、「契約社員・派遣社員」が2人とほとんどを占めており、初職の時点ではほとんどを占めていた正社員はいなかった（表 28）。ここから、出産を機に辞職しその後再就職する場合において、以前からのキャリアを継続することは難しいことが伺える。

表 26 再就職重視項目 (Sq30-5) (MA) N=9

私生活との両立	8
能力・個性	6
勤務地	6
休み	4
知識・技術	3
資格・技術	3
人との関わり	1
待遇	1
その他	1

表 27 職種の変化 (Sq30-3)

変わった	変わらない	どちらともいえない	N(人)
6	2	1	9

表 28 再就職後の就業形態 (Sq30-4)

契約社員・派遣社員	パート・アルバイト	経営者・役員	その他	N(人)
2	5	1	1	9

次は、出産後に仕事を辞め、再就職していない2人についてである。今後の再就職への意欲を尋ねたところ、2人とも「条件を整えば仕事に就きたい」と考えていることが分かった。また、働けない理由としては、1人は「出産・育児のため」を挙げており、もう1人は「家事に専念すべきだと思ったから」を挙げている。両者ともに、就労への意欲はあるが、出産、家事、育児といった仕事のために就労ができていないという状況にあることがわかる。

<小括>

本項では、主に女性の結婚と出産、加えて出産と仕事の両立について検討した。ここでは、ほとんどの女性が結婚を経験しており、多くの女性に子どもがいることが確認された。

出産後も仕事を続けていた人は、さまざまな種類の複数のサポートを得られていることがわかった。出産後に仕事を辞めた人は、多くが再就職していたが、5年以上の長期のブランクののちの再就職であり、以前からのキャリアを継続できていないことがうかがえた。再就職していない人もいたが、いずれ再就職したいと考えていることがわかった。

4. おわりに

総合科学部を卒業した女性は、学卒時に結婚、出産・育児と就労を、何らかの形で両立させたいと考えていた人が多かった。しかし、結婚、出産等の職歴への影響は大きく、卒業時には男性と同じように正社員として就職していった女性の職歴を、男性と異なる特徴を持つものにし、また女性の中に違いをつくる転機になっていた。

総合科学部を卒業した女性の中には、結婚、出産・育児と仕事を両立できている人も少なからずいたが、しかしそれは一定の条件を満たしている人に限られているようである。また、仕事を続けられていてもキャリアを積み上げられていない人や、家庭のために転職や辞職をせざるを得ない人がいるのも事実である。

この調査を通して、数名の卒業生にインタビューをする機会があったが、今は時代が違うからきっと両立できるよ、という応援を頂いたり、アルバイトとして働く職場にいる正社員の女性に対して、私も辞めていなかったら、と思うことがあるという話を聞いたりすることがあった。わたしがお会いした人は自分の人生を肯定的に捉えていたが、その言葉にはふと考えてしまう自分が選べなかった人生への心残りが滲んでいたように思えた。

次節からは、世代、文理、就業スタイル別といった三つの視点から、総合科学部を卒業した女性のライフコースの違いをより詳細に検討していくこととする。

2 節 世代間でみた女性のライフコース選択

高木瑞穂

1. はじめに

本章の課題は、女性の就労環境の変化とそれに伴う意識の変化、そして就労と家族生活のバランスを考えた際に、総合科学部卒業生の女性たちがどのような問題に直面してきたかを明らかにすることである。特に本節では総合科学部卒業女性の世代間の差異に注目し、女性のライフコース選択について分析する。

1) 総合科学部卒業女性の世代別で見た基本属性

本節は、世代別の分析を進めるにあたり、10年ごとの年代で区切る。ただし、注意点が二点ある。一点目は、20代、30代の母数が少なすぎたため、まとめて1つのグループとみなしたことである。二点目は、60代の回答者が一人であったため、60代の回答については省略して分析していることだ。世代別の今回の分析対象者の基本属性は下の表の通りである。分析の対象者層の特徴としては、40代が約半数を占め、次いで、50代と20~30代が約2割と同程度いる。家族類型は、20~30代と40代では、「配偶者と子」世帯が約6割を占めている。総合科学部卒業女性の世帯年収の平均を計算すると、887万7千円となった¹。全国平均²から考えて、総合科学部卒業女性には平均より上の層が多く存在していると考えられることができる。

以上より、本節の分析対象者は、生活水準は平均より上で、核家族世帯を営む層が多数を占めていると考えられることができる。

表1 世代別に見た分析対象者の基本属性総括表 (人)

		20~30代	40代	50代	全体
《人数》		24.1%(14)	48.3%(28)	25.9%(15)	100.0%(58)
《家族構成》	夫婦	16.7%(1)	7.1%(2)	13.3%(2)	10.3%(6)
	夫婦と子	57.1%(8)	60.7%(17)	33.3%(5)	51.7%(30)
	夫婦と親(義理親)	0.0%(0)	7.1%(2)	6.7%(1)	5.2%(3)
	三世帯	0.0%(0)	0.0%(0)	6.7%(1)	1.7%(1)
	単身	21.4%(3)	14.3%(4)	20.0%(3)	17.2%(10)
	本人と親	14.3%(2)	7.1%(2)	6.7%(1)	8.6%(5)
	その他	0.0%(0)	3.6%(1)	13.3%(2)	5.2%(3)
	合計	100.0%(14)	100.0%(28)	100.0%(15)	100.0%(58)
《世帯年収》	400万円未満	21.4%(3)	10.7%(3)	13.3%(2)	13.8%(8)
	400~800万円未満	42.9%(6)	32.1%(9)	26.7%(4)	32.8%(19)
	800~1500万円未満	28.6%(4)	50.0%(14)	26.7%(4)	34.5%(20)
	1500万以上	7.1%(1)	7.1%(2)	33.3%(5)	13.8%(8)
	合計	100.0%(14)	100.0%(28)	100.0%(15)	100.0%(58)

2. 総合科学部卒業女性の世代別で見た結婚・出産に関する変化

結婚・出産の学卒時の希望や実際の経験などを世代間で比較することで、結婚・出産観や経験における世代間での差異について見る。まず、実際の経験についてだが、表2を見ると、どの世代にも既

¹ F5世帯年収の選択肢から、200万円未満→150万、200~400万円未満→300万、400~600万円未満→500万、600~800万円未満→700万、800~1000万円未満→900万、1000~1500万円未満→1250万、1500万円以上→1500万と設定し、それぞれの選択肢を選んだ女性の人数との積を合計した上で、女性全体の人数で割ったもの。

² 厚生労働省が提出している平成27年国民生活基礎調査の概況より日本の世帯年収平均は541万9千円であった。

婚者が多い。20～30代は年齢が若いこともあり、未婚者も4割弱は存在している。子供に関しては50代では9割の人に子供がおり、かなり高い割合である。40代、20～30代と年齢が若くなるにつれて子供がいる割合も低くなっている（表3）。

表2 結婚について (f3)

	結婚している	未婚	離婚	死別	合計	N(人)
20～30代	64.3%	35.7%	0.0%	0.0%	100.0%	14
40代	82.1%	17.9%	0.0%	0.0%	100.0%	28
50代	73.3%	6.7%	13.3%	6.7%	100.0%	15
合計	75.9%	19.0%	3.4%	1.7%	100.0%	58

表3 子供の有無 (q27)

	ある	ない	合計	N(人)
20～30代	57.1%	42.9%	100.0%	14
40代	67.9%	32.1%	100.0%	28
50代	93.3%	6.7%	100.0%	15
合計	72.4%	27.6%	100.0%	58

1) 総合科学部卒業女性の世代別で見た結婚願望、子供願望、理想の人生

では、学卒時の結婚願望、子供願望、理想の人生の3つの質問から分析する。学卒時の結婚願望(Q22)についての質問で、「はい」と答えた人は20～30代64.3%、40代71.4%、50代93.3%となっている。20～30代と50代では3割もの開きがある。また、50代の女性は9割を超えて学卒時に結婚願望があったということにも注目したい。そして、この傾向は（やや数字そのものは縮小するものの、）学卒時の子供願望(Q23)にもみられるものである。そして、学卒時の理想のライフコース(Q24)の質問では、40代50代のそれぞれ3割くらいが特に考えてなかったと答えている。

年齢が高い世代の間では、「結婚をして、子供を産む」という流れが自然なものとして存在していたために、結婚・子供願望が高く、「特に考えていなかった」と選択した割合が高いことが予測できる。また、20～30代の7割以上が、学卒時の理想のライフコースの中に継続的・断続的な就労を含んでおり、仕事をライフコースに組み込む意思は他の世代よりも強い傾向が見られた。

表4 学卒時の結婚願望 (q22)

	はい	いいえ	特に考えていなかった	合計	N(人)
20～30代	64.3%	14.3%	21.4%	100.0%	14
40代	71.4%	0.0%	25.0%	100.0%	28
50代	93.3%	0.0%	6.7%	100.0%	15
合計	74.1%	3.4%	20.7%	100.0%	58

表5 学卒時の子供願望 (q23)

	はい	いいえ	特に考えていなかった	合計	N(人)
20～30代	57.1%	14.3%	28.6%	100.0%	14
40代	71.4%	3.6%	25.0%	100.0%	28
50代	93.3%	0.0%	26.7%	100.0%	15
合計	67.2%	5.2%	27.6%	100.0%	58

表 6 学卒時の理想のライフコース (q24)

	専業主婦になる	結婚や出産で一度仕事を辞めた後、再就職する	結婚・出産に関わらず仕事を続ける	結婚せず仕事を続ける	特に考えていなかった	合計	N(人)
20～30代	14.3%	7.1%	57.1%	7.1%	14.3%	100.0%	14
40代	7.1%	10.7%	50.0%	0.0%	32.1%	100.0%	28
50代	20.0%	13.3%	40.0%	0.0%	26.7%	100.0%	15
合計	12.1%	10.3%	48.3%	1.7%	27.6%	100.0%	58

3. 総合科学部卒業女性の世代別で見た職歴の変化

1) 総合科学部卒業女性の世代別で見た職歴の変化の基本属性

職歴の変化を世代間で比較することで、職業選択における差異について見る。最初に現在の就労状況について抑えておく（表 7）。全体で、「初職と同じ仕事に就いている」とした人が 27.6%、「初職と異なる仕事に就いている」とした人が 56.9%、「現在は無職である」が 15.5%いた。「初職と異なる仕事に就いている」と「現在は無職である」を、初職とは異なる状況に置かれている層とみなすと、本調査対象者の女性の 7 割が初職とは異なる状況に置かれていることになる。初職勤続年数は表 8 のようになっており、4 割の女性が 3 年以内で初職を辞めている。転職回数は、1 回の人がある世代も最も多いが、4 割の女性は複数回経験している結果となった(表 9)。

表 7 現在の就労状況 (q21)

	初職と同じ仕事	初職と異なる仕事	現在無職	合計	N(人)
20～30代	35.7%	50.0%	14.3%	100.0%	14
40代	28.6%	53.6%	17.9%	100.0%	28
50代	20.0%	66.7%	13.3%	100.0%	15
合計	27.6%	56.9%	15.5%	100.0%	58

表 8 初職勤続年数 (Q17) (人)

	3年以内	5年以内	10年以内	11年以上	合計
20～30代	36.4%(4)	18.2%(2)	36.4%(4)	9.1%(1)	100.0%(11)
40代	50.0%(9)	11.1%(2)	27.8%(5)	11.1%(2)	100.0%(18)
50代	40.0%(4)	30%(3)	0.0%(0)	30.0%(3)	100.0%(10)
合計	45.0%(18)	17.5%(7)	22.5%(9)	15.0%(6)	100.0%(40)

表 9 転職回数 (Q19) *** (人)

	1	2	3	4	5～	合計
20～30代	54.5%(6)	18.2%(2)	18.2%(2)	9.1%(1)	0.0%(0)	100.0%(11)
40代	62.5%(10)	12.5%(2)	18.8%(3)	0.0%(0)	6.3%(1)	100.0%(16)
50代	62.5%(5)	0.0%(0)	25.0%(2)	0.0%(0)	12.5%(1)	100.0%(8)
合計	58.3%(21)	11.1%(4)	19.4%(7)	2.8%(1)	5.6%(2)	100.0%(36)

では、実際に総合科学部卒業女性がどのように職を変化させたかということ、規模、業種、職種、就業形態の 4 つの事実から抑えていく。まず、規模について見る（表 10）。総合科学部卒業女性全体の傾向として、初職では大企業志向が強く、現職でその傾向が薄まっている。その上で注目したいのが、40 代の約 3 割は初職で 300 人未満の規模に就職していることである。これは他の世代と比べて高い割合であるし、全体の傾向とも異なっている。また、50 代は、初職で 1000 人以上の規模を 4 割以上の人を選択しているにもかかわらず、現職では見られなくなっていることにも注目したい。現職で、官公庁に務める 50 代の割合は 4 割おり、他の世代と比較しても高い割合であることも特徴的である。

表 10 規模の初職・現職比較 (Q10、sq21-3) (人)

		初職	現職
20～30代	2～299人	21.4%(3)	33.3%(4)
	300～999人	21.4%(3)	16.7%(2)
	1000人以上	42.9%(6)	33.3%(4)
	官公庁	14.3%(2)	16.7%(2)
	合計	100.0%(14)	100.0%(12)
40代	本人のみ	0.0%(0)	4.2%(1)
	2～299人	33.3%(10)	37.5%(9)
	300～999人	20.0%(6)	16.7%(4)
	1000人以上	36.7%(11)	25.0%(6)
	官公庁	10.0%(3)	16.7%(4)
合計	100.0%(28)	100.0%(24)	
50代	本人のみ	0.0%(0)	16.7%(2)
	2～299人	6.7%(1)	33.3%(4)
	300～999人	20.0%(3)	8.3%(1)
	1000人以上	46.7%(7)	0.0%(0)
	官公庁	26.7%(4)	41.7%(5)
合計	100.0%(15)	100.0%(12)	

次に、業種について見る（表 11）。業種については選択肢の項目が多いため、女性の回答者がある程度まとまっている項目のみを表に記載した。初職において、20～30代では「通信情報業」（21.4%）が最も多く、続いて「製造業」「金融・保険業」「公務」（14.3%）となっている。40代では、「製造業」（24.1%）が最も多く、続いて「その他のサービス」（17.2%）、「卸・小売業」（13.8%）となっている。50代では「製造業」「通信情報業」「公務」がそれぞれ2割ずつ存在する。

これが現職になると、20～30代ではばらつきが見られ、それぞれの業種ごとの人数も非常に少ない。40代では「製造業」「その他のサービス」（21.7%）が最も多く、続いて「教育・学習支援業」（17.4%）となっている。初職では1割いた「卸・小売業」は現職では見られなくなっていた。また、50代は「公務」（30.8%）が最も多く、これ以外の業種にはばらつきが見られ、それぞれの業種ごとの人数も少ない。初職では2割いた製造業が現職では見られなくなっていた。

表 11 業種の初職・現職比較 (Q11、sq21-4) (人)

		初職	現職
20～30代	製造業	14.3%(2)	8.3%(1)
	卸・小売業	7.1%(1)	0.0%(0)
	通信情報業	21.4%(3)	8.3%(1)
	金融・保険業	14.3%(2)	16.7%(2)
	医療・福祉業	7.1%(1)	16.7%(2)
	その他のサービス	7.1%(1)	16.7%(2)
	教育・学習支援業	7.1%(1)	0.0%(0)
	公務	14.3%(2)	16.7%(2)
40代	製造業	24.1%(7)	21.7%(5)
	卸・小売業	13.8%(4)	0.0%(0)
	通信情報業	10.3%(3)	8.7%(2)
	金融・保険業	6.9%(2)	4.3%(1)
	医療・福祉業	0.0%(0)	0.0%(0)
	その他のサービス	17.2%(5)	21.7%(5)
	教育・学習支援業	13.8%(4)	17.4%(4)
	公務	10.3%(3)	8.7%(2)
50代	製造業	20.0%(3)	0.0%(0)
	卸・小売業	0.0%(0)	0.0%(0)
	通信情報業	20.0%(3)	7.7%(1)
	金融・保険業	0.0%(0)	7.7%(1)
	医療・福祉業	6.7%(1)	15.4%(2)
	その他のサービス	13.3%(2)	15.4%(2)
	教育・学習支援業	6.7%(1)	7.7%(1)
	公務	20.0%(3)	30.8%(4)

次に、職種について見る（表 12）。職種に関しても多く解答された項目を中心に表を作成した。初職の全体の傾向としては、「専門・技術職」「事務職」「営業職」の三職種がどの世代でも上位を占めている。また、現職に関しては、「事務職」の割合はほぼ変化がない(50代)か、初職よりも増加する(20～30代、40代)傾向が見られる。「専門・技術職」の割合も40代では3割強、50代では5割と高い割合を占める。40・50代女性の中には「管理職」になった女性もいるが、男性と比べ少ない。³「営業職」の割合は特に40代で大きく減少している。

表 12 職種の初職・現職比較(Q12、sq21-5) (人)

		初職	現職
20～30代	管理職	0.0%(0)	0.0%(0)
	専門・技術職	21.4%(3)	16.7%(2)
	事務職	57.1%(8)	66.7%(8)
	販売職	0.0%(0)	0.0%(0)
	営業職	14.3%(2)	8.3%(1)
	サービス職	0.0%(0)	8.3%(1)
40代	管理職	0.0%(0)	8.7%(2)
	専門・技術職	31.0%(9)	34.8%(8)
	事務職	24.1%(7)	30.4%(7)
	販売職	10.3%(3)	4.3%(1)
	営業職	17.2%(5)	4.3%(1)
	サービス職	6.9%(2)	8.7%(2)
50代	管理職	0.0%(0)	15.4%(2)
	専門・技術職	46.7%(7)	53.8%(7)
	事務職	33.3%(5)	30.8%(4)
	販売職	0.0%(0)	0.0%(0)
	営業職	13.3%(2)	0.0%(0)
	サービス職	0.0%(0)	0.0%(0)

続いて、就業形態である（表 13）。40代では初職の段階で8割が正社員だったが、現職では5割まで正社員が落ち込み、代わりに非正規雇用の割合が、大幅に増加している。50代では、最初は全員が正社員であったが、その割合が現職では4割まで落ち込み、代わりに非正規雇用の割合が0から2割へと増加している。反対に、「経営者・役員」「自営業」を合わせた割合も0から4割近くまで増加しているのも50代の大きな特徴と言える。

³ 前章にもあるように、男性の現職の管理職の割合は、20～30代15.4%、40代37.5%、50代41.9%となっている。

表 13 世代別就業形態の初職・現職比較(Q13、sq21-6) ()内は実数

		初職	現職
20～30代	正社員	92.9%(13)	66.7%(8)
	契約社員・派遣社員	0.0%(0)	25.0%(3)
	パート・アルバイト	7.1%(1)	8.3%(1)
	経営者・役員	0.0%(0)	0.0%(0)
	自営業	0.0%(0)	0.0%(0)
	その他	0.0%(0)	0.0%(0)
	合計	100.0%(14)	100.0%(12)
40代	正社員	82.1%(23)	52.2%(12)
	契約社員・派遣社員	7.1%(2)	17.4%(4)
	パート・アルバイト	7.1%(2)	30.4%(7)
	経営者・役員	0.0%(0)	0.0%(0)
	自営業	0.0%(0)	0.0%(0)
	その他	3.6%(1)	0.0%(0)
	合計	100.0%(28)	100.0%(23)
50代	正社員	100.0%(15)	38.5%(5)
	契約社員・派遣社員	0.0%(0)	0.0%(0)
	パート・アルバイト	0.0%(0)	23.1%(3)
	経営者・役員	0.0%(0)	23.1%(3)
	自営業	0.0%(0)	15.4%(2)
	その他	0.0%(0)	0.0%(0)
	合計	100.0%(15)	100.0%(13)

2) 小括

まず女性全体の大きな流れとして、「初職とは異なる仕事に就いている」と「現在は無職である」と回答した約7割が「初職とは異なる状況にある」層と言える。4割の女性が3年以内で初職を辞めている。転職回数は、1回の人がある世代も最も多いが、4割強の女性は複数回経験している。

規模は、初職で大企業志向であったものが、現職では各規模に分散し、大企業に勤めている割合は減少する。職種は、初職では「専門・技術職」「事務職」「営業職」の三職種がどの世代でも上位を占めている。

次に世代別での差異があった部分について述べる。

20～30代

業種については、初職は「通信情報業」(21.4%)が最も多く、「製造業」「金融・保険業」「公務」(14.3%)となっていた。現職ではばらつきが見られた。職種については、初職現職どちらも「事務職」の割合が6割程で最も高かった。20～30代はこれからの人生も一番長く可変性が強い層ということにも注意しておきたい。

40代

規模については、初職で約3割が300人未満に就職しており、女性全体の初職の大企業志向とはやや異なる結果だった。業種については、初職は「製造業」(24.1%)が最も多く、「その他のサービス」(17.2%)、「卸・小売業」(13.8%)となっていたが、現職では、「製造業」「その他のサービス」(21.7%)、「教育・学習支援業」(17.4%)と変化し、「卸・小売業」は見られなくなった。職種については、「専門・技術職」が初職現職共に最も割合が高かった。「営業職」の割合が大きく減少していた。就業形態については、初職の段階で8割が正社員だったが、現職では5割まで正社員が落ち込み、代わりに非正規雇用の割合が、大幅に増加していた。

50代

規模については、初職で1000人以上の規模を4割以上の人が選択しているにも関わらず、現職で

は見られなくなっていることに注目したい。現職で、官公庁に務める 50 代の割合は 4 割おり、他の世代と比較しても高い割合となっていることも特徴的であった。業種については、初職は「製造業」「通信情報業」「公務」の業種に 2 割ずつ就職していたが、現職では「公務」が 3 割で最も多くなっていた。2 割いた「製造業」は 0 へと変化した。職種は、初職現職共に「専門・技術職」が 5 割程と最も高い割合を占めていた。就業形態については、初職では全員が正社員であったが、現職では 4 割まで落ち込み、代わりに非正規雇用の割合が 0 から 2 割へと増加している。反対に、「経営者・役員」「自営業」を合わせた割合も 0 から 4 割近くまで増加しているのも 50 代の大きな特徴と言える。

3. 総合科学部卒業女性の世代別で見た職歴の変化に関わる意識

今までは、各世代の女性たちの現時点での初職現職の変化について見てきたが、ここからは総合科学部卒業女性の職歴の変化を、意識の視点から分析していく。

まず、女性はそもそもどのような理由から「働く」ことを選択しているのだろうか。「働く理由」について見ていく（表 14）。20～30 代は、「生計」（78.6%）が最も多く、「当然」（71.4%）、「生活のゆとり」（57.1%）と続く。40 代は、「当然」（75.9%）が最も多く、「生計」（65.5%）、「社会貢献」（55.2%）と続く。50 代は、「当然」（73.3%）が最も多く、「社会貢献」（66.7%）、「社会とのつながり」（60.0%）と続く。

全体を通して言えることは、働く理由として「働くことは当然だから」という意識が根強いということである。どの世代でも「当然」の選択肢が 7 割以上の高い支持を得ている。

世代間での差についても見てみると、「生計を立てるため」に関して、20～30 代と 40 代は約 7 割も選択しているのに対し、50 代は 3 割ほどしか選択していない。また、「社会貢献」に関して、40 代、50 代は 6 割程が選択しているのに対し、20～30 代は 2 割程しか選択していない。最後に、「生活のゆとりのため」の項目は、20～30 代は 6 割程が選択しているのに対し、40 代、50 代は 3 割程しか選択していない。以上の三つの傾向から読み取れることは、若い世代の方が、「生計」や「生活のゆとり」など、より「お金を稼ぐ」という目的から働くことを選択している人が多いのではないかということである。反対に、50 代は「社会貢献」「社会とのつながり」が「当然」の次に多かったことから、「お金を稼ぐ」という目的以外の部分で働く理由を見出している人が多い。

表 14 働く理由(Q25) (MA) (人)

	20～30代(14)	40代(28)	50代(15)
当然	71.4%(10)	75.9%(22)	73.3%(11)
生計	78.6%(11)	65.5%(19)	33.3%(5)
夢	21.4%(3)	3.4%(1)	20.0%(3)
社会貢献	21.4%(3)	55.2%(16)	66.7%(10)
スキルアップ	21.4%(3)	10.3%(3)	13.3%(2)
社会とのつながり	21.4%(3)	31.0%(9)	60.0%(9)
生活のゆとり	57.1%(8)	34.5%(10)	33.3%(5)
時間的余裕	0.0%(0)	10.3%(3)	0.0%(0)
就労意思無し	0.0%(0)	6.9%(2)	0.0%(0)

では、ここからは、初職選択時重視項目、転職意思・経験、初職辞職理由、転職選択時重視項目と女性の意識を時系列で追いながら世代間の差について見ていくこととする。下の表で示されているのは、初職選択時重視項目について尋ねた回答である（表 15）。

20～30 代は「安定」（57.1%）が最も多く、「勤務地」「社会貢献」（50.0%）と続く。40 代は「能力・個性」（55.2%）が最も多く、「勤務地」（48.3%）、「知識・技術」（37.9%）と続く。50 代は「勤務地」（80.0%）が最も多く、「安定」「能力・個性」（33.3%）と続く。「勤務地」「安定」「能力・個性」の三項目が各世

代ともに上位に入るという傾向は共通しているが、その順位は世代ごとに違いが見られる結果となった。特に興味深いのが「勤務地」で、50代の8割が重視しているのに対し、20~30代、40代は共に5割ほどしか重視していなかった。もちろん5割というのも値的には大きいもので、女性が初職を選択する際、「勤務地」の重要性は世代を通じて大きな比重を占めているとも言えよう。また、「安定」は、20~30代の6割が重視している。40代の4割が「知識・技術」を重視しているのも特徴として見られる。

表 15 初職選択時重視項目 (Q7) (MA) () 内は実数

	20~30代(14)	40代(28)	50代(15)
能力・個性	35.7%(5)	55.2%(16)	33.3%(5)
給料	14.3%(2)	3.4%(1)	0.0%(0)
知識・技術	14.3%(2)	37.9%(11)	26.7%(4)
休み	0.0%(0)	3.4%(1)	0.0%(0)
資格取得	7.1%(1)	3.4%(1)	13.3%(2)
勤務地	50.0%(7)	48.3%(14)	80.0%(12)
知名度	21.4%(3)	6.9%(2)	26.7%(4)
安定	57.1%(8)	24.1%(7)	33.3%(5)
社会貢献	50.0%(7)	13.8%(4)	26.7%(4)
人との関わり	21.4%(3)	10.3%(3)	13.3%(2)
国際的	0.0%(0)	10.3%(3)	6.7%(1)
将来独立	7.1%(1)	0.0%(0)	0.0%(0)
私生活との両立	0.0%(0)	6.9%(2)	6.7%(1)
将来性	21.4%(3)	13.8%(4)	13.3%(2)
待遇	21.4%(3)	27.6%(8)	26.7%(4)
夢実現	7.1%(1)	13.8%(4)	6.7%(1)
両立支援制度	7.1%(1)	10.3%(3)	13.3%(2)
その他	0.0%(0)	13.8%(4)	0.0%(0)

続いて、女性の転職意思・経験について見ていく(表 16、17)。女性全体では、「転職を考えたことがある」80.7%、「転職経験がある」75.9%となっており、転職意思・経験共に高い。しかし、世代別で見ると差が見られる。20~30代の9割が転職を考えたことがあるのに対し、40代は8割、50代は7割弱と世代が上がるにつれて転職を考えたことがある割合は低い傾向であった。転職経験は、転職意思程の差は見られないが、20~30代で「転職経験」が8割を超えており、世代別で最も高い。

表 16 転職意思 (Q15)

	ある	ない	合計	N(人)
20~30代	92.9%	7.1%	100.0%	14
40代	81.5%	18.5%	100.0%	27
50代	66.7%	33.3%	100.0%	15
合計	80.7%	19.3%	100.0%	57

表 17 転職経験 (Q16)

	ある	ない	合計	N(人)
20~30代	84.6%	15.4%	100.0%	13
40代	70.3%	29.6%	100.0%	27
50代	76.9%	23.1%	100.0%	13
合計	75.9%	24.1%	100.0%	54

では、どのような動機から女性は初職を辞める（もしくは、辞めざるを得なくなる）のだろうか。下の表は初職の辞職理由について尋ねたものである(表 18)。世代別に、選択肢を多い順にみていくと、20～30代では「結婚」(45.5%)が最も多い。40代は「不適合」「結婚」(22.2%)が最も多い。50代は、「結婚」「新たな夢」(37.5%)が最も多い。女性の初職辞職理由において注目したい選択肢は、「配偶者の転勤」「結婚」「出産育児」の三つである。この三つを「家族関係の辞職理由」に分類すると、20～30代が 63.7%、40代が 44.5%、50代が 37.5%となっている。この理由で辞職する割合が、若い世代程高くなっていることに注目したい。

その一方で、40代の6割、50代の7割程は「家族関係の辞職理由」ではない理由で初職を辞職している。そこに関して見ていくと、40代女性は「不適合」(22.2%)、「将来性のなさ」「仕事のきつさ」「人間関係」(16.7%)などを理由として挙げている。50代女性は、「新たな夢」(37.5%)、「やりがいなし」(25.0%)などを理由として挙げている。

ここで、女性だけに質問した妊娠・出産時の仕事に関する質問も見ておく(表 19)。ここでは、特に50代に注目したい。「妊娠・出産時に仕事を続けた」が 64.3%と他の世代と比較して非常に高い割合である。また、「妊娠・出産時に仕事は辞めた」(0.0%)「妊娠・出産時に既に仕事を辞めていた」(35.7%)ということと、表 18 で 50代女性の 37.5%が結婚を理由に初職を辞めていることから、本調査対象者の 50代女性で初職を辞めた人の多くは、妊娠・出産時に至る前の「結婚」を理由の一つとして辞めていることが推測される。

表 18 初職辞職理由(Q18) (MA) (人)

	20～30代(11)	40代(17)	50代(8)
人員整理	9.1%(1)	5.6%(1)	0.0%(0)
将来性のなさ	0.0%(0)	16.7%(3)	0.0%(0)
仕事きつい	9.1%(1)	16.7%(3)	0.0%(0)
転勤	9.1%(1)	0.0%(0)	0.0%(0)
やりがいなし	9.1%(1)	11.1%(2)	25.0%(2)
人間関係	0.0%(0)	16.7%(3)	0.0%(0)
不適合	0.0%(0)	22.2%(4)	12.5%(1)
配偶者転勤	18.2%(2)	5.6%(1)	0.0%(0)
家族の世話	9.1%(1)	0.0%(0)	12.5%(1)
結婚	45.5%(5)	22.2%(4)	37.5%(3)
出産・育児	0.0%(0)	16.7%(3)	0.0%(0)
新たな夢	18.2%(2)	5.6%(1)	37.5%(3)
その他	0.0%(0)	11.1%(2)	12.5%(1)

表 19 妊娠出産時の仕事(Sq27-2)

	妊娠・出産時に仕事を続けた	妊娠・出産時に仕事を辞めた	既に仕事を辞めていた	その他	合計	N(人)
20～30代	37.5%	25.0%	37.5%	0.0%	100.0%	8
40代	31.6%	36.8%	26.3%	5.3%	100.0%	19
50代	64.3%	0.0%	35.7%	0.0%	100.0%	14
合計	42.9%	23.8%	31.0%	2.4%	100.0%	42

初職を辞めた女性たちの転職選択時重視項目についても見る(表 20)。20～30代は、「勤務地」(63.6%)が最も多く、「私生活との両立」(54.5%)、「能力・個性」(45.5%)と続く。40代は、「能力・個性」(70.6%)が最も多く、「勤務地」(64.7%)、「社会貢献」(29.4%)と続く。50代は「能力・個性」(75.6%)が最も多く、「私生活との両立」(50.0%)と続く。初職重視項目(表 15)では、40代の4割が「知識・技術」を重視していたのに対し、ここにある転職重視項目では2割しか重視していなかった。

表 20 転職選択時重視項目 (q20) (MA) (人)

	20～30代(11)	40代(17)	50代(8)
能力・個性	45.5%(5)	70.6%(12)	75.0%(6)
給料	18.2%(2)	0.0%(0)	12.5%(1)
知識・技術	0.0%(0)	23.5%(4)	37.5%(3)
休み	9.1%(1)	23.5%(4)	25.0%(2)
資格取得	9.1%(1)	23.5%(4)	0.0%(0)
勤務地	63.6%(7)	64.7%(11)	37.5%(3)
安定	9.1%(1)	23.5%(4)	12.5%(1)
社会貢献	18.2%(2)	29.4%(5)	37.5%(3)
人との関わり	0.0%(0)	0.0%(0)	25.0%(2)
将来独立	0.0%(0)	5.9%(1)	12.5%(1)
私生活との両立	54.5%(6)	29.4%(5)	50.0%(4)
待遇	0.0%(0)	0.0%(0)	37.5%(3)
夢実現	18.2%(2)	5.9%(1)	12.5%(1)
両立支援制度	9.1%(1)	5.9%(1)	12.5%(1)
その他	9.1%(1)	5.9%(1)	0.0%(0)

2) 小括

これまで、働く理由、初職選択時重視項目、転職の意思・経験、初職辞職理由、転職選択時重視項目と、女性がどのような意識で職業を選択してきたかという視点から分析を進めた。本項の女性全体の傾向としていえることは、以下の三点である。

- ・働く理由には「当然だから」が最も多い。
- ・初職重視項目には、「勤務地」「安定」「能力・個性」が上位を占めている。(世代ごとに順位は異なる。)
- ・転職の意思・経験は共に高い。(約 8 割)

次に世代別の特徴をまとめる。

20～30代

「働く理由」には「生計」(78.6%)「生活のゆとり」(57.1%)の項目が多く選択されていた。初職選択時は 6 割が「安定」を重視していた。

本調査対象者の中で最も若い世代ではあるが、その割に「初職とは異なる状況にある」層の割合が(「初職とは異なる仕事に就いている」(50.0%) + 「現在は無職である」(14.3%)=) 64.3%と他の世代と大差がなかった。「転職の意思・経験」では世代別に見ると最も高い割合であり、「結婚」を理由に初職を辞職した割合も他の世代と比べて高いという結果であった。転職重視項目にも「勤務地」「私生活との両立」など、背景に家庭生活が関係しているであろう項目が比較的高い割合で選択されていた。男女参画社会の動きが起こってから現在に至るまで、女性の社会進出の動きは強まり、出産・育児との両立を実現させている人も増加してきているのではないかと予想していたため、この結果は想定とは反したものであった。

40代

「働く理由」には、「生計」(65.5%)「社会貢献」(55.2%)を選んだ割合が高かった。20～30代と50代の働く理由が対照的であったのに対し、40代はその中間のような傾向を示した。働くことに「金銭を稼ぐ」側面と、「やりがい」の側面の両方の面から働く意義を見出しているのが40代と言える。初職重視項目では4割が「知識・技術」を重視していた。初職辞職理由で、「家族関係以外の理由」で辞めた人も6割程いることが分かった。転職選択時は「能力・個性」を7割が重視していた。その一方で、初職で4割が重視していた「知識・技術」は転職時にあまり重視されなくなっていた。

50代

「働く理由」が20～30代と対照的で興味深かった。20～30代で割合の高かった「生計」「生活のゆとり」の項目については3割程しかおらず、「社会貢献」を7割、「社会との繋がり」を6割が選択していた。そもそも「働く」ということの意味づけに世代間で差異が見られる結果になった。

50代は分析対象者の中で一番上の世代ではあるが、「妊娠・出産に関わらず仕事を続けた」が6割以上もあり、「妊娠・出産を機に仕事を辞めた」人はおらず、「転職意思・経験」も世代別では最も低い割合であった。「妊娠・出産に関わらず仕事を続けた」を達成できている割合も50代に最も高い。これには、公務員の割合が他の世代に比べて高かったことや、このアンケートに答えたのが、50代女性の中でもいわゆる「エリート」層である可能性を考慮することが出来る。

また、その一方で就業形態の正社員の減少率は、50代に最も高かったことにも注意が必要である。

表 21 総合科学部卒業女性の世代別で見た傾向 総括表

	20～30代	40代	50代
結婚・出産	6割が結婚しており、子供もいる。学卒時の結婚・子供願望も6割が持っていた。7割以上が、学卒時の理想のライフコースに継続的・断続的な就労を含んでいる。	8割が結婚し、6割強に子供がいる。学卒時の結婚・子供願望は7割が持っていた。学卒時の理想のライフコースには5割が「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」を選択。3割が「特に考えていなかった」を選択。	7割が結婚し、9割に子供がいる。学卒時の結婚願望9割、子供願望7割と世代別で最も高い。理想のライフコースは4割が「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」、3割弱が「特に考えていなかった」を選択。
職歴	業種：初職では「通信情報業」「製造業」「金融・保険業」「公務」の順に多い。 職種：初職現職ともに「事務職」が多い。 (可変性が高いことに注意。)	規模：初職では約3割が300人未満に就職。 業種：初職は「製造業」「その他のサービス」「卸・小売業」の順に多い。現職では「製造業」「その他のサービス」「教育・学習支援業」と変化。 職種：初職現職ともに「専門・技術職」が多い。「営業職」の割合減少。 就業形態：8割正社員から5割正社員へと変化。非正規雇用の大幅増加。	規模：初職では1000人以上の規模を4割以上が選択するが、現職では見られない。現職で官公庁に勤める割合が4割と高い。 業種：初職は「製造業」「情報通信業」「公務」がすべて2割いたが、現職で「公務」が最も多くなる。 職種：初職現職ともに「専門・技術職」が多い。 就業形態：全員正社員から現職では5割正社員に。非正規雇用は0から2割に増加。「経営者・役員」「自営業」は0から4割近くに増加。
職歴に関する意識	働く理由：「生計」「当然」「生活のゆとり」の順に多い。 初職選択時：6割が「安定」を重視。 初職辞職理由：「配偶者の転勤」「結婚」を合わせた6割が「家族関係の理由」で辞めている。 転職意思・経験：世代別で最も高い。 転職重視項目：「勤務地」「私生活との両立」など、家庭生活に関係する項目を多く選ぶ。	働く理由：「当然」「生計」「社会貢献」の順に多い。 初職選択時：「知識・技術」を重視。 初職辞職理由：「家族関係以外の理由」で辞めた人が6割程いる。 転職選択時：「能力・個性」を7割が重視。「知識・技術」を重視する人は初職時から減少。	働く理由：「当然」「社会貢献」「社会とのつながり」の順に多い。 初職選択時：「勤務地」を8割が重視。 転職意思・経験：世代別で最も低い。 妊娠・出産時の仕事：「妊娠・出産に関わらず仕事を続けた」割合が世代別で最も多い。

4. 終わりに

本節の分析を通して特に注目したい点を4点述べる。

1 点目は学卒時の理想の人生についてである。年齢が高い世代ほど、結婚・子供願望を学卒時に持つ割合が高く、理想の人生を「特に考えていなかった」とした割合も高かった。このことから、年齢が高い世代の間では、「結婚をして、子供を産む」という流れが自然なものとして存在していたことが予測できる。また、20～30代の7割以上が、学卒時の理想のライフコースの中に継続的・断続的な

就労を含んでおり、仕事をライフコースに組み込む意思は他の世代よりも強い傾向が見られた。

2点目は就業形態の初職・現職比較についてである。40代において、初職の段階で8割が正社員だったが、現職では5割まで正社員が落ち込み、代わりに非正規雇用の割合が、大幅に増加していた。この結果は、これから社会に出ていく自分にとって、女性が転職後に正社員の地位を手に入れることは難しいのではという不安を抱かずにはいられないものであった。50代も、初職と現職で正社員が減少し非正規雇用は増加していたが、その一方で、「経営者・役員」「自営業」を合わせた割合も0から4割近くまで増加していた。

3点目は働く理由である。「当然」を選択する割合はどの世代でも高かった。20～30代では「生計」「生活のゆとり」といった「お金を稼ぐ」ことを働く理由としている人が多かった。40代は「生計」「社会貢献」を多く選択しており、「お金を稼ぐ」と「やりがい」の両方の面から働く意義を見出していると言える。50代は「社会貢献」「社会とのつながり」といった精神的なやりがいにつながる面から働くことを選択していた。この項目は世代間でかなり差が見られた項目であった。

4点目は転職意思・経験についてである。転職の意思・経験共に20～30代が最も多く、50代が最も少なかった。「妊娠・出産に関わらず仕事を続けた」を達成できている割合も50代に最も多かった。これには、公務員の割合が他の世代に比べて高かったことや、このアンケートに答えたのが、50代女性の中でも高学歴層である可能性を考慮することが出来る。

本節の分析を通して、総合科学部卒業女性には世代間で差違が見られることが明らかになった。その一方で、女性が職を辞める要因として「配偶者の転勤」「結婚」「出産・育児」があることや、再就職後に正社員の割合が減少し、非正規雇用の割合が増加することなどは（世代間で度合いに差はあるが）、共通の課題として存在していることも分かった。自分もこれから同じ大学の出身として社会に出る女性の一員であり、この結果を他人事として捉えることはできない。女性たちが自らの望む働き方を実現できるような制度の充実が求められている。

本節では結婚・出産、職歴、職歴に関する意識の三つの要素から、総合科学部卒業女性の世代間での差異について見てきた。最後に総括表としてまとめておく。

3 節 文理専攻別にみた女性のライフコース選択

山地舞

1. はじめに

総合科学部ならではの「文理融合」という特徴により、卒業生は主に文系を専攻とした者と理系を専攻した者と両方が存在する。そこで本節では、総合科学部卒業女性の文理間で仕事やライフコース選択に違いがあるのかということに注目したい。

社会全体では今、理系女性が増加している。しかし、元々男性主体の理系が多く働く職場に女性が踏み込むということで、職場での女性の待遇や、両立支援制度がまだ確立していないのではないかと私たちは考えている。このことを踏まえて、比較的職場での女性への配慮がなされていると考えられる文系と比較して仕事への考え方や、ライフコース選択にどのような違いが生まれるのかを明らかにしたい。

1.1 文理女性の基本属性

文系・理系への分類の仕方については、第3章に準ずる。

文理女性の基本属性として、世代と結婚歴を挙げておく。ここで注意したいのは、世代である。文系を専攻とした者は40代以下が66.7%、50代以上が33.4%であり、理系は40代以下が88.9%、50代以上が11.1%と、理系の方が比較的若い世代で構成されていることがわかる。また、文系回答者の人数は理系回答者の2倍以上であったことも頭に入れておきたい。

表1 基本属性

	文系	理系
世代 (文:N=39、 理:N=17)	20~30代 23.1% 40代 43.6% 50代 30.8% 60代 2.6%	20~30代 27.8% 40代 61.1% 50代 11.1%
結婚 (文:N=40、 理:N=17)	既婚 77.5% 未婚 15.0% 離婚 5.0% 死別 2.5%	既婚 72.2% 未婚 27.8%

2. 職歴の変化

ここでは、文理での職歴の変化と仕事へ考え方の差異について見ていきたい。また、「理系女性は就職に有利」というイメージを実際と比較して検証する。

2.1 文理女性のたどる職歴

まず文理女性がどのような職に就き、そこからどう職が変化していったのかをみしてみる。

最初に、初職と現職がどのようなものを文理それぞれで総括表をあげておく。なお、選択項目が多かったものは割合が高かった順に3つほど挙げている。

表 2 職歴総括表

		文系	理系
初職 (文:N=40、 理:N=18)	規模	2～999人 37.5% 1000人～ 42.5% 官公庁 20.0%	2～999人 61.1% 1000人～ 33.3% 官公庁 5.6%
	業種	製造業 通信情報業 その他のサービス業 公務 同率15%	製造業 38.9% 教育・学習支援業 16.7% その他のサービス業 11.1% 公務 11.1%
	職種	事務職 40.0% 専門・技術職 20.0% 営業職 20.0%	専門・技術職 55.6% 事務職 22.2% 営業職 11.1%
	就業形態*	正社員 92.5% パート・アルバイト 7.5%	正社員 83.3% 契約・派遣社員 11.1%
現職 (文:N=34、 理:N=14)	規模	2～999人 47.1% 1000人～ 23.5% 官公庁 20.6%	2～999人 61.5% 1000人～ 15.4% 官公庁 23.1%
	業種*	その他のサービス業 32.4% 公務 17.6% 金融・保険業 11.8% 医療・福祉業 11.8%	製造業 28.6% 通信情報業 14.3% 教育・学習支援業 14.3% 公務 14.3%
	職種	事務職 44.1% 専門・技術職 23.5% 管理職 11.8%	専門・技術職 57.1% 事務職 28.6% 管理職 7.1% 技能職 7.1%
	就業形態	正社員 50.0% パート・アルバイト 20.6% 契約・派遣社員 11.8% 経営者・役員 11.8% 自営業 5.9%	正社員 57.1% パート・アルバイト 21.4% 契約・派遣社員 21.4%
	労働時間	40時間以内 67.6% 41～50時間以内 23.5% 51～60時間以内 5.9% 61時間以上 2.9%	40時間以内 46.2% 41～50時間以内 30.8% 51～60時間以内 7.7% 61時間以上 15.4%
	収入	130万未満 26.4% 130～400万未満 26.5% 400～800万未満 41.2% 800万以上 5.9%	130万未満 14.2% 130～400万未満 50.0% 400～800万未満 35.7% 800万以上 0.0%

まず、企業規模について見てみる。

初職の企業規模は、1000人以上の大企業へ就職する割合が文系では42.5%、理系は33.3%となり、文系の方が大企業志向が強いことがわかる。理系は999人以下の中小企業に61.2%が就いていた。また、公務員になる割合は、文系の方が高かった(20.0%)。

現職になると、文系は大企業就業率が下がり(42.5%→25.5%)、中小企業の割合が増える(37.5%→55.9%)。また、理系も大企業就業率が減り(33.3%→15.4%)、かわりに公務員が増える(5.6%→23.1%)。このことから、文理とも現職では大企業で働く人が減り、その中でも文系は中小企業へ、理系は公務員へ移動していることがわかる。

職種について見てみると、初職時、文系は「事務職」、理系は「専門・技術職」と回答する割合が高かった。

現職になると、文系で「管理職」と回答する割合が高まっていた(理系での7.1%は人数にすると1人のみ)。また、両者で「営業職」と回答する割合が減り、かわりに文系は「管理職」、「専門・技術職」、「事務職」、「販売職」へ移動しており、理系は「専門・技術職」、「事務職」へ移動していると考えられる。

表3 初職職種(Q12)

	管理職	専門・技術職	事務職	販売職	営業職	サービス職	技能職	製造・生産職	その他	合計	N(人)
文系	0.0%	20.0%	40.0%	7.5%	20.0%	5.0%	0.0%	0.0%	7.5%	100.0%	40
理系	0.0%	55.6%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	100.0%	18
合計	0.0%	31.0%	34.5%	5.2%	17.2%	3.4%	0.0%	1.7%	6.9%	100.0%	58

表4 現職職種(Sq21-5)

	管理職	専門・技術職	事務職	販売職	営業職	サービス職	技能職	その他	合計	N(人)
文系	11.8%	23.5%	44.1%	2.9%	5.9%	8.8%	0.0%	2.9%	100.0%	34
理系	7.1%	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	100.0%	14
合計	10.4%	33.3%	39.6%	2.1%	4.2%	6.3%	2.1%	2.1%	100.0%	48

文理両者とも、初職時はほとんどが正社員で働いていることがわかる。

現職になると、文理どちらも正社員の割合が大幅に減る(文系:92.5%→50.0%、理系:83.3%→57.1%)。そのかわり、契約・派遣社員やパート・アルバイトなどの非正規で働く人の割合が増えている。

現職の週の労働時間(残業含む)は、全体的に見ると50時間以内に約80%であるが、51時間以上も存在している。51時間以上ということは、週5日労働と考えると1日10時間以上となるので長い労働時間であると考えられる。また、ロンドン大学の研究で、1日11時間以上働く人はうつ病のリスクが上がり、さらに男性よりも女性が発症しやすいという研究結果がでており、長時間労働する女性が存在しているということは、目を向けるべきことであると考えられる。

今回の結果では、51時間以上働く割合は理系に高く出ている(文系:8.8%、理系:23.1%)。

現職の年収については、文系は「130万円未満」が理系よりも高い割合で出ているが(文:26.4%、理:14.2%)、400万円以上の比較的高収入と考えられる人の割合は理系よりも高かった(文:47.1%、理:35.7%)。130万円未満の収入の人は非正規で働いていると考えられる。また、文系で高収入の人が多いと言うことは、年代が文系の方が上の人が多いということとも関係していると考えられる。

2.2 転職とそれに伴う仕事への意識

ここまでで文理の職歴の概要や変化について見てきたが、初職と現職で異なる仕事に変わる人が多く存在していることがわかる。ここからは転職に関する項目と、なぜ仕事を変えていくのかということの仕事への“意識”という側面からみていく。

まず、転職についての項目を見てみると文理共に、転職の意志と実際の転職経験のどちらも80%近くと非常に高くなっており、女性のほとんどが転職を経験していることがわかる。

表5 転職の意志(Q15)

	ある	ない	合計	N(人)
文系	79.5%	20.5%	100.0%	39
理系	82.4%	17.6%	100.0%	17
合計	80.4%	19.6%	100.0%	56

表6 転職経験(Q16)

	ある	ない	合計	N(人)
文系	75.7%	24.3%	100.0%	37
理系	75.0%	25.0%	100.0%	16
合計	75.5%	24.5%	100.0%	53

さらに初職の勤続年数を見てみると、全体的に3年以内に初職を辞める人が約半数存在しており、初職が長く続けられていないことがわかる。

また、3年以内に初職を辞めている人の割合が理系の方で高くなっている（文系：40.7%、理系：53.9%）。

表7 初職勤続年数(Q17)

	3年以内	5年以内	10年以内	それ以上	合計	N(人)
文系	40.7%	18.5%	18.5%	22.2%	100.0%	27
理系	58.3%	8.3%	33.3%	0.0%	100.0%	12
合計	46.2%	15.4%	23.1%	15.4%	100.0%	39

時系列に沿ってみていくと、そもそもの学卒時に働こうと思った理由については、文理共に「当然だから」と回答した割合が1番高い（文系：77.5%、理系：66.7%）。

文理で比較してみると、文系では「社会貢献」、「社会とのつながり」と回答した割合が理系より高くなっている。ここから文系は「仕事は人や社会とのつながりのために」と考える傾向があると考えられる。対して理系では「生計」と回答した割合が文系よりかなり高く出ている。これは、理系は「仕事は収入を得るために」という傾向があるのではと考えられる。

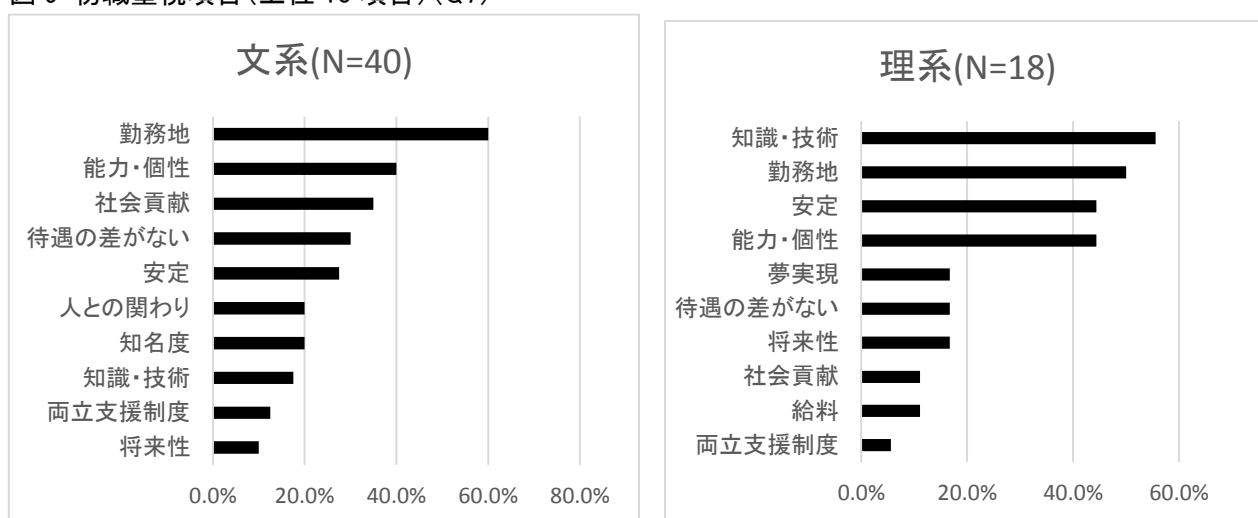
表 8 学卒時働こうと思った理由(Q25)

	1.当然	2.生計	3.夢	4.社会貢献	5.スキルアップ	6.社会とのつながり	7.生活のゆとり	9.時間的余裕	11.就労意思無し	N(人)
文系	77.5%	50.0%	15.0%	50.0%	12.5%	42.5%	37.5%	2.5%	2.5%	40
理系	66.7%	77.8%	0.0%	38.9%	11.1%	22.2%	33.3%	11.1%	5.6%	18
N(人)	43	34	6	27	7	21	21	3	2	58

そして実際に最初に職に就く際に重視したことに関しては、共通のものとして「能力・個性」、「勤務地」に両者とも 40%以上回答していた。文系では、「社会貢献」(35.0%)、「性別による待遇の差がない」(30.0%)、「人との関わり」(20.0%)に回答する割合が、理系と比べて高かった。対して理系では、「知識・技術が活かせる」(55.6%)、「安定」(44.4%)に回答する割合が、文系と比べて高かった。

ここから、文系は初職で「人と関わることができること」を重視し、理系では「能力が活かせて、安定していること」を重視したのではないかと考えられる。

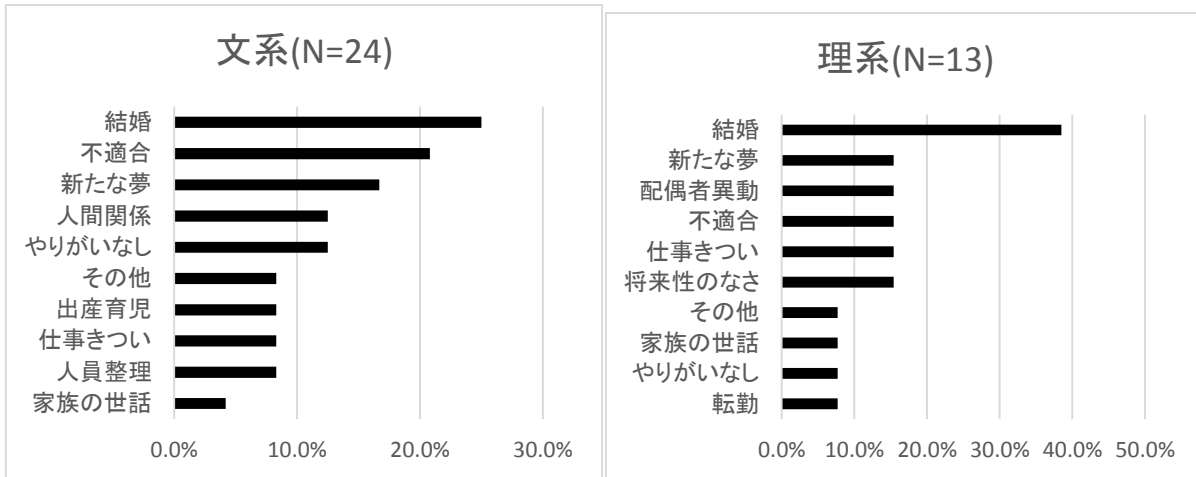
図 9 初職重視項目(上位 10 項目)(Q7)



上記の事をそれぞれ重視した上で仕事に就き、その後初職を辞職した理由について尋ねてみると、文理両方で最も高い割合を示していたのは、「結婚」であった。結婚を機に初職を辞める女性が多いことがわかる。また、「新たな夢」と答える人も両方で上位に入っていた。

文理で比較してみると、文系では「不適合」、「人間関係」、「やりがいなし」を辞職の理由と回答する割合が理系よりも高かった。前述した初職で重視したことを「人との関わり」と挙げる人が多く、「社会貢献」を挙げて仕事のやりがいを重視する人が文系で多かったこともこの結果に関係していると考えられる。対して理系では、「仕事きつい」、「将来性のなさ」を挙げる人の割合が文系より高かった。文系では高かった辞職理由に「人間関係」を挙げる人は理系ではおらず、これは理系の初職で重視したことで、「人との関わり」を挙げる人がいなかったことが関係していると考えられる。

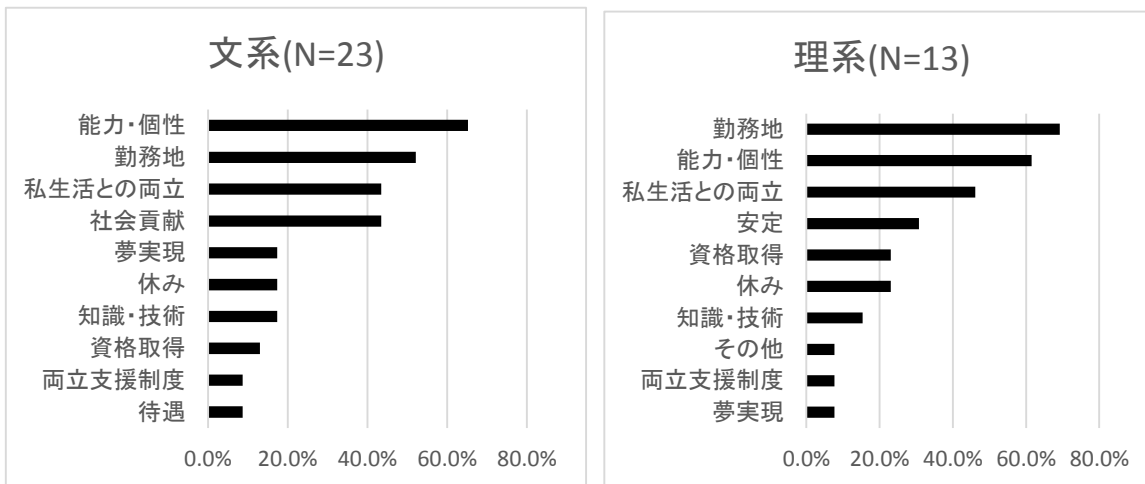
図 10 初職辞職理由(上位 10 項目)(Q18)



初職を辞め、転職する際に重視したことについて見てみると、文理共通で「能力・個性」、「勤務地」、「私生活との両立」と回答する割合が高かった。ここでの特徴は、「私生活との両立」を重視すると回答した割合が、初職時重視項目(Q7)よりもかなり高くなっていることである(文系:初職時 10.0%→43.5%、理系:初職時 0.0%→46.2%)。要因の1つとして、初職辞職理由で「結婚」と回答した割合が高かったことが挙げられる。家庭を持ったことにより、家庭と仕事との兼ね合いを重視するようになったと考えられる。

そして文理共通の上位3項目の後、4位に文系は「社会貢献」、理系は「安定」が入っており、これまでの文理それぞれの特徴を反映していると考えられる。

図 11 転職重視項目(上位 10 項目)(Q20)



2. 2の小括

ここまで文理の仕事に対する考え方について見てきたが、まとめると文系では仕事を「人や社会と関わるため」と考え、人間関係がうまくいかない、仕事にやりがいを感じられない、という理由で仕事を辞める傾向が見られた。対して理系では仕事を「得た知識を活かして安定して収入を得るため」と考え、自分に合わなかった、仕事がかつい、という理由で辞める傾向が見られた。

また、初職辞職時に「結婚」を理由とし、転職重視項目で「勤務地」、「私生活との両立」を挙げる割合が文理両方で高かったことから、「結婚」すなわち「家庭」が仕事に与える影響は文理両方で大き

いということもわかった。

2.3 仕事満足度、評価

ここからは、職が変化していく中で、仕事に対する満足度や評価が初職と現職でどう変化したか、また文理でどのような違いがあるのかを見ていく。

まず給与については、文理ともに初職時より現職で、「不満」と回答する割合が増えている。これは、正社員ではなく非正規で働く人が増えたことによるものではないかと考えられる。その中でも理系は、初職時と現職で「満足」と回答した割合が大きく減っている（61.2%→21.4%）。

表 12 給与満足度(Q14、Sq21-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
文系	初職	12.5%	32.5%	55.0%	100.0%	40
	現職	26.5%	20.6%	52.9%	100.0%	34
理系	初職	5.6%	33.3%	61.2%	100.0%	18
	現職	35.7%	42.9%	21.4%	100.0%	14

配置、昇進、処遇については、文系は現職で初職時より「満足」と回答する割合が増えた（42.5%→61.8%）。理系では、「満足」と回答した割合は増えていないが、「不満」と回答した割合は減った（33.4%→7.1%）。そのかわり「どちらとも言えない」と回答した割合が大きく増加した（27.8%→57.1%）。

表 13 配置、昇進、処遇満足度(Q14、Sq21-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
文系	初職	15.0%	42.5%	42.5%	100.0%	40
	現職	17.6%	20.6%	61.8%	100.0%	34
理系	初職	33.4%	27.8%	38.9%	100.0%	18
	現職	7.1%	57.1%	35.7%	100.0%	14

雇用の安定性に関しては、理系で、現職で初職時より「満足」と回答した割合が減り、「不満」と回答した割合が増えたことが特徴として挙げられる。ここで、文系も正社員から非正規になる人が増えたはずにも関わらず、「満足」と回答した割合が現職でも高く出ていることは意外であった。

安定性といえば理系が初職でも転職時でも重視することの上位に入っていたにも関わらず満足度が低く、現職でさらに「不満」にシフトしてしまうということは、なかなか理想と近づかないということを表していると考えられる。

表 14 安定性満足度(Q14、Sq21-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
文系	初職	7.5%	15.0%	77.5%	100.0%	40
	現職	5.9%	17.6%	76.5%	100.0%	34
理系	初職	16.7%	16.7%	67.7%	100.0%	18
	現職	28.6%	28.6%	42.9%	100.0%	14

事業の発展性については、全体的に見て理系が「満足」と回答する割合が初職、現職ともに文系より低くなっている。また、初職時より現職では「満足」と回答した理系の割合が下がり(44.5%→28.6%)、かわりに「不満」と回答した割合が増えた(11.1%→35.7%)。文系は、初職と現職で大きな差は見られなかった。

表 15 発展性満足度(Q14、Sq21-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
文系	初職	10.0%	37.5%	52.5%	100.0%	40
	現職	8.8%	32.4%	58.8%	100.0%	34
理系	初職	11.1%	44.4%	44.5%	100.0%	18
	現職	35.7%	35.7%	28.6%	100.0%	14

仕事のやりがいについては、全体的に文系の方が理系よりも「満足」と回答する割合が多かった(文系約70%に対し理系約50%)。これは文系が仕事で「やりがい」を重視する傾向があり、それに合った自分の理想の仕事に就くことができたからなのではと考えられる。

表 16 やりがい満足度(Q14、Sq21-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
文系	初職	12.5%	17.5%	70.0%	100.0%	40
	現職	5.9%	14.7%	79.4%	100.0%	34
理系	初職	22.2%	22.2%	55.6%	100.0%	18
	現職	28.6%	21.4%	50.0%	100.0%	14

ここまで満足度を初職と現職で見比べて、興味深いことに文系は初職より現職の方が「満足」と回答する割合が増えるか、少しだけ満足度が下がることに対して、理系は初職より現職で「満足」と回答する割合が大きく減る傾向が見られた。

初職職場での大卒男性との差、すなわち性別の違いで待遇の差を感じていたかを尋ねた。

文理で比較してみると、文系はすべての項目において理系よりも「差がある」と答えた割合が高くなっていた。その中でも特に「将来性」と「仕事内容・責任」で「差がある」と回答した割合が高くなっている。対して理系はすべての項目で「差はない」と回答した割合が文系より高くなっていた。ただ、「将来性」については他の項目よりも「差がある」と回答した割合が高かった。「仕事内容・責任」の項目で「差はない」と回答した割合が高かったことを考えると、理系女性は仕事内容や責任は男性と同様のものを任されるにも関わらず将来性は男性との差を感じているということになる。

(表 17~19 まで四年制大卒男性との待遇の差への質問)(Q26)

表 17 給料

	差はない	差がある	比較対象者がいない	合計	N(人)
文系	60.0%	27.5%	12.5%	100.0%	40
理系	72.2%	16.7%	11.1%	100.0%	18
合計	63.8%	24.1%	12.1%	100.0%	58

表 18 昇進・将来性

	差はない	差がある	比較対象 者がいない	合計	N(人)
文系	27.5%	60.0%	12.5%	100.0%	40
理系	50.0%	38.9%	11.1%	100.0%	18
合計	34.5%	53.4%	12.1%	100.0%	58

表 19 仕事内容・責任

	差はない	差がある	比較対象 者がいない	合計	N(人)
文系	42.5%	45.0%	12.5%	100.0%	40
理系	72.2%	16.7%	11.1%	100.0%	18
合計	51.7%	36.2%	12.1%	100.0%	58

仕事の将来について、まず今の仕事を続けたいかという質問では、理系の「続けたくない」という割合が高かった(21.4%)。また、将来希望通りの仕事ができるかという質問でも「そう思わない」という割合が高かった(28.6%)。現職の満足度でも「不満」と回答する割合が文系と比較して高かったことが関係していると考えられる。

将来希望通りの仕事ができるかという質問では、文理どちらも「どちらとも言えない」と回答した割合が約 50%存在する。

表 20 継続の意志(Sq21-11)

	続けたい	続けたくない	どちらとも いえない	合計	N(人)
文系	76.5%	5.9%	17.6%	100.0%	34
理系	64.3%	21.4%	14.3%	100.0%	14
合計	72.9%	10.4%	16.7%	100.0%	48

表 21 将来希望通りの仕事ができるか(Sq21-12)

	そう思う	そう思わ ない	どちらとも いえない	合計	N(人)
文系	41.2%	14.7%	44.1%	100.0%	34
理系	21.4%	28.6%	50.0%	100.0%	14
合計	35.4%	18.8%	45.8%	100.0%	48

2)－4 職歴まとめ

ここまで、職歴や仕事に対する考え方、満足度等を見てきたが、文理間で様々な違いが見られた。仕事への考えがまず、文系では「仕事＝人と関わり、役に立つこと」と考えている傾向にあるのに対し、理系では「仕事＝個人の能力を活かして収入を得ること」と考える傾向があると考えられる。理系の方が仕事に対して“現実的”なのである。

また「理系女性は就職に有利」というイメージが私達の中にあっただが、確かに初職に就く際は個人の能力や知識を活かす仕事に就きやすいということはあるが、初職の勤続年数は長くなく、転職を何回か経験して現職になると、非正規で働く人の割合は文系と大差はなかった。満足度を見ると初職より現職時に「不満」と回答する割合が増加している場合がほとんどである。これらを考えると、長いスパンの職歴をみると「理系女性は就職に有利」とは言えないのではないかと考えられる。

男性との待遇の差に関しては、文系で男性との差を感じる人が多いという結果だった。特に「将来性」と「責任」にその傾向が強く、文系の女性はなかなか責任のある仕事を任せてもらえず、昇進も男性よりしにくいということがわかる。結婚や出産で女性は仕事を辞めるものと考えられ、仕事を続ける可能性の高い男性に会社は投資する、ということがまだ行われているのではないかと考えられる。

理系女性は全体的に男性との差をあまり感じていなかったということは、元々理系男性が多く働く職場に理系女性が入っても男性と大差なく働いているということになる。しかし、「将来性」は「差がある」と回答した割合が高いことから、仕事は同じようにこなしても理系女性の将来性はまだ開けていないと考えられる。

文理共通の問題として、女性の「将来性」を切り開くことがこれからの課題となる。

3. 結婚・出産に関して

次は、女性にとっての大きな出来事である「結婚・出産」について見ていく。(V、VI)

結婚、子供願望については文理どちらも「はい」と回答する割合が高く(約70%)、子供願望は結婚願望よりもわずかに「はい」と回答する割合が減る。

文理で比較してみると、どちらの質問でも文系のほうが「はい」と答える割合が高くなっており、特に子供願望では理系の「いいえ」(11.1%)と「特に考えていなかった」(33.3%)と回答する割合が比較的高い。

表 22 結婚願望(Q22)

	はい	いいえ	特に考えて いなかった	その他	合計	N(人)
文系	72.5%	2.5%	22.5%	2.5%	100.0%	40
理系	66.7%	5.6%	22.2%	5.6%	100.0%	18
合計	70.7%	3.4%	22.4%	3.4%	100.0%	58

表 23 子供願望(Q23)

	はい	いいえ	特に考えて いなかった	合計	N(人)
文系	67.5%	5.0%	27.5%	100.0%	40
理系	55.6%	11.1%	33.3%	100.0%	18
合計	63.8%	6.9%	29.3%	100.0%	58

学卒時にどのような人生を理想としていたかを問う質問では、文理どちらも「結婚・仕事に関わらず仕事を続ける」と回答した割合が1番高い。

文理で比較してみると、文系で「専業主婦になる」、「結婚や出産で一度仕事を辞めた後、再就職する」と回答した割合が理系よりも高くなっている。仕事よりも家庭を重視したいという考えがあることがわかる。対して理系では「特に考えていなかった」と回答した割合が文系よりも高くなっている。

表 24 理想の人生(Q24)

	専業主婦になる	結婚や出産で一度仕事を辞めた後、再就職する	結婚・出産に関わらず仕事を続ける	結婚せず仕事を続ける	特に考えていなかった	合計	N(人)
文系	15.0%	12.5%	47.5%	2.5%	22.5%	100.0%	40
理系	5.6%	5.6%	50.0%	0.0%	38.9%	100.0%	18
合計	12.1%	10.3%	48.3%	1.7%	27.6%	100.0%	58

文理の子供の有無の割合は以下の通りで、文系が約 80%、理系が約 60%子持ちであった。一概には言えないが、前述の子供願望 (Q23) の質問で「いいえ」、「特に考えていなかった」という回答が多かったことも関係しているのではと考えられる。

表 25 子供の有無(Q27)

	いる	いない	合計	N(人)
文系	75.0%	25.0%	100.0%	40
理系	55.6%	44.4%	100.0%	18
合計	69.0%	31.0%	100.0%	58

妊娠出産時の仕事については、文系は約半数が仕事を続けており、理系は既に仕事を辞めていた人が半数であった。この理系が既に仕事を辞めていた理由としては、初職辞職理由の質問(Q18)で「結婚」、「配偶者の異動」と回答していた理系の割合が文系よりも高かったことから、その 2 つを理由に既に仕事を辞めていたのではないかと考えられる。

表 26 妊娠出産時の仕事(Sq27-2)

	仕事を続けた	仕事は辞めた	既に仕事を辞めていた	その他	合計	N(人)
文系	53.3%	23.3%	23.3%	0.0%	100.0%	30
理系	20.0%	20.0%	50.0%	10.0%	100.0%	10
合計	45.0%	22.5%	30.0%	2.5%	100.0%	40

ここまで結婚・出産についての項目を見てきたが、文理それぞれの特徴として、まず文系は結婚・子供願望が比較的強く、学卒時から結婚や子供すなわち家庭と仕事との兼ね合いについて考えている傾向にあるということがわかる。また家庭だけではなく仕事もしたいと多くが考えており、完全に家庭に身を置く人はごく少数であった。

対して理系は文系よりわずかではあるが結婚・子供願望が弱い傾向が見られた。特に子供願望については「いいえ」と「特に考えていなかった」と回答した割合が多く、実際に子供がいない人が半数近くであった。また、将来の家庭と仕事との兼ね合いについても特に考えていなかった人が文系よりも多い傾向があった。

4. まとめ

職歴と結婚・出産について見てきたが、文理で様々な差異を見ることができた。

まず文系女性は理系女性と比べて学卒時から将来の家庭についてよく考えていた。仕事については「人や社会と関わるためのもの」という考えがあるということもわかった。また、文系は元々女性が多く働く職場で働くことが多いので待遇の差を感じることも少ないと思われたが、初職では男性との待遇差を理系女性よりも感じていた。多くの男性と一緒に働いていると考えられる理系の方が男性と

の差を感じていなかった。

対して理系女性は、文系と比べて学卒時は将来の家庭については特に考えていなかったという回答が多く見られた。仕事については「自分の持つ能力を活かして安定して収入を得ること」という考えがあるということがわかった。しかし、現職では初職時よりも満足度を「満足」と回答する割合が減る傾向があった。

これからの共通の課題として「転職」ということが挙げられる。初職では文理どちらも9割近くが正社員として働いていたのに現職になると、正社員として働く人の割合が下がる。また理系では仕事への満足度も現職で下がる傾向も出ている。転職したり、結婚・出産を機に再就職するにしても女性が正社員として満足に働けるように、制度を整えていくことが重要であると考えられる。

4 節 女性の就業スタイル別にみたライフコース選択

吉岡知紘

1. はじめに

1980年代後半から女性の社会進出が進み、働く女性が増える中で、仕事と家庭の両立支援を推進する自治体や企業も増えてきた。しかし、M字就労問題も未だに存在しているのも事実である。実際に、総合科学部卒業女性たちも、半数以上が学卒時の理想のライフコースに就労を含めているにも関わらず、半数近くが結婚や出産など家庭の理由で初職を辞めている。また、現在働いている人でも4割弱が非正規雇用である。そこで、この節では、仕事と家庭を両立できている女性とそうでない女性の違いは何かを明らかにしていきたい。

分析の際に総合科学部卒業女性を、仕事と結婚、出産（子育て）を基準に「専業主婦型」「中断再就職型」「仕事継続型（子ども有）」「仕事継続型（子ども無）」「未婚仕事型」の5つに分類した。「専業主婦型」は現在仕事に就いていない既婚女性、「中断再就職型」は結婚や出産を理由に初職を退職した後に転職して現在仕事をしている女性、「仕事継続型（有子）」は初職を継続して、または転職を経験しながらも現在仕事を続けている既婚子持ち女性である。「仕事継続型（無子）」は職歴に関してはほとんど仕事継続型（有子）と同じであるが子どもがいない既婚女性で、「未婚仕事型」は現在仕事に就いている未婚女性である。

近年、最も理想とされているのは仕事継続型（有子）であると言える。この型をひとつの軸として、それぞれの類型と比較、分析していく。

2. 分類方法と各類型の説明

最初に上記で述べた5つの類型の分類方法を説明しておく必要がある。今回の調査で使用した質問紙の回答をもとに分類した。具体的には、まずF3の結婚に関する項目で既婚女性と未婚女性に分け、未婚女性は現在全員仕事に就いているという結果が出たため、未婚仕事型とした。次に、既婚女性のうちQ21現職に関する項目で「現在は無職である」と回答した人を専業主婦型とした。現在仕事をしている既婚女性のうち、Q18初職辞職理由の項目で「配偶者が異動したから」「結婚のため」「出産・育児のため」という辞職理由を回答した人、またSq27-2妊娠・出産時の仕事についての項目で「仕事は辞めた」「既に仕事を辞めていた」と回答した人は、女性特有の結婚、出産・育児を理由に一度仕事を離れた人とみなし中断再就職型とした。残りの人は、結婚や出産・育児に関わらず（転職をしながらも）仕事を続けた既婚女性であるが、子どもの有無によって生活環境に大きく差がでると考え、Q27子どもの有無に関する項目をもとに、仕事継続型（有子）と仕事継続型（無子）に分けた。各類型の基本属性は表1の通りである。

また、これ以降の項では専業主婦型をA、中断再就職型をB、仕事継続型（有子）はC、仕事継続型（無子）はD、未婚仕事型はEと表記する。

表1 各類型の基本属性(F2、Q27)

	専業主婦型 【A】		中断再就職型 【B】		仕事継続型(有子) 【C】		仕事継続型(無子) 【D】		未婚仕事型 【E】	
人数(N)	7		16		21		5		11	
年齢層	20~30代	28.6%	20~30代	31.3%	20~30代	10.5%	20~30代	0.0%	20~30代	45.5%
	40代	57.1%	40代	43.8%	40代	36.8%	40代	100.0%	40代	45.5%
	50代	14.3%	50代	18.8%	50代	52.6%	50代	0.0%	50代	9.1%
	60代	0.0%	60代	6.3%	60代	0.0%	60代	0.0%	60代	0.0%
子どもの有無	有り	100.0%	有り	93.8%	有り	100.0%	有り	0.0%	有り	0.0%
	無し	0.0%	無し	6.3%	無し	0.0%	無し	100.0%	無し	100.0%

3. 職歴の変化

総合科学部卒業女性のライフコースを仕事と家庭という視点で分析していく際に、どのような職歴を辿ってきたのかを類型ごとに見ていきたい。

3-1)初職と現職の比較

この節では総合科学部卒業女性の職歴のうち初職と現職について、勤務地、規模、業種、職種、就業形態、労働時間、個人年収を通して類型ごとに比較する。

表2はQ9初職勤務地、Sq21-2現職勤務地、Q1出身地を類型ごとにまとめたものである。Aは広島県出身者が6割弱いるのに対して、初職勤務地「関西」42.9%の割合が高い。出身地と異なる地域で初職に就いている場合が多いことが分かる。Bは、広島県出身者が多く初職勤務地でも「広島県」50.0%が高いが、現職は「関西」33.3%が高くなっている。Cでは、初職勤務地、現職勤務地、出身地いずれにおいても「広島県」の割合が高い。広島県以外を見ても、勤務地と出身地との関連が他の類型よりも高いと言える。Dは母数が少ないこともあり、ばらつきのある結果となった。Eは初職、現職ともに「関西」を勤務地とする人が多い。

表2 初職勤務地、現職勤務地、出身地(Q9、Sq21-2、Q1)

	初職勤務地	現職勤務地	出身地
【A】専業主婦型	① 関西 42.9% ②福岡県 28.6% ③関東・中部 14.3% N=7	/	① 広島県 57.1% ②岡山県 28.6% ③福岡県 14.3% N=7
【B】中断再就職型	① 広島県 50.0% ②関東 18.8% ③四国 12.5% N=16	① 関西 33.3% ② 関東・広島県 20.0% ③四国 13.3% N=15	① 広島県 53.3% ②四国・福岡県 13.3% ③関西・岡山県 6.7% 山口県 N=15
【C】仕事継続型(有子)	① 広島県 35.0% ②中部 20.0% ③関西 15.0% N=20	① 中部・広島県 22.2% ②関東・関西・山口県 16.7% ③九州 5.6% N=18	① 広島県 36.8% ②中部・九州 15.8% ③山口県 10.5% N=19
【D】仕事継続型(無子)	① 広島県 40.0% ②北海道・東北 20.0% 関西・四国 N=5	① 北海道・東北 25.0% 関西・岡山県 広島県 N=4	① 岡山県・広島県 20.0% 山口県・四国 福岡県 N=5
【E】未婚仕事型	① 関西 27.3% ② 広島県 18.2% N=11	① 関西 27.3% ② 北海道・東北 18.2% 広島県 N=11	① 関西・九州 18.2% ②以下ばらつき有 N=11

次に、表2の勤め先の規模について見ていく。Aは「100～999人」57.1%が最も高く、初職で中規模企業に就職する人が多いことが分かる。Bは、初職では「1000人以上」50.0%「100～999人」31.3%と比較的規模の大きな会社に就職する傾向があるが、現職では「100～999人」46.7%「2～99人」26.7%と初職に比べて規模が小さくなっている。Cは、他の類型より「官公庁」が初職、現職ともに圧倒的に高い。また、初職では「1000人以上」33.3%が高かったが、現職では、「100～999人」20.0%「2～99人」25.0%と規模が小さくなっている。Dは、母数が少ないためばらつきがあるものの、現職での「官公庁」50.0%が高い。現職で規模が小さくなる傾向はあまりないと言える。Eは、初職は「1000人以上」54.5%、現職は「1000人以上」50.0%と、初職、現職ともに大企業志向が見られる。

表 3 初職規模、現職規模(Q10、SQ21-3)

		本人のみ	2~99人	100~999人	1000人以上	官公庁	合計	N(人)
【A】専業主婦型	初職	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%	100.0%	7
	現職	0.0%	12.5%	31.3%	50.0%	6.3%	100.0%	16
【B】中断再就職型	初職	0.0%	12.5%	31.3%	50.0%	6.3%	100.0%	16
	現職	6.7%	26.7%	46.7%	13.3%	6.7%	100.0%	15
【C】仕事継続型(有子)	初職	0.0%	19.0%	14.3%	33.3%	33.3%	100.0%	21
	現職	10.0%	25.0%	20.0%	10.0%	35.0%	100.0%	20
【D】仕事継続型(無子)	初職	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	100.0%	5
	現職	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	100.0%	4
【E】未婚仕事型	初職	0.0%	9.1%	27.3%	54.5%	9.1%	100.0%	11
	現職	0.0%	20.0%	20.0%	50.0%	10.0%	100.0%	10

次に、業種について比較していく。表4はQ11初職業種とSq21-4現職業種の各項目のうち割合が高かったものを類型ごとに並べた表である。Aは、初職で「その他サービス」42.9%が高い。Bは、初職では「通信情報業」31.3%「製造業」25.0%「卸・小売業」「金融・保険業」12.5%と続く。しかし、現職では「その他サービス」26.7%が最も高くなっている。Cは、先ほどの規模の質問項目で「官公庁」が多かったこともあり、初職と現職ともに「公務」の割合が最も高い。また、初職と現職の業種の上位3つが同じ業種であった。DとEはばらつきがあったが、初職と現職の上位の業種が同じであるものが多い。

表 4 初職業種、現職業種(Q11、Sq21-4)

	初職業種	現職業種
【A】専業主婦型	① <u>その他サービス</u> 42.9%	
	②製造業 28.6%	
【B】中断再就職型	③教育・学習支援業、卸・小売業 14.3%	① <u>その他サービス</u> 26.7%
	N=7	
【C】仕事継続型(有子)	① <u>公務</u> 28.6%	②製造業、医療・福祉業 13.3%
	②その他サービス 19.0%	N=15
③教育・学習支援業 14.3%	① <u>公務</u> 30.0%	
【D】仕事継続型(無子)	N=21	②その他サービス 20.0%
	①製造業、教育・学習支援業 40.0%	③教育・学習支援業 15.0%
【E】未婚仕事型	②公務 20.0%	N=20
	N=5	
【E】未婚仕事型	①製造業、通信情報業、金融・保険業 18.2%	①製造業、教育・学習支援業 25.0%
	N=11	②公務 20.0%
【E】未婚仕事型	①製造業、通信情報業、金融・保険業 18.2%	① <u>通信情報業、金融・保険業</u> 18.2%
	N=11	②その他サービス

表5でQ12とSq21-5の職種について見ていく。Aは「専門・技術職」42.9%が最も高い。また、「販売職」28.6%が他の類型よりも高い。Bは初職と現職ともに「事務職」「専門・技術職」の順に高い。Cも同様に、「事務職」「専門・技術職」の順に高い。また、初職で「営業職」23.8%が高いこと、現職で「管理職」10.0%が比較的高いことが特徴的である。Dは、初職と現職ともに「専門・技術職」が最も高い。また、現職で「管理職」25.0%が5類型の中で最も高かった。Eはばらつきがあるが、比較的「営業職」の割合が高い。

表 5 初職職種、現職職種(Q12、Sq21-5)

	【A】専業主婦型	【B】中断再就職型	【C】仕事継続型(有子)	【D】仕事継続型(無子)	【E】未婚仕事型
初職職種	①専門・技術職 42.9% ②販売職 28.6% ③事務職、その他 14.3% N=7	①事務職 50.0% ②専門・技術職 43.8% ③営業職 6.3% N=16	①事務職 33.3% ②専門・技術職、営業職 23.8% ③その他 9.5% N=21	①専門・技術職 40.0% 事務職 ③営業職 20.0% N=5	①専門・技術職 27.3% 事務職、営業職 ②サービス職、その他 9.1% N=11
現職職種		①事務職 40.0% ②専門・技術職 ③管理職、技能職 6.7% サービス職 N=15	①事務職 45.0% ②専門・技術職 30.0% ③管理職 10.0% N=20	①専門・技術職 50.0% ②管理職、事務職 25.0% N=4	①事務職 36.4% ②専門・技術職 27.3% ③管理職、営業職 9.1% サービス職、その他 N=11

表 6 で、Q13 初職就業形態と Sq21-6 現職就業形態について比較する。就業形態を「正社員」「経営者・役員」「自営業」の正規雇用と、「契約社員・派遣社員」「パート・アルバイト」の非正規雇用に分けて見ると、初職に関してはどの類型も「正社員」の割合が 8～9 割ほどと高い。現職について見ていくと、B では「契約社員・派遣社員」20.0%「パート・アルバイト」46.7%の非正規雇用の割合が高く、正規雇用は 3 割強である。C でも非正規雇用は増えてはいるが、「正社員」55.0%と「経営者・役員」15.0%の正規雇用の割合も高い。D では、「正社員」50.0%が高い。そして、E では、初職と変わらず「正社員」81.8%が最も高い

表 6 初職就業形態、現職就業形態 * (Q13、Sq21-6)

		正社員	経営者 役員	自営業	契約社員 派遣社員	パート アルバイト	その他	合計	N(人)
【A】専業主婦型	初職	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	100.0%	7
	現職	93.8%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	100.0%	16
【B】中断再就職型	初職	20.0%	6.7%	6.7%	20.0%	46.7%	0.0%	100.0%	15
	現職	95.2%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	100.0%	21
【C】仕事継続型(有子)	初職	55.0%	15.0%	5.0%	5.0%	20.0%	0.0%	100.0%	20
	現職	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%	5
【D】仕事継続型(無子)	初職	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4
	現職	81.8%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	100.0%	11
【E】未婚仕事型	初職	81.8%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	100.0%	11
	現職	81.8%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	100.0%	11

この現職の就業形態に大きく関連する項目として労働時間と個人年収が挙げられるため、これらについても詳しく見ていくが、質問紙の関係上、現職についてのデータのみとなる。

労働形態は労働時間に差をもたらすと考える。表 7 の Sq21-7 現職週労働時間を見ると、B は全員が週 50 時間以内であった。非正規雇用が多いことを考えれば当然かもしれない。C は、正社員が多いにも関わらず 9 割弱が週 50 時間以内であった。残業があまり無いなど、労働時間のある程度調整できる職場(公務員など)に勤めている人が多くいるためとも考えられる。しかし、週 61 時間以上の長時間労働も一定数ある。E は他の類型よりも平均労働時間が長く、51 時間以上が 2 割強いる。

表 7 現職週労働時間(Sq21-7)

	40時間以内	41～50時間以内	51～60時間以内	61時間以上	合計	N(人)
【B】中断再就職型	78.6%	21.4%	0.0%	0.0%	100.0%	14
【C】仕事継続型(有子)	68.4%	21.1%	5.3%	5.3%	100.0%	19
【D】仕事継続型(無子)	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%	4
【E】未婚仕事型	18.2%	54.5%	18.2%	9.1%	100.0%	11

また、就業形態は収入にも影響すると言える。表8のSq21-8 現職個人年収を見ると、Bは「103万円未満」46.7%が最も多く、「103万円以上 130万円未満」と合わせて見ると、半数以上が配偶者の扶養に入ることのできる程度に働いていると言える。Cは「600万円以上 800万円未満」40.0%と「400万円以上 600万円未満」25.0%が高い。Eは本人が主な家計の担い手であることが多いことから「200万円以上 400万円未満」45.5%と「400万円以上 600万円未満」36.4%で8割を超えている。また、これらの個人年収は年齢による差も十分にあることが予想される。

表8 現職個人年収 *** (Sq21-8)

	103万円未満	103万円以上 130万円未満	130万円以上 200万円未満	200万円以上 400万円未満	400万円以上 600万円未満	600万円以上 800万円未満	1000万円以上 1500万円未満	合計	N(人)
【B】 中断再就職型	46.7%	6.7%	0.0%	40.0%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%	15
【C】 仕事継続型 (有子)	15.0%	5.0%	5.0%	5.0%	25.0%	40.0%	5.0%	100.0%	20
【D】 仕事継続型 (無子)	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	4
【E】 未婚仕事型	0.0%	0.0%	9.1%	45.5%	36.4%	0.0%	9.1%	100.0%	11

3-2) 意識で見る職歴の変化

次に、先ほど見てきた初職と現職での変化に関して、総合科学部卒業女性たちがどのような意識を持ってこれまでの職歴を辿ってきたのかを見ていきたい。

最初に Q7 初職に就く時に重視した点について見る(表9)。Aは「仕事とプライベートの両立ができること」28.6%が高いのに対して「出産・育児との両立支援制度があること」0.0%と低いのが特徴的である。Bは「性別による待遇の差がないこと」37.5%が高い。Cは「出産・育児との両立支援制度があること」23.8%が重視されている。Dはばらつきが大きく、Eは女性全体の傾向と似ている。

選択肢の中でも特徴的な差があった「仕事とプライベートの両立ができること」「出産・育児との両立支援制度があること」に着目する。「仕事とプライベートの両立」はAとBのみが選択した。この2つは実際には仕事を一度離れている類型である。“プライベート”に結婚・出産等を含んでいたかどうかは分からないが、初職に就く時点ではプライベートとの両立を重視していたと言える。「出産・育児との両立支援制度があること」はCが目立つ。初職時点で既に出産・育児と仕事の両立を意識していた、また、公務員として働く人が多かったため出産・育児を経ても続けやすい初職を選んだと考える。

表9 初職重視項目(Q7) ma

【A】専業主婦型	【B】中断再就職型	【C】仕事継続型(有子)	【D】仕事継続型(無子)	【E】未婚仕事型
N=7	N=16	N=21	N=5	N=11
①能力・個性 57.1%	①勤務地 68.8%	①勤務地 57.1%	①その他 60.0%	①能力・個性 63.6%
②知識・技術、勤務地、安定 42.9%	②能力・個性 43.8%	②能力・個性 33.3%	…	②勤務地 54.5%
③私生活との両立 28.6%	③知識・技術、安定、待遇 37.5%	③安定、待遇 28.6%	②以下ばらつき有	③安定 45.5%
知名度、待遇	…	④両立支援制度 23.8%	…	…
…	⑥私生活との両立 12.5%	社会貢献	…	…
	…	…		

このような意識を持って初職に就いた後、総合科学部卒業女性たちがQ15 転職を考えたことがあるか、そして実際にQ16 転職経験はあるかについての回答を見ていく。A、B、D、Eはいずれも「ある」が8割を超えていた。一方で、Cは転職を考えたことが「ある」66.7%、転職経験「ある」52.6%という結果となり、他の類型よりも圧倒的にどちらの数値も低いことが分かる。しかし、それでも半数以上が初職を辞め転職をしていることにも注意しなければならない。

表 10 転職意思、転職経験 * (Q15、Q16)

		ある	ない	合計	N(人)
【A】 専業主婦型	転職意思	83.3%	16.7%	100.0%	6
	転職経験	83.3%	16.7%	100.0%	6
【B】 中断再就職型	転職意思	87.5%	12.5%	100.0%	16
	転職経験	100.0%	0.0%	100.0%	16
【C】 仕事継続型(有子)	転職意思	66.7%	33.3%	100.0%	21
	転職経験	52.6%	47.4%	100.0%	19
【D】 仕事継続型(無子)	転職意思	100.0%	0.0%	100.0%	5
	転職経験	80.0%	20.0%	100.0%	5
【E】 未婚仕事型	転職意思	81.8%	18.2%	100.0%	11
	転職経験	70.0%	30.0%	100.0%	10

転職をした人が初職を辞めた理由を Q18 で見ていきたい。表 11 は各類型の結果である。この質問は 5 類型に分ける際に使用したため、違いが出るのは当然であるが、大きく分けて A と B の 2 つと、C と D と E の 3 つの間に差があった。前者の 2 つは「結婚のため」「出産・育児のため」「配偶者が異動したから」など女性ならではの理由が上位を占めたが、後者の 3 つは「新しくやりたいことをみつけたから」「自分に合わない仕事だったから」などが多い。

表 11 初職辞職理由(Q18) ma

【A】専業主婦型	【B】中断再就職型	【C】仕事継続型(有子)	【D】仕事継続型(無子)	【E】未婚仕事型
N=5	N=14	N=8	N=4	N=7
①結婚 40.0%	①結婚 71.4%	①新たな夢、不適合 37.5%	①不適合、人間関係 25.0%	①新たな夢、将来性なし 28.6%
②出産育児、配偶者転勤 20.0%	②出産育児、配偶者転勤 14.3%	②やりがいなし 25.0%	仕事きつい、その他	人員整理
家族の世話、やりがいなし 将来性なし	仕事きつい、不適合 ③やりがいなし、転勤 7.1%	③家族の世話 28.6%		②不適合、人間関係 14.3%
		仕事きつい 人間関係、その他		やりがいなし、転勤 その他

初職を辞め、転職先を決める際に重視したことは何だろうか。Q20 の転職重視項目の結果は、表 12 に示した。A は母数が少なかったこともあり、ばらつきが大きかった。B は「勤務地」78.6%と「仕事とプライベートの両立ができること」78.6%が目立って高かった。このことから、結婚、出産・育児などで初職を辞めた女性は家庭を軸として仕事を選んでいる（選ばざるをえない）状況であることが分かる。C と D、E は「自分の能力・個性を活かせること」「勤務地」などほぼ初職重視項目と似た結果となった。

表 12 転職重視項目(Q20) ma

【A】専業主婦型	【B】中断再就職型	【C】仕事継続型(有子)	【D】仕事継続型(無子)	【E】未婚仕事型
N=4	N=14	N=8	N=4	N=7
①能力・個性 50.0%	①私生活との両立 78.6%	①能力・個性 87.5%	①能力・個性 75.0%	①能力・個性 71.4%
勤務地	勤務地			
②社会貢献 25.0%	②能力・個性 50.0%	②社会貢献 50.0%	②勤務地 50.0%	②勤務地 57.1%
知識・技術、給料 安定、夢実現	③休み、社会貢献 28.6%	③勤務地 37.5%	③私生活との両立 25.0%	③私生活との両立 42.9%
	休み、社会貢献 その他	安定 ...

ここで、初職と現職での給与、労働時間・休日、雇用の安定性、仕事のやりがい、仕事とプライベートの両立についての満足度を見ていきたい。(Aは現職に就いていないため、初職のみのデータを示す。)

まず、給与について見る。AとBは初職での満足度が高い。しかし、Bは現職で満足度が下がる傾向がある。Cは「満足」は初職と現職であまり変わらないが、「不満」は少し増加している。Dは現職で全体的に満足度が高い。Eは現職で「満足」と「不満」に大きく分かれる傾向がある。

表 13 初職・現職満足度「給与」(Q14-1、Sq21-10-1)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
【A】専業主婦型	初職	14.3%	14.3%	71.4%	100.0%	7
【B】中断再就職型	初職	12.5%	18.3%	68.8%	100.0%	16
	現職	26.7%	33.3%	40.0%	100.0%	15
【C】仕事継続型(有子)	初職	9.5%	38.1%	52.4%	100.0%	21
	現職	25.0%	20.0%	55.0%	100.0%	20
【D】仕事継続型(無子)	初職	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%	5
	現職	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	4
【E】未婚仕事型	初職	9.1%	45.5%	45.5%	100.0%	11
	現職	36.4%	18.2%	45.5%	100.0%	11

労働時間・休日について、A、B、Cはいずれも初職で満足度が高い。それが現職になると、Bは引き続き満足度が高いが、Cは「不満」30.0%が高くなっている。就業形態の違いや家事・育児との両立が影響していると考えられる。DとEは初職よりも現職の方が、満足度が上がっている。

表 14 初職・現職満足度「労働時間・休日」(Q14-2、Sq21-10-2)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
【A】専業主婦型	初職	14.3%	14.3%	71.4%	100.0%	7
【B】中断再就職型	初職	6.3%	18.8%	75.0%	100.0%	16
	現職	6.7%	20.0%	73.3%	100.0%	15
【C】仕事継続型(有子)	初職	14.3%	9.5%	76.2%	100.0%	21
	現職	30.0%	10.0%	60.0%	100.0%	20
【D】仕事継続型(無子)	初職	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%	5
	現職	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%	4
【E】未婚仕事型	初職	36.4%	9.1%	54.5%	100.0%	11
	現職	9.1%	27.3%	63.6%	100.0%	11

次に、雇用の安定性について比較する。初職では、Dは母数が少ないためばらつきがあるが、それ以外の4つの類型は満足度が高い。一方で、現職を見ると、Bの「不満」を感じる人が増加している。これも、就業形態の差によるものが考えられる。

表 15 初職・現職満足度「雇用の安定性」(Q14-4、Sq21-10-4)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
【A】専業主婦型	初職	0.0%	28.6%	71.4%	100.0%	7
	現職	6.3%	6.3%	87.5%	100.0%	16
【B】中断再就職型	初職	20.0%	13.3%	66.7%	100.0%	15
	現職	4.8%	14.3%	81.0%	100.0%	21
【C】仕事継続型(有子)	初職	5.0%	15.0%	80.0%	100.0%	20
	現職	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%	5
【D】仕事継続型(無子)	初職	50.0%	25.0%	25.0%	100.0%	4
	現職	18.2%	9.1%	72.7%	100.0%	11
【E】未婚仕事型	初職	9.1%	27.3%	63.6%	100.0%	11
	現職					

仕事のやりがいについては、E以外は、初職現職ともに満足度が高く、現職で「満足」の割合が上がっている。先ほど就業形態により現れる差があると述べたが、やりがいについてはあまりその影響がないと言える。ただEだけは現職で満足度が下がっている。

表 16 初職・現職満足度「仕事のやりがい」(Q14-6、Sq21-10-6)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
【A】専業主婦型	初職	0.0%	14.3%	85.7%	100.0%	7
	現職	6.3%	25.0%	68.8%	100.0%	16
【B】中断再就職型	初職	6.7%	20.0%	73.3%	100.0%	15
	現職	23.8%	14.3%	61.9%	100.0%	21
【C】仕事継続型(有子)	初職	10.0%	10.0%	80.0%	100.0%	20
	現職	40.0%	20.0%	40.0%	100.0%	5
【D】仕事継続型(無子)	初職	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%	4
	現職	9.1%	27.3%	63.6%	100.0%	11
【E】未婚仕事型	初職	18.2%	27.3%	54.5%	100.0%	11
	現職					

仕事とプライベートの両立について見ると、Bは現職で「満足」100.0%と最も満足度が高い。プライベートとの両立を最優先して仕事を選んでいるため、満足度も高くなっていると考えられる。Cは、初職と現職で「満足」はさほど変化していないが、現職で「不満」15.0%が増加している。Dは、ばらつきはあるものの現職で満足度が上がっている。Eは、現職で満足度が下がる傾向にある。

表 17 初職・現職満足度「仕事とプライベートの両立」(Q14-10、Sq21-10-10)

		不満	どちらとも言えない	満足	合計	N(人)
【A】専業主婦型	初職	14.3%	14.3%	71.4%	100.0%	7
	現職	6.3%	18.8%	75.0%	100.0%	16
【B】中断再就職型	初職	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	15
	現職	0.0%	28.6%	71.4%	100.0%	21
【C】仕事継続型(有子)	初職	15.0%	15.0%	70.0%	100.0%	20
	現職	40.0%	20.0%	40.0%	100.0%	5
【D】仕事継続型(無子)	初職	25.0%	0.0%	75.0%	100.0%	4
	現職	9.1%	27.3%	63.6%	100.0%	11
【E】未婚仕事型	初職	18.2%	36.4%	45.5%	100.0%	11
	現職					

最後に、以上の職歴の変化や現職に対する満足度を踏まえた上でSq21-11 これからの仕事の継続意思について見る。BとCは「続けたい」の回答が高かった。Dは「続けたい」50.0%で先の2つの類型より低い、「続けたくない」の回答は無く、「どちらともいえない」が50.0%という結果となった。Eは「続けたくない」の割合が他よりも際立って高い。これは、結婚して仕事を辞めることを望んでいる人が多いのではないかと予想した。

表 18 仕事継続意思 * (Sq21-11)

	続けたい	続けたくない	どちらともいえない	合計	N(人)
【B】 中断再就職型	86.7%	6.7%	6.7%	100.0%	15
【C】 仕事継続型(有子)	80.0%	0.0%	20.0%	100.0%	20
【D】 仕事継続型(無子)	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%	4
【E】 未婚仕事型	63.6%	36.4%	0.0%	100.0%	11

3)–3 職歴の小括

ここで職歴に関して類型ごとに簡単にまとめる。

【C】仕事継続型(有子)は、勤務地や能力・個性だけでなく仕事と子育ての両立支援制度を重視して初職を選んでいる。地元と同じ地域で、1000人以上の大企業と官公庁に、正社員として就職する人が多い。業種は様々だが公務員やその他サービス業が多く、職種は事務職や営業職が多い。他の類型よりも転職意思・転職経験のある人の割合が低く、転職経験のある人は比較的少ない。初職を辞めた人は新たにやりたいことがある、仕事が合わなかった等を理由としており、転職先を選ぶ際には能力・個性が活かせることや社会貢献を意識している。現職でも、地元と同じ地域で、官公庁に勤める人が多いが、民間企業に勤めている人は規模が初職より小さくなっている。業種は初職と同じで公務員やその他サービス業が多く、職種は事務職が多いが管理職が一定数いる。正社員で勤める人が半数ほどで、正規雇用が多いが、そこまで労働時間が長い傾向はない(ただし労働時間に対する満足度は類型間でみると不満の声も目立つ)。雇用の安定性や仕事のやりがいに対する満足度が高く、これからも仕事を続けたいという意思を持つ人が多い。

これと比較して、【A】専業主婦型は私生活との両立を重視して初職を選んでいる。関西地域に就職する人が約半数で、地元と異なる地域での就職が多い。企業規模は比較的小さい。その他のサービス業の会社に就く人が多く、官公庁はいなかった。職種は専門・技術職や販売職の割合が高い。また、ほとんどが正社員として入社している。結婚や出産・育児のために初職を辞める人が多い。

【B】中断再就職型は初職で、地元と同じ地域に就職する人が多いが、関東地方に行く人も一定数いる。初職は大企業志向で、業種は通信情報業、職種は事務職が多く、9割が正社員である。しかし、結婚や出産・育児で初職を辞める人が多い。そのため転職先も家庭との両立を前提として選ぶ人が多い。現職では、関西や関東で働く人が増えたため、夫の勤務先に合わせた地域で働いていることが考えられる。企業規模は小さくなり、業種はその他サービス業、職種は事務職が多い。ほとんどの人が非正規雇用で働いているので、労働時間が短く収入が少ない。一方で、やりがいやプライベートとの両立に関して満足度が高く、これからも仕事を続けたいという回答が最も高かった。

【D】仕事継続型(無子)は母数が少ないため、全体的にばらつきがあった。現職で、官公庁で働く人が増えたこと、管理職の割合が5類型の中で最も高いことが特徴的である。また、これからも仕事を続けたいかについては、どちらとも言えないという回答が多い。

最後に【E】未婚仕事型は、初職で関西に就職する人が多い。大企業志向で、業種は様々、職種は専門・技術職、事務職、営業職が多い。ほとんどの人が正社員である。初職を辞めた人は、新たな夢のためなど将来性を理由としている。現職でも大企業志向であり、業種は様々、職種は初職とあまり変化はない。家計の担い手が本人である場合が多いためほとんどの人が正社員であり、収入が比較的高

く、労働時間は明らかに長い。仕事に対する満足度が比較的 low、これから仕事を続けていきたいと考える人が比較的多い。

4. 結婚・出産、周囲の協力に関して

結婚や出産・育児、家庭環境は女性の就労に大きく影響するものである。そこで、この項では結婚や子育てに関する女性の考えと、それに対する周囲のサポートに関する項目を分析していきたい。

まず学卒時の将来展望について見ていく。Q22 学卒時の結婚願望について表 19 に示す。A、B、C の 3 つと D と E の 2 つの間で大きく差が出た。前者 3 つは「はい」の結婚願望がある人が多く、後者 2 つは「はい」が比較的低く、「特に考えていなかった」が高い。また、Q23 の学卒時に子どもを持ちたいと思っていたかどうかについての質問でも同じような結果となった。表 20 を見ると、前者 3 つは「はい」の割合が高いのに対して、後者 2 つは「特に考えていなかった」の割合が比較的高い。特に D は「いいえ」16.7%が他よりも高い。これらのことから、学卒時の結婚願望、子ども願望は実際にライフコースに多少なりとも影響することが分かる。

表 19 学卒時結婚願望 *** (Q22)

	はい	いいえ	特に考えて いなかった	その他	合計	N(人)
【A】専業主婦型	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%	7
【B】中断再就職型	81.3%	6.3%	12.5%	0.0%	100.0%	16
【C】仕事継続型（有子）	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%	21
【D】仕事継続型（無子）	40.0%	0.0%	40.0%	20.0%	100.0%	5
【E】未婚仕事型	45.5%	9.1%	45.5%	0.0%	100.0%	11

表 20 学卒時子ども願望 (Q23)

	はい	いいえ	特に考えて いなかった	合計	N(人)
【A】専業主婦型	71.4%	0.0%	28.6%	100.0%	7
【B】中断再就職型	75.0%	6.3%	18.8%	100.0%	16
【C】仕事継続型（有子）	76.2%	0.0%	23.8%	100.0%	21
【D】仕事継続型（無子）	40.0%	20.0%	40.0%	100.0%	5
【E】未婚仕事型	45.5%	9.1%	45.5%	100.0%	11

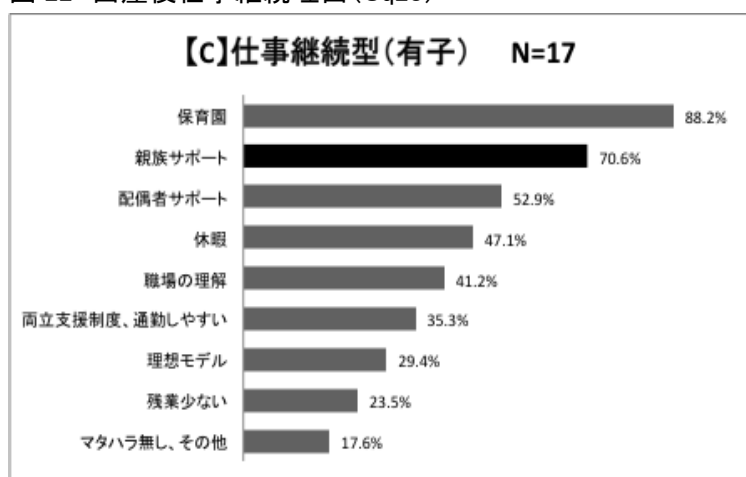
結婚・出産と仕事に関わる理想のライフコースを尋ねた Q24 の項目を各類型で見ると、A はばらつきがあったが「結婚や出産で一度仕事を辞めた後、再就職する」28.6%が他の類型よりも高く、「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」28.6%が低かった。B は「特に考えていなかった」43.8%が他の類型よりも高かった。これは、Q22 や Q23 の「特に考えていなかった」の回答よりも高かったことから、結婚や出産について考える人は多かったものの、半数近くの人がそれらを仕事と関連づけて考えていなかったと言える。C は「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」57.1%が高い。E は「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」63.6%が最も高かった。

表 21 学卒時理想のライフコース(Q24)

	専業主婦になる	結婚や出産で一度仕事を辞めた後、再就職する	結婚・出産に関わらず仕事を続ける	結婚せず仕事を続ける	結婚・出産に関わらず仕事を続ける	結婚せず仕事を続ける	結婚・出産に関わらず仕事を続ける
【A】専業主婦型	14.3%	28.6%	28.6%	0.0%	28.6%	100.0%	7
【B】中断再就職型	6.3%	12.5%	37.5%	0.0%	43.8%	100.0%	16
【C】仕事継続型（有子）	14.3%	4.8%	57.1%	0.0%	23.8%	100.0%	21
【D】仕事継続型（無子）	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	100.0%	5
【E】未婚仕事型	9.1%	9.1%	63.6%	9.1%	9.1%	100.0%	11

学卒時の理想のライフコースで全体的に割合の高かった「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」生き方は、家族などの周囲の協力の有無に大きく左右されると考える。実際にSq28の出産後も仕事を継続できた理由の項目では、図22にもあるようにCの回答では「両親等親族のサポートを得られたから」70.6%が「保育園に子どもを預けられたから」88.2%に次ぐ結果となっている。

図 22 出産後仕事継続理由(Sq28)



そこで、学卒時の理想のライフコース実現の要因となる周囲の親族について見ていく。

F9の車で1時間以内のところに住んでいる親族に関する項目では、Cは「父母」61.9%が他よりも高く、他にも「配偶者の父母」42.9%「兄弟姉妹」47.9%も遠くはない距離に住んでいることが分かる。このような距離の近さから、子育ての際は特に協力を得やすいのではないかと予想した。一方で、Aは「いない」42.9%の割合が目立って高かった。すぐに周囲の親族からサポートを得ることができる状況ではないと仮定すれば、家事育児の負担から現在仕事をできていない理由のひとつになり得ると考える。

表 23 車で1時間以内のところに住んでいる親族(F9)

	父母	配偶者の父母	兄弟姉妹	子ども	配偶者の兄弟姉妹	祖父母	叔父叔母	その他	いない	N(人)
【A】専業主婦型	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	42.9%	14.3%	14.3%	0.0%	42.9%	7
【B】中断再就職型	43.8%	68.8%	37.5%	31.3%	37.5%	6.3%	18.8%	6.3%	18.8%	16
【C】仕事継続型（有子）	61.9%	42.9%	47.6%	14.3%	33.3%	4.8%	33.3%	4.8%	14.3%	21
【D】仕事継続型（無子）	0.0%	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	5
【E】未婚仕事型	18.2%	0.0%	27.3%	0.0%	0.0%	9.1%	54.5%	9.1%	36.4%	11

また、F8の帰郷願望に関する項目を見ても、Cは「現在故郷に住んでいる」57.1%が高く、頼ることのできる親族や友人等が比較的多くいるのではないかと考えられる。一方でAは「現在故郷に住んでいる」はわずか28.6%であった。

表 24 帰郷願望(F8)

	現在故郷に住んでいる	故郷に戻りたい	故郷に戻りたいとは思わない	その他	合計	N(人)
【A】専業主婦型	28.6%	57.1%	14.3%	0.0%	100.0%	7
【B】中断再就職型	37.5%	6.3%	43.8%	13.3%	100.0%	16
【C】仕事継続型(有子)	57.1%	4.8%	33.3%	4.8%	100.0%	21
【D】仕事継続型(無子)	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	100.0%	5
【E】未婚仕事型	45.5%	18.2%	27.3%	9.1%	100.0%	11

この項について類型ごとに簡単にまとめる。【C】仕事継続型(有子)は、学卒時に結婚したい、子どもを持ちたいと思っていた人が8割ほど多く、半数以上の人々が結婚や出産に関わらず仕事を続けようと考えていた。現在故郷に住んでいる人が多く、車で1時間以内の近隣には父母や配偶者の父母、兄弟姉妹が暮らしている人も4~6割ほどいた。出産時に仕事を継続した際には、周囲の家族からサポートを受けていた。

これと比較して【A】専業主婦型は、結婚願望や子どもを持ちたいという願望は高かったが、結婚や出産で一度仕事を辞めてから再就職すると考えていた人が一定数いた。故郷に住んでいる人は3割にも満たず、近隣の家族がいない人が4割と高かった。

【B】中断再就職型は、結婚願望、子どもの願望ともに同じくらい高いが、理想のライフコースについては特に考えていなかった人が目立つ。現在故郷に住んでいる人は4割弱いて、近隣家族もいるが特に配偶者の父母が多い。

【D】仕事継続型(無子)と【E】未婚仕事型は結婚願望、子どもの願望が比較的高くなく、特に考えていなかった人が多い。理想のライフコースは、4割以上が結婚や出産に関わらず仕事を続けようと考えていた。未婚仕事型は故郷に住んでいる人が4割以上いるものの、近隣家族がいない人も3割以上と他よりも少し高かった。

5. まとめ

以上のことから、仕事と家庭を両立させるために重要となることを3つの点にまとめた。

1つ目に、就業時間を調整しやすい職場環境であることだ。Cは、特に現職をみると公務員が多く、経営者・役員と自営業の割合も高い。これらは、民間企業よりも比較的残業時間など労働時間を調整しやすい職であると考えられる。実際に正社員、経営者・役員、自営業の割合が同じであるDと労働時間を比較しても、労働時間が短いと言える。あくまで推測ではあるが、労働時間の融通がきく職場環境が仕事と家事育児を両立させる必要のある女性の働きやすさに影響すると考える。ただ、Cの現職の労働時間・休日に対する満足度が少し低いことから、労働時間に融通が効いてもそれが家庭との両立のために十分であるとは言い切ることにはできないことにも注意したい。

2つ目は、学卒時から仕事と家庭の両立を意識してきたことである。Cは、結婚・出産に関わらず仕事を続けようと考えていた人が多かった。そのため、初職や転職先を選ぶ際にも家庭と育児の両立支援制度を重視しており、実際に初職を辞めた人でも結婚や出産を理由とする人はいなかった。一方で、AとBは、結婚・出産に関わらず仕事を続けようと考えていた人はCよりも少なく、特に考えていなかった人が多い。そのため、結婚や出産で初職を辞めてしまう人が多い。学卒時の意識によって、実

際の行動やライフコースに違いが出てくると考えられる。

3つ目は、子育てなどに関して周囲のサポートを得られる環境であることだ。Cは、故郷に住んでいる人が多く、車で1時間以内の近隣に住んでいる家族は他の類型よりも多かった。また、出産時に仕事を継続できた理由として親族のサポートをあげている人がほとんどだった。対して、Aは近隣の家族がいない人が多かった。そのため、育児などで頼る事のできる親族が近くにいる環境は出産・育児に関わらず仕事を続けやすい環境であると言える。また、親族だけでなく、それ以外のネットワークを広げることも重要であり、親族以外の育児支援者を増やしていく必要もある。(御手洗 2015: 194)

総合科学部卒業女性を5つの類型に分けて分析した結果、以上の3つのことが、女性が仕事と家庭を両立する際に重要であると考えた。

もちろん個人差はあるため、働くことにそこまで重きを置かず、自ら望んで専業主婦になったりパート等の非正規の職に就いたりしている人もいる。しかし、冒頭でも述べたように総合科学部卒業女性の半数以上が学卒時の理想のライフコースに就労を含めているにも関わらず、実際には上にまとめたような点を、またはそれ以外の多くの様々な要因を考慮して人生の選択をしなければ、結婚や育児など女性ならではの理由のため仕事を続けていくことが難しいという現実は問題視されなければならない。また、

小さい子どもがいる女性で無業である人の多くも就業意欲をもちながらも育児と就業との両立を思案し悩んでいる実情が見られる(御手洗 2015: 178)とあるように、この「働きたいのに働けていない」という問題は総合科学部卒業生に限った話ではない。ただ、様々な葛藤や困難を抱えながら何らかの仕事に就いている女性たちは、表4-4-15にあるようにどのような働き方であれ「やりがい」を見出し、得ている。女性たちが結婚し子どもを持って、仕事を続けることで、または自分の望んだ働き方で、より人生を豊かにできるような社会のサポートの必要性を強く感じた。

参考文献

御手洗由佳, 2015「第6章 小さい子どもをもつ女性とキャリア」岩田正美ほか編『なぜ女性は仕事を辞めるのか 5155人の軌跡から読み解く』青弓社, 177-200

5章 総合科学部卒業生の生活と意識

5章では、個人の人生において就労と同様に重要である余暇について、そしてライフコースと相互に影響を及ぼし合う意識について明らかにしていく。総合科学部の卒業生が今現在、仕事・家事を除いた自由時間＝余暇をどのように過ごし（→「2節 総合科学部卒業生の現在の余暇の実態」）そしてどのような意識を持っているのか（→「3節 総合科学部卒業生の現在の意識」）を明らかにし、それらを規定する要因について考察する。

1節 総合科学部卒業生の余暇生活

本山未菜美

1. はじめに

2節では、総合科学部卒業生には現在どれくらい余暇時間があり、その余暇時間をどのように過ごしているのかについて明らかにしていく。その際、余暇のあり方を規定する要因である「世代」「性別」「職業」に注目する。まず、2項から4項では各世代の男女ごとに余暇を分析し、5項では特に女性の余暇について「正規」「非正規」「専業主婦」ごとにその実態をみていく。

2. 余暇時間の実態

ここでは、総合科学部卒業生の余暇時間が実際にはどれくらいあるのかについて、世代×性別ごとにみていく。

(1)現職労働時間

まず、余暇時間の形成に深く関わってくる労働時間についてみていく。表1は世代×性別ごとの週労働時間を示している。1日8時間労働が5日あるとすると週に40時間となるため、41時間以上と回答している場合残業が行われているということに留意しておく。20～30代の男性では「41～50時間以内」が7割以上とほとんどを占めていた。一方女性では約半数が「40時間以内」で最も多く、次に「41～50時間以内」の36.4%であった。40代、50代の男性では20～30代同様「41～50時間以内」が最多であったが割合は下がっており、その分「51～60時間以内」「61時間以上」が増加している。このことから、男性は年齢が上がるにつれて立場が高くなり責任も大きくなるため、ある程度の残業をしていることが明らかになった。一方女性は40代、50代になるとむしろ「40時間以内」の回答が増加しており、女性は家事や子育てなど家庭のことに重きを置いている、あるいは置かざるを得ない状況にあることが見受けられる。実際、全体の平均週労働時間を出してみると、男性51.45時間、女性40.84時間と10時間以上差があった。また、60代については定年を迎えるため男女ともに「40時間以内」が最も多かった。

表1 現職労働時間(Sq21-7)

		40 時間以 内	41～50 時 間以内	51～60 時 間以内	61 時間 以上	合計	平均 (時間)	N(人)
20～30 代	男性	8.3%	75.0%	16.7%	0.0%	100.0%	48.85	12
	女性	54.5%	36.4%	0.0%	9.1%	100.0%	46.33	11
40 代	男性	25.0%	41.7%	20.8%	12.5%	100.0%	55.58	24
	女性	60.9%	30.4%	4.3%	4.3%	100.0%	41.87	23
50 代	男性	18.2%	50.0%	22.7%	9.1%	100.0%	50.44	44
	女性	61.5%	15.4%	15.4%	7.7%	100.0%	36.92	13
60 代	男性	57.1%	28.6%	0.0%	14.3%	100.0%	50.14	7
	女性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	-	1
合計	男性	21.8%	49.4%	19.5%	9.2%	100.0%	51.45	87
	女性	60.4%	27.1%	6.3%	6.3%	100.0%	40.84	48

(2)平日余暇時間

表2は平日余暇時間について示している。50代以下ではどの世代・性別でも「2時間以上4時間未満」が最も多く大きな差はみられなかったが、60代になると「4時間以上6時間未満」の回答も増加していた。

表2 平日余暇時間(Q33)

		2 時間 未満	2 時間以 上 4 時間 未満	4 時間以 上 6 時間 未満	6 時間以 上 10 時 間未満	10 時間以 上 15 時 間未満	15 時間以 上	合計	平均 (時 間)	N(人)
20～30 代	男性	21.4%	50.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2.79	14
	女性	30.8%	30.8%	7.7%	15.4%	15.4%	0.0%	100.0%	3.81	13
40 代	男性	12.5%	62.5%	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%	100.0%	3.29	24
	女性	25.0%	45.8%	16.7%	8.3%	0.0%	4.2%	100.0%	3.75	24
50 代	男性	15.9%	45.5%	25.0%	4.5%	4.5%	4.5%	100.0%	4.09	44
	女性	13.3%	53.3%	6.7%	13.3%	13.3%	0.0%	100.0%	3.87	15
60代	男性	7.1%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	21.4%	100.0%	8.5	14
	女性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	-	1
合計	男性	14.6%	47.9%	24.0%	4.2%	4.2%	5.2%	100.0%	-	96
	女性	22.6%	43.4%	13.2%	11.3%	7.5%	1.9%	100.0%	-	53

(3)休日余暇時間

表3は休日余暇時間について示している。50代以下の全ての世代において男性は「10時間以上15時間未満」に集中している。一方女性は、20～30代では「15時間以上」が30.8%と最多で休日余暇時間が長かったが、40代になると「2時間以上4時間未満」が29.2%と最多になり急激に余暇時間が減少していることがわかる。40代女性は労働時間が短い分家事や育児など家庭のことに時間を充てていると考えられると前述したが、家庭の仕事は平日休日を問わず行わなければならないため、このように男性、あるいは20～30代の女性よりも休日余暇時間が少ないという結果になったのではないだろうか。同様の傾向は50代女性でより顕著に表れている。実際、全体での平均休日余暇時間を出してみると、男性11.11時間、女性7.91時間と差がみられた。また、定年を迎える60代では休日余暇時間が有意に増加している。

表3 休日余暇時間(Q33)

		2時間未満	2時間以上4時間未満	4時間以上6時間未満	6時間以上10時間未満	10時間以上15時間未満	15時間以上	合計	平均(時間)	N(人)
20～30代	男性	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	50.0%	7.1%	100.0%	9.5	14
	女性	15.4%	15.4%	15.4%	15.4%	7.7%	30.8%	100.0%	10.08	13
40代	男性	0.0%	12.5%	12.5%	16.7%	45.8%	12.5%	100.0%	9.79	24
	女性	4.2%	29.2%	16.7%	25.0%	12.5%	12.5%	100.0%	6.92	24
50代	男性	0.0%	2.3%	16.3%	16.3%	34.9%	30.2%	100.0%	11.44	43
	女性	6.7%	6.7%	20.0%	46.7%	6.7%	13.3%	100.0%	7.87	15
60代	男性	0.0%	0.0%	7.7%	30.8%	23.1%	38.5%	100.0%	12.92	13
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	-	1
合計	男性	0.0%	4.3%	13.8%	20.2%	38.3%	23.4%	100.0%	11.11	94
	女性	7.5%	18.9%	17.0%	28.3%	11.3%	17.0%	100.0%	7.91	53

ここまでの結果から、50代以下の世代について、男性は労働時間が長いけど休日余暇時間も長く、女性は労働時間が短いけど休日余暇時間も短い、そして平日余暇時間に差はみられない、とまとめることができる。この違いは、男性は仕事、女性は家庭に重きを置いているためだと考えられる。また、60代については定年を迎えるため50代以下とは異なる生活を送っていることがわかる。

3. 余暇の過ごし方

前項では、総合科学部卒業生の余暇時間が実際にはどれくらいあるのかをみてきた。ここでは、その余暇時間をどのように過ごしているかについて世代×性別ごとにみていく。

(1)余暇活動

表4は、余暇に行っている活動について示している。全ての世代において男女ともに「休養」「家庭」の割合が高く、それに加えて男性は「趣味」、女性は「友人・知人と過ごす」にはっきり分かれている。また、40代男性の「仕事の勉強」が41.7%であったのに対し、女性では4.2%と男性の10分の1程度であることがわかる。「仕事の勉強」について同じ女性の中で比較しても、20～30代女性で30.8%、50代女性で20.0%と比較的多く、40代女性の少なさが際立っている。このことから、特に40代女性では仕事に対して時間を使うことができず、その分家庭のことに時間を奪われていると予想できる。また、男女ともに50代では多数の項目を選択している人が多いことから、活動の幅が広がっていることがわかる。この傾向は特に女性で顕著に表れている。理由としては、50代に入り子どもが自立したために、空いた時間を余暇活動に充てることのできるようになったためではないかと考えられる。

表4 余暇活動(Sq33-1)(MA)

		仕事の勉強	教養の勉強	文化的活動	趣味	休養	家庭	友人・知人	社会活動	その他	N(人)
20～30代	男性	14.3%	7.1%	14.3%	64.3%	71.4%	78.6%	28.6%	7.1%	14.3%	14
	女性	30.8%	7.7%	7.7%	30.8%	76.9%	38.5%	46.2%	0.0%	0.0%	13
40代	男性	41.7%	16.7%	16.7%	66.7%	62.5%	66.7%	16.7%	8.3%	0.0%	24
	女性	4.2%	16.7%	16.7%	37.5%	79.2%	62.5%	41.7%	8.3%	0.0%	24
50代	男性	33.3%	28.9%	15.6%	57.8%	71.1%	60.0%	28.9%	4.4%	11.1%	45
	女性	20.0%	33.3%	60.0%	46.7%	86.7%	73.3%	80.0%	20.0%	6.7%	15
60代	男性	0.0%	35.7%	0.0%	50.0%	71.4%	71.4%	35.7%	7.1%	7.1%	14
	女性	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1

(2)交友関係

表5は総合科学部卒業生の友人人数、表6はその友人の種類を示している。友人人数については、ほとんどの世代において男女ともに「5～11人」が最も多く、差はみられなかった。友人の種類については、全ての世代において男女ともに「職場」「地元」「大学」に集中しているが、細かくみると「職場」の友人が年齢が上がるにつれて増加していたのに対して、「地元」「大学」の友人とは次第に疎遠になっていることがうかがえる。また、女性はこの3つに加えて「子ども関係」の友人が多かった。さらに、50代女性ではどの項目でも比較的数字が高く、幅広い友人関係を持っていることがわかる。特に「趣味・習い事」の50.0%は他の性別・世代と比べて最も高く、前述の50代女性における余暇活動の多様化を裏付けている。

表5 友人人数(Q34)

		0人	1～2人	3～4人	5～11人	12人以上	合計	平均 (人)	N(人)
20～30代	男性	6.7%	0.0%	6.7%	46.7%	40.0%	100.0%	11.5	15
	女性	0.0%	28.6%	0.0%	57.1%	14.3%	100.0%	11.08	14
40代	男性	4.2%	8.3%	8.3%	54.2%	25.0%	100.0%	10.13	24
	女性	3.4%	20.7%	6.9%	37.9%	31.0%	100.0%	7.17	29
50代	男性	6.7%	13.3%	8.9%	48.9%	22.2%	100.0%	11.12	45
	女性	6.7%	0.0%	13.3%	53.3%	26.7%	100.0%	11.73	15
60代	男性	7.1%	14.3%	21.4%	28.6%	28.6%	100.0%	11.36	14
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	-	1
合計	男性	6.1%	10.2%	10.2%	46.9%	26.5%	100.0%	-	98
	女性	3.4%	16.9%	6.8%	45.8%	27.1%	100.0%	-	59

表6 友人の種類(Sq34-1)(MA)

		職場	趣味・ 習い事	ボラン ティア	地元	大学	SNS	子ども 関係	N(人)
20～30代	男性	46.2%	23.1%	15.4%	84.6%	92.3%	15.4%	7.7%	13
	女性	46.2%	23.1%	0.0%	46.2%	61.5%	0.0%	46.2%	13
40代	男性	52.2%	8.7%	13.0%	60.9%	69.6%	8.7%	17.4%	23
	女性	52.2%	26.1%	13.0%	65.2%	47.8%	4.3%	52.2%	23
50代	男性	56.1%	22.0%	12.2%	53.7%	73.2%	4.9%	12.2%	41
	女性	57.1%	50.0%	28.6%	64.3%	42.9%	0.0%	57.1%	14
60代	男性	76.9%	15.4%	7.7%	61.5%	46.2%	7.7%	7.7%	13
	女性	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	1

(3)現在参加している活動・集団

表7は、現在参加している活動や集団を示している。20～40代の男女を比べてみると、男性は「趣味」、女性は「教育活動」にはっきりと分かれている。逆に男性は「教育活動」に参加している割合が低く、女性に任せきりであることがうかがえる。とはいえ、「仕事の勉強会」において40代男性で41.2%、50代男性で32.4%と他の世代・性別と比べて高いことから、前述の40代、50代の男性が仕事を重要視していることが裏付けられており、「教育活動」に携わる余裕がないこともまた事実である。また、50代の男女を比較すると、男性は仕事による制約が大きく活動にバリエーションがない一方で、女性は50代になると数値が大きく分散することから、やはり一般的に子供が自立するこの年代を境に活動が多様化しているといえる。

表7 参加集団(Q35)(MA)

		文化的活動	趣味活動	同窓会	宗教活動	政治活動	PTAなど教育活動	高齢者・障害者支援	環境保全
20～30代	男性	8.3%	83.3%	16.7%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
	女性	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%
40代	男性	11.8%	64.7%	29.4%	5.9%	0.0%	17.6%	5.9%	0.0%
	女性	21.1%	42.1%	15.8%	5.3%	10.5%	57.9%	0.0%	15.8%
50代	男性	27.0%	45.9%	54.1%	2.7%	5.4%	16.2%	2.7%	5.4%
	女性	46.7%	53.3%	33.3%	13.3%	0.0%	20.0%	13.3%	6.7%
60代	男性	16.7%	66.7%	41.7%	16.7%	0.0%	8.3%	8.3%	8.3%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

		国際交流	平和活動	災害支援	地域活動	同業者組合	仕事の勉強会	その他	N(人)
20～30代	男性	8.3%	0.0%	0.0%	25.0%	8.3%	16.7%	16.7%	12
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10
40代	男性	5.9%	0.0%	5.9%	17.6%	5.9%	41.2%	0.0%	17
	女性	10.5%	0.0%	0.0%	36.8%	0.0%	10.5%	0.0%	19
50代	男性	2.7%	5.4%	2.7%	48.6%	13.5%	32.4%	8.1%	37
	女性	6.7%	0.0%	0.0%	46.7%	6.7%	13.3%	0.0%	15
60代	男性	0.0%	0.0%	0.0%	46.7%	6.7%	13.3%	0.0%	12
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1

(4)深く関わっている活動・集団

表8は、普段深く関わっている活動・集団を示している。「趣味活動」はほとんどの世代で男女ともに高いが、20～40代の女性では3割に満たず多いたとはいえない。代わりに「教育活動」の割合が高いことから、この世代の女性は「趣味活動」よりも「教育活動」に深く関わっている、あるいはそうせざるを得ないことがわかる。また、「地域活動」はQ35の現在参加している活動・集団では多くの世代・性別で数値が高かったが、ここでは参加していると答えた人は一部であった。このことから、「地域活動」には参加しているものの、その程度はあまり深くはないといえる。

表8 参加集団(深い)(Q35-1)(MA)

		文化的活動	趣味活動	同窓会	宗教活動	政治活動	PTAなど教育活動	高齢者・障害者支援	環境保全
20～30代	男性	9.1%	81.8%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%
	女性	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%
40代	男性	13.3%	66.7%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%
	女性	27.3%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%	54.5%	0.0%	9.1%
50代	男性	18.5%	48.1%	22.2%	0.0%	0.0%	14.8%	3.7%	3.7%
	女性	35.7%	42.9%	21.4%	7.1%	0.0%	7.1%	14.3%	7.1%
60代	男性	20.0%	50.0%	10.0%	20.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
	女性	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

		国際交流	平和活動	災害支援	地域活動	同業者組合	仕事の勉強会	その他	N(人)
20～30代	男性	9.1%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	9.1%	11
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10
40代	男性	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	20.0%	0.0%	17
	女性	9.1%	0.0%	0.0%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%	19
50代	男性	0.0%	0.0%	0.0%	40.7%	0.0%	29.6%	7.4%	35
	女性	7.1%	0.0%	0.0%	21.4%	7.1%	7.1%	0.0%	15
60代	男性	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%	12
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1

(5)余裕があれば参加してみたい活動・集団

表9は、余裕があれば参加してみたい活動・集団を示している。ここでは、今の生活で満足しているため参加したい活動は特にないという回答も多かった。しかし、「趣味活動」の40代女性で50.0%、「仕事の勉強会」の20～30代女性で50.0%と非常に高いことから、半数の女性がこれらの活動をやりたい気持ちがあるにもかかわらずできていない現状があることがわかった。これは、20～40代の女性における家事や育児などの制約が大きいためだと考えられる。また、男性については全体的に多くの項目に数値が分散しており、Q35からわかるように現在参加している活動のバリエーションは少ない男性だが、何かをやりたいという意欲はあるということがうかがえる。

表9 参加集団(余裕)(Q35-2)(MA)

		文化的活動	趣味活動	同窓会	宗教活動	政治活動	PTAなど教育活動	高齢者・障害者支援	環境保全
20～30代	男性	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%
	女性	12.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	12.5%
40代	男性	46.2%	30.8%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	46.2%
	女性	12.5%	50.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	12.5%
50代	男性	63.6%	22.7%	0.0%	0.0%	4.5%	9.1%	4.5%	27.3%
	女性	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%
60代	男性	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	42.9%
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

		国際交流	平和活動	災害支援	地域活動	同業者組合	仕事の勉強会	N(人)
20～30代	男性	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	0.0%	28.6%	7
	女性	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	50.0%	8
40代	男性	30.8%	15.4%	0.0%	30.8%	0.0%	15.4%	13
	女性	25.0%	25.0%	18.8%	12.5%	0.0%	12.5%	16
50代	男性	31.8%	9.1%	13.6%	0.0%	4.5%	18.2%	22
	女性	22.2%	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	33.3%	9
60代	男性	28.6%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	7
	女性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1

4. 世代×性別ごとにみた余暇の実態まとめ

(1)20～30 代男性

労働時間は他の世代の男性と比べると最も短い。友人の種類では SNS と回答した割合が比較的高く、インターネット利用者が多い世代であることが特徴である。また、趣味の活動に参加している割合が突出して高い。

(2)20～30 代女性

他の世代の女性と比較すると最も労働時間が長く、余暇活動・参加集団ともに仕事の勉強（会）と回答した女性も多いことから、仕事に熱心な人が多いことが伺える。余暇時間は友人・知人と過ごす人が多く、逆に家庭で過ごす人は比較的少ない。友人の内訳としては大学や地元、職場が多い。加えて子ども関係の友人を持つ人も多いという点において男性とは大きく異なっている。これは教育活動に参加している女性が多いためだと考えられる。

(3)40 代男性

徐々に立場が高くなり責任も大きくなるため、20～30代と比べて労働時間が増加している。しかし休日余暇時間は女性よりも長く、平日にたくさん働く分、休日はしっかり休んでいるようである。とはいえ、余暇に仕事の勉強をしている人も多く、このことから40代男性が仕事を重要視していることが伺える。このように仕事による制約が大きいため「教育活動」に携わる余裕がなく女性に任せきりにしている人が多い。また余暇活動にもバリエーションがなく、趣味をして過ごしている人が多い一方でそれ以外の活動に参加している人は少ない。しかし何かの活動をしたいという意思はあるということが見受けられる。

(4)40 代女性

40代女性は家事や子育てなど家庭のことに時間を奪われている人が多く、労働時間は20～30代の女性と比べて減少している。家庭の仕事は平日休日を問わずこなさなければならないためか、女性の休日余暇時間は男性よりも少ない。余暇活動では20～30代同様友人・知人と過ごす人が多い一方で、仕事の勉強をしている人が他の世代と比べても圧倒的に少ない。参加集団では20～30代同様教育活動が高く、男性に多かった趣味活動は少ない。このように、40代女性は仕事よりも家庭に重きを置く、あるいは置かざるを得ない状況にあり、自分のために使う時間はあまりないことが見受けられる。

(5)50 代男性

40代男性同様仕事に重きを置いている傾向がみられるが、50代になると部長などの高い役職で安定している人も多いためか、40代ほど労働時間が長くないようである。また余暇を趣味よりも休養に充てている人が増加しており、公私ともに生活が落ち着く時期だと考えられる。参加集団では地域活動に深く関わっている人が多く、自分自身のことに加え、地域に貢献する余裕があることが見受けられる。このような50代における生活の安定は、女性の余暇活動の多様化からも明らかであり、男性も様々な活動をしたいという意思があるようだが、まだ仕事による制約が大きいため実際に活動することはできていないようである。

(6)50 代女性

40代女性同様、労働時間は少ないがその分家事に従事しているため休日の余暇時間が少ない。しかし、子どもが自立し子育てという制約がなくなったという点が40代女性とは異なっており、50代女性では自分のために充てる時間が増加していることがわかる。余暇活動では多くの女性が多数の項目

を選択しており、活動の幅が広がったことがうかがえる。参加集団では 20～40 代の女性で最も多かった教育活動が急激に減少し、その他の活動の割合が増加している。このように、女性のライフスタイルは子どもが自立する 50 代でターニングポイントを迎えたと考えられる。

(7)60 代男性

定年を迎え退職した人も多いため、平日余暇時間が大きく増加し、休日余暇時間も少し増加している。一方で、労働時間が減少したわけではないため、働き続けている人も多いと考えられる。余暇は休養したり家庭で過ごしたりと、ゆっくりしている人が多い。活動の幅が広い人も存在するが、それほど多くはないようである。定年は一般的に 65 歳であるが、人によって既に退職した人と働き続けている人がいるため、ライフスタイルにも個人差が見受けられた。

(8)60 代女性

回答者が一人であるためなし。

(9)まとめ

以上の内容をまとめると、まず男性は若い頃は仕事に重点を置いた生活を送りながら余暇時間には自分の趣味活動に取り組んだり家庭で過ごしたりしている。年齢が上がると仕事が安定し生活に余裕が生まれるために地域活動のような社会貢献を行うようになり、さらに年を重ね定年退職を迎え職場という社会との繋がりがなくなると、新たな繋がりを求めて幅広い活動に参加するようになる。一方女性は、若い頃は仕事をしているが結婚・出産を機に家事や子育てなど家庭に重きを置いた生活を送りようになり、余暇時間には友人と過ごすことでリフレッシュしているが自分のために使う時間はあまりない。そして子どもが自立する 50 代にターニングポイントを迎え、空いた時間で自分の好きな活動を行うことができるようになる。このように、余暇の実態にはそれぞれの世代におけるライフステージや性別ごとの役割などが深く関係しているのである。

余暇の実態の中でも特に次の二つの点について問題があると考えられる。一つは、子育て中の女性が自分のための時間を設けることができないということである。休日余暇時間の短さや教育活動に関わる割合の男女差からわかるように、この時期の女性は家庭のことで手一杯で、自分のことを気にかける余裕がないと考えられる。実際、余裕があれば参加したい活動の質問において 20～30 代女性の「仕事の勉強会」、40 代女性の「趣味活動」という自分にまつわる活動の項目が非常に高く、参加したくてもできていない現状が見受けられた。二つ目は、男性は家計の担い手としていつまで仕事をしなければならないのかということである。男性は退職後に余暇活動が多様化すると考えられるが、定年の引き延ばしや年金の減額に不安を感じ仕事を辞められない人も多く、今回の調査でも働き続けている 60 代男性が多かった。子どもの自立という明確なターニングポイントがある女性と異なり、男性はいつまで働かなければならないのか不明瞭なのである。子育て中の女性同様、退職間際の 50～60 代男性でも、余裕があれば参加したい活動の質問において多く項目が選択されており、この二つの頃が余暇に対するフラストレーションが溜まりやすい時期であると考えられる。これらの時期に限らず、余暇は心身を健康に保つために必要不可欠なものであり、仕事や家庭によって過度に制限されてはならないため、適度なバランスを保っていかねばならないといえるだろう。

2 節 就労形態別にみた女性の余暇生活

坂田詩織

1)はじめに

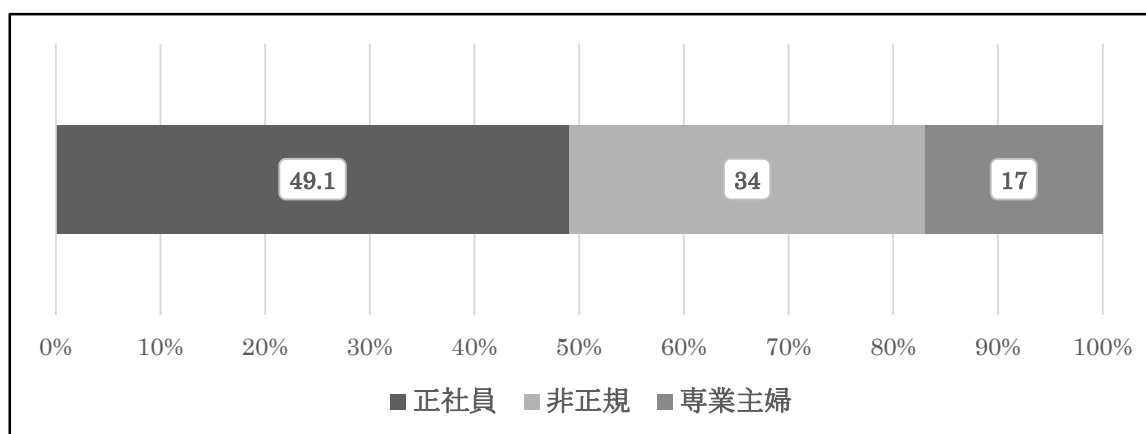
2～4 項では、余暇の実態について世代・男女別に見てきたが、本項では女性の働き方がバラエティに富んでいることに着目した。男性に比べて女性は、正社員だけでなくパートタイム労働や専業主婦といった就労形態の違いがより豊富に見られる。このような働き方の違いは、余暇の活動に影響しているのではないかと考え、質問紙に回答していただいた総合科学部卒業女性を「正社員」「非正規雇用」「専業主婦」の3つの形態に分類し、余暇活動の違いについて分析していく。

2)分類の説明

最初に、上記で述べた3つの分類について説明する。

まず、Q21 より現在仕事に就いている人と無職である人に分類し、無職であると回答した人を「専業主婦」とした。その後、Sq21-6「現在の就業形態」によって 1. 正社員を「正社員」、2. 契約社員・派遣社員と 3. パート・アルバイトを「非正規」に分類した。以上の3分類の分布は、以下のとおりである(表 10)。約半数が正社員として現在働いている一方で、非正規で働く人や専業主婦として現在仕事に就いていない人も一定数いることがわかる。

表 10 女性の就労形態別人数 N=53



3)自由時間

まず、平日と休日の自由時間について、就業形態別に見てどのような違いがあるのかを見ていきたい。表 11 と表 12 はそれぞれ、平日と休日の「自由に使える時間」(Q33) を就業形態別の表にしたものである。

表 11 を見ると平日の自由時間は、働いている人よりも専業主婦の方が長いことが分かる。特に正社員は4時間未満に8割以上の人集中しており、一日の多くを労働に割いていることが予想できる。非正規で働く人もまた、4時間未満に6割以上の人集中している。一方で専業主婦は母数が少ないものの、2時間から10時間までの間に広く分散しており、仕事の有無によって平日の自由時間は左右されることが分かる。

次に、表 12 の休日自由時間については、正社員は短い人から長い人まで広く分散し、非正規で働く人は6時間以上10時間未満に約半数が集中している。一方で専業主婦は2時間から6時間までの人が多くなっており、働いている人よりも短い時間の方に寄って分布していることが分かる。

表 11 と表 12 で自由時間の分布を見たが、表 13 では自由時間の平均値をとった。現在働いている人でも特に正社員は、平日の自由時間が2.48時間と最も短いが、休日は8.77時間と大きく自由時間が

延びることが分かる。働いている人の自由時間は平日と休日で大きく差が開いているのに対して、専業主婦は、平日と休日あまり差がみられず、むしろ休日の方が約1時間短くなっている。また、専業主婦は正社員や非正規の人と比較すると、平日自由時間は最も長くなっているが、休日自由時間は最も短くなっている。専業主婦としての役割に、平日にも休日にも同様に求められる家事労働があることや、休日は夫や子供が家庭にいることによって、さらに自由時間が削られてしまうのではないかと考えられる。

表 11 平日自由時間(Q33) * *

	2時間未満	2時間以上 4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 10時間未満	10時間以上 15時間未満	15時間以上	合計	N (人)
正社員	45.5%	36.4%	4.5%	9.1%	4.5%	0.0%	100.0%	22
非正規	11.8%	52.9%	17.6%	0.0%	17.6%	0.0%	100.0%	17
専業主婦	0.0%	33.3%	22.2%	33.3%	0.0%	11.1%	100.0%	9
合計	25.0%	41.7%	12.5%	10.4%	8.3%	2.1%	100.0%	48

表 12 休日自由時間(Q33)

	2時間未満	2時間以上 4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 10時間未満	10時間以上 15時間未満	15時間以上	合計	N (人)
正社員	9.1%	22.7%	9.1%	22.7%	13.6%	22.7%	100.0%	22
非正規	0.0%	17.6%	11.8%	47.1%	11.8%	11.8%	100.0%	17
専業主婦	11.1%	33.3%	33.3%	11.1%	0.0%	11.1%	100.0%	9
合計	6.3%	22.9%	14.6%	29.2%	10.4%	16.7%	100.0%	48

表 13 自由時間の平均値(Q33)

	平日	休日	N (人)
正社員	2.48	8.77	22
非正規	4.03	8.00	17
専業主婦	6.89	6.00	9

4) 自由時間の過ごし方

ここでは、3) で見てきた自由時間について、その時間をどのように過ごしているかについてまとめた。表 14 は、Sq33-1 で質問した「自由時間の過ごし方」について「5. 休養」の選択肢を除いた○の数別に分析した表である。自由時間をどのように過ごしているのか、その活動の種類豊富さを見た。まず、4~5 個という過ごし方が豊富な人は専業主婦に多かった。一方で、現在働いている正社員と非正規の人は1~3 個に集中しており、その割合は正社員で81.9%、非正規では88.2%にのぼる。専業主婦は平日の自由時間が働いている人よりも長いぶん、様々な過ごし方ができるのだろう。

表 15 では3 分類の平均値をとった。大きな差であるとは言えないが、専業主婦が最も多いことが分かる。また表 16 では、自由時間の過ごし方の種類について詳しく見ている。専業主婦は働いている人と比べると、「趣味」の回答は少ないが、「家庭」「教養の勉強」「文化的活動」「社会活動」において多くなっており、自由時間の活動がバラエティに富んでいることが見てとれる。また、専業主婦であることによって現職の労働時間がゼロであっても、休養が増えるというわけではないことも分かる。

表 14 自由時間の過ごし方の数(休養を除く)(Q33-1) *

	0個	1個	2個	3個	4個	5個	6~7個	合計	N (人)
正社員	4.5%	36.4%	18.2%	27.3%	4.5%	0.0%	9.0%	100.0%	22
非正規	5.9%	35.3%	35.3%	17.6%	5.9%	0.0%	0.0%	100.0%	17
専業主婦	11.1%	33.3%	0.0%	0.0%	22.2%	33.3%	0.0%	100.0%	9
合計	6.3%	35.4%	20.8%	18.8%	8.3%	6.3%	4.2%	100.0%	48

表 15 自由時間の過ごし方の数の平均値(Sq33-1)

	平均値 (標準偏差)	N (人)
正社員	2.32 (1.70)	22
非正規	1.82 (1.01)	17
専業主婦	2.89 (2.09)	9
合計	2.25 (1.59)	48

表 16 自由時間の過ごし方(Q33-1)(MA)

	1仕事の勉強	2教養の勉強	3文化的活動	4趣味	5休養	
正社員	22.7%	13.6%	18.2%	40.9%	81.8%	
非正規	11.8%	5.9%	11.8%	41.2%	82.4%	
専業主婦	0.0%	44.4%	44.4%	22.2%	77.8%	
合計 (回答数)	7	8	10	18	39	
		6家庭	7友人・知人	8地域の活動	9社会活動	N (人)
		59.1%	54.5%	13.6%	4.5%	22
		47.1%	47.1%	11.8%	0.0%	17
		77.8%	55.6%	11.1%	33.3%	9
		28	25	6	4	48

5) 友人

次に、友人の人数とその友人の種類について見ていきたい。表 17 では友人の人数を、表 18 ではその数の平均値を分析した。表 17 を見ると、働いている人よりも専業主婦の方が友人の人数が多い方へ寄っており、特に 11~20 人の分布が目立って多いことが分かる。一方、働いている人は 3~10 人という少なすぎず多すぎない数に 6~7 割が集中しており、1~2 人という少なめの人数に 2~3 割がいる。表 18 の平均値を見てみると、特に非正規で働く人の数が目立って少なく、大きな差ではないが専業主婦の人が最も多くなっている。

表 17 友人人数(Q34) *

	0人	1~2人	3~5人	6~10人	11~20人	50~100人	合計	N (人)
正社員	0.0%	22.7%	31.8%	36.4%	4.5%	4.5%	100.0%	22
非正規	0.0%	29.4%	23.5%	41.2%	5.9%	0.0%	100.0%	17
専業主婦	11.1%	0.0%	33.3%	11.1%	44.4%	0.0%	100.0%	9
合計	2.1%	20.8%	29.2%	33.3%	12.5%	2.1%	100.0%	48

表 18 友人人数の平均値(Q34)

	平均値 (標準偏差)	N (人)
正社員	9.27 (14.09)	22
非正規	6.59 (4.78)	17
専業主婦	10.11 (7.69)	9
合計	8.48 (10.43)	48

そして、表 19 はその友人がどのような友人であるかについての回答をまとめた。まず、「職場」の友人をもつ人は正社員、専業主婦、非正規という順番で多く、正社員は生活の中心に仕事があるのだろうと想像できる。一方で、非正規で働く人の職場での友人があまり多くないことから、職場での関係があまり広がらない、または関係を築きにくい環境があるのではないかと考えられる。現在仕事をしていない専業主婦の人には、以前の職場でのつながりが円満な状態で続いているのだろうと予測できる。また、「ボランティア」でのつながりが専業主婦に目立って多いことが見てとれる。4) 自由時間の過ごし方の分析のなかで、専業主婦が自由時間を「文化的活動」「社会活動」といった活動にあてていることから、ボランティア活動が含まれているのではないかと想像できる。つながりを築くことのできる充実したかわり方をしていないのではないだろうか。続いて、「子供関係」の友人は専業主婦に非常に多く、次いで非正規にも多いが、この2分類に比べると正社員の人のが少なさが目立つ。そして、「趣味・習い事」での友人は非正規で働く人に最も少なく、非正規で働く人の職場や趣味活動の場において、つながりをつくりにくい環境があるのかもしれない。また全体的に見て、専業主婦の人の友人がバラエティに富んでいることにも注目したい。

表 19 友人の種類(Q34-1)(MA)

	1職場	2趣味・習い事	3ボランティア	4地元	5大学	6SNS	7子供関係	N (人)
正社員	72.7%	31.8%	4.5%	59.1%	59.1%	4.5%	18.2%	22
非正規	35.3%	17.6%	5.9%	52.9%	35.3%	0.0%	64.7%	17
専業主婦	44.4%	33.3%	44.4%	55.6%	44.4%	0.0%	88.9%	9
合計(回答数)	26	13	6	27	23	1	23	48

6) 集団・活動への参加

最後に、Q35 で質問した集団・活動への参加について、表 20～表 24 にまとめた。まず表 20 では、参加をしていると回答した○の数についてまとめた。1～2 個と少ない人は正社員、非正規、専業主婦の順番に多いことが分かるが、専業主婦だけを見ると少ない人と多い人に分散していることも分かる。表 21 では参加数の平均値をとっているが、仕事に割く時間の長い正社員ほど少なく、専業主婦は 2.71 と最も多い。

表 20 集団・活動への参加数(Q35)(MA)

	1個	2個	3個	4個	5個	6個	合計	N (人)
正社員	50.0%	35.0%	0.0%	10.0%	0.0%	5.0%	100.0%	20
非正規	30.8%	38.5%	15.4%	7.7%	7.7%	0.0%	100.0%	13
専業主婦	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%	0.0%	100.0%	7
合計	40.0%	35.0%	7.5%	7.5%	7.5%	2.5%	100.0%	40

表 21 加入団体数の平均値(Q35)

	平均値 (標準偏差)	N (人)
正社員	1.90 (1.33)	20
非正規	2.23 (1.24)	13
専業主婦	2.71 (1.70)	7
合計	2.15 (1.37)	40

次に、5) 友人の分析よりボランティアでのつながりが専業主婦に目立って多いことが分かったが、以下の表 22 を見ると「高齢者・障害者活動」「環境保全活動」「国際交流」といった活動が「ボランティア」なのではないかと考えられる。特に「国際交流」の活動では、参加、深い関わりの両方で専業主婦の値が目立っていることが分かる(表 22、表 23)。また、「教育活動」は3分類ともに多くなっており、女性は就労形態にかかわらず教育活動に多く参加していることが分かる。

表 22 集団・活動(参加)(Q35)(MA)

	1文化的活動	2趣味活動	3同窓会	4宗教活動	5政治活動	6教育活動	
正社員	25.0%	55.0%	10.0%	0.0%	0.0%	45.0%	
非正規	7.7%	30.8%	23.1%	7.7%	7.7%	61.5%	
専業主婦	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	14.3%	57.1%	
合計(回答数)	9	18	6	1	2	21	
	7高齢者障害者活動	8環境保全活動	9国際交流	12地域活動	13同業者組合	14仕事の勉強会	N(人)
	0.0%	5.0%	0.0%	30.0%	5.0%	15.0%	20
	0.0%	7.7%	0.0%	61.5%	7.7%	7.7%	13
	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	7
	1	3	3	16	2	4	40

表 23 集団・活動(深い関わり)(Sq35-1)(MA)

	1文化的活動	2趣味活動	3同窓会	6教育活動		
正社員	27.3%	36.4%	9.1%	36.4%		
非正規	0.0%	36.4%	18.2%	54.5%		
専業主婦	42.9%	28.6%	14.3%	57.1%		
合計(回答数)	6	10	4	14		
	7高齢者障害者活動	8環境保全活動	9国際交流	12地域活動	13同業者組合	N(人)
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11
	0.0%	9.1%	0.0%	72.7%	9.1%	11
	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	7
	1	1	2	9	1	29

また、5) 友人の分析より、非正規で働く人の職場や趣味活動の場において、つながりをつくりにくい環境があるのかもしれないと感じたが、以下の表 24 「余裕があれば新たにやりたい活動」を見てみると、非正規の人による「趣味活動」や「仕事の勉強会」といった回答は多いことが分かる。つまり、活動に参加したいという思いはあるけれど、現実として参加できておらず、つながりを築くことができていないのかもしれない。では、現在非正規の人が余暇にどのような活動をしているのかについて表 22、表 23 を見てみると「地域活動」が非常に目立っていることが分かった。また、表 24 を見ると「高齢者・障害者活動」「環境保全活動」「国際交流」「平和活動」といった社会貢献活動において、専業主婦の人は実際の参加も目立っていたが、現在参加していない人の中にも余裕があれば新たに参加

してみたいという人がいることが分かった。

表 24 集団・活動(新たな関心)(Sq35-2)(MA)

	1文化的活動	2趣味活動	3同窓会	6教育活動	7高齢者障害者活動		
正社員	21.4%	28.6%	7.1%	7.1%	14.3%		
非正規	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
専業主婦	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%		
合計(回答数)	6	11	1	1	3		
	8環境保全活動	9国際交流	10平和活動	11災害支援	12地域活動	14仕事の勉強会	N(人)
	14.3%	14.3%	7.1%	28.6%	14.3%	7.1%	14
	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	50.0%	10
	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	33.3%	6
	3	5	5	4	3	8	30

7)おわりに

本項では女性の余暇活動について就労形態別に見てきたが、特に専業主婦の人の余暇利用や友人とのつながりが豊富に見えた。平日の自由時間が多いことを余暇の活動に上手く生かし、幅広くいろいろな活動に参加しているように感じた。正社員として働く女性は、男性と同様に生活の中心に仕事がある一方で、専業主婦の人は仕事ではない場面で活躍していることが分かった。専業主婦として仕事に就いていないことや仕事を辞めざるを得なかったことがマイナスに語られることは少なくないと思うが、働いている人よりも長い余暇の時間をボランティアのような奉仕的活動にあてるなど、社会に対して役割を果たしていることが分かり、専業主婦ならではの良さが余暇利用の豊富さに見られたように感じた。

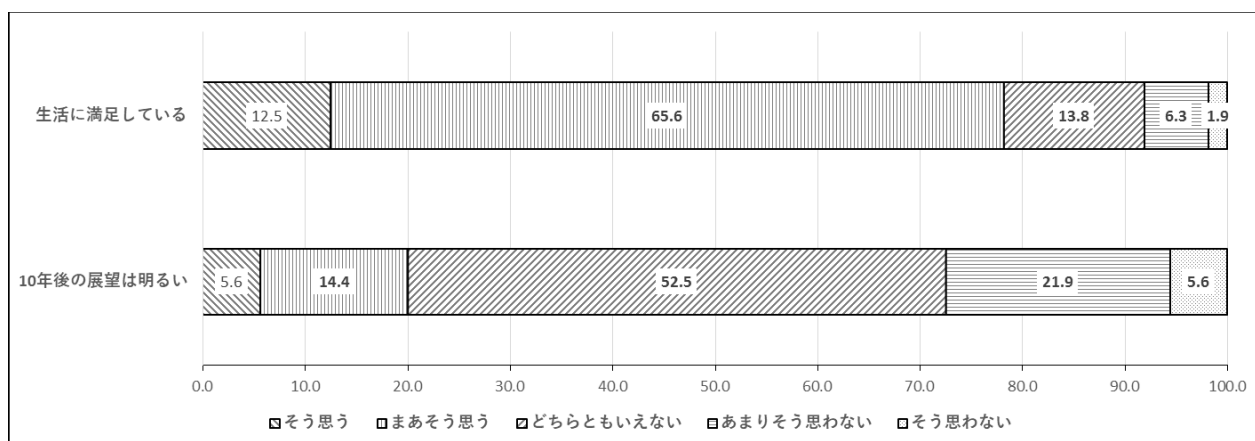
3節 総合科学部卒業生の「生活満足度」と「将来展望」

木戸調

1. はじめに

本節では、総合科学部卒業生がどのような意識を持って生活をしているかを検討していく。その中でも、生活の満足度を聞く問いと、10年後の展望が明るいかを聞く問いを比較した際に、次のような結果が得られた。生活の満足度を聞く問いでは、約8割の人が「そう思う」「まあそう思う」と答えているのに対し、10年後の展望が明るいかを聞く問いでは、約2割の人しか「そう思う」「まあそう思う」と答えられていない。

図1 生活満足(Q39.9)と10年後の展望(Q39.10)



また、表2は生活満足度を聞く問いと10年後の展望が明るいかを聞く問いをクロス集計したものである。ここでは、生活に満足しているかどうかを議論するため、「そう思う」「まあそう思う」を足して「満足」に、「どちらとも言えない」はそのまま「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」「そう思わない」を足して「不満」とした。10年後の展望についても同様に、「そう思う」「まあそう思う」を足して「10年後の展望は明るい」に、「どちらとも言えない」はそのまま「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」「そう思わない」を足して「10年後の展望は明るくない」とした。生活満足において「満足」と回答した人の内、20.0%が「10年後の展望は明るい」と回答している。一方、「不満」回答した人の内、「10年後の展望は明るくない」と答えた人は61.5%にのぼる。全体を通して生活に満足している人ほど10年後の展望が明るく、生活に不満を抱いている人は10年後の展望が明るくない、という傾向が指摘できる。しかし、生活に満足している人でも、21.6%の人が「10年後の展望は明るくない」と回答している事は特筆しておくべきであろう。

表2 生活満足と10年後の展望(Q39.10) **

	10年後の展望は明るい	どちらとも言えない	10年後の展望は明るくない	合計	N(人)
満足	20.0%	58.4%	21.6%	100.0%	125
どちらとも言えない	27.3%	31.8%	40.9%	100.0%	22
不満	7.7%	30.8%	61.5%	100.0%	13
合計	20.0%	52.5%	27.5%	100.0%	160

そこで本章では、総合科学部卒業生のうちどのような人が生活に不満を持っているのか、あるいは10年後の展望が明るいと言えられないのかという問いを立て、分析していく。特に総合科学部の卒業生は高い学歴を持ち、その約5割の人々が800万円以上の世帯収入を得ている。全国の世帯収入の平均である541万9千円に比べると、極めて高い水準であると言える（厚生労働省 2015: 11 頁）。このような、高学歴・高収入であり、一見すると「安定している」と思われる総合科学部卒業生がなぜ自分の「10年後の展望は明るい」と答えられていないのだろうか。

そこで性別、世代といった基本的な属性から分析していく。まず性別であるが、表3は性別と生活満足度を聞く問いとをクロス集計したものである。これを見ると、男性では「満足」と回答している人が75.0%、「不満」と回答している人が13.0%である。一方で、女性において「満足」と回答している人が81.7%、「不満」と回答している人が1.7%という結果となった。男性のほうで生活満足度が低いといえよう。

表3 性別と生活満足(Q39.9) *

	満足	どちらとも言えない	不満	合計	N(人)
男性	75.0%	12.0%	13.0%	100.0%	100
女性	81.7%	16.7%	1.7%	100.0%	60
合計	77.5%	13.8%	8.8%	100.0%	160

一方、表4は性別と10年後の展望を聞く問いとをクロス集計したものであるが、こちらでは有意な男女差は見られなかった。男女共に「どちらとも言えない」という回答が過半数を超えており、男性では53.0%、女性では51.7%である。

表4 性別と10年後の展望(Q39.10)

	10年後の展望は明るい	どちらとも言えない	10年後の展望は明るくない	合計	N(人)
男性	21.0%	53.0%	26.0%	100.0%	100
女性	18.3%	51.7%	30.0%	100.0%	60
合計	20.0%	52.5%	27.5%	100.0%	160

次に、世代について見ていきたい。まず、表5は世代と生活満足度を聞く問いとをクロス集計したものである。これを見ると、「満足」と答えている人は、各世代ともに7割を上回っており、ほとんど世代差はなく、全体に生活満足度は高いと言える。ただし、50代において、「不満」と答えている人が13.3%いることも確認できる。50代で不満が高まっているのではないだろうか。

表5 世代と生活満足(Q39.9)

	満足	どちらとも言えない	不満	合計	N(人)
20~30代	72.4%	20.7%	6.9%	100.0%	29
40代	84.9%	11.3%	3.8%	100.0%	53
50代	75.0%	11.7%	13.3%	100.0%	60
60代	78.6%	14.3%	7.1%	100.0%	14
合計	78.2%	13.5%	8.3%	100.0%	156

一方、表6は世代と10年後の展望を聞く問いとをクロス集計したものである。20～30代では44.8%が「10年後の展望は明るい」と答えているのに対し、60代になると14.3%にまで低下している。一方、20～30代では10.3%が「10年後の展望は明るくない」と答えているのに対し、60代では42.9%まで上昇している。このように10年後の展望においては、年齢があがるに連れて「10年後の展望は明るくない」と回答する傾向が指摘できる。

表6 世代と10年後の展望 **

	10年後の展望は明るい	どちらとも言えない	10年後の展望は明るくない	合計	N(人)
20～30代	44.8%	44.8%	10.3%	100.0%	29
40代	20.8%	56.6%	22.6%	100.0%	53
50代	10.0%	51.7%	38.3%	100.0%	60
60代	14.3%	42.9%	42.9%	100.0%	14
合計	20.5%	51.3%	28.2%	100.0%	156

以上のように、生活満足は男性の方が低いという傾向があり、世代差は見られなかった。一方、10年後の展望については性別による差はなく、年齢が上がるに連れて「10年後の展望は明るくない」という回答が増加する傾向があった。これらの傾向を確認した上で、さらに家族構成と経済状態が生活満足や10年後の展望に影響を及ぼしていたため、以下さらにそのことについて考えたい。またその際、ここで確認された傾向に留意しながら、生活満足と10年後の展望に分け、分析していく。

2. 総合科学部卒業生の生活満足と家族構成、経済状態

1) 家族構成

まず家族構成から分析していく。ここでは、F4の同居している家族を聞く問いを再構成している。「夫婦」は夫婦が同居している状態であり、「単身」は一人暮らしである。また、「夫婦と子」とは夫婦と子どもといういわゆる核家族である。「本人と親」は自らの親と同居している場合である。また、「夫婦と親（義理親）」は配偶者と、自分ないし配偶者の親と同居している場合である。「夫婦と親（義理親）」に加え子どもとも同居している場合は「三世代」とした。ここではあくまで同居しているかどうかの問題となっており、例えば家族構成としては核家族であるが扶養している子どもが他県に進学しているという場合、「夫婦」として数えられてしまう点に限界がある。

表7は家族構成と生活満足をクロス集計したものである。ここで、「夫婦」「夫婦と子」「単身」の3つに注目すると、「不満」と回答した人は、「夫婦と子」で4.9%、「夫婦」で12.1%であるのに対し、「単身」では21.1%に増加している。「単身」者の不満が高まっているといえよう。ただし、「どちらとも言えない」と回答した人は「単身」で10.5%、「夫婦」で6.1%なのに対し、「夫婦と子」では15.9%となっている。夫婦や子どもと同居していたとしても、生活満足が高まるとは言い切れない。そこでここでは、「夫婦」「夫婦と子」「単身」に焦点を絞って議論を進める。

表 7 家族構成と生活満足 (Q39.9)

	満足	どちらとも言えない	不満	合計	N(人)
夫婦	81.8%	6.1%	12.1%	100.0%	33
夫婦と子	79.3%	15.9%	4.9%	100.0%	82
夫婦と親 (義理親)	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%	4
三世代	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%	5
単身	68.4%	10.5%	21.1%	100.0%	19
本人と親	70.0%	20.0%	10.0%	100.0%	10
その他	83.3%	16.7%	0.0%	100.0%	6
合計	78.0%	13.8%	8.2%	100.0%	159

次に、表 8 は男女と家族構成、生活満足をクロス集計したものである。「夫婦」「夫婦と子」「単身」という家族構成の女性で、「不満」とする人は居なかった。男性の「単身」者で「不満」が 44.4%であり最も高い。また、「満足」は男性の中で「単身」者が最も低く、44.4%である。一方で女性の「単身」者では「不満」という回答は全くなく、「満足」という回答は 90.0%に達している。女性の「単身」者と比較しても、明らかに男性の「単身」の不満が高い。一方ここでも「どちらとも言えない」が最も高いのは男女共に「夫婦と子」である。男性の「夫婦と子」では 14.0%であり、女性の「夫婦と子」では 18.8%だった。

表 8 男女と家族構成、生活満足 (Q39.9)

		満足	どちらとも言えない	不満	合計	N(人)
男性	夫婦	76.9%	7.7%	15.4%	100.0%	26
	夫婦と子	78.0%	14.0%	8.0%	100.0%	50
	単身	44.4%	11.1%	44.4%	100.0%	9
女性	夫婦	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	7
	夫婦と子	81.3%	18.8%	0.0%	100.0%	32
	単身	90.0%	10.0%	0.0%	100.0%	10
合計		78.4%	12.7%	9.0%	100.0%	134

次に、世代と家族構成について見ていきたい。50代でのみ有意な差が見られた。詳しく見ていくと、「不満」が最も高いのは50代の「単身」者であり、50.0%である。また、「満足」が最も低いのも50代の「単身」者である。「満足」という回答は他の世代では全て6割を上回っているが、50代では50.0%に留まっている。一方、他の世代の「単身」で「不満」が高まっているとは言えない。20～30代、40代の「単身」者では共に0.0%であり、60代では「単身」の回答者がそもそも居なかった。また「夫婦」でも他の世代に比べ、50代で「不満」という回答が目立って高い。50代では23.1%であるのに対し、60代は11.1%、20～30代、40代では0%となっている。さらに50代の「夫婦と子」を見たとき、「どちらとも言えない」が10.7%で「夫婦」や「単身」に比べて高い。家族を形成し同居しているからといって不満が減る、とは単純にはいえない。

表 9 世代と家族構成、生活満足(Q39.9)

		満足	どちらとも言えない	不満	合計	N(人)
20～30代	夫婦	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2
	夫婦と子	60.0%	33.3%	6.7%	100.0%	15
	単身	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	6
40代	夫婦	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	7
	夫婦と子	82.9%	11.4%	5.7%	100.0%	35
	単身	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%	4
50代*	夫婦	69.2%	7.7%	23.1%	100.0%	13
	夫婦と子	85.7%	10.7%	3.6%	100.0%	28
	単身	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%	8
60代	夫婦	77.8%	11.1%	11.1%	100.0%	9
	夫婦と子	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%	3
合計		78.5%	12.3%	9.2%	100.0%	130

以上のように、家族構成によって生活満足が左右される事が明らかとなった。特に「不満」が高まっているのは男性と50代それぞれの「単身」者である。一方、家族と同居していれば満足が高まると単純にはいえないということが明らかになった。

2) 経済状態

次に、経済状態と生活満足の関係について分析する。経済状態を聞く問いとしては、F5のように直接世帯収入を聞く問いと、Q38のような家庭の経済状態に対する意識を聞く問いの2つがある。そのため、まず以下のようにその2つの質問の関係性を分析した。本節では、世帯収入において分析に耐えうる母数を確保するため、「400万未満」「400万～800万未満」「800万～1500万未満」「1500万以上」の4つに区分している。表10をみると、高収入であるほどゆとりがあり、低収入であるほど家計が厳しい状態であるという有意な傾向が見られる。例えば、「400万未満」で「ゆとりがある」と答えているのは21.1%、「家計が厳しい状態である」と答えているのは26.3%なのに対し、「1500万以上」で「ゆとりがある」と答えているのは61.1%、「家計が厳しい状態である」と答えているのは0.0%である。非常に強い相関が見られたため、ここではより具体的な世帯収入を扱い、生活満足について分析していく。

表 10 世帯収入と経済状態に対する意識(Q38) ***

	ゆとりがある	ゆとりはあるが、将来的な不安はある	家計が厳しい状態である	わからない	その他	合計	N(人)
400万未満	21.1%	52.6%	26.3%	0.0%	0.0%	100.0%	19
400～800万未満	22.0%	48.0%	20.0%	8.0%	2.0%	100.0%	50
800～1500万未満	28.8%	68.5%	1.4%	1.4%	0.0%	100.0%	73
1500万以上	61.1%	38.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	18
合計	29.4%	56.9%	10.0%	3.1%	0.6%	100.0%	160

まず、表11は世帯収入と生活満足をクロス集計したものである。全体に「満足」という回答が過半数を超えており、満足度は高いといえる。その中で、やはり低年収であるほど「満足」が少なく、「不満」が多いという傾向が指摘できる。例えば、400万未満で「満足」は57.9%、「不満」は15.8%なのに対し、1500万以上では、「満足」が77.8%に増加し、「不満」が5.6%まで減少している。

表 11 世帯収入と生活満足(Q39.9)

	満足	どちらとも言えない	不満	合計	N(人)
400万未満	57.9%	26.3%	15.8%	100.0%	19
400～800万未満	70.0%	18.0%	12.0%	100.0%	50
800～1500万未満	89.0%	6.8%	4.1%	100.0%	73
1500万以上	77.8%	16.7%	5.6%	100.0%	18
合計	78.1%	13.8%	8.1%	100.0%	160

性別による大きな差は見られなかったため、世代について詳しく分析していく。表 12 は世代と世帯収入、生活満足をクロスしたものである。50 代でのみ有意な差がみられた。50 代の「400 万未満」の 50.0%が「不満」と回答しており、最も高い数値を示している。20～30 代の「400 万未満」では「不満」が 16.7%、40 代・60 代に至っては 0.0%であり、他の世代の「400 万未満」と比べても際立って高い数値である。また、50 代の「400 万未満」において「満足」とする回答者が 0.0%であることも特徴的である。総じてみれば特に 50 代の「400 万未満」で不満が高まっているといえる。

表 12 世代と世帯収入、生活満足(Q39.9)

		満足	どちらとも言えない	不満	合計	N(人)
20～30代	400万未満	66.7%	16.7%	16.7%	100.0%	6
	400～800万未満	72.7%	18.2%	9.1%	100.0%	11
	800～1500万未満	77.8%	22.2%	0.0%	100.0%	9
	1500万以上	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%	3
40代	400万未満	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%	4
	400～800万未満	66.7%	22.2%	11.1%	100.0%	18
	800～1500万未満	96.4%	3.6%	0.0%	100.0%	28
	1500万以上	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	3
50代*	400万未満	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	4
	400～800万未満	75.0%	6.3%	18.8%	100.0%	16
	800～1500万未満	86.2%	6.9%	6.9%	100.0%	29
	1500万以上	72.7%	18.2%	9.1%	100.0%	11
60代	400万未満	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%	5
	400～800万未満	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%	4
	800～1500万未満	80.0%	0.0%	20.0%	100.0%	5
合計		78.2%	13.5%	8.3%	100.0%	156

以上、経済状態と生活満足の関係を分析したところ、全体的には世帯収入が低い回答者ほど不満が高まっていることが明らかとなった。またその傾向は 50 代に強く表れており、50 代の「400 万未満」で不満が高まっている。

3) 小括

以上生活満足进行分析した本項では、家族構成では「単身」者に、「経済状態」では「400万未満」に「不満」という回答が多いということがまず明らかになった。また、家族構成では男性と50代に、経済状態では50代にその不満が強く表れていた。総合して考えると、「単身」で収入が低い人々において不満が存在しており、50代の特に男性でそれが強く表れるということになる。

3. 総合科学部卒業生の10年後の展望と家族構成、経済状態

1) 家族構成

ここでも、まず家族構成から分析していく。表13は家族構成と10年後の展望をクロス集計したものである。生活満足の場合と同様に、「夫婦」や「夫婦と子」に比べ「単身」において「10年後の展望は明るくない」という回答が目立つ。「夫婦」では36.4%、「夫婦と子」では17.1%が「10年後の展望は明るくない」と答えているのに対し、「単身」では42.1%に増加している。一方これもまた生活満足の場合と同様、夫婦や子どもと同居しているからといって「10年後の展望は明るい」という回答が増えるわけではなく、むしろ「どちらとも言えない」が増加している。「単身」では36.8%が、「夫婦」では45.5%が「どちらとも言えない」と答えているのに対し、「夫婦と子」では62.2%まで増加している。そこでここでも「単身」「夫婦」「夫婦と子」に絞って議論を進めていく。

表13 家族構成と10年後の展望(Q39.10)

	10年後の展望は明るい	どちらとも言えない	10年後の展望は明るくない	合計	N(人)
夫婦	18.2%	45.5%	36.4%	100.0%	33
夫婦と子	20.7%	62.2%	17.1%	100.0%	82
夫婦と親 (義理親)	0.0%	75.0%	25.0%	100.0%	4
3世代	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%	5
単身	21.1%	36.8%	42.1%	100.0%	19
本人と親	30.0%	40.0%	30.0%	100.0%	10
その他	16.7%	33.3%	50.0%	100.0%	6
合計	19.5%	52.8%	27.7%	100.0%	159

ここでは性別による差は見られなかったため、世代に注目して分析していく。表14は世代と家族構成、10年後の展望をクロス集計したものである。ここでも50代でのみ有意な差が見られた。「10年後の展望は明るくない」という回答が最も多いのは、50代の「単身」者であり、75.0%だった。また、20～30代では16.7%、40代では25.0%であり、他の世代の「単身」に比べてもその値は非常に高いといえる。また、50代の「夫婦」でも、「10年後の展望は明るくない」という回答が53.8%であり、他の世代とくらべても高い数値である。さらに50代の「夫婦と子」で「どちらとも言えない」という回答が71.4%となっており、高い値を示している。50代において、家族を形成し同居していたとしても「10年後の展望は明るい」という回答が増加するわけではないという傾向が指摘できる。

表 14 世代と家族構成、10年後の展望(Q39.10)

		10年後の展望は明るい	どちらとも言えない	10年後の展望は明るくない	合計	N(人)
20～30代	夫婦	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2
	夫婦と子	40.0%	53.3%	6.7%	100.0%	15
	単身	33.3%	50.0%	16.7%	100.0%	6
40代	夫婦	14.3%	71.4%	14.3%	100.0%	7
	夫婦と子	22.9%	54.3%	22.9%	100.0%	35
	単身	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%	4
50代*	夫婦	7.7%	38.5%	53.8%	100.0%	13
	夫婦と子	10.7%	71.4%	17.9%	100.0%	28
	単身	12.5%	12.5%	75.0%	100.0%	8
60代	夫婦	22.2%	33.3%	44.4%	100.0%	9
	夫婦と子	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	3
合計		20.8%	53.1%	26.2%	100.0%	139

以上のように、10年後の展望においても家族構成が重要な意味を持つといえる。とくに50代「単身」の「10年後の展望は明るくない」という回答は75.0%にのぼり、他と比べても特筆して高い。50代「単身」で特に不安が高まっているのではないだろうか。

2) 経済状態

次に経済状態を見ていきたい。表3は世帯収入と10年後の展望をクロス集計したものである。これを見ると予想に反し、世帯収入が低いほど「10年後の展望は明るい」という回答が増加していることが分かる。「10年後の展望は明るい」と回答した人は、「400万未満」で36.8%、「1500万未満」で11.1%である。一方、「10年後の展望は明るくない」という回答は「400万未満」で26.3%、「400～800万未満」で30.0%であるのに対し、「1500万以上」では16.7%となっている。「10年後の展望は明るくない」に注目すれば、概ね低収入ほど不安が高まっているといえよう。

表 15 世帯収入と10年後の展望(Q39.10)

	10年後の展望は明るい	どちらとも言えない	10年後の展望は明るくない	合計	N(人)
400万未満	36.8%	36.8%	26.3%	100.0%	19
400～800万未満	22.0%	48.0%	30.0%	100.0%	50
800～1500万未満	16.4%	54.8%	28.8%	100.0%	73
1500万以上	11.1%	72.2%	16.7%	100.0%	18
合計	20.0%	52.5%	27.5%	100.0%	160

そこで、表16で世代と世帯収入のクロス集計を行った。定年し、年金生活となる60代を別とすれば、やはり若い世代ほど低収入であるといえる。例えば、20～30代の20.7%が「400万未満」なのに対し、50代では6.7%となっている。この傾向と、表6でみた若い世代ほど「10年後の展望は明るい」と答えるという傾向を考えると、表15で見られた世帯収入が低いほど「10年後の展望は明るい」という回答が増加するという傾向は、世代による強い効果が働いたためであると解釈できる。

表 16 世代と世帯収入 *

	400万未満	400～800万 未満	800～1500万 未満	1500万以上	合計	N (人)
20～30代	20.7%	37.9%	31.0%	10.3%	100.0%	29
40代	7.5%	34.0%	52.8%	5.7%	100.0%	53
50代	6.7%	26.7%	48.3%	18.3%	100.0%	60
60代	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%	15
合計	12.1%	31.8%	45.2%	10.8%	100.0%	157

ここでも男女による傾向の差は見られなかったため、世代に着目して分析していく。表 6 は世代と世帯収入、10年後の展望をクロス集計したものである。総合科学部卒業生の中で最も多い「800～1500万未満」に着目したとき、20～30代では55.6%が「10年後の展望は明るい」と回答しているのに対し、40代では14.3%、50代では10.3%にまで低下している。一方、20～30代で「10年後の展望は明るくない」と回答しているのは22.2%、40代では21.4%であるのに対し、50代では37.9%にまで上昇している。ここでも年齢による影響が表れていることがわかる。また、低年収ほど「10年後の展望は明るくない」という回答が多くなるという傾向は50代にしか見られなかった。50代の「400万未満」では「10年後の展望は明るくない」という回答が50.0%に達しているのに対し、「1500万以上」は27.3%まで減少している。

表 17 世代と世帯収入、10年後の展望(Q39.10)

		10年後の展望は明るい	どちらとも言えない	10年後の展望は明るくない	合計	N(人)
20～30代	400万未満	33.3%	50.0%	16.7%	100.0%	6
	400～800万未満	36.4%	63.6%	0.0%	100.0%	11
	800～1500万未満	55.6%	22.2%	22.2%	100.0%	9
	1500万以上	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%	3
40代	400万未満	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%	4
	400～800万未満	22.2%	44.4%	33.3%	100.0%	18
	800～1500万未満	14.3%	64.3%	21.4%	100.0%	28
	1500万以上	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	3
50代	400万未満	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%	4
	400～800万未満	12.5%	43.8%	43.8%	100.0%	16
	800～1500万未満	10.3%	51.7%	37.9%	100.0%	29
	1500万以上	0.0%	72.7%	27.3%	100.0%	11
60代	400万未満	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%	5
	400～800万未満	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%	4
	800～1500万未満	0.0%	60.0%	40.0%	100.0%	5
合計		20.5%	51.3%	28.2%	100.0%	156

以上より、経済状態と10年後の展望には関係があることが明らかとなった。一方、経済状態よりも年齢による影響が非常に強く、年収が低くなるにつれて「10年後の展望は明るくない」という回答が増えるという傾向は50代にしかみられなかった。

3) 小括

以上本項では10年後の展望について分析してきた。家族構成の分析では50代の「単身」者において不安が高まっていることが明らかとなった。また、経済状態に関しては概ね低収入であるほど不安が高まっているといえる。しかし世代ごとに見ると、その傾向は50代にしか表れていなかった。総合してみると年齢が上がるにつれて不安が高まるが、それは特に低年収な50代の「単身」者において強く表れると解釈できる。

4. おわりに

第2項では生活満足と家族構成、経済状態の関係について分析した。ここでは、「単身」で収入が低い人々に不満が存在しており、50代男性にその不満が強く表れていると解釈した。続く第3項では10年後の展望と家族構成、経済状態の関係について分析した。ここでは、年齢が上がるにつれて不安が高まるが、それは特に50代の「単身」者において強く表れると解釈した。そこで、最後に50代「単身」男性になぜ不満が表れるのかについて若干の考察を加えたい。

アンケート回答者のうち、50代「単身」男性は4人だった。生活満足に関してはうち3人が「不満」と答えており、10年後の展望でも3人が「10年後の展望は明るくない」と回答している。一方、年収に関してはばらつきがあり、200～400万円未満が2人、600～800万円未満が1人、1000～1500万円未満が1人であった。一方、そのような経済状態に対する評価(Q38)をみると、3人が「ゆとりはあるが、将来的な不安はある」、1人が「家計が厳しい状態である」と回答している。その詳しい生活を労働時間の平均が週約57時間となり、月約68時間残業している計算となる。そのような中で、家事と労働以外の時間、余暇の利用の仕方を聞く問い(Sq33-1)では、「休養」以外を挙げているのは1人しかいなかった。この事実は集団・活動への参加を聞く問い(Q35)にも表れており、集団・活動に参加しているのは1人だけだった。

以上、今回のアンケートから分かることをまとめると、以下のようなことになる。50代「単身」男性は仕事に重点を置く中で労働時間が長く多忙であり、結果的に余暇の利用が乏しいものとなる。その表れとして、集団・活動に参加できていないという事実もある。結果的に、生活に対する不満が募るのではないだろうか。また10年後の展望については、このような仕事で多忙な人々が退職を前にした際、仕事という生きがいを失ってしまうことに対する不安が表れているのではないかと考えられる。そのため、20～40代の単身男性はある種の生活への不満や将来への不安の予備群と解釈できる。

しかしたとえ家族を形成していたとしても、将来への不安が完全に解消されるわけではない。50代の「夫婦と子」では特に10年後の展望において「どちらとも言えない」が非常に多く、「夫婦」では「10年後の展望は明るくない」という回答が過半数だった。また全体的な傾向をみた際には、年齢が上がるにつれて「10年後の展望は明るくない」という回答が増加している。ここには老老介護などの「老後不安」が表れているのではないだろうか。

厚生労働省, 2015, 「平成27年 国民生活基礎調査の概況」

付録1：総合科学部卒業生聞き取り調査結果

1. NAさんインタビュー

山地舞

0. 調査概要

調査実施日時：2016年12月21日 調査場所：広島県

調査者：高木瑞穂、吉岡知紘、永井千晶、山地舞

1. プロフィール

性別：女性 年齢：25歳 文理：文系

職業：保険会社営業

出身：佐賀県 在住：広島県

2. 広島大学総合科学部入学の経緯

地元である佐賀県の進学校は大体が KM 大か KS 大か広島大学に進む。元々は国際系の勉強がしたかったが、高校の修学旅行でシンガポールに行く機会があり、自身が潔癖であることから「外国は無理」と感じた。世界史が好きでその後は社会学がしたいと考え、文学部や法学部も考えたがいろんなことがしたいと思い、広大の総科なら何でもできる&佐賀を出たかったということで広大総科に進学。

3. 大学生生活

4年次は Yゼミに所属。卒論テーマは「中国の社会保障」についてで、就活が終わった後にこのテーマに決まった。また、保険会社に就職ということで山崎先生から社会保障についての卒論を薦められた。卒論の内容は、スカスカの中国の社会保障をこうしたほうが良いという内容だった。

経済学部と工学部主体のサッカーサークルマネージャー（友達に頼まれてやったため、ほとんど関与しなかった）。HUスタイルの編集にも関わった。就活支援サークルでイベント等も開催。

アルバイトは、レストラン F から映画館からテレビ局のカメラマンアシスタントを経験した。

4. 就職活動

元々はマスコミ志望で紙媒体ではなく映像に興味があり、映画を作りたいと思っていたが、テレビ局のアルバイトをするうちに、社員として働くことのハードさを感じ、自分ではできないと思った。

将来の展望もあまり考えておらず、なるようになるといった感じだった。大企業志望はなく、会社や業種ごとに何が違うのかわからず、嘘をつくことも苦手なために面接に苦戦していた。

ベンチャー企業ならやりがいも感じられるし、自分の意見も通りやすいと思いつ社長との最終面接に行ったが自分の思っているような通りではなく、「他の仕事と変わらない」と思う。

広島に就職する友人が多くいたため、広島で働きたいと考えるように。保険会社に行きたくはないと思っていたが、たまたま時期的に現在働く会社の広島エリア職の募集があり受けてみたら合格したので流れで入る。

5. 仕事

広島エリアの法人営業担当。同期は 20 人で全員が女性。そのうち 9 人が給料や職場環境の不満からすでに会社をやめた（やめた人のほとんどが次の職では正社員になれていない）。自分の部署以外に誰が何人いるかわからない。

朝と夜に営業に行く（朝は 9:30~だが、帰りは特に決まっておらず相手先による）。土日はちゃんと休みがあるが、自分は土日でも働いてもいいと思っていた。育休、産休は「まああるやろ」と思っており特に気にしてはいなかった。また、まわりの女性の数も気にしなかった。

昇格が比較的にしやすく、はやく昇格してお金を稼ぎたいという野心がある。

給料への不満があった。正社員はいくら数字をとっても給料は変わらず、契約社員だと逆に取った分だけ給料ももらえていた。自分の違う会社で働く友人は1年目で50万の時計をつけており、「自分の給料安いな・・・」と感じた。しかし、3年目から給料が上がったので、そんなに不満は感じていない。

営業ということで、対個人でいろんな人と接するため、ストレスも感じる（いい人も悪い人もいる）。しかし、いろんな人生も見られるし聞けるので営業の良いところでもある。

誰かの役に立ったと実感できるのが、営業のやりがいだという。

今の部署（担当）で壁にぶち当たっている状態で、別の会社を担当することによって自身の営業を見直したいと思っており、異動（担当替え）したいと考えている。会社的にも根回しすることで異動が可能で、さらに4年目から会社的に数字を取る人と指導に当たる人に分かれる傾向があるので、今が動くチャンス。

6. 結婚

2017年2月に入籍し、10月に結婚式を挙げる予定。

2016年10月の誕生日にプロポーズされる（事前に自分から相手の背中を押していた）。相手は32歳でS社に勤め、会社の寮で暮らしている。出会ったのは、会社同士での合コン。結婚を決めたタイミングとしては相手の年齢がまだ若いうちに、もし子供ができたならその子の大学卒業までに定年になってほしくないと思ったから。結婚後は、相手の社宅に入る予定。

7. 大卒時の理想

とりあえずお金を稼ぎたいと思っており、結婚・子供に関しては特に考えていなかった（子供は大好き）。

今では、保険会社という仕事上、世の人々のお金の余裕のなさを実感し、仕事はやめるべきではないと思った。また、婚約相手の転勤が考えられるため、現在の会社ではそれについていくことができるので、今の仕事は続けたいと思っている。

8. 余暇

夫は家事をしない（Nさんは別に気にしていない）。相手の寮に昼食も夕食もついているので、「ご飯は作らんから」と伝えている。もし子供ができて保険会社は融通が利くので両立に特に心配していない。

生活全般の満足度95%である。その内訳はプライベート50%、仕事45%である。仕事に関しては対人のストレスで5%引かれている。また、10年後は給料も上がり、生活はよくなっていると考えている。

2. Mさんインタビュー

森田早貴

0. 調査概要

調査日時：2017年2月12日

調査場所：東京都

調査者：星野楽 森田早貴

1. プロフィール

性別：男性 年齢：32歳 文理：文系

職業：0電気メーカー 営業職

出身地：山口県 居住地：東京都

2. 大学生活

高校時代は文系だったが、自然環境が学びたかったため、文系入学でも理転できるというので広大総科に興味を持った。自然環境に関心があったのは、元々釣りが趣味だったが、環境問題がニュースなどで取り上げられる中で、釣りという自分の興味と社会問題がそこで繋がっていると感じたため。オープンキャンパスに行った際、市内キャンパスで行われていたのに間違えて西条キャンパスに来てしまい途方に暮れていたが、たまたま西図書館のバイトをしていた総科生にいろいろな話を聞くことができ、受験することを決めた。その後、1年の浪人を経て入学。

3年生までは理系の科目を多く履修した。総科だけでなく、いろいろな学部の授業を受ける中で、自然環境と言っても理系の分野だけでないということがわかってきた。特に IDEC の研究室でバイトをしていてその思いが強くなった。それは、北広島町へフィールドワークで行ったときに水質汚染が起きていて、それを良くしていこうというワークをした際、汚染には人の生活が影響しているとわかった。自然環境の問題も結局は人だと感じた中で、「自然」と言うよりは人の生活や人による影響という方に興味移っていった。研究室を選ぶ際、地域、社会学という切り口で人を見るのが面白いだろうと考え、社会学系の研究室へ入った。卒業論文は「市町村合併による住民の生活の変化」について呉・蒲刈でインタビュー調査をメインで研究を進めた。

サークルは総科バレーに1年時から入っていた。バイトは東図書館と春の生協の住宅斡旋、IDECと学内のものだけ。東図書館のバイトは西図書館と違い工学系の専門的な本が多く、初めて見るものばかりで読むのが楽しかった。

大学生活は、いろいろな授業が履修でき、いろいろなことに興味を持つきっかけになったこと、たくさん友人のつながりができたことがとてもよかった。

3. 就職活動

ここに行きたいという希望があまりなく、いろいろなところを受けた。2社から内定をもらい、そこから今の会社を選んだ。就職時期は今と違い、3年夏からはじまり、4年4月頭に内定をもらうのが一般的な流れで、Mさんもまわりと同じ時期くらいに内定をもらった。勤務地は日本国内ならどこでも良いと思い就職活動を行った。海外は家族のフォローが難しいため嫌だった。家族のフォローという点でいうと、日本国内だとどこにいてもほしい二時間くらいで家族のもとへ行くことができるため国内ならどこでも良いと感じた。

4. 仕事

健康にまつわるものを作っているというところに良さを感じた。入社してから9年間ずっと営業職。仕事は「人」だと感じ、どのようにしたら伝わるか、どんな順でどう説明したら伝わるかという構想を具現化することに営業の面白さを感じている。

会社には人が好きな人が多いと感じる。年齢層は若く、営業職は平均年齢30歳きくらい。給与や働き方には不満は特にない。1年前は月40時間残業をしていたが、上司が代わり比較的仕事のやり方を自由にさせてくれるようになったため、成果を出すために無駄だと思うことを省き、手間を減らすことができ、結果今では月20時間の残業時間に減った。労働組合に入っており、今は副業ができるシステムになるよう活動を進めている。副業ができるようになることで、様々な知識が蓄えられ、今後いろいろな変化に対応できるのではないかと考えているため。

転職はよくあることで、Mさん自身は就職してすぐは東京(1年半)、札幌(2年半)、東京(～現在)というように転職の経験がある。東京での生活で、特に通勤になれず会社の近くに引っ越した。札幌は過ごしやすく、それと比べると東京は住みやすさはないが、いろいろな人とのつながりがあるという楽しさがある。

5. 余暇

休日はライブに行ったり、映画をみたり、読書をしたりして過ごしている。読書は大学時代からするようになり、今は自宅や喫茶店などで本を読んでいる。

また、昨年 10 月から 3 ヶ月間、ラボと呼ばれるセミナーに参加した。もともと学生のと時から好きでファンだった人が主催者で、1 クラス 1 2 人くらいでプランニングを学ぶセミナー。受講生は年代や性別、職種もバラバラでベンチャーから大企業勤めまで様々。M さんは 7 期生でこれまで計 300 人程の卒業生がいて、セミナーが終わった今でも毎週集まっている。このセミナーは仕事のスキルアップのための活動でもあり、M さんの中で濃いコミュニティでもある。

6. その他

大学の友人でサークル・オリキャン班が一緒だった人とは今でも会って遊ぶ。山口の実家に帰る際に広島に寄って会ったり、サークルの人たちとは家族連れで泊まりに出かけたりもする。現在も大学で開かれている総科ソフトには、仲がいい何人かでいつも集まって基本的に毎回出ている。

周りでは結婚をしている人が多いが M さん自身はまだしておらず、現在結婚願望は特にない。妹さんもまだ結婚しておらず、兄妹でたまに結婚の話題になることもある。また、実家の山口には今後帰るつもりはない。理由としては、転々としているのが好きで、新しい場所で何か始めるのが好きだからである。

3. NS さんインタビュー

星野楽

0. 調査概要

調査実施日時：2017 年 2 月 11 日

調査場所：東京都

調査者：星野楽、森田早貴

1. プロフィール

性別：男性 年齢：33 歳 文理：理系

職業：システムエンジニア

出身：宮城県 現住所：東京都

2. 大学生活

広島大学を選んだ理由は、実家のある東日本から出て、より遠くに行ってみたくてという好奇心から。その中で総合科学部が「文理関係なく、なんでも勉強してみたい」という自らの性格に合っていると考え、1 年間の浪人を経て入学した。アルバイトは短期（1～2 日）のものを主に行っていた。サークルは室内合奏団に所属。担当したビオラは高校生の時から演奏していた楽器である。プログラミングへの興味から数理情報プログラムに所属し、そのまま大学院まで進む。「今しかできないことをやろう」という気持ちが、進路選択に大きな影響を与えた。

3. 就職活動

将来は実家のある宮城県に戻りたいと考え、就職活動では広島を離れる。仙台市で行われた合同説明会に行った際、偶然にも広島県に本社を置く今の会社と出会う。「自分は広島から宮城に来た。そこでまた広島の会社と出会うのは、何かの縁だ」と感じ、そこを就職先に決めた。業種については、大学で学んだ数理情報を生かせる IT 系を考えていた。

4. 仕事

広島に本社を置く、従業員数 200 人～300 人の中小企業 H.E に入社。東京支店に配属され、システムエンジニアとして現在まで勤務している。入社当初、社員が机に向かって黙々と仕事をしていたことから、「ザ・日本の中小企業」という印象を受けたが、別にマイナスイメージではなかった。社員の仲は良い。仕事全般に対して満足している。

IT 業は仕事の忙しさに波があり、ピーク時は「このまま今の仕事をしていてもいいのだろうか」と、転職を考えたこともある。しかし、会社に対してまだ恩返しができている、今の会社との縁を大切にしよう、という気持ちから、本格的に転職を考えるまではいかない。また、数万人が利用するシステムを少人数で作ることへのやりがいや楽しさは日々感じており、それが忙しい仕事を乗り越える原動力となっている。

5. 余暇

平日が忙しい分、休日は仕事のことを忘れてゆっくり寝る。また、大学時代の友人と会うことも。年末年始にはゲン担ぎのために占いをすることが毎年の恒例行事。

6. 家族

仙台に兄と妹がおり、兄弟仲は非常にいい。人の悩み相談の相手になることが多いのは、兄弟の真ん中として育った影響が大きい。また、常に人との縁を意識するのは、同じ仕事を最後まで続けた父の影響、様々なものへの興味は母親の影響である。家族の存在が今の自分をつくっている。現在結婚はしておらず、「自分を引っ張ってくれる人」が理想。

4. TA さんインタビュー

吉岡知紘

0. 調査概要

調査実施日時：2017 年 1 月 23 日 調査場所：大阪府
調査者：高木瑞穂、吉岡知紘、山地舞

1. プロフィール

性別：女性 年齢：33 歳 文理：文系
職業：S コーヒー、正社員、アシスタントストアマネージャー
出身：兵庫県 在住：兵庫県

2. 大学生活

広島大学総合科学部を選んだ理由は、第一に社会心理学を学びたかったからである。広島大学以外にも O 大学を候補としていたが、入試が厳しかったため、広島大学総合科学部を選んだ。文系枠で入学した。サークルではソフトテニス、和食の飲食店でアルバイトをしていた。3 年生の時にインターンシップのためイギリスに 1 年間滞在した。そこではホームステイをしながらイギリスの学校で日本文化を教えていた。そのため、大学在籍年数は計 5 年である。当時から留学など海外に行く人は多かった。

就職活動では、「人にきっかけを与えられる仕事がしたい」という思いで企業を絞っていった。1 つ上の年から内定がよく出る時期（売り手市場）だったため就職しやすかった。

卒業時、特に人生設計は無く、なるようになると思っていた。

3. 初職

卒業後 N 通信に入社した。最終的に N 通信に決めたのは、リクルーターの社員と話をして「やりたいことができそう。色々な未来が開けそう。」と思ったからである。

最初の勤務地は、実家と大学のある地域以外で 2 年間勤務するという決まりがあり、熊本に赴任した。土日祝の休みや有休が確実にあり、残業月 20 時間程度でそこまでハードな職場ではなかった。育休・産休など福利厚生もしっかりしていた。熊本での同期の男女比は 11:4 で、男女間の待遇差はなかった。そこでは法人営業を担当していた。大学で学んだ分野と大きく違うため、1 年目はできないことばかりで苦勞することが多々あった。その中でも、お客様に提案が採用された時など「人の役に立っている」と感じた時にやりがいを見出すことができた。

熊本で 2 年勤務した後神戸に転勤になり、そこでも法人営業をしていた。

4. 転職・現職

N 通信に入社してから 5 年経って「直接お客様とつながりを持てる仕事がしたい」と思うようになり、28 歳で転職を決意した。仕事の休憩時よく行っていた S コーヒーに特に魅力を感じ、契約社員として入社した。働き始めて 2 年半経った頃、契約社員の制度がなくなり正社員になった。

現在は S コーヒー I 空港店にアシスタントストアマネージャーとして勤務している。今年で 5 年目になる。お店は 6 時開店、20 時閉店で、社員はシフト制で 1 日 8.5 時間（1 時間休憩込み）勤務であり、月休みは 10 日ある。繁忙期は休みが取れないこともあるが手当がつくなど働きやすい職場である。最近店長の試験に合格し、これから何年かは店長の仕事を頑張る予定である。毎日お客様と接することができること、自分の手でお店を作っていくことができることにやりがいを感じる。

女性の従業員が多い職場であるが、店長に限ると男女比は半々になる。育休・産休制度や時短勤務制度はあるが、夫の転勤などで辞める女性も多く、店長として育児と仕事を両立する人は少ない。

これからも S コーヒーで仕事を続けたい。しかし、子どもが出来たら働き方は変わるかもしれない。しかし、まだ S コーヒーは日本での歴史が浅いため、これから会社のあり方はどんどん変わっていくのではないかと考えている。

5. 余暇

総科の友人は、全国に散らばっていたり、結婚して子どもがいたりするため、なかなか余暇に会うことが難しい。

現在の生活は充実している。やりたいことができているし、やりたいように時間を割いている。現在は店長としての着任に向けて勉強中であることもあり、仕事もプライベートも両方満足している。一方で、将来に対する漠然とした不安はある。その理由は、年金が確実に貰えるのかなどの経済的理由が主である。

今は未婚で一人暮らしであるが、結婚はいずれしたいと考えている。

5. MKさんインタビュー

星野楽

0. 調査概要

調査実施日時：2016年12月26日

調査場所：広島県

調査者：星野楽、二宮舞子、田中大智

1. プロフィール

性別：男性 年齢：37歳 文理：理系

職業：株式会社K 管理職

出身：広島県 現住所：広島県

2. 大学生生活

高校時から地元広島志向が強かった。実家が農家を営んでおり、長男として土地を継ぐ責任や、父親の意向が、広島大学という進路選択に強く影響を及ぼした。その中で、コンピューターが好きだったことから、総合科学部の数理情報コースへ進む。

サークルはロック同好会で部長を務めた。また、総合科学部の特色である学生主体のオリエンテーションキャンプでは運営側の役職に立った。この頃から「人を動かすことが好き」であった。アルバイトは、飲食店Kと塾講師をともに3年間続けた。人間関係の楽しさが長く続いた理由。

3. 就職活動

就職に関しても広島県から離れることは一切考えなかった。周囲が就職活動をする中で自分はなにもしなかったのは、「なめてたから（笑）」。周りが内定を決め始め、教授や友人からすすめられて広島のローカル企業が集まるセミナーに参加。そこで見つけたIT系の会社（現在の会社）の話を聞き、就職が決まる。公務員になって広島に残ることも考えたが、最終的には民間企業に進む。

4. 仕事

呉に本社を置く株式会社Kに入社。新規開発事業部でケータイ向けゲーム開発を担当する。この頃からすでに管理職のような役割を担っていた。

入社2年目にシアトルへ出張、しかし得意であった英語が通じず苦勞する。数ヶ月後に再び海外出張でロサンゼルスへ行くことが決まり、英語のプレゼンを綿密に準備した結果、英語が通じて自信を取り戻した。5年目、所長に直訴して自宅近くに事務所を立ち上げ、現在までそこを勤務地としている。

就職して間もない頃は、東京で就職した人との給料や福利厚生との差を気にして、劣等感も抱いていた。しかし現在は、「好きなことを仕事にできている」ことから、満足している。特に仕事の難しさがやりがいにつながっている。

現在までで転職を意識したことはあったが、最終的に「広島を離れたくない」という理由から転職には至らなかった。現在は管理職についている。役職の責任感、部下に子供ができたことで、より強まった。

5. 結婚・家庭

25歳で結婚、初めて実家を離れた。3人の子供を持つ。子供を持ったことで家庭に対する責任感が増し、仕事への考え方も少々保守的になった。

6. 余暇

仕事のことや勉強はせず、運動で仕事のストレスを発散する。また、町内会活動を活発に行う。たくさんの人とつながりを作りたい、子どもたちに「父親は仕事以外の活動も積極的に行っている」という姿を見せたい、そして子どもたち自身が大人と交流することに慣れて欲しい、という3点が主な理由。自分の父親も同じことをしてくれていたことも、活動につながっている。

7. 広大生へ一言

もっと留学生と交流したらいいじゃない。広島大学の大きな特長の一つは、留学生が多いこと。留学生自身も一人で日本に来て寂しさも感じているだろうし、もっと積極的に話しかけて、一緒にご飯でも食べよう。留学しているのと同じくらいの語学勉強になりますよ。

6. URさんインタビュー

高木瑞穂

0. 調査概要

調査実施日時：12月6日 調査場所：広島県

調査者：吉岡知紘、高木瑞穂、永井千晶

1. プロフィール

性別：女性 年齢：41歳 文理：文系

職業：アルバイト

出身：広島県 在住：広島県

2. 学生生活

中学、高校はS女子校。自分がS生であったことが、30歳くらいまでは嫌だったそうで、自分がS生出身であることを「肯定できるようになったのは最近になってから」と話していた。しかし「S時代の友人とは今でも仲良し」だそうだ。

大学ではYゼミでアジア研究を専攻していた（研究テーマ「モンゴルができるまで」）。サークルは交響楽団に所属しており、打楽器を担当していた。総合科学部内では影を潜めていたが、サークル活動には積極的に参加していた。サークルの友人とは今でも年に一度集まるほど仲が良い。バイトは家庭教師をしていた。

3. 初職

初職は、F屋（八丁堀本店）で7年半務めた。紳士服売り場を5年、スポーツ用品売り場を2年半担当した。同期は40人程で、大卒の同期は12人（男5、女7）であった。そのうち現在でも同じ職を続けているのは男性3人、女性0人。女性0人とはいえ女性が働きづらい職場であったという感覚はなく、自分より一つ上の代の女性は現在でも働いている方も一定数いるそうだ。

最初に苦労したことは大卒女性の立ち位置の難しさであったそうだ。高卒女性の先輩との関係性が難しく、社会人歴は先輩であるのに、大卒女性の自分が階級的には指示する立場であったため、苦労したと話していた。一方大卒男性の立場は分かりやすい出世コースに置かれており、「サービス残業は当然」のような働き方をしていたそうだ。

3年目で売り場を任せられ、発注なども行い仕事のやりがいも感じていた。しかし、スポーツ用品売り場に異動になり、役職は売り場担当から主任へと変わったが、やりがいは低下した。スポーツ用品に興味がありませんと話していた。結婚してまもなく、夫の実家でしばらく花嫁修業を積むことに

なり、初職を辞めた。

F 屋の育休産休制度について尋ねてみると、小学生の子供を持つ親は時短勤務で 17 時上がりが可能。ただし、その間は昇級できない。仕事柄土日が休めないのと、12 月 31 日まで仕事があるという面では、近くに親など子供の面倒見てくれる人がいないと子育てとの両立が厳しい側面があると話していた。

4. 結婚・家庭生活

29 歳に結婚した。出会いは友人の披露宴で、4 月に出会い、同じ年の 12 月には披露宴を挙げるというスピード婚であったそうだ。夫の職業は弁護士。31 歳で一人目の子供を出産（男児）。長男が生まれて間もない時に、「ベトナム／タジキスタンに引っ越すのはどうか」と持ち掛けられ、子供が小さすぎるので海外は止めるように言うと、今度は「五所川原／十和田／五島列島／どこか」を提案され、十和田を選択し、2 年半暮らす。そこでは働くことはなかった。非常に楽しい生活であり、できれば(広島に)帰ってきたくなかったとも話していた。広島に帰ってきたから 36 歳で二人目の子供を出産する(女子)。

夫との家事育児分担について尋ねてみると、夫が担当しているのは「子供の幼稚園のバスまでの送りと、ゴミ出しのみ」とやや不満げに話していた。

5. 現職

十和田から広島に帰ってきてから、H 屋（元職場）から声がかかり、お歳暮の忙しい時期限定で、お歳暮の入力作業のアルバイトを手伝って欲しくないかと言われる。ちょうどもうそろそろ働きたいと思っていた時期だったため快諾した。しかし、9 時半～17 時に働いてみて、子育てしながらフルタイムで働くことの厳しさを感じたそうだ。そこでまたタイミングよく母校 S の同窓会事務局から同窓会事務をやらぬかと声をかけられる。去年の夏にあった同窓会で係をしたことがきっかけで声をかけてもらえたそうだ。2016 年 2 月から、10 時～13 時、週 5 日で働いており、非常に子育てと両立しやすい良い職であると話していた。

自分の親や姑は、自身たちが専業主婦であったためか、働きに出ることをやんわりと反対される。夫は働くことに対して何も言っていないそうだ。

6. 余暇活動

子供が家にいる時間が長いと、休日の方が余暇時間が少ない。余暇活動としては、コーラス団の活動を二か月に一回しており、弁護士会のデモにも参加している。また、クリスチャンであるため、その関連の活動もしている。友人の内訳は、サークル時代、ママ友（一人川崎に一人で会いに行くほどの友達）、元職場、現在所属するコーラス団となっている。

PTA 活動も専業主婦だからすごく負担が回ってきて大変だと話していた。今(インタビュー時点)は PTC のイベントに向けて大忙しだそうだ（任期は次の 5 月まで）。

7. その他

これからやってみたいことは仕事と中国語の勉強。「10 年後明るいか」を聞く質問で「あまりそう思わない」と答えたことについては、身体的不安、子供が大学生、中学生になり、難しい年ごろであること、介護、経済的不安などが背景にあるそうだ。

学卒時は、自分が子供を持つことには消極的だったが、今は「子供がいない人生は考えられない。人生の幅が広がった。」と話していた。

7. HYさんインタビュー

星野楽

0. 調査概要

調査実施日時：2017年2月11日

調査場所：東京都

調査者：星野楽、森田早貴

1. プロフィール

性別：男性 年齢：45歳 文理：文系

職業：経済誌のライター

出身：福岡県 現住所：東京都

2. 大学生生活

大学受験期、国際関係と社会学に興味はあったが、やりたいことがわからなかった。親元を出たいと考え、県外の大学を見る中で自分の偏差値より少し高い広島大学を選択。総合科学部を選んだのは、入学後に幅広い分野を学べるため。

入学後1年生の時はアルバイト中心の生活だった。自由に使えるお金を稼ぐため、飲食店やコンビニ、塾講師や家庭教師、テレビのチャンネル契約の営業、短期の肉体労働など、様々な場所で働いた。サークルは週1度のサッカーサークルに所属していた。

2年生の夏休み、同学部の友人と1週間アメリカを旅行する。「外国ってすげえな」と感じ、その後は学業も本格的に取り組むように。社会科学科に進み、国際政治を扱うゼミに所属。卒業論文はアメリカのユダヤ人について書いた。

海外留学をするために、卒業後1年間アルバイトでお金を貯める。授業料を払える資金が貯まった後、ペンシルベニアの大学院に入学。そのため就職活動を始めたのは大学院卒業時の26歳だった。

やりたいことが見つからない中、将来海外で働ける企業を探して、中小企業の工作機械メーカーAの営業職に就職が決まる。しかし営業職は自分のやりたいことではないという思いがあった。

3. 初職時

入社後、「5～6年は国内で経験を」という会社の方針から金沢へ。上司1人と総務の女性しかおらず、縁もゆかりもない地での仕事に対するフラストレーションが徐々に溜まっていく。その頃、やりたいことが見つからない中、趣味の読書から文章を書く仕事に興味を持ち始めた。2年弱の勤務を経て、工作機械メーカーAを退社した。

4. 転職

実家の福岡に帰郷後、出版会社や新聞社への転職を探す。業界に入ることを重視し、業務委託（個人契約）の形で中古車情報を扱うCへ。2年間勤務する。当時はインターネットが普及し始めた頃で、勤務と並行し、自分のホームページを作って文章を書いていた。

年齢的に大手の新聞社や出版社は諦める。「最後のチャンス。小さな会社でもいいから書く仕事をしたい」と考え、東京の会社を探す。その後半導体の業界紙を扱う会社への転職が決まる。嬉しい反面、給料の少なさや住んだことのない東京への不安は感じていた。

半導体の業界紙の会社で5年間勤務するものの、会社内の人間関係から再び転職。ビジネス情報誌の記者職を探し、出版社Kに決まる。現在まで約10年間、勤務している。

5. 現職

計3度の転職を経て、出版社Kに就職した。給料や休日確保の面で、現職の満足度は高い。文章を

書く仕事を行えている点や、仕事で色々な人に会える点も、満足度の高さの要因となっている。転職時は雑誌の編集や取材、執筆を行っていたが、最近はウェブ事業も取り組んでいる。

出版社Kは東京都に本社を置き、会社規模は50人以下。年収は400～600万。初職時に低かった「仕事のやりがい」や「人間関係」、「専門・資格との関係」の満足度は大きく上がり、仕事とプライベートも両立できている。転職の多さについて、転職に対するハードルは低く「ここにはダメだ」と感じるとすぐに行動する。

6. 私生活

2010年に結婚。週に1～2回通う空手道場の友人のつながりで出会った。家事は手の空いたほうが行い、2歳の息子さんの世話もする。奥さんも東京勤務。

空手道場を始めたのは2度目の転職先を辞める時期。プライベートな問題と辞職が重なり、精神的に悩んでいた時期に、知り合いの紹介で道場の存在を知り、「体を動かす新しいことを初めて、気分転換しよう」と、通い始める。

休日は子供の世話、お酒を飲む、空手やサッカーをして体を動かす、などで自由時間を過ごしている。大学時から本を読むのも好きで、現在も空いた時間は小説を読んで過ごすことも。

8. SWさんインタビュー

本山未菜美

0. 調査概要

調査実施日時：2017年1月27日

調査場所：広島県

調査者：木戸調、本山未菜美

1. プロフィール

性別：男性 年齢：48歳 文理：理系

職業：公務員

現所在地：広島県 出身地：広島県

2. 大学生活

広島出身であるため広島大学に進学した。総合科学部を選んだのは、当時目新しく、入学してから文転や理転が可能だからという理由からであり、最終的に自然環境系のコースに進んだ。SWさんは4年間東千田キャンパスで過ごしたが、次の年から東広島キャンパスに移転することになったため、引越しの準備を手伝った。大学外の活動に熱心で、デパートの地下の飲食店や塾講師などアルバイトをたくさんしていた一方で、サークルには所属しておらず、友人も大学外の方が多かった。

3. 仕事

本来は民間企業を志望しており就職活動を行っていたが、友人と一緒にたまたま受けた公務員試験に合格したため、一人っ子であったこともあり広島に残ると決めた。仕事の中で大学時代の人脈が役立つこともあり、審議会などで知っている大学教授と一緒に仕事をすることがある。これまでいろいろな部署を経験してきたが、今の部署は特に大変で残業をすることもある。しかし、定時退社の日が設けられていたり土日の仕事が推奨されていなかったりする。仕事は家族を養うための収入源という意識が強く、事務仕事であるため目に見えるやりがいはあまりない。

4. 余暇

余暇時間は仕事の忙しさによってさまざまである。仕事が早く終わった日はまっすぐ帰って食事をしながらお酒を飲むのが一番の楽しみである。休日は一人暮らしをしている母親の手伝いをするために実家に帰ることが多い。仕事の繋がりや家族、一人の時間を大切にしたいと考えている。

5. 交友関係と家族

現在では、総科や地元の友達に会うことはあまりない。奥さんは専業主婦で、かつては仕事をしていたが結婚を機に退職している。PTA 活動は奥さんに任せている。

6. 意識

奥さんが専業主婦であること、お子さんが私立の学校に通っていることから、経済的なゆとりはないと感じているが、生活満足度は 90 点と高く、仕事の忙しさや実家のことなどがマイナス要素となっている。10 年後については、自分・家族・親が健康であるかが重要だと考えている。また、いつまで働き続けなければならないのだろうかという不安もある。定年後は、奥さんと一緒に旅行をしたいと思っている。

9. KY さんインタビュー

吉岡知紘

0. 調査概要

調査実施日時：2016 年 12 月 16 日

調査場所：広島県

調査者：永井千晶、山地舞、吉岡知紘

1. プロフィール

性別：女性 年齢：49 歳 文理：文系

職業：T ベーカリー工場、事務職、パート

出身：広島県 在住：広島県

2. 大学生活

まず、広島大学総合科学部を選んだ理由は、大学受験時に将来のことを決めかねていた中で総合科学部という学部では文理ともに総合的に学べる点が魅力的だったこと、また総合科学部のあるいくつかの大学の中で広島大学が最も近場だったことである。総合科学部在籍時は、文系のコースに所属し英語を主に学んでいた。英語の教員免許も取得している。サークルはバレーボールサークルに所属し、アルバイトは、家庭教師や喫茶店などをしていた。そこで貯めたお金で海外旅行に行っていた。総合科学部は専攻も就職先も人によって様々だったので、色々な人がいて面白かった。一方で、総合科学部では「手に職がつかない」イメージがある。現在でも所属していたコースの仲間や指導教員とは同窓会でつながりがある。

3. 就職活動

就職活動時はバブル崩壊ぎりぎりの年(1991 年卒)だった。無事に内定を貰うことができたが、次の年からは新卒採用が減り、就職活動は厳しくなったそうだ。就職活動において最も重視したことは、英語を使う仕事ができる会社に入ることである。英語の教員免許を取得していたものの教員にならなかったのは、学校以外の社会を知りたかったためである。2~3 年民間企業で働いてから教員になると漠然と考えていた。

4. 初職

卒業後は、M自動車に一般職として入社し、事務の仕事をしていました。M自動車に決めた理由は、当時米国のF社と提携していたため、M自動車は特に英語を使う環境だったからである。新入社員時代は、基本は1日8時間労働＋残業で、完全週休二日制だった。労働組合がしっかりしていたため、休みもきっちり取ることができた。一般職の同期は皆女性だったため、特に待遇差を感じることはなかったが、総合職の大卒男女間では差があったと感じる。「石の上にも三年」というように、最低3年は続けるつもりだったが、それ以降は結婚と同時に辞めてもいいと思っていた。

入社してからは、すぐに景気が悪くなり、良くなる気配は無かった。早期退職がすすめられるようになった。早期退職推奨の対象が丁度KYさんの代までで、KYさんにも早期退職をすすめる声がかかった。悩んだ結果、丁度結婚とのタイミングが合ったので、入社してから9年で退職をした。

仕事を辞めて、子どもの可愛い時期（幼少期）を一緒に過ごせたことは良かったと感じるが、時々「今も続けていたら経済的にもっと余裕があったかもしれない。」と感じることもある。ただし、当時近くの保育園の空きが無く子どもの預け先が無かったので、仕事を辞めざるを得なかった。

5. 転職・現職

初職を辞めて家事・育児に専念した後、Tベーカリーの工場にパートとして働き始めた。事務の仕事をしている。出勤日は1日4時間で、出勤する曜日は不定期である。現在まで約8年続けている。この職場を選んだ理由は、通勤しやすいこと（通勤時間と場所）であり、そのおかげで今でも働きやすい環境である。周囲に働いていないお母さんは少ない（働く以外にも「何か」をしている人が多い）ので、KYさんも子育てが落ち着いてから働き始めた。

パートとして勤めているため、職場の正社員（総合職）の大卒女性がバリバリ仕事をしているのを見ると、かっこいいなと感じる。今でも初職時に抱いていた「英語を使う仕事をしたい」という気持ちはあるが、また新たに就職活動をするエネルギーを持つ事ができないため、これからもTベーカリーに勤めるつもりである。

6. 結婚・家庭

30歳の時に、M自動車の同期の男性（技術職）と結婚した。現在子どもは、高校一年生の男の子と中学二年生の女の子の2人いる。夫は子どもが大好きなので、家事・育児を手伝ってくれることが多い。子どもに反抗期等もなく良い親子関係だそうだ。

7. 余暇

現在、仕事や家事以外の時間は、スポーツ推進委員という地域の活動で忙しい。土日に地域の運動会を企画・実施したり、平日はそのための会議に参加したりしている。この活動で人脈は広がったが、もともとの地元の人同士のつながりが強くてまだ外から入ってきたものとされることも多い。スポーツ推進委員の関係で週に1回はバレーボールもしている。

これからは、余暇の時間を使って2020年の東京オリンピックに向けて通訳や英語でのボランティアをしたいと考えている。そのために英語の勉強もしたい。

8. 現在とこれからの生活まとめ

現在の生活は満足でも不満足でもないが、収入をもっと増やしたいと考えている。そのためには転職をしたいが、今更正社員で働くことは厳しいと感じる。10年後は子どもが巣立っている予定なので、旅行やバレーを楽しんだり、英語をもう一度勉強したりしたい。

10. SY さんインタビュー

高木瑞穂

0. 調査概要

調査実施日時：1月23日 調査場所：奈良県

調査者：山地舞、吉岡知紘、高木瑞穂

1. プロフィール

性別：女性 年齢：49歳 文理：文系

職業：専業主婦

出身地：広島県 現住所：奈良県

2. 大学生生活

広大を選んだのは、当時はネットもなかったの、県を出るという発想がなかったため。千田にキャンパスがあったところで、市内に下宿していた。アメリカ研究をしており、語学も好きだった。サークルはしておらず、河合塾のバイトがサークルのようなものだった。

3. 仕事

D百貨店に就職し、兵庫勤務だった。就職活動に際し、重視したことは、働きやすいかと男女平等かどうかであった。同期の男女比は半々だったが、女性は結婚を機に辞めていく人が多かった。婦人服担当になり、販売や売り場の管理を行っていた。3年間勤務し、体調不良で退社。そののち、一旦実家に戻る。

4. 結婚・家庭生活

職場で出会ったセーター会社社長の息子と初職を退社した年に結婚する。家事は全て専業主婦のSさんの仕事である。ママ友づきあいは苦手だったが、専業主婦のためやらざるを得なかったということもあり、子育てはストレスが多かったと話していた。

5. 余暇活動

娘が中学生になり、子育てが一段落した2010年から中国語を習い始めた。10歳くらい年齢の違う人とも関わるようになり、世界が広がったと話していた。日本語教師の資格も次の三月には取得予定。

6. 今後の展望

子供に関する心配はないが、親の介護の心配がある。実家に帰る頻度は3か月に一回程度だが、本当は二か月もしくは一か月に一回は帰りたいそう。夫の両親と夫の妹も近くに住んでいるため、Sさんは何かあればその方々の面倒も見ないといけないことも心配していた。

7. 印象

子育て期はストレスもあったが、今は子育ても落ち着き、余暇活動を楽しんでおり、充実した生活を送っている印象であった。

11. MY さんインタビュー

山地舞

0. 調査概要

調査実施日時：2017年1月23日 調査場所：奈良県

調査者：高木瑞穂、吉岡知紘、山地舞

1. プロフィール

性別：女性 年齢：53歳 文理：文系

職業：図書館司書

出身：長崎県 在住：京都

2. 広島大学総合科学部入学の経緯

高校までは大学に行くことを考えておらず高卒就職希望で、当時は大卒女性少なかった。高校の先生に大学の進学を薦められて大学に行くという選択肢ができた。両親が離婚しており、母が長崎、父が広島におり、大学に行くならその2人のどちらかの家から通う→広島の父の家から通える大学に。

ベルサイユのばらの影響を強く受け、フランス語、文化に興味を持ち小学生の時からラジオ講座を聞いていた。そこから民俗の興味を持ち、ヨーロッパ地域研究がしたいと思うように。

文学部ではなく、何でもできると思った総合科学部に進学。

3. 大学生生活

雀荘でアルバイト。サークルはジャズコンサートやプロモーションの手伝いをするものに所属。中学3年次に図書部だったことで司書の存在を知り、将来なりたいと思っていた。大学3年の時に文京女子大の2か月の講習を受け司書資格を取得。

4. 就職

自分の担当教授に紹介してもらった数理の教授に、企業の司書募集がないかを聞いたところ、教授推薦のような形でS社のインターンに参加を薦められて参加。そのまま就職が決定（当時は就活はかなり緩く、雇用機会均等法ができて2年目だったこともあり女性採用に積極的だった）。

しかし、S社に「大卒の人に司書枠はない」と言われ、プログラマーに。

5. 初職

大阪本社のS社で奈良勤務。プログラマーとして勤務。自動翻訳機のチェック等をしていた。まわりは高学歴大学院生ばかりで、自分は専門知識もないためついていくのが大変だった。まわりの文系女性もテクノロジーについていけずほとんどが辞めていった。

6. 転職

プログラマーとしてまわりについていけず、自信を失くしてしまい、前からなりたかった司書を目指すように。S社勤務2年目から公務員試験の勉強を始める。その9月に現在も勤務している図書館で募集があり、合格。当時はバブル2年目で公務員は人気がなかったため、転職活動に苦勞することはなかった。

S社を約2年勤めて退職し、そのままブランクなしで図書館に勤務するようになる。

7. 現職

県立図書館で司書として働く。文京女子大の講習で印象的に図書館を熱く語った講師が偶然にも図書館長だった。「図書館は人間の尊厳に関わる重要な施設、“知る権利”を保証する」やりがいは、本1冊1冊を人と接しながら渡し、99%ありがとうと言ってもらえること。

不満としては、労働時間が長く、2、3日残業せざるを得なくなることと、昇進に関して男社会であること（県の館長はほぼ男）、昇進しても給料が変わらないこと。

周りは子育てというより介護で仕事を辞める人が多い。自身は両親どちらも早くに亡くなったために介護は経験しなかった。

8. 大卒時の理想

結婚は別にしなくていいと思っていたが子供願望が強かった。また、一生仕事を続けると思っていた。

9. 子育て

23歳の娘（就職して同居）と18歳の息子がおり、末子が4歳の時に離婚。

母を京都に呼んで一緒に暮らしていたため、母のサポートと育休（当時は育休は1年のみで仕事に戻るとフルタイムで時短もできなかった）後は子供を保育園に預けることもできたため特に困ることはなかった。しかし、4年前母と死別し、そこからの子育てが大変だった。

休日は子供を社会と接させるために出かけるようにしている。また、子どもに留学に行ってもらいたいと思っており、海外に連れていくこともある。

10. 余暇

自由時間は、平日は通勤時の3時間のみで休日は8時間ほど。休日は、民俗学に興味があるので同僚や近所の友人と遺跡巡りをしたり講演会や美術展に出かけたりして過ごしている。また、健康のために緩い太極拳にも通っている。

11. これから

はやく定年したいと思っており、定年後は時間があればもう1度大学に行くか、JICAのシニア会員になりたいと思っている。1番は外国に住みたい。10年後はやりたいことがありすぎて先が見えない。

12. 満足度

忙しいという意味では今充実しているが、仕事でちょっと壁にぶつかっている。自由時間に関しては満足している。

12. NTさんインタビュー

妹尾心

0. 調査概要

調査日時：2017年1月25日 調査場所：広島県

調査者：木戸調、本山未菜美、妹尾心

1. プロフィール

性別：男性 年齢：55歳 文理：文系

職業：公務員

出身地：広島県 居住地：広島県

2. 大学生生活

進学先を決める段階で、志望する学問領域を決めていなかった。「文系理系の垣根を超えた学部」という柔軟さに惹かれて広島大学総合科学部へ入学した。入学当初は心理学の勉強に興味があったが、社会学を専攻することに決めた。卒論は社会学のうち教授から戴いたテーマをもとに行政学に関するものを執筆した。

在学中の勉強は公務員という職業選択をしたことに少なからず影響はしているものの、公務員志望の思い自体は在学中の早い段階からあった。

サークルは1年生の時に入っていたものの自然と辞め、派遣を中心にバイトをしていた。キャンパスが東千田だった為、バイトの選択肢は大きかった。Tさんは引越し手伝いや倉庫会社の荷物仕分けなどをしていました。

3. 就職活動

社会貢献したがるタイプではなかった。しかし、いっそ一般企業よりも社会そのものを相手にする行政のことをやってみたいと思い公務員志望になった。また、家の事情で広島に残る予定だったことも起因している。

公務員の試験対策自体は3年の後半くらいから始めた。当時、「総合科学部から国家公務員を出す」と意気込んだ経済学の教授がいたこともあり、一時期勉強会を開いてもらったことあった。

4. 仕事

公務員になりたての頃は保険の部署を担当され、その後は、人事系統の部署を任されることもあった。そして、財政の部署を経て現在は高齢者福祉の分野に携わっている。現在の業務は実務的なことよりも部下のマネジメントが中心になっている。30代の頃は残業が多く過労だったこともあったが、「人に影響を与えられる」というやりがいがある仕事だったため、根本的には仕事が好きだった。

5. 余暇

平日は現在の役職であれば定時に帰宅ができる。また、休日も月に1、2回は公務があるものの、ほとんど休日出勤はない。奥さんも働いており勤務地が遠いため、Tさんは余暇時間を家事のために使用している。

これまで仕事が忙しかったので、自治会等の組織に属したりはしていない。余暇の時間を家事以外には2、3時間のウォーキングをして過ごすこともある。

6. 生活意識

生活をトータルすると 8 割満足している。仕事に関する満足度は特に高い。今後のこと考えると、退職の時期から年金を受給するまでの期間をどのようにして生計を立てるか不安である。一方で「国内旅行をしてみたい」等、退職後の楽しみもある。

7. その他

奥さんと息子さんと娘さんの 4 人暮らしをしている。奥さんとは以前赴任していた勤務地でお会いした。現在、息子さんは成人済みであり、娘さんは高校生である。

現在の職業では法律から財政まで幅広い業務知識が必要となるため、総合科学部で広い領域を学んだことで対応力が身についたと感じることがある。職業上、大学関係者と話すこともあり、広島大学や総合科学部に関する最近の情報はそこで知ることが多い。それ以外は、新聞やニュースでその動きを知ることがある。小学校から高校時代までの同窓会自体が開かれておらず、広島大学の同窓会にも参加していない。また、同級生同士で年賀状を出すものの、個別で集まったりはしていない。

13. YY さんインタビュー

坂田詩織

0. 調査概要

調査実施日時：2016 年 12 月 28 日

調査場所：広島県

調査者：田中大智、星野楽、森田早貴、坂田詩織

1. プロフィール

性別：男性 年齢：55 歳 文理：理系

職業：自営業（個人事業主）、通信情報業

出身：愛媛県 居住地：広島県

2. 大学生活

広島大学総合科学部を選んだ理由としては、コンピューター処理に関心があり情報系に行きたいという気持ちがあったため学部を先に決めた。工学部ではなく、いろんなことを勉強したかった。関西や関東の大学も考えていて地元の愛媛に残る気はなく、両親からも特に何も言われなかった。

学生時代は体育会の役員やオリエンテーションキャンプの実行委員会をしており、キャンプへは 4 年間ずっと関わって行った。そういったイベントに参加するのが好きだったこともあり、いまだにコミュニティ活動をしている。コンビニのアルバイトを長くしており、勉強にはあまり力を入れていなかった。大学卒業時に「こんな人生を歩みたい」とはあまり考えていなかった。

3. 就職活動

広島大学総合科学部を 1984 年 3 月卒業。就職活動時はバブル直前だった。また、当時は 4 年の秋まで就職活動を行えず、現在のように情報も充実していなかった。理系はほとんど教授推薦で就職先を決め、文系はリクルート冊子で就職先を探すのが一般的だった。自身は情報系コースだったが、文系型の就職活動を行った。

4. 初職

学生時代にリクルート冊子で見つけた大手R社でアルバイトをし、そのまま就職して7年半勤務した。情報システム部に配属され、社内システムプロジェクトに参加した。学部時代に身に着けた能力を生かせる仕事ではなかったが、とてもやりがいがあった。勤務地にこだわりはなく、広島採用だったものの首都圏で勤務した。とにかく、会社の規模が大きく、仕事が面白かった。同僚の能力が高く、自分以上に能力の高い人ばかりだった。レベルの高い上司や同期、後輩と切磋琢磨しながら仕事に取り組んだ。

結婚して子供を授かったことを機に、仕事の負担を軽減しようと転職を決意した。退職を「卒業」と呼び、定年まで働かない社風だったことも影響した。R社での経験は、自分の礎となっている。「人」の大切さを知った。

5. 転職

創業して間もない広島のM開発（IT企業）に入社した。家族のことや暮らしやすさも考慮して、妻の実家がある呉で15年ほど働いた。様々なシステム開発に企画から導入まで主体的に携わった。プロジェクトで重要な役割を担うとともに、人事にも携わった。前職では感じなかった個人間の能力差を目の当たりにして驚いた。会社の方針転換による首都圏拠点への異動勧告を機に、独立を決意した。

6. 現職

個人事業主として活動を開始したが、前職で担当していた顧客を引き継いだためそれほど苦労はしなかった。前職で身に着けたノウハウや経験、国家資格を活かしたプロジェクトマネジメントなど、非常に専門性の高い仕事をされている。独立してからは安定し、生活も楽になった。2010年ごろからは、再び仕事中心の生活を送っている。仕事以外でも自身の専門分野にかかわる活動をしている。

7. 余暇活動

会議をうまく進めたり、より深い合意に導いたりするF協会の活動や、システムの分析やビジネス戦略を立てる国家資格の全国団体であるS協会にも参加している。同じ価値観、人間力を持った人たちの集まりなので、刺激を受けるし充実もする。さらに、知識体系の整理や仕事上の要求に対して解決を補助する「ビジネスアナリシス」という事業分析の活動にも関わっている。勉強会に参加したり全国大会の進行をしたりと、これらの活動は直接収入にはならないけれどモチベーションとして大きい。メインの仕事でアウトプットをするために、これらの3つの活動から仕入れている。自由に使える時間はこれらの活動に充てていることが多い。

趣味としては、走ることが楽しみでもあり目標でもある。県外の大会にも出るため、収入も体力もある程度必要ということで「ずっと走り続けられるようにしたい」という目標にしている。趣味だけでなく完全に「オフ」というわけでもなく、ビジネスと趣味が少しつながっている。走る仲間にビジネス業界の人がいたり、業界の中で別のつながりが増えたりする。

8. 家族

28歳の時に総合科学部生と結婚し、配偶者と子ども2人と同居している。上の子は就職して2年、下の子は修士2年で来年春に就職する。奥さんはビジネスには全く精通していないが、フリーでやることへの違和感はない。趣味のランニングも一緒にやったりはしない。

9. 現在の生活、将来展望

今は充実している。今年はメインの仕事を8割ぐらいのつもりでやっていたが来年は仕事が増えそうなので、それだけでも充実すると考えている。それに加えてS協会でも新たに担当をやってみようと引き受けた。さらにF協会でも新たに立ち上がる研究チームに参加するというので、充実というか「どうしよう、まあなんとかなるかな」という感じだが、楽しみでもある。

10. 総合科学部について

総合科学部の同級生とは、SNS で呼びかけて同窓会をしたりするなどたまに会っている。ブラジルや中国に行っている人、寺の住職など多様性が高くておもしろい。

総合科学部の評価としては、総合科学部で良かったと思っている。理系だけ他の授業も勉強するという学部の特徴が今の自分にとって良かった。視点を変えるきっかけになった。その良さをあまりアピールしていないように感じている。

14. KUさんインタビュー

森田早貴

0. 調査概要

調査日時：2016年12月28日(水)14時～

調査場所：広島県

調査者：田中大智 星野楽 坂田詩織 森田早貴

1. プロフィール

性別：男性 年齢：57歳 文理：理系

職業：公務員 管理職

出身地：愛媛県 居住地：広島県

2. 大学生生活

地元の国立大学ということで第一志望だった広島大学に進学。その際、経済的に親に迷惑をかけたくないことから広島を出ることはあまり考えなかった。

大学時代は環境科学コースで地域の環境問題の解決をテーマに研究していた。また、部活・サークルは、最初に勧誘されたアメフト部に2年間、中学時代からつづけていたバスケットのサークルに4年間所属しながら、バイトもしていた。

3. 就職活動・初職

就職活動では民間も受けたが、最終的には、長男でいろんな場所に異動でいくのはどうかと考え公務員を選んだ。働き始めてすぐは事務職として勤務した。

仕事をしている中で、壁にあたることはしょっちゅうある、思ったように解決できないジレンマがある。例えば、何か目標を立てるにしても、扱っているものが環境であり対象となる人が不特定多数のため、目標が立てにくい部門、そこにどういう目標を立てるか、人の行動を変えていくにはどうしたらいいか、悩ましいということなどである。

4. 転職・現職

転職自体は考えたことがない。また、その理由としては、転職することで何か上手くいかなくなるのでは保守的な感情があったためである。職場の周りを考えると、転職する人はほんの少ししかいない。知っている人では、会社を起こしたり、自分で NPO を立ち上げたり、先生になったりする人はいた。女性では、公務員から転職をするというより、結婚をするから転職して公務員になったという人が何名かいる。

現在は、管理職として勤務している。就職してすぐの頃と比べ、いろいろな取り組みを行ってきたことや仕事関係での知人が増えたことなど、様々な経験が自分の糧になっていることを実感。これまでの仕事での取り組みで壁に当たったときや課題を見つけたとき、その成果をあげたことにより自信のようなものがついた。公務員＝安定とよくいわれるが、高い安定かどうかはわからないが実際安定していると感じる。民間企業に就職した友人と比較すると、それは、千差万別である。

振り返ると、総合科学部での「地域に密着した課題研究」は、行政が取り組む姿勢と似ていると感じるため、学部的には公務員的なものでは、という感じがする。

5. 余暇

仕事が休みの日は、江田島の奥さんの実家で農業の手伝い（特にみかんづくり）をしている。将来はそれを継ぐことを考えている。農作業の何も考えなくていいところに惹かれる。しかし、実際にしてみると天候や病気など上手くいかないことだらけ。例えば、作ったものは出荷をするが、みかん 200 本での稼ぎは年 100 万ないくらい。そのうち肥料代が 50 万程かかるため、農業での収入はほとんどなく、ほとんどただ働きであるという課題が挙げられる。江田島は、地域の人びととの関わりは多く、子どもの PTA や、それで知り合った近所のお父さん方と地域の祭りの世話をするなどしている。江田島は若い人が少なく、学校や就職で外に出たら帰ってこない、帰ってこない現状にあると感じている。

6. その他

県庁のいろいろな大学の出身の人たちは〇〇大学会として活動したり、懇親会をしたりしているということはよく聞くが、広島大学出身は多いので会自体がない。

また、現在は船とバスで通っており、船で帰っている時にお酒を飲むのが一番楽しい時間である。

15. RM さんインタビュー

森田早貴

0. 調査概要

調査日時：2017 年 2 月 11 日

調査場所：千葉県

調査者：星野楽 森田早貴

1. プロフィール

性別：男性 年齢：59 歳 文理：理系

職業：卸・小売業 管理職

出身地：愛媛県 居住地：千葉県

2. 大学生生活

親元を離れ一人暮らしができ、帰省する際は遠すぎないちょうどいい距離であること、また、やりたいことがぼんやりしていたために広く学べてちょうど良かったことを理由に広島大学総合科学部へ。入学時はぼんやりと行動科学系を中心に学びたいと感じていた。出身が愛媛県であることから、親は愛媛大学に行っていたと思っていた。

大学には文系で入学したが卒業時は行動科学系に転向した。サークルや部活動には所属していなかった。その代わりに、総科生が自由に使えるたまり場のような教室があり、そこで同級生の仲の良いメンバーで演劇をしていた。高校で演劇をしていた人を中心に裏方や役者に分かれて練習し、大学祭で公演をしていた。卒業後も市内のライブハウスを借りて公演したこともあった。バイトは短期バイトをお金が必要ときだけしていた。交通整備やイベント設営等、バイト内容は様々。大学生生活全体を振り返ると、面白かったという印象。いろんなタイプの友達と出会えた良さがあった。

3. 就職活動

周りの人は教員になる人と公務員になる人が多かった。それは、谷間の世代であり、就職活動が厳しくはないが楽でもなかった。また、教員に関しては、教員免許取得が総合科学部の売りの一つであったためだと考えられる。RMさん自身は、デスクワークよりも現場で動く仕事をしたかったため公務員にはなろうと思わなかった。

実家からあまり遠くないところで働きたい願望があった。今就いている会社は、RMさんの入社時「ふるさと採用」と言う、入社してしばらく出身地周辺の勤務地で働くことができるという採用枠があり、その枠で入社した。また、1年間の留年の経験があることから、あまり高望みができないという考えもあった。

4. 初職

この職を選んだのは、現場で働けるという働き方と勤務地というのが大きい理由で、どんな職種・業種に就きたいかという強い希望は特になかった。働き始めてからは休みがほとんどなく、その割に給料が安い、今でいう「ブラック企業」だと感じていた。ふるさと採用であったが転勤はあり、はじめの徳島勤務から、岡山、兵庫、大阪、東京、大阪、東京、千葉というように数年置きに何度も転勤を経験してきた。

5. 転職・現職

現在は現場での営業でなく、管理職でバイヤーとして働いている。流通業界はバイヤーか店長かスタッフかというように大きく3つの進む道が決まっていて、そのなかではもともとバイヤーになりたくて、比較的スムーズになることができた。管理職になってから、いろいろなところからのヘッドハンティングの話があり、その際は悩んだが、今の仕事に面白さを感じていて、まだまだやることがたくさんあるため転職は1度もしなかった。初職時のようなブラックな勤務形態でなく満足している。定年まであと5年となったため、残り5年でどのような仕事ができるのかも最近では考えている。

6. 結婚・家庭

奥さんは大学時代の総科同級生。結婚を決めたタイミングは、同じように総科同士のカップルが結婚したこと。33歳の娘さん、30歳の息子さんがおり、今はどちらも結婚されていてRMさんの隣のマンションに住まれている。そのため娘さん、息子さん夫婦が孫を預けにくることもある。奥さんの初職は大阪での中学社会の教員だったが結婚とともに仕事を辞め、RMさんの転勤に合わせて奥さんも一緒についていき、専業主婦として生活されていた。子どもが少し大きくなってからは奥さんも再就職をされて、RMさんが最後に大阪から東京へ転勤されるときに、奥さんも転勤というかたちで東

京と一緒に来られた。そこで子どもが中高一貫校に入ったために、それ以降の転勤は単身赴任をしていた。結婚してすぐの頃は仕事も忙しく、家事や育児等家庭的なことは専業主婦の奥さんに任せきりであったため、迷惑をかけたと感じている。

7. 余暇・その他

趣味は料理で、今は共働きのためできる方がご飯を作る。他にも孫と遊んだり、マンションの自治会に参加したり、たまにジムに行ったりしている。奥さんは琴や三弦の習い事をしたり、パソコン教室に通われたりしている。2012年以降、年に1回夫婦で海外旅行をしていて、その計画は奥さんが立てている。

大学時代の友人では、芝居仲間は今でも連絡を取り合う仲で、夫婦で芝居をしていたRMさん夫婦が幹事をして集まる計画を立てることになっている。

また、地元の愛媛には親戚がいるくらいで両親ももういないので、将来帰る予定はない。

聞き取り調査質問票

I 大学生活について

1. 出身はどこですか
2. なぜ広島大学／総合科学部を選びましたか
 - ・なぜ地元を離れようと思ったのですか
 - ・なぜ首都圏や関西ではなく広島を選んだのですか
3. 大学生活では何をしましたか（専門、サークル、バイトなど）
4. 総合科学部を卒業後、就職しましたか、進学しましたか
5. 就職活動では、どのようなことを重視していましたか
 - ・総合科学部だったことは、就活の時、就職の後どう思いましたか
 - ・就職氷河期でしたか、その影響は感じていましたか
6. 大学を卒業するときに、どのような人生をイメージしていましたか（結婚、出産、仕事、居住地）

II 初職について

1. 卒業して、どの会社に就職しましたか（社名、規模、職種、業種）
2. 就職して最初のころ、仕事はどうでしたか（大変だった、やりがいがあった...）

<オプション：専業主婦>

（なぜ専業主婦になったのか、専業主婦でいるのか）

- ・仕事を辞めた理由・きっかけは何ですか
- ・専業主婦になってから交友関係・人間関係に変化はありましたか
- ・現在どのような生活を送っていますか（忙しい、何を中心としているか）
- ・何か取り組んでいる社会活動はありますか、どのようなものですか
- ・専業主婦になってよかったことは何ですか
- ・今後再就職をしたいと考えていますか
- ・就職したい／したくないと思う理由は何ですか、就職できない理由は何ですか

III 転職について

1. 転職はしましたか／転職を考えたことはありますか
 - ・なぜ転職したのですか
 - ・なぜ転職を考えたのですか、結果として転職しなかったのはなぜですか
 - ・なぜ転職を考えなかったのですか

<オプション：転職経験者>

- ・最初に就職したとき、転職することを予定していましたか
- ・転職したのはいつ、どういったタイミングでしたか
- ・転職した時の社会状況はどうでしたか（景気、求人、同世代や同期の転職状況）
- ・転職に際して、周囲・家族の反応はどうでしたか
- ・転職活動中にはどのような苦労がありましたか

- ・転職活動にはどのくらい時間がかかりましたか
- ・転職後の生活や気持ちはどう変化しましたか
- ・転職する際に重視したことは達成されましたか
- ・転職前、後で収入に変化はありましたか
- ・今でも前の職場の人とのかかわりがありますか
- ・あなたは「転職」ということをどうとらえていますか

IV 現職について

1. 今は、どの会社で働いていますか
2. 今の仕事生活はどうですか

・（「そう思わない」という回答について）なぜそのように考えたのですか

<オプション：未婚で仕事を続けている女性>

（未婚女性に対する風当たりが強い中で、仕事を続けている理由）

- ・学卒時から仕事を継続したいと考えていましたか、仕事と結婚についての考え方、優先度はどのようなものでしたか
- ・就活の際、大企業／総合職を目指すことに対して自分自身／ご両親はどう考えていましたか
- ・職場環境について、既婚女性や同期の男性との間で差を感じたことはありますか
- ・仕事を続けているのは何のためですか（働くことの理由、目的、やりがい）
- ・現在、結婚したいとお考えですか
- ・結婚していない理由は何ですか
- ・結婚していないことに不安を感じることはありますか
- ・結婚していないことについて周囲の人から何か言われることはありますか
- ・これからのご自身のキャリアについてのお考えを教えてください

V 家族生活について

1. 結婚していますか
2. 結婚を決めた理由は何ですか
3. お子さんはいらっしゃいますか（人数、年齢、同居／別居、学生／社会人）
4. 大学時代は、結婚や子どもを持つことについてどう考えていましたか
5. 育児や家事の分担はどうしていますか
 - ・誰が、どのくらいやっていますか
 - ・あなたの担当は何ですか
6. 育児や家事の分担についてどう考えていますか

<オプション：仕事と家事・育児を両立させている女性>

（両立できた理由と両立するうえでの困難）

- ・就職活動の際に、将来結婚・出産をしても続けられることを考えましたか
- ・現在の仕事は、家事・育児との両立に理解があると感じますか（地位、福利厚生、雰囲気、仕事内容、休みを取る際、職場での周りの目はどのようなようだったか）
- ・産休や育休の取得後、仕事内容などに変化はありましたか

- ・仕事を続けることに関して家族（特に夫）は理解・協力してくれていますか
- ・配偶者の方とは家事・育児をどのように分担していますか
- ・仕事と家庭を両立させるために何か工夫していることはありますか（保育サービスの利用など）
- ・仕事を続けているのはなぜですか（やりがい、大変さ）
- ・仕事と家事・育児の両立で大変だと感じることは何ですか（余暇の少なさ）

<オプション：中断再就職を経験した女性>

（中断した理由と再就職するうえでの困難）

- ・仕事を中断した理由は何ですか
- ・育児休暇はとれなかったのですか
- ・自分自身や家族は仕事をやめたことについてどのように考えていますか
- ・再就職しようと考えた理由／きっかけは何ですか
- ・再就職する際に、大変だったことはありますか
- ・再就職する際に、仕事内容・働き方は以前と変化がありましたか
- ・再就職をしてよかったと思うこと、大変だと感じることはありますか

VI余暇について

1. 自由に使える時間はありますか

- ・自由に使える時間は、（以前と比べて）増えましたか／減りましたか
- ・（ない、仕事に重きを置いている人に）老後はどのように過ごしたいですか、社会に関わる活動（サークルやボランティア、地域活動など）をやってみたいと思いますか

2. 自由に使える時間で、何をしていますか

3. なぜ、その趣味／活動をしているのですか（きっかけ、動機、理由）

<オプション：社会活動に積極的に取り組んでいる人>

- ・その社会活動を始めたきっかけは何でしたか
- ・活動の内容はどのようなものですか
- ・仕事を辞めた時、既にそのような活動をするを考えていましたか
- ・仕事をやめて専業主婦になってから、社会活動を始めてから、どのように自分が変化したと思いますか

VIIまとめ

1. 今の生活は充実していますか

2. そう思う理由は何ですか

3. 人生の中で大学生活（総合科学部での生活）は大きい影響がありましたか

4. どういう面でそう思いますか（人脈／経験／知識／学歴…）

- ・今でも総合科学部生に会うことはあるか
- ・総合科学部で学んだことは社会に出て役に立ちましたか、役立てようと思っていましたか
- ・現在、総合科学部に対してどう思っていますか

付録 2 : 「広島大学総合科学部卒業生のライフコースと生活・意識」調査
単純集計結果

I. 総合科学部入学から卒業までの生活への評価

ここでは、総合科学部に在学していた当時のことを尋ねている。まず、出身校、入学した理由を尋ね、その後所属したコースを尋ねている。また、総合科学部への評価も尋ねている。

1. 出身校所在地 (Q1)

「広島県」の 25.8%が一番多い。また、その他中国地方も含めると 4 割を超す。福岡を含むと、九州地方は 17.9%となり多いといえる。その次に、関西、四国と並ぶ。

2. 総合科学部に入学した理由 (Q2)

「幅広く学べる」が 61.9%、「入試の難易度が自分の実力に合っている」が 52.5%、「入学後に学びたいことを自由に選択できる」が 48.1%と上位 3 項目になっており、次点として、「専攻したい学問分野がある」が 37.5%、「入試科目・選抜方法が自分に合っている」が 36.3%となっている。

3. 所属していたコース (Q3)

「自然環境科学系」が 22.5%を占めている。次に文系コースの「地域文化系」が 19.4%、「社会文化系」が 18.8%と続いている。全体で見ると文系学生と理系学生の割合には大差がない。

I. あなたの総合科学部入学から卒業までの生活についてお尋ねします。

Q1. あなたが卒業した高校の所在地はどこですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。

N=151

1. 広島県	2. 山口県	3. 岡山県	4. 島根県	5. 鳥取県
6. 東京都	7. 大阪府	8. 四国 () 県	9. 九州 () 県	
10. 他道府県 () 道・府・県	11. 海外 ()			

1. 北海道・東北	1.3%	2. 関東	1.3%	3. 中部	7.3%
4. 関西	12.6%	5. 山陰	6.0%	6. 岡山県	5.3%
7. 広島県	25.8%	8. 山口県	10.6%	9. 四国	11.9%
10. 福岡県	6.0%	11. 九州	11.9%	12. 海外	0.0%

Q2. あなたが総合科学部を選んだ際、重視したことはなんですか。あてはまるもの 全てに○をつけてください。 N=161

1. 入試の難易度が自分の実力に合っている	52.5%
2. 入試科目・選抜方法が自分に合っている	36.3%
3. 幅広く学べる	61.9%
4. 専攻したい学問分野がある	37.5%
5. 有名な教員、優秀な教員がいる	0.0%
6. 知名度がある	2.5%
7. 資格・免許がとれる	4.4%
8. 就職に有利だ	2.5%
9. 文系・理系に転向したかった	13.8%
10. 入学後に学びたいことを自由に選択できる	48.1%
11. 雰囲気が良い	1.9%
12. 家族・先生・知人から勧められた	5.0%
13. 家族・親戚が通っている	0.6%
14. 学費が安い	13.8%
15. 通学しやすい	9.4%
16. その他	6.3%

Q3. あなたが卒業論文を書いた分野は以下のうちどれですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=160

1. 地域文化系	19.4%	2. 社会文化系	18.8%	3. 人間文化系	0.6%
4. 言語文化系	5.0%	5. 行動科学系	9.4%	6. スポーツ科学系	1.3%
7. 生命科学系	7.5%	8. 数理情報・物理系	14.4%	9. 自然環境科学系	22.5%
10. その他	1.3%				

4. 総科で獲得した能力 (Q4)

「幅広い教養」が78.6%となっており、他の項目を大きく引き離している。「専門分野の知識」が33.3%、「コンピュータの操作能力」が28.3%、「主体的に学び続ける力」が23.9%と、これらの項目が「幅広い教養」に続く「リーダーシップ力」の2.5%や「文章表現の能力」の8.8%など、回答が少なかった。

5. 総合科学部への評価 (Q5)

「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を足すと86.2%になり、多くの人が満足している

6. 総合科学部のお勧め度 (Q6)

「どちらとも言えない」の43.1%が一番高くなる。「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を足すと43.1%になり、この数字は「どちらとも言えない」と回答した人との割合と同じになる。

I. まとめ

出身校では、西日本が多い。特に、九州・四国・中国が目立つ。また、所属コースでは、文系において地域文化系と社会文化系が多く、理系においては自然環境科学系、数理情報・物理系が多かった。入学時に重視したものとして「幅広い学び」が挙げられており、総合科学部で身に着けた能力では「幅広い教養」が目立って高い。このことが影響したのか、総合科学部への評価も相当高い結果となった。

Q4. あなたは総合科学部で、どのような能力を身につけましたか。あてはまるもの全てに○をつけてください。 N=161

1. 幅広い教養	78.6%	2. 専門分野の知識	33.3%
3. 課題解決力	13.2%	4. 情報収集・活用力	21.4%
5. 論理的・批判的思考力	22.0%	6. 文章表現の能力	8.8%
7. 外国語の運用能力	11.9%	8. リーダーシップ力	2.5%
9. プレゼンテーション力	10.1%	10. コンピュータの操作能力	28.3%
11. 主体的に学び続ける力	23.9%	12. チャレンジ精神	11.9%
13. コミュニケーション力	15.1%	14. グローバルな視点から考える力	19.5%

Q5. あなたは総合科学部を卒業してよかったと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。 N=159

1. そう思う	45.9%	2. どちらかといえばそう思う	40.3%
3. どちらとも言えない	9.4%	4. どちらかといえばそう思わない	3.1%
5. そう思わない	1.3%		

Q6. もしあなたに高校生のお子さんがいらっしゃれば、総合科学部への進学をすすめたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。 N=160

1. そう思う	17.5%	2. どちらかといえばそう思う	25.6%
3. どちらとも言えない	43.1%	4. どちらかといえばそう思わない	5.6%
5. そう思わない	8.1%		

Ⅱ. あなたが初めて就いた仕事について

1. 初職時に重視したこと (Q7)

初職の重視項目の中で、「勤務地」の47.8%が最も多かった。次いで「自分の能力や個性を活かせること」が44.7%、「学生時代に身に着けた知識や技術を活かせること」が30.8%、「人や社会の役に立つこと」が30.2%、「安定していること」が27.0%の順になっている。そして「業種や会社に将来性があること」の15.7%と低下し、「知名度がある会社であること」が11.9%、「人と接する機会が多いこと」が10.7%、「性別による待遇の差がないこと」が10.1%となる。「国際的に働けること」と「自分の夢を叶えられること」は並んで8.8%、「仕事を通して資格や技術を身につけられること」が8.2%、「給料が高いこと」が6.9%、「仕事とプライベートの両立ができること」が5.0%、「出産・育児との両立支援制度があること」が4.4%、「休みが多いこと」が3.8%、そして「将来、独立して事業ができること」が最も低く3.1%となる。「その他」は6.3%であった。

2. 初職時の本社所在地 (Q8)

初職時の本社所在地は、「関東」の29.3%が最も多かった。次いで「広島県」が22.3%、「関西」が17.2%、「九州」が8.3%、「中部」が7.6%、「四国」は3.8%、「山口県」は3.2%となっている。山口県と同様に広島県の隣接県である「岡山県」は「北海道・東北」と「山陰」の2.5%、「福岡県」の1.9%に次いで最も低い1.3%である。

Ⅱ. あなたが初めて就いた仕事についてお尋ねします。

Q7. あなたが初職に就くとき、重視したことは何でしたか。あてはまるもの5つに○をつけてください。
N=161

1. 自分の能力や個性が活かせること	44.7%
2. 給料が高いこと	6.9%
3. 学生時代に身につけた知識や技術が活かせること	30.8%
4. 休みが多いこと	3.8%
5. 仕事を通して資格や技術を身につけられること	8.2%
6. 勤務地	47.8%
7. 知名度がある会社であること	11.9%
8. 安定していること	27.0%
9. 人や社会の役に立つこと	30.2%
10. 人と接する機会が多いこと	10.7%
11. 国際的に働けること	8.8%
12. 将来、独立して事業ができること	3.1%
13. 仕事とプライベートの両立ができること	5.0%
14. 業種や会社に将来性があること	15.7%
15. 性別による待遇の差がないこと	10.1%
16. 自分の夢を叶えられること	8.8%
17. 出産・育児との両立支援制度があること	4.4%
18. その他 ()	6.3%

Q8. あなたが最初に勤めた会社の本社の所在地はどちらですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。 N=157

1. 広島県	2. 山口県	3. 岡山県	4. 島根県	5. 鳥取県
6. 東京都	7. 大阪府	8. 四国 () 県	9. 九州 () 県	
10. 他道府県 () 道・府・県	11. 海外 ()			

1. 北海道・東北	2.5%	2. 関東	29.3%	3. 中部	7.6%	4. 関西	17.2%
5. 山陰	2.5%	6. 岡山県	1.3%	7. 広島県	22.3%	8. 山口県	3.2%
9. 四国	3.8%	10. 福岡県	1.9%	11. 九州	8.3%	12. 海外	0.0%

3. 初職時の勤務地(Q9)

初職時の勤務地は、「広島県」が26.3%で最も多かった。次いで「関東」が18.6%、「関西」が16.7%、「九州」が9.6%、「中部」が9.0%、「四国」が6.4%であった。そして「山口県」が5.1%、「山陰」は「福岡県」と並んで3.2%と低く、「北海道・東北」が1.3%、「岡山県」は1%も満たない。

4. 初職時の会社の規模(Q10)

初職時の会社の規模は、「5000人以上」が22.4%と最も多かった。次いで「300～999人」が18.6%、「1000～4999人」が17.4%、「官公庁」が16.8%、「30～99人」が11.2%の順になっている。そして「2～29人」と「100～299人」は共に6.8%と低かった。

5. 初職時の業種(Q11)

初職時の業種は、多い順に「製造業」が25.5%、次いで「公務」が16.1%、「通信情報業」が14.9%、「教育・学習支援業」が11.8%、「その他のサービス」が8.7%、そして「卸・小売業」が8.1%となっている。その後「金融保険業」が5.6%、「建築・土木業」が3.1%、最も少ないのは「運送・配達業」と「医療・福祉業」の1.9%であった。また、「農林漁業」「飲食業」はともに0.0%であった。「その他」は2.5%であった。

6. 初職時の職種(Q12)

初職時の職種は、「専門・技術職」が42.2%で最も多く、「事務職」が28.6%、「営業職」が18.0%と続く。上位3つが9割近くを占める。そして、「販売職」は2.5%、「サービス職」「技能職」「製造・生産職」が並んで1.2%と低く、「管理職」は1%も満たない。「保安職」「農林水産関連」「運輸業」は0.0%であった。「その他」は4.3%であった。

Q9. あなたの最初の勤務地はどちらですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。 N=156

1. 広島県	2. 山口県	3. 岡山県	4. 島根県	5. 鳥取県
6. 東京都	7. 大阪府	8. 四国 () 県	9. 九州 () 県	
10. 他道府県 () 道・府・県	11. 海外 ()			

1. 北海道・東北	1.3%	2. 関東	18.6%	3. 中部	9.0%	4. 関西	16.7%
5. 山陰	3.2%	6. 岡山県	0.6%	7. 広島県	26.3%	8. 山口県	5.1%
9. 四国	6.4%	10. 福岡県	3.2%	11. 九州	9.6%	12. 海外	0.0%

Q10. あなたが最初に勤めた会社の規模はどれくらいですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。 N=161

1. 本人のみ	0.0%	2. 2～29人	6.8%	3. 30～99人	11.2%
4. 100～299人	6.8%	5. 300～999人	18.6%	6. 1000～4999人	17.4%
7. 5000人以上	22.4%	8. 官公庁	16.8%		

Q11. あなたが初めて就いた仕事の業種について、あてはまるもの1つに○をつけてください。 N=161

1. 農林漁業	0.0%	2. 製造業	25.5%	3. 建設・土木業	3.1%
4. 運送・配達業	1.9%	5. 飲食業	0.0%	6. 卸・小売業	8.1%
7. 通信情報業	14.9%	8. 金融・保険業	5.6%	9. 医療・福祉業	1.9%
10. その他のサービス	8.7%	11. 教育・学習支援業	11.8%	12. 公務	16.1%
13. その他	2.5%				

Q12. あなたが初めて就いた仕事の職種について、あてはまるもの1つに○をつけてください。 N=161

1. 管理職……………会社・官庁・団体の役員や管理職など	0.6%
2. 専門・技術職…専門的で高度な知識や技術が必要な仕事。法律家、医師・看護師、芸術、教育・保育職、研究・開発、技術者・エンジニア、プログラマ、パイロットなど	42.2%
3. 事務職……………会社・官庁・団体などの事務職	28.6%
4. 販売職……………店員、販売員など、直接個人のお客と接する仕事	2.5%
5. 営業職……………会社、営業所などとの交渉や販売に関わる仕事	18.0%
6. サービス職………ウェイター、調理、接客担当、美容師など	1.2%
7. 技能職……………整備士、大工、左官、配管工、技能工など	1.2%
8. 保安職……………自衛官、警察官、消防士、警備員など	0.0%
9. 製造・生産職…工場勤務者、建設作業員など	1.2%
10. 農林水産関係…農業、林業、水産業、食品加工	0.0%
11. 運輸業……………タクシー、バス、トラックなどの運転手	0.0%
12. その他 ()	4.3%

7. 初職時の就業形態(Q13)

初職時の就業形態は、「正社員」が92.5%と、実に9割以上を占める。二番目に多いのは「パート・アルバイト」の3.1%、「契約社員・派遣社員」は1.3%と低く、「自営業」は1%も満たない。また、「経営者・役員」「自営の家族従業者」はともに0.0%であった。

8. 初職時の給与の満足度(Q14-1)

初職時の給与に対する満足度は、「やや満足」も合わせて「満足」と答えた割合は半数の5割を占めた。次いで「どちらとも言えない」が3割、「やや不満」を含めた「不満」が2割であった。

9. 初職時の労働時間の満足度(Q14-2)

初職時の労働時間に対する満足度は、「満足」と「やや満足」を合わせて6割を占めた。次いで「どちらとも言えない」が2割弱、「やや不満」と「不満」を合わせて2割ほどを占めている。ちなみに、「不満」の割合は1割も満たない。

10. 初職時の待遇の満足度(Q14-3)

初職時の待遇に対する満足度は、満足派（「満足」と「やや満足」を合わせた）が45.1%、「どちらとも言えない」が40.6%、不満派（「不満」と「やや不満」を合わせた）が14.4%と低い。

11. 初職時の安定性の満足度(Q14-4)

初職時の安定性に対する満足度は、満足派（「満足」と「やや満足」）が7割を占める。特に「満足」の割合が全体の4割と多い。そして「どちらとも言えない」と不満派（「不満」と「やや不満」）が共に1割半を占める。

12. 初職時の発展性の満足度(Q14-5)

初職時の発展性に対する満足度は、満足派（「満足」と「やや満足」）が46.9%、「どちらとも言えない」が42.5%を占めた。不満派（「不満」と「やや不満」）は1割で少ない。

13. 初職時のやりがいの満足度(Q14-6)

初職時のやりがいに対する満足度は、満足派（「満足」と「やや満足」）が6割半を占める。次いで「どちらとも言えない」が2割、不満派（「不満」と「やや不満」）は1割で少ない。

14. 初職時の人間関係の満足度(Q14-7)

初職時の人間関係に対する満足度は、満足派（「満足」と「やや満足」）が7割と多く、次いで「どちらとも言えない」が2割を占めた。不満派（「不満」と「やや不満」）は1割である。

15. 初職時の勤務地の満足度(Q14-8)

初職時の勤務地に対する満足度は、満足派（「満足」と「やや満足」）が7割を占めた。そして「どちらとも言えない」が2割、不満派（「不満」と「やや不満」）は1割も満たない。

16. 初職時の専門・資格との関連性の満足度(Q14-9)

初職時の専門・資格との関連性に対する満足度は、「どちらとも言えない」が4割強を占めた。次いで満足派（「満足」と「やや満足」）が37.5%、不満派（「不満」と「やや不満」）は15%であった。

17. 初職時の私生活との両立の満足度の満足度(Q14-10)

初職時の私生活との両立に対する満足度は、満足派（「満足」「やや満足」）が5割半、「どちらとも言えない」が3割を占めた。不満派（「不満」「やや不満」）は1割にとどまった。

Q13. あなたが初めて就いた仕事の就業形態について、あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

N=160

1. 正社員	92.5%	2. 契約社員・派遣社員	1.3%
3. パート・アルバイト	3.1%	4. 経営者・役員	0.0%
5. 自営業	0.6%	6. 自営の家族従業者	0.0%
7. その他	2.5%		

Q14. 働き始めたとき、以下の事項についてどのように感じていましたか。それぞれ(1)から(10)の項目にあてはまる数字に○をつけてください。 N=160

	不満	やや不満	どちらとも言えない	やや満足	満足
1) 給与	2.5%	17.5%	29.4%	31.3%	19.4%
2) 労働時間・休日	8.1%	11.3%	23.8%	29.4%	27.5%
3) 配置・昇進・処遇	3.1%	11.3%	40.6%	31.3%	13.8%
4) 雇用の安定性	6.3%	6.9%	15.0%	29.4%	42.5%
5) 事業の発展性	2.5%	8.1%	42.5%	30.6%	16.3%
6) 仕事のやりがい	2.5%	9.4%	19.4%	43.1%	25.6%
7) 職場の人間関係	2.5%	5.0%	20.0%	50.6%	21.9%
8) 勤務地	1.3%	5.6%	20.0%	34.4%	38.8%
9) 専門・資格との関連	2.5%	12.5%	47.5%	28.1%	9.4%
10) 仕事とプライベートの両立	5.6%	6.3%	31.9%	35.6%	20.6%

18. 転職の意思(Q15)

これまで転職を考えたことがあるか、という質問に「ある」と答えた人は7割であった。一方、「ない」と答えた人は3割以下であった。

19. 転職の有無(Q16)

実際に転職を経験したことが「ある」人が6割を占め、「ない」人は4割であった。

IIのまとめ

初職について、勤務地を重視し、関東に次いで広島県を選ぶ傾向が見られた。規模についても比較的大きいところを選ぶ傾向があった。選んだ先での満足度については全項目を通して比較的高い割合を占め、中でも「人間関係」と「安定性」に対する満足が最も高かった。

転職に関して、7割が意思を持つものの実際に転職するのは6割と、若干の差が見られた。

Q15. あなたはこれまでに転職を考えたことがありますか。 N=159

1. ある	72.3%	2. ない → IVに移動	27.7%
-------	-------	---------------	-------

Q16. あなたは実際に転職したことがありますか。 N=143

1. ある	58.7%	2. ない → IVに移動	41.3%
-------	-------	---------------	-------

Ⅲ. 転職経験について

1. 初職勤続年数 (Q17)

初職勤続年数に関する質問では、「10年以内」、「21年以降」と答えた人が19.3%と最も多く、次いで、「2年以内」、「3年以内」と答えた人が15.7%と多かった。以降、「5年以内」が14.5%、「1年以内」「15年以内」が7.2%、「20年以内」が1.2%であった。

2. 初職退職理由 (Q18)

初職を辞めた理由について、最も多かったのが、「新しくやりたいことを見つけたから」の24.7%であった。次いで多かったのが、「前の職場に将来性を感じなかったから」「結婚のため」がそれぞれ19.2%であった。また、「自分に合わない仕事だったから」が17.8%、「やりがいがなく、つまらなかったから」が13.7%、「仕事がきつかったから」、「職場の人間関係の問題」が9.6%と目立った。以降、「職場が移転する・転勤を命じられたから」が5.5%、「人員整理などで辞めさせられた」「収入が少なかったから」「配偶者が異動したから」「出産・育児のため」が4.1%、「家族の介護・面倒をみるため」「自分が体を壊したから」が2.7%、「一時的についていた仕事だから」が1.4%であった。また、「家業を継ぐため」と回答した人はいなかった。「その他」は13.7%であった。

3. 転職回数 (Q19)

転職回数は「1回」が最も多く、54.2%であった。また、順に「2回」が19.4%、「3回」が16.7%「4回」が5.6%であった。「5回以上」は合計しても4.2%と少なかった。

4. 転職の際に重視したこと (Q20)

転職時に重視したことに関しては、73.6%もの人々が「自分の能力や個性が活かせること」を挙げており、最も多かった。次いで多かったのが、「働く場所」の43.1%、「人や社会の役に立つこと」が30.6%、「仕事とプライベートの両立ができること」が27.8%であった。さらに、「安定していること」19.4%、「仕事を通して資格や技術を身につけられること」18.1%、「学生時代に身につけた知識や技術が活かせること」「自分の夢を叶えられること」がともに15.3%、「給料が高いこと」「休みが多いこと」の13.9%がこれに続いた。一方、「人と接する機会が多いこと」は6.9%、「国際的に働けること」は5.6%、「知名度がある会社であること」「将来、独立して事業ができること」「性別による待遇の差がないこと」「出産・育児の両立支援制度があること」はいずれも4.2%と少なかった。「家業を継ぐこと」を回答した人はいなかった。「その他」は4.2%であった。

Ⅲのまとめ

学卒後5年以内という、比較的早い時期に初職を離職する傾向が見られ、転職回数は半数が1回であった。初職を退職した理由は、新しくやりたいことを見つけたからと答えた人が最も多かった。また、転職の際には、自分の能力や個性が活かせることを重視する傾向が見られた。

Ⅲ. あなたの転職経験についてお尋ねします。

Q17. 初職の勤続年数を（ ）内に記入してください。 （ ） N=83

1. 1年以内	7.2%	2. 2年以内	15.7%	3. 3年以内	15.7%
4. 5年以内	14.5%	5. 10年以内	19.3%	6. 15年以内	7.2%
7. 20年以内	1.2%	8. 21年以降	19.3%		

Q18. 初職を辞めたのはなぜですか。あてはまるものに全てに○をつけてください。 N=73

1. 人員整理などで辞めさせられた	4.1%	2. 前の職場に将来性を感じなかったから	19.2%
3. 一時的についていた仕事だから	1.4%	4. 収入が少なかったから	4.1%
5. 仕事がきつかったから	9.6%	6. 職場が移転する・転勤を命じられたから	5.5%
7. やりがいがなく、つまらなかったから	13.7%	8. 職場の人間関係の問題	9.6%
9. 自分に合わない仕事だったから	17.8%	10. 配偶者が異動したから	4.1%
11. 家族の介護・面倒をみるため	2.7%	12. 自分が体を壊したから	2.7%
13. 結婚のため	19.2%	14. 出産・育児のため	4.1%
15. 新しくやりたいことをみつけたから	24.7%	16. 家業を継ぐため	0.0%
17. その他	13.7%		

Q19. あなたは今までに何回転職されたことがありますか。 （ ） N=72

1. 1回	54.2%	2. 2回	19.4%
3. 3回	16.7%	4. 4回	5.6%
5. 5回以上	4.2%		

Q20. あなたが転職する際、重視したのはどのようなことですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。 N=72

1. 自分の能力や個性が活かせること	73.6%	2. 給料が高いこと	13.9%
3. 学生時代に身につけた知識や技術が活かせること	15.3%	4. 休みが多いこと	13.9%
5. 仕事を通して資格や技術を身につけられること	18.1%	6. 働く場所	43.1%
7. 知名度がある会社であること	4.2%	8. 安定していること	19.4%
9. 人や社会の役に立つこと	30.6%	10. 人と接する機会が多いこと	6.9%
11. 国際的に働けること	5.6%	12. 将来、独立して事業ができること	4.2%
13. 仕事とプライベートの両立ができること	27.8%	14. 家業を継ぐこと	0.0%
15. 性別による待遇の差がないこと	4.2%	16. 自分の夢を叶えられること	15.3%
17. 出産・育児との両立支援制度があること	4.2%	18. その他	4.2%

IV. 現在の仕事

1. 現在仕事についているか (Q21)

「初職と同じ仕事についている」が42.9%、「初職と異なる仕事についている」が44.7%と拮抗していたものの、後者のほうがやや多かった。「現在は無職である」は11.8%であった。

2. 現職の本社所在地 (sq21-1)

現職の本社所在地は、「関東」が最も多く29.8%、次点で「広島」が18.3%であった。以降、「関西」14.5%、「九州」6.9%、「中部」「四国」「山口県」が6.1%、「福岡県」3.8%「北海道・東北」「山陰」が3.1%、「岡山県」が2.3%であった。

3. 現職の勤務地 (sq21-2)

現職の勤務地は、「関東」が最も多く23.5%、次いで「広島」「関西」が17.4%、であった。以降、「中部」が10.6%、「九州」が6.8%、「四国」「山口県」がともに6.1%、「福岡県」が4.5%、「北海道・東北」が3.8%、「岡山県」が2.3%、「山陰」が1.5%であった。

4. 現職の規模 (sq21-3)

現職規模で最も多かった回答は、「官公庁」の17.1%であった。次点で「5000人以上」が16.4%、「100～299人」、「300～999人」が並んで14.3%であった。また、「1000人～4999人」は12.9%、「2～29人」、「30～99人」はともに10.0%であった。「本人のみ」と答えた人は5.0%であった。

5. 現職の業種 (sq21-4)

現在の業種について、最も多かったのが「製造業」の17.0%であった。次いで多かったのが「公務」の16.3%であった。また、「情報通信業」、「教育・学習支援業」がともに14.9%、「その他のサービス」が14.2%と目立った。以降、多い順に「金融・保険業」5.0%、「卸・小売業」4.3%、「医療・福祉業」3.5%、「農林漁業」、「建設・土木業」がともに2.1%「運送・配達業」1.4%、「飲食業」0.7%であった。「その他」は3.5%であった。

IV. あなたの現在の仕事についてお尋ねします。

Q21. 現在あなたは仕事に就いていますか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。N=161

1. 初職と同じ仕事に就いている	42.9%	2. 初職と異なる仕事に就いている	45.3%
3. 現在は無職である	11.8%		

【Sq21-1~12 は現在に職についている方のみ】

Sq21-1. あなたが現在勤めている会社の本社の所在地はどちらですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。N=131

1. 広島県	2. 山口県	3. 岡山県	4. 島根県	5. 鳥取県
6. 東京都	7. 大阪府	8. 四国 () 県	9. 九州 () 県	
10. 他道府県 () 道・府・県	11. 海外 ()			

1. 北海道・東北	3.1%	2. 関東	29.8%	3. 中部	6.1%	4. 関西	14.5%
5. 山陰	3.1%	6. 岡山県	2.3%	7. 広島県	18.3%	8. 山口県	6.1%
9. 四国	6.1%	10. 福岡県	3.8%	11. 九州	6.9%	12. 海外	0.0%

Sq21-2. あなたの現在の勤務地はどちらですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。N=132

1. 広島県	2. 山口県	3. 岡山県	4. 島根県	5. 鳥取県
6. 東京都	7. 大阪府	8. 四国 () 県	9. 九州 () 県	
10. 他道府県 () 道・府・県	11. 海外 ()			

1. 北海道・東北	3.8%	2. 関東	23.5%	3. 中部	10.6%	4. 関西	17.4%
5. 山陰	1.5%	6. 岡山県	2.3%	7. 広島県	17.4%	8. 山口県	6.1%
9. 四国	6.1%	10. 福岡県	4.5%	11. 九州	6.8%	12. 海外	0.0%

Sq21-3. あなたが現在勤めている会社の規模はどれくらいですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。N=140

1. 本人のみ	5.0%	2. 2~29人	10.0%	3. 30~99人	10.0%
4. 100~299人	14.3%	5. 300~999人	14.3%	6. 1000~4999人	12.9%
7. 5000人以上	16.4%	8. 官公庁	17.1%		

Sq21-4. あなたの現在の仕事の業種について、あてはまるもの 1つに○をつけてください。N=141

1. 農林漁業	2.1%	2. 製造業	17.0%	3. 建設・土木業	2.1%
4. 運送・配達業	1.4%	5. 飲食業	0.7%	6. 卸・小売業	4.3%
7. 通信情報業	14.9%	8. 金融・保険業	5.0%	9. 医療・福祉業	3.5%
10. その他のサービス	14.2%	11. 教育・学習支援業	14.9%	12. 公務	16.3%
13. その他	3.5%				

26. 現在の職種 (Sq21-5)

現在の職種は多いものから「専門・技術職」が 35.7%、「管理職」が 26.4%、「事務職」が 25.0%と続く。値より、全体の 9 割弱がこの 3 つの職種についていることがわかる。

27. 現在の就業形態 (Sq21-6)

就業形態について、「正社員」が 70.9%、「契約社員・派遣社員」「パート・アルバイト」「経営者・役員」がそれぞれ 7.8%であった。

28. 現在の残業時間も含む労働時間 (Sq21-7)

労働時間は「40 時間以内」が 36.0%、「41～50 時間以内」が 41.2%、「51～60 時間以内」が 14.7%、「61 時間以上」が 8.1%であった。

29. ひと月あたりの休日数 (Sq21-8)

月の休みの日数は「5～8 日」が 49.6%、「9～12 日」が 40.5%でこれらが全体の 9 割を占めている。

30. 現職での年収 (Sq21-9)

1 年間の収入については、「600 万円以上 800 万円未満」が最も多く 24.1%、次に「400 万円以上 600 万円未満」が 20.6%、「800 万円以上 1000 万円未満」が 17.0%、「200 万円以上 400 万円未満」が 13.5%と続く。

Sq21-5. あなたの現在の職種について、あてはまるもの 1つに○をつけてください。それぞれの職種の詳細については Q12 を参考にしてください。 N=140

1. 管理職	26.4%	2. 専門・技術職	35.7%	3. 事務職	25.0%
4. 販売職	0.7%	5. 営業職	6.4%	6. サービス職	2.1%
7. 技能職	2.1%	8. 保安職	0.0%	9. 製造・生産職	0.0%
10. 農林水産関係	0.0%	11. 運輸業	0.0%	12. その他	1.4%

Sq21-6. あなたの現在の就業形態について、あてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=141

1. 正社員	70.9%	2. 契約社員・派遣社員	7.8%	3. パート・アルバイト	7.8%
4. 経営者・役員	7.8%	5. 自営業	5.0%	6. 自営の家族従業者	0.0%
7. その他	0.7%				

Sq21-7. あなたの現在の労働時間は残業時間を含めて週何時間くらいですか。 () 時間

くらい N=136

40 時間以内	36.0%	41～50 時間以内	41.2%
51～60 時間以内	14.7%	61 時間以上	8.1%

Sq21-8. 現在仕事が休みの日は月に何日ありますか。 () 日 N=131

4 日以内	8.4%	5～8 日	49.6%
9～12 日	40.5%	13 日以上	1.5%

Sq21-9. その仕事におけるあなたの 1 年間の収入はどれくらいですか。次の中からあてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=141

1. 103 万円未満	7.8%	2. 103 万円以上 130 万円未満	1.4%
3. 130 万円以上 200 万円未満	3.5%	4. 200 万円以上 400 万円未満	13.5%
5. 400 万円以上 600 万円未満	20.6%	6. 600 万円以上 800 万円未満	24.1%
7. 800 万円以上 1000 万円未満	17.0%	8. 100 万円以上 1500 万円未満	9.2%
9. 1500 万円以上	2.8%		

31. 現在の仕事に対する評価 (Sq21-10)

- 1) 給与は「やや満足」が 28.6%で最も多く、「どちらとも言えない」「満足」がそれぞれ 21.4%で続く。
- 2) 労働時間・休日は「やや満足」が 33.6%と 3 割を超える。
- 3) 配置・昇進・処遇は「どちらとも言えない」が 36.4%で 3 割を超え最も高い。
- 4) 雇用の安定性は「満足」が 35.0%、「やや満足」が 31.4%で 6 割が満足しているとわかる。
- 5) 事業の発展性は「どちらとも言えない」が 42.9%で 4 割以上と高い。
- 6) 仕事のやりがいは「やや満足」が 46.4%で最も高い。
- 7) 職場の人間関係は「やや満足」が 52.1%で半数以上の人が回答している。
- 8) 勤務地は「満足」が 41.4%、「やや満足」が 37.9%と満足と感じている人が全体の 8 割弱に及ぶ。
- 9) 専門・資格との関連は多いものから「どちらとも言えない」が 41.4%、「やや満足」が 30.7%となっている。
- 10) 仕事とプライベートの両立は「やや満足」が 44.3%で最も高い。

32. 今後の仕事継続の意志 (Sq21-11)

今後仕事を続けたいかどうかについて、「続けたい」と回答した人が 73.8%で最も高い。次に多いのは「どちらとも言えない」の 19.1%となっている。

33. 将来希望の仕事ができると思うか (Sq21-12)

将来希望の仕事ができるかについて、「どちらとも言えない」が 50.4%と半数の人がこれに回答している。次に多いのは「そう思う」35.5%で全体の 3 割が回答している。

IVのまとめ

半数以上が初職と違う職に就き、勤務地や会社の規模、業種、職種等に変化が見られた。特に会社規模は大企業の割合が高かった初職と比べ、現職では官公庁や少し規模の小さい企業の割合が増えた。

今後については、仕事を「続けたい」と回答した人が 7 割いたが、希望の仕事ができるかどうかについては半数が「どちらとも言えない」と見通しがたっていない。

Sq21-10. 現在の仕事について、あなたはどのように感じていますか。(1)から(10)の項目にあてはまる数字に○をつけてください。N=140

	不満	やや不満	どちらとも言えない	やや満足	満足
1) 給与	8.6%	20.0%	21.4%	28.6%	21.4%
2) 労働時間・休日	3.6%	15.0%	19.3%	33.6%	28.6%
3) 配置・昇進・処遇	1.4%	15.0%	36.4%	29.3%	17.9%
4) 雇用の安定性	2.9%	7.1%	23.6%	31.4%	35.0%
5) 事業の発展性	1.4%	12.1%	42.9%	33.6%	10.0%
6) 仕事のやりがい	1.4%	7.1%	18.6%	46.4%	26.4%
7) 職場の人間関係	0.7%	5.0%	23.6%	52.1%	18.6%
8) 勤務地	0.7%	7.9%	12.1%	37.9%	41.4%
9) 専門・資格との関連	0.7%	5.0%	41.4%	30.7%	22.1%
10) 仕事とプライベートの両立	1.4%	12.1%	17.9%	44.3%	24.3%

Sq21-11. 今後、あなたは現在の仕事を続けたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。N=141

1. 続けたい	73.8%	2. 続けたくない	7.1%	3. どちらともいえない	19.1%
---------	-------	-----------	------	--------------	-------

Sq21-12. あなたは将来希望通りの仕事ができると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。N=141

1. そう思う	35.5%	2. そう思わない	14.2%	3. どちらともいえない	50.4%
---------	-------	-----------	-------	--------------	-------

V. 女性の学卒時の将来展望と働くことに関する考え

学卒時の将来展望を結婚、出産、仕事との関わりから質問した。まず、女性の学卒時の将来展望を尋ねた。加えて、働く理由と四年制大卒男性との待遇の差について尋ねた。

1. 学卒時に将来結婚したいと考えていたか(Q22)

女性のうち、学卒時に将来結婚したいと考えていたかどうかについて、「はい」の回答は73.3%、「いいえ」の回答は3.3%、「考えていなかった」の回答は21.7%であった。

2. 学卒時に将来子どもを持ちたいと考えていたか(Q23)

女性のうち、学卒時に将来子どもを持ちたいと考えていたかどうかについて、「はい」の回答は66.7%、「いいえ」の回答は5.0%、「考えていなかった」の回答は28.3%であった。

3. 学卒時の理想のライフコース(Q24)

多い順に並べると、「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」48.3%、「特に考えていなかった」28.3%、「専業主婦になる」11.7%、「結婚や出産で一度仕事を辞めた後、再就職する」10.0%、「結婚せず仕事を続ける」1.7%という結果になった。約6割弱の女性が、学卒時の理想のライフコースの中に就労を含んでいたことが分かる。

4. 働く理由(Q25)

多い順に並べると、「働くのは当然だから」76.7%、「生計を立てるため」60.0%、「自分の能力・個性・専門を社会に役立てるため」48.3%、「経済的にゆとりある暮らしがしたいから」40.0%、「社会とのつながりが欲しいから」38.3%、「スキルアップのため」13.3%、「人生の夢（目標）のため」11.7%、「時間的余裕があるから」5.0%と続く。働くことが当然という意識が強く、その次に経済的理由と社会貢献が多くを占める。

5. 初職の職場での待遇は、四年生大卒男性と差があったか。(Q26)

1) 給料は、「差はない」65.6%が6割を超える。

2) 残業は、「差はない」59.0%が6割近く。

3) 研修・教育は、「差はない」75.4%と、Q26の内最も「差はない」の割合が高い。

4) 昇進・将来性には「差はない」34.4%であるのに対し、「少しある」31.1%「大きくある」21.3%と、差を感じた人の割合がQ26内の他の質問と比べて高い。

5) 仕事内容・責任は、「差はない」52.5%であるのに対し、「少しある」23.0%「大きくある」13.1%となっている。

Vのまとめ

全体的に学卒時の結婚・出産願望が強い。また、約6割弱の女性が、学卒時の理想のライフコースの中に就労を含んでいたことが分かった。

働く理由は、当然と考える人が多かった。

四年制大卒男性との待遇は、「差はない」の回答が多数だったが、昇進・将来性のみばらつきが見られた。

これらについては、世代差が見られるのではないかと思われる。

次のV、VIは女性の方のみお答えください。男性の方はVIIへ移動してください。

V. あなたの学卒時の将来展望と初職についてお尋ねします。

Q22. あなたは学卒時に将来結婚したいと考えていましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。 N=60

1. はい	73.3%	2. いいえ	3.3%
3. 考えていなかった	21.7%	4. その他 ()	31.7%

Q23. あなたは学卒時に将来子どもを持ちたいと考えていましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

N=60

1. はい	66.7%	2. いいえ	5.0%
3. 考えていなかった	28.39%	4. その他 ()	0.0%

Q24. あなたは学卒時にどのようなライフコースを理想としていましたか。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。 N=60

1. 専業主婦になる	11.7%
2. 結婚や出産で一度仕事を辞めた後、再就職する	10.0%
3. 結婚・出産に関わらず仕事を続ける	48.3%
4. 結婚せず仕事を続ける	1.7%
5. 特に考えていなかった	28.3%
6. その他 ()	0.0%

Q25. あなたが働くのはどのような理由からですか。あてはまるもの3つに○をつけてください。 N=60

1. 働くのは当然だから	76.7%
2. 生計を立てるため	60.0%
3. 人生の夢（目標）のため	11.7%
4. 自分の能力・個性・専門を社会に役立てるため	48.3%
5. スキルアップのため	13.3%
6. 社会とのつながりが欲しいから	38.3%
7. 経済的にゆとりある暮らしがしたいから	40.0%
8. 仕事が家業だから	0.0%
9. 時間的余裕があるから	5.0%
10. その他 ()	0.0%
11. 働こうとは思わなかった	1.7%

Q26. 初職の職場での待遇は、同じ年齢の四年生大卒（院卒含む）男性と比べて、差がありましたか。1)から5)の項目のあてはまる数字に○をつけてください。N=60

	差はない	少しある	大きくある	比較対象者がいない
1)給料	65.6%	13.1%	9.8%	11.5%
2)残業時間	59.0%	16.4%	11.5%	13.1%
3)研修・教育	75.4%	4.9%	11.5%	8.2%
4)昇進・将来性	34.4%	31.1%	21.3%	13.1%
5)仕事内容・責任	52.5%	23.0%	13.1%	11.5%

VI. 出産について

出産が女性の人生の重要な転機であると考え、ここでは出産と仕事の関わりについて尋ねた。

1. 子供の有無 (Q27)

子供が「いる」70.5%、「いない」29.5%であった。

2. 末子年齢 (sq27-1)

多い順に並べると「19歳以上」26.8%、「小学生」22.0%、「4～6歳」14.6%、「高校生」14.6%と続く。

3. 妊娠・出産時の仕事 (sq27-2)

「仕事を続けた」が44.2%、「仕事は辞めた」が23.3%。「既に仕事を辞めていた」が30.2%であった。

VI. 出産についてお尋ねします

Q27. あなたにはお子さんがいますか。どちらか1つに○をつけてください。N=6

1. いる	71.7%	2. いない	28.3%
-------	-------	--------	-------

【お子さんがいる方のみ】

Sq27-1. 末子のお子さんの現在の年齢を教えてください。 () 歳 N=41

0～3 歳	12.2%	4～6 歳	14.6%
小学生(7～12 歳)	22.0%	中学生(13～15 歳)	9.8%
高校生(16～18 歳)	14.6%	19 歳以上	26.8%

Sq27-2. 妊娠・出産に際して、お仕事はどうなさいましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。N=43

1. 仕事を続けた	44.2%	2. 仕事は辞めた	23.3%
3. 既に仕事を辞めていた	30.2%	4. その他	2.3%

【妊娠・出産を経て仕事を継続した人のみ】

4. 出産後も仕事を継続できたと思う理由 (Sq28)

妊娠・出産を経て仕事を継続した人に、仕事を継続できたと思う理由を尋ねた。多く挙げられている順に「保育園に子どもを預けられたから」89.5%、「両親等親族のサポートを得られたから」68.4%、「配偶者の積極的なサポートを得られたから」52.6%、「休暇が取りやすい職場だったから」47.4%、である。また、回答の対象者が19人であるのに対し回答数が89となっており、ひとりあたりの回答数が多かった。

【出産時に仕事を辞めた人のみ】

5. 出産のときに仕事を辞めた理由 (Sq29-1)

出産の時に仕事を辞めた理由として多く挙げられたのは、「子どもがある程度育つまで一緒にいたかったから」88.9%である。また、「長時間労働で、仕事と育児との両立が難しいから」22.2%との回答もあった。「夫の理解が得られなかったから」「親・親戚の理解が得られなかったから」「産後休暇、育児休業を取りにくかったから」「長時間保育を行っている保育所が見つからなかったから」という回答はなかった。

6. 出産時に勤務先を退職した後、再就職したか (Sq29-2)

出産時に勤務先を退職した人のうち、再就職した人は81.8%、再就職していない人は18.2%だった。

【再就職した人のみ】

7. 出産時に勤務先を退職した後、再就職するまでどれくらいのブランクがあったか (Sq30-1)

出産時に勤務先を退職した後、再就職した人に対して、再就職するまでの期間を尋ねた。回答は、5年以下に再就職した人は11.1%、6～10年が44.4%、11年～15年が44.4%となっており、ほとんどが5年以上15年以下の長期のブランクを経て再就職している。

A 【妊娠・出産を経て仕事を継続された方のみ】

Sq28. あなたはどのような理由で出産後も仕事を継続できたと思いますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。N=19

1. 保育園に子どもを預けられたから	89.5%
2. 職場に育児との両立支援制度があったから	36.8%
3. 配偶者の積極的なサポートを得られたから	52.6%
4. 両親等親族のサポートを得られたから	68.4%
5. 休暇が取りやすい職場だったから	47.4%
6. 残業が少ない職場だったから	26.3%
7. 通勤時間が短かったため	31.6%
8. 職場で妊娠や育児に関する嫌がらせがなかったため	21.1%
9. 地域に理解があったから	0.0%
10. 職場に理解があったから	42.1%
11. 職場の先輩女性に理想モデルがあったから	31.6%
12. その他 ()	21.1%

B 【出産時にお仕事を辞められた方のみ】

Sq29-1. あなたはどのような理由から、出産のときに仕事を辞めましたか。あてはまるもの全てに○をつけてください。N=12

1. 子どもがある程度育つまで一緒にいたかったから	88.9%
2. 夫の理解が得られなかったから	0.0%
3. 親・親戚の理解を得られなかったから	0.0%
4. 長時間労働で、仕事と育児との両立が難しいから	22.2%
5. 産後休暇、育児休業を取りにくかったから	0.0%
6. 長時間保育を行っている保育所が見つからなかったから	0.0%
7. その他 ()	22.2%

Sq29-2. 出産時に勤務先を退職された後、再就職しましたか。どちらか 1つに○をつけてください。N=11

1. した → a Sq30-1 へ 81.8%	2. していない → b Sq31 へ 18.2%
---------------------------------	----------------------------------

a 【出産後再就職した方のみ】

Sq30-1. 出産時に勤務先を退職した後、再就職するまでどれくらいのブランクがありましたか。N=9
() 年 () ヶ月

5年以下	11.1%
6～10年	44.4%
11年～15年	44.4%
16年以上	0.0%

8. 子ども（末子）が何歳の時に再就職したか（Sq30-2）

再就職をしたときの子ども（末子）の年齢は、0～3歳が11.1%、4～6歳が33.3%、小学生55.6%となっている。

9. 再就職の前後で、職種は変わったか（Sq30-3）

再就職の前後で、職種は変わったか聞いたところ、6割以上が「変わった」、2割が「変わらない」、1割が「どちらともいえない」と答えた。

10. 再就職後の就業形態（Sq30-4）

再就職時に、就業形態はどうなったかを聞いたところ、「パート・アルバイト」が5割以上、「契約社員・派遣社員」が2割で合計7割以上が非正規雇用になっていた。対して正規雇用である「正社員」と答えた人はいなかった。また、「経営者・役員」と答えた人は1割であった。

11. 再就職時に重視した条件（Sq30-5）

再就職にあたり重視した条件について複数挙げられた中で、一番多く挙げられたのは「仕事とプライベートの両立ができること」で、約9割を占めている。次いで「自分の能力や個性が活かせること」、「働く場所」を挙げた人が6割以上である。

また、「休みが多いこと」が4割以上、「学生時代に身につけた知識や技術が活かせること」、「仕事を通して資格や技術を身につけられること」が3割である。

そして、「人と接する機会が多いこと」、「性別による待遇の差がないこと」が1割、「給料が高いこと」、「知名度がある会社であること」、「安定していること」、「人や社会の役に立つこと」、「国際的に働けること」、「将来、独立して事業ができること」、「自分の夢を叶えられること」、「出産・育児との両立支援制度があること」には回答者はおらず、あまり重視されていなかった。

Sq30-2. あなたのお子さんが何歳の時に再就職しましたか。(2人以上いらっしゃる場合は下のお子さんのお年を教えてください。)() 内に記入してください。N=9

() 歳

0～3 歳	11.1%
4～6 歳	33.3%
小学生	55.6%

Sq30-3. 再就職の前後で、職種は変わりましたか。あてはまるもの 1つに○ をつけてください。N=9

1. 変わった 66.8%	2. 変わらない 22.2%
3. どちらともいえない 11.1%	

Sq30-4. 再就職後の就業形態を教えてください。あてはまるもの 1つに○ をつけてください。N=9

1. 正社員 0%	2. 契約社員・派遣社員 22.2%	3. パート・アルバイト 55.6%
4. 経営者・役員 11.1%	5. 自営業 0%	6. 自営の家族従業者 0%
7. その他 11.1%		

Sq30-5. 再就職にあたり重視した条件は何ですか。あてはまるもの 5つに○ をつけてください。N=9

1. 自分の能力や個性が活かせること	66.7%
2. 給料が高いこと	0.0%
3. 学生時代に身につけた知識や技術が活かせること	33.3%
4. 休みが多いこと	44.4%
5. 仕事を通して資格や技術を身につけられること	33.3%
6. 働く場所	66.7%
7. 知名度がある会社であること	0.0%
8. 安定していること	0.0%
9. 人や社会の役に立つこと	0.0%
10. 人と接する機会が多いこと	11.1%
11. 国際的に働けること	0.0%
12. 将来、独立して事業ができること	0.0%
13. 仕事とプライベートの両立ができること	88.9%
14. 家業を継ぐこと	0.0%
15. 性別による待遇の差がないこと	11.1%
16. 自分の夢を叶えられること	0.0%
17. 出産・育児との両立支援制度があること	0.0%
18. その他	11.1%

9. 今後、仕事に就きたいと思うか（出産後、現在職についていない人のみ）（Sq31）

出産後、現在職についていない人に今後仕事につきたいか聞いたところ、回答者2人はどちらも「条件を整えば仕事に就きたい」と答えている。したがって、回答者2人は働きたいがそのための条件がまだ整っていないと考えられる。

10. 現在働いていない理由は何か（働きたい意志はあるが現在職についていない人のみ）（Sq32）

働きたい意志はあるが、現在職についていない人に現在働いていない理由を聞いたところ、回答者2人のうち1人が「家事に専念すべきだと思ったから」と答え、もう1人は「出産・育児のため」と答えた。

VIのまとめ

女性の7割が出産を経験していた。また、妊娠・出産に関わらず仕事を続けた人は4割、仕事を辞めた人は5割。

仕事を継続できた人は、様々なサポートを受けて仕事を続けられたことがわかった。対して、仕事を辞めた人は、「子供がある程度育つまで一緒にいたかったから」という回答が最も多かった。

仕事を辞めた後再就職した人は8割いたが、正社員はおらず、そのほとんどが非正規雇用で仕事に戻っていた。

再就職していない人が2人いたが、どちらも「条件を整えば仕事に就きたい」と答えていた。

【現在職についていない方のみ】

Sq31. あなたは今後、仕事に就きたいと思えますか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。N=2

1. 仕事に就きたい	0%	2. 条件を整えば仕事に就きたい	100%
3. 必要がなければ仕事に就きたくない	0%	4. 仕事には就きたくない	0%
5. その他	0%		

【働きたい意志はあるが現在職についていない方のみ】

Sq32. 現在働けていない理由は何ですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。N=2

1. 適職が得られなかったから	0%	2. 家事に専念すべきだと思ったから	50%
3. 出産・育児のため	50%	4. 健康上の理由から	0%
5. 親・あるいは親類に反対されたから	0%	6. 家業の手伝いのため	0%
7. 介護のため	0%	8. その他	0%

Ⅶ. 日ごろの生活について

ここでは、余暇の時間がどの程度あり、その時間をどのように過ごしているかを尋ねた。特に、その過ごし方を友人、集団や活動への参加という側面から尋ねた。

1. 1日のうちで自由に使える時間がどれくらいあるか (Q33)

平日の自由時間については、1～3時間の26.1%と3～5時間の26.8%で全体の5割近くを占めている。休日については、5～10時間が45.9%、10～20時間が20.0%と多く、次に3～5時間が11.5%と続いている。

2. 自由時間をどのように過ごしているか (Sq33-1)

「休養」73.9%、「家族・親戚と過ごす」62.7%、「スポーツなどの趣味」52.3%とこれらの過ごし方をしている人が特に多い。また、「友人や知人との交流」36.6%、「町内会・青年団など地域の組織の活」36.6%、「仕事のスキルアップのための勉強」24.2%、「教養を身につける勉強」22.9%、「文化的な活」19.0%などをして過ごしている人も一定数存在する。一方で、「社会奉仕や社会活動」は7.2%と1割未満であった。

3. 現在、連絡を取り合っている友人が何人いるか (Q34)

友人の人数については、「5～11人」が最も多く49.7%、次いで「12人以上」が20.8%、「1～2人」が14.1%、「3～4人」が9.4%の順になった。一方、0人という回答も5.0%あった。

4. どのような友人を持っているか (Sq34-1)

「大学の友人」63.4%、「地元の友人」60.0%、「職場の友人」53.8%が特に多く、次に「子どもを介した友人」26.2%、「趣味や習い事の友人」23.4%、「ボランティアなどの諸活動の友人」12.4%と続いている。「SNS等インターネットを介した友人」については5.5%と他の項目と比べてかなり少なかった。

5. どのような集団・活動に参加しているか (Q35)

多い方から順に、「スポーツなど趣味の活動」54.0%、「町内会・青年団など地域の組織の活動」36.5%、「学校の同窓会」34.1%、「PTA・子育て支援・教育の活動」26.2%、「文化的な活動」22.2%、「仕事のスキルアップに関わる勉強会・講習会」21.4%と続いている。「宗教的な活動」「デモなどの政治活動」「高齢者や障害者などに関する活動」「自然環境の保全活動」「国際交流・外国人支援に関する活動」「平和に関する活動」「災害支援に関わる活動」「労働組合・商工会・農協など同業者組合」については1割未満であった。

Ⅶ. あなたの日ごろの生活についてお尋ねします。

Q33. あなたが自由に使える時間はどれくらいありますか。平日と休日それぞれについて（ ）内に記入してください。 N=157

平日自由時間

1 時間未満	1～3 時間	3～5 時間	5～10 時間	10～20 時間
15.9%	26.1%	26.8%	19.7%	2.4%

休日自由時間

1 時間未満	1～3 時間	3～5 時間	5～10 時間	10～20 時間
2.5%	3.2%	11.5%	45.9%	20.0%

Sq33-1. では、その時間をどのようにお過ごしですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

N=154

1. 仕事のスキルアップのための勉強	24.2%	2. 教養を身につける勉強	22.9%
3. 文化的な活動	19.0%	4. スポーツなどの趣味	52.3%
5. 休養	73.9%	6. 家族・親戚と過ごす	62.7%
7. 友人や知人との交流	36.6%	8. 町内会・青年団など地域の組織の活動	12.4%
9. 社会奉仕や社会活動	7.2%	10. その他	7.2%

Q34. あなたが現在も連絡を取り合っている親しい友人は全体として何人くらいいますか。 N=149

0 人	1～2 人	3～4 人	5～11 人	12 人以上
6.0%	14.1%	9.4%	49.7%	20.8%

Sq34-1 そのうち、どのような友人をお持ちですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

N=145

1. 職場の友人	53.8%	2. 趣味や習い事の友人	23.4%
3. ボランティアなどの諸活動の友人	12.4%	4. 地元の友人	60.0%
5. 大学の友人	63.4%	6. SNS 等インターネットを介した友人	5.5%
7. 子どもを介した友人	26.2%	8. その他の友人	10.3%

Q35. あなたは、次のような集団・活動に参加していますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。 N=128

1. 文化的な活動	22.2%	2. スポーツなど趣味の活動	54.0%
3. 学校の同窓会	34.1%	4. 宗教的な活動	6.3%
5. デモなどの政治活動	3.2%	6. PTA・子育て支援・教育の活動	26.2%
7. 高齢者や障害者などに関する活動	4.8%		
8. 自然環境の保全活動	5.6%		
9. 国際交流・外国人支援に関する活動	4.8%		
10. 平和に関する活動	1.6%		
11. 災害支援に関わる活動	1.6%		
12. 町内会・青年団など地域の組織の活動	36.5%		
13. 労働組合・商工会・農協など同業者組	8.7%		
14. 仕事のスキルアップに関わる勉強会・講習会	21.4%		
15. その他	4.8%		

6. 普段深く関わっている活動・集団 (Sq35-1)

Q35 と同様、「スポーツなど趣味の活動」50.5%、「町内会・青年団など地域の組織の活動」25.3%、「PTA・子育て支援・教育の活動」21.2%、「文化的な活動」19.2%、「仕事のスキルアップに関わる勉強会・講習会」14.1%の回答が続く中で、「学校の同窓会」が13.1%と大幅に減少している。「宗教的な活動」「デモなどの政治活動」「高齢者や障害者などに関する活動」「自然環境の保全活動」「国際交流・外国人支援に関する活動」「災害支援に関わる活動」「労働組合・商工会・農協など同業者組合」についても同様に1割未満であり、「平和に関する活動」については0.0%であった。

7. 余裕があれば関わってみたい集団・活動 (Sq35-2)

多い方から順に、「文化的な活動」37.3%、「スポーツなど趣味の活動」26.5%、「自然環境の保全活動」24.1%、「国際交流・外国人支援に関する活動」24.1%、「仕事のスキルアップに関わる勉強会・講習会」20.5%、「平和に関する活動」14.5%、「災害支援に関わる活動」13.3%、「町内会・青年団など地域の組織の活動」10.8%であった。「学校の同窓会」「デモなどの政治活動」「PTA・子育て支援・教育の活動」「高齢者や障害者などに関する活動」「労働組合・商工会・農協など同業者組」は1割未満であり、「宗教的な活動」は0.0%であった。

VII. まとめ

自由時間においては、平日に1から5時間、休日に3から10時間持てているという結果だった。また、その時間は「休養」「家族・親戚と過ごす」「スポーツなどの趣味」などに当てられている。友人は、職場や地域、大学などのつながりによるものだった。また、活動に関しては、「自然環境の保全活動」「国際交流・外国人支援に関する活動」「平和に関する活動」「災害支援に関わる活動」など、ボランティアとしての要素を持つ集団・活動において、参加できていないが、参加したいという結果が得られた。

Sq35-1. 上であげた集団・活動の中であなたがふだん深く関わっている集団・活動はどれですか。主なものの番号を3つ以内で（ ）に記入してください。 N=103

1. 文化的な活動	19.2%	2. スポーツなど趣味の活動	50.5%
3. 学校の同窓会	13.1%	4. 宗教的な活動	5.1%
5. デモなどの政治活動	1.0%	6. PTA・子育て支援・教育の活動	21.2%
7. 高齢者や障害者などに関する活動			6.1%
8. 自然環境の保全活動			4.0%
9. 国際交流・外国人支援に関する活動			3.0%
10. 平和に関する活動			0.0%
11. 災害支援に関わる活動			1.0%
12. 町内会・青年団など地域の組織の活動			25.3%
13. 労働組合・商工会・農協など同業者組			3.0%
14. 仕事のスキルアップに関わる勉強会・講習会			14.1%
15. その他			3.0%

Sq35-2. では、Q42 であげた集団・活動の中で余裕があれば新たに関わってみたいと思う集団・活動はありますか。主なものの番号を3つ以内で（ ）に記入してください。 N=87

1. 文化的な活動	37.3%	2. スポーツなど趣味の活動	26.5%
3. 学校の同窓会	3.6%	4. 宗教的な活動	0.0%
5. デモなどの政治活動	1.2%	6. PTA・子育て支援・教育の活動	7.2%
7. 高齢者や障害者などに関する活動			9.6%
8. 自然環境の保全活動			24.1%
9. 国際交流・外国人支援に関する活動			24.1%
10. 平和に関する活動			14.5%
11. 災害支援に関わる活動			13.3%
12. 町内会・青年団など地域の組織の活動			10.8%
13. 労働組合・商工会・農協など同業者組			1.2%
14. 仕事のスキルアップに関わる勉強会・講習会			20.5%
15. その他			0.0%

Ⅶ. どのような意識を持って生活しているのか

ここでは、日ごろどのような意識を持って暮らしているかを尋ねた。その中でも、生活の目標、ワークライフバランス、家計の状況、政治意識、生活満足、広島・広島大学への意識を尋ねている。

1. どのような生活の目標を持っているか (Q36)

「身近な人たちと、なごやかな毎日を送る」が42.9%、「しっかりと計画をたてて、豊かな生活を築く」が24.2%、「その日その日を、自由に楽しく過ごす」が19.3%、「みんなと力を合わせて、世の中を良くする」が9.9%となった。

2. ワークライフバランスの理想がどうなっているか(Q37)

「自由な時間も人並みに楽しむが、どちらかといえば仕事や家事に打ち込んでいたほうがいい。」が41.5%、「仕事や家事も人並みにやるが、どちらかといえば自由な時間を楽しんでいるほうがいい。」が48.4%で大多数を占めている。「仕事」と「自由な時間」とのバランスを取る中で、どちらに比重を置くかは人それぞれであるという結果となった。

3. 家庭の経済状況をどのように考えているか (Q38)

「ゆとりはあるが、将来的な不安はある」が56.9%、「ゆとりがある」が29.4%であり、概ね総合科学部の卒業生はゆとりをもって生活しているといえる。一方で、「将来的な不安」を抱えている人も過半数いる。

Ⅷ. あなたの日ごろのお考えについてお尋ねします。

Q36. 人によって生活の目標もいろいろですが、以下のように分けると、あなたの生活目標に一番近いのはどれですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=161

1. その日その日を、自由に楽しく過ごす	19.3%
2. しっかりと計画をたてて、豊かな生活を築く	24.2%
3. 身近な人たちと、なごやかな毎日を送る	42.9%
4. みんなと力を合わせて、世の中を良くする	9.9%
5. その他	3.7%

Q37. 仕事と家事の時間と自由に使える時間のバランスについて、あなたはどの考え方が望ましいと思いますか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=159

1. 仕事や家事に打ち込んでいられれば、自分の時間を楽しむことはあまり考えない。	8.2%
2. 自分の時間も人並みに楽しむが、どちらかといえば仕事や家事に打ち込んでいたほうがいい。	41.5%
3. 仕事や家事も人並みにやるが、どちらかといえば自分の時間を楽しんでいるほうがいい。	48.4%
4. 自分の時間が多く、自分のたのしみごとだけやれたらいい。仕事や家事はできたらしたくない。	1.9%

Q38. 現在のご家庭の経済状態についてどのように感じていますか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=160

1. ゆとりがある	29.4%	2. ゆとりはあるが、将来的な不安はある	56.9%
3. 家計が厳しい状態である	10.0%	4. わからない	3.1%
5. その他	0.6%		

4. 国や社会と自分の関係に対してどのように考えているか (Q39)

- 1) 「マスメディアは信頼できる」の問いでは否定意見（「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）が 57.5%であり、概ねマスメディアに対する信頼は低かった。
- 2) 「日本の政治は信頼できる」の問いでは否定意見（「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）が 55.7%であり、概ね政治に対する信頼もなかった。
- 3) 「政府は経済発展に優先して取り組むべきだ」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそうおもう」）が 36.3%であり、否定意見（「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）が 26.3%だった。
- 4) 「政府は福祉の向上に優先して取り組むべきだ」の問いでは肯定意見（「そう思う」＋「まあそうおもう」）が 58.8%であり、多くの人が福祉を重視していた。
- 5) 「政府は外国人移民の定住を認めるべきだ」の問いでは、否定意見（「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）が 40.1%であり、肯定意見（「そう思う」＋「まあそうおもう」）の 22.5%より高かった。
- 6) 「地域生活の問題は行政に頼らず住民自らが解決すべきだ」の問いでは、「どちらともいえない」が 43.1%で高く、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 30.6%、否定意見（「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）が 26.3%だった。
- 7) 「努力すれば社会をより良く変えられる」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 56.3%で高かった。
- 8) 「日本は良い国だ」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそうおもう」）が 88.1%であり圧倒的に高かった。
- 9) 「現在の生活に満足している」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 78.1%で高かった。
- 10) 「自分の 10 年後の生活は今より良くなっている」の問いでは、「どちらともいえない」が 52.5%で多く、否定意見（「あまりそうおもわない」＋「そうおもわない」）が 27.5%、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 20.0%だった。

Q39. あなたは、国や社会に関してどのようにお考えですか。それぞれの項目についてそれぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。 N=160

	そう思う	まあ そう思う	どちらとも 言えない	あまりそう 思わない	そう 思わない	無回答
1) マスメディアは信頼できるN=160	0.6%	13.1%	28.1%	42.5%	15.0%	0.6%
2) 日本の政治は信頼できるN=160	1.3%	16.9%	25.6%	36.9%	18.8%	0.6%
3) 政府は経済発展に優先して取り組むべきだ N=160	6.3%	30.0%	37.5%	21.9%	4.4%	0.0%
4) 政府は福祉の向上に優先して取り組むべきだ N=160	10.0%	48.8%	33.8%	5.0%	2.5%	0.0%
5) 政府は外国人移民の定住を認めるべきだ N=160	0.6%	21.9%	37.5%	28.8%	11.3%	0.0%
6) 地域生活の問題は行政に頼らず住民自らが解決すべきだN=160	2.5%	28.1%	43.1%	24.4%	1.9%	0.0%
7) 努力すれば社会をより良く変えられるN=160	6.9%	49.4%	30.6%	10.6%	2.5%	0.0%
8) 日本はいい国だN=160	20.0%	68.1%	9.4%	1.3%	1.3%	0.0%
9) 現在の生活に満足しているN=160	12.5%	65.6%	13.8%	6.3%	1.9%	0.0%
10) 自分の10年後の生活は今より良くなっているN=160	5.6%	14.4%	52.5%	21.9%	5.6%	0.0%

5. 広島・広島大学についてどのように考えているか (Q40)

- 1) 「カーブが好きだ」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 70.8% で高かった。
- 2) 「お好み焼きは広島風に限る」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 65.2% で高かった。
- 3) 「広島市は原爆被害からよく復興した」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 95.0% で極めて高かった。
- 4) 「広島大学は「平和を希求」する大学として貢献している」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 48.5% で高かった。
- 5) 「広島大学は「地域社会」に貢献している」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 55.3% で高かった。
- 6) 「広島大学は「国際社会」に貢献している」の問いでは、「どちらともいえない」が 48.4% で高かった。
- 7) 「広島大学のために役立ちたい」の問いでは、肯定意見（「そう思う」＋「まあそう思う」）が 52.8% で高かった。

Ⅷ. まとめ

生活目標は「身近な人たちと、なごやかな毎日を送る」、「しっかりと計画をたてて、豊かな生活を築く」の2つがほとんどだった。また、ワークライフバランスはバランスを重視している人が多い。経済状況はゆとりを持つものの不安も抱えている。政治意識に関しては、政治・マスコミへの信頼感が低いのが特徴的である。ほとんどの人が「日本はいい国だ」と答え、生活にも満足している一方で、10年後の将来については、「明るくなっていない」という回答が特徴的に見られた。

Q40. あなたは、広島や広島大学についてどのように感じていますか。それぞれ 1) から 7) までの項目にあてはまる数字に○をつけてください。 N=161

	そう思う	まあ そう思う	どちらとも 言えない	あまりそう 思わない	そう 思わない	無回答
1)カーブが好きだ。N=161	38.5%	32.3%	18.6%	5.0%	5.6%	0.0%
2)お好み焼きは広島風に限る。N=161	33.5%	31.7%	20.5%	8.7%	5.6%	0.0%
3)広島市は原爆被害からよく復興した。N=161	61.5%	33.5%	4.3%	0.6%	0.0%	0.0%
4)広島大学は「平和を希求」する大学として貢献している。N=161	10.6%	37.9%	38.5%	11.2%	1.9%	0.0%
5)広島大学は「地域社会」に貢献している。 N=161	8.7%	46.6%	34.2%	9.3%	1.2%	0.0%
6)広島大学は「国際社会」に貢献している。 N=161	7.5%	29.8%	48.4%	11.2%	1.9%	1.2%
7)広島大学のために役立ちたいN=161	5.6%	47.2%	31.7%	12.4%	2.5%	0.6%

Ⅸ. 回答者の属性

ここでは、基本的な属性を尋ねた。

1. 性別 (F1)

男性は 101 人、女性は 60 人の計 161 人の方にご協力頂いた。

2. 年齢 (F2)

「50 代」は 38.4%で一番多く、次に「40 代」の 33.1%、その次に「30 代」14.6%が続く。「20 代」は 4.0%と回答が少ない

3. 結婚しているか否か (F3)

8割の方が結婚している。

4. 結婚時年齢 (Sq3-1)

25 歳から 35 歳のうちに 8 割の方が結婚している。

5. 現在の配偶者との出会い (Sq3-2)

配偶者との出会いの場所として「職場」が 35.7%と高い。また、広島大学在学時での出会いは学部問わずの合計が 2 割を超していることもうかがえる。

6. 同居している家族 (F4)

「配偶者」との同居が 77.4%と一番多い。「子ども」という回答が 56.0%あることから、子持ちの家族が多いことも分かる。また、「一人暮らし」という回答は 12.6%と 3 番目に多い回答となった。

7. 世帯全体の年間収入 (F5)

「1000 万円～1500 万円未満」が 24.4%と一番多い。また「800 万円～1000 万円未満」の 21.3%が次に続く。

8. 家計の主たる担い手 (F6)

「本人」が 66.5%とその多くを占めている。「配偶者」の 25.5%を合わせると全体の 9 割になる。

Ⅸ. 現在の家族生活についてお尋ねします。

F1. あなたの性別をお答えください。 N=161

1. 男性 62.7% 2. 女性 37.3%

F2. あなたの年齢をお答えください。 N=156

20代～30代	40代	50代	60代
18.5%	33.8%	38.2%	9.6%

F3. あなたは結婚していますか。あてはまるもの1つに○をしてください。 N=161

1. 結婚している	82.0%	2. 未婚	14.9%
3. 離婚	2.5%	4. 死別	0.6%

【既婚の方のみ】

Sq3-1. あなたはいくつの時に結婚しましたか。 N=123

20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	合計
6.5%	56.9%	26.0%	8.9%	1.6%	100.0%

Sq3-2. あなたは現在の配偶者とどこで知り合いましたか。あてはまるもの1つに○をしてください。
N=129

1. 大学入学以前	6.2%	2. 広島大学在学時（総合科学部生と）	8.5%
3. 広島大学在学時（総合科学部生以外）	11.6%	4. 職場	35.7%
5. 友人の紹介	15.5%	6. 婚活・お見合い	10.9%
7. 趣味・社会人サークル等	6.2%	8. その他	5.4%

F4. あなたが現在同居しているご家族はどなたですか。なお、ご自身からみた続柄でお答えください。
あてはまるもの全てに○をつけてください。 N=160

1. 配偶者	77.4%	2. 子ども	56.0%
3. 父親	7.5%	4. 母親	11.3%
5. 配偶者の父親	2.5%	6. 配偶者の母親	1.9%
7. 兄弟姉妹	0.6%	8. 配偶者の兄弟姉妹	0.0%
9. 祖父母	0.0%	10. その他	1.9%
11. 一人暮らし	12.6%		

F5. あなたの世帯全体の1年間の収入はどれくらいですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。
N=160

1. 200万円未満	5.0%	2. 200万円～400万円未満	6.9%
3. 400万円～600万円未満	15.6%	4. 600万円～800万円未満	16.3%
5. 800万円～1000万円未満	21.3%	6. 1000万円～1500万円未満	24.4%
7. 1500万円以上	10.6%		

F6. あなたの家計の主たる担い手は誰ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。
N=161

1. 本人	66.5%	2. 配偶者	25.5%
3. 父親	5.0%	4. 母親	0.6%
5. 配偶者の父母	0.0%	6. 兄弟姉妹	0.0%
7. その他	2.5%		

9. 現在の居住地 (F7)

「広島県」が20.9%と一番多いが、「関西」は19.6%、「関東」は18.3%であり、大差はない。

10. 帰郷の願望の有無 (F8)

「現在故郷に住んでいる」が43.1%で一番多い。「故郷に戻りたいとは思わない」という回答が34.4%であり、「故郷に戻りたい」と回答した15.6%の約2倍の数字となっている。

11. 帰郷の願望の理由 (Sq8-1)

「故郷が好きだから」が44.0%で1番の理由となっている。その次に「両親や家族のそばにいたいから」が28.0%であり、「家族が戻ってくることを希望しているから」が12.0%。家族が帰郷願望の大きな要素となっている。

12. 帰郷ができない理由 (Sq8-2)

帰郷できない理由として最も多いのは「すでに他地域に家を持っているから」が45.5%である。その他にも「仕事を辞めるわけにはいかないから」が21.8%、「配偶者や子どもの都合があるから」が16.4%と続く。

13. 車で1時間以内のところに住んでいる家族・親戚 (F9)

「配偶者の父母」が36.0%、「父母」が34.2%、「兄弟姉妹」が33.5%とこの3項目は3割を超す。また「配偶者の兄弟姉妹」が24.2%、「叔父・叔母」が24.8%であり、こちらも2割を超している。「いない」という回答も28.0%あった。

14. 現在住んでいる家の形態 (F10)

「持ち家（一戸建て・分譲マンション）」が最も多く68.1%を占めている。その他は「借家・賃貸マンション・賃貸アパート」が24.4%で、「実家・配偶者の実家」が6.9%である。

IX. まとめ

回答者は基本的に男性が多く、40代から50代が中心である。そのほとんどが結婚しており、核家族を形成している。また全体に高収入であると言え、その担い手の多くは本人である。広島、関西、関東に分散して暮らしており、その多くが帰郷していた。その一方で近くに親族が暮らしていない人もいた。また、その多くが持ち家である。

F7. 現在あなたはどちらにお住まいですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=153

1. 広島県	2. 山口県	3. 岡山県	4. 島根県	5. 鳥取県
6. 東京都	7. 大阪府	8. 四国 () 県	9. 九州 () 県	
10. 他道府県 () 道・府・県	11. 海外()			

1. 北海道・東北	3.9%	2. 関東	18.3%	3. 中部	9.8%
4. 関西	19.6%	5. 山陰	2.0%	6. 岡山県	2.0%
7. 広島県	20.9%	8. 山口県	5.9%	9. 四国	5.2%
10. 福岡県	4.6%	11. 九州	7.8%	12. 海外	0.0%

F8. あなたは子どもの頃に育った故郷に戻りたいと思いますか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=160

1. 現在故郷に住んでいる	43.1%	2. 故郷に戻りたい	15.6%
3. 故郷に戻りたいとは思わない	34.4%	4. その他	6.9%

Sq8-1. 【F8で2と回答した方のみ】戻りたい理由としてあてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=25

1. 故郷が好きだから	44.0%
2. 両親や家族のそばにいたいから	28.0%
3. 家族が戻ってくることを希望しているから	12.0%
4. 故郷には友達がいるから	0.0%
5. 豊かな自然・生活環境があるから	4.0%
6. 地域に貢献したいから	8.0%
7. 希望する仕事があるから	0.0%
8. その他	4.0%

Sq8-2. 【F8で3と回答した方のみ】戻らない理由としてあてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=55

1. 仕事を辞めるわけにはいかないから	21.8%	2. 配偶者や子どもの都合があるから	16.4%
3. すでに他地域に家を持っているから	45.5%	4. 経済的に厳しいから	0.0%
5. その他	16.4%		

F9. あなたのご家族、親戚の方で、車で1時間以内のところに住んでいる人はいますか。あてはまるもの 全てに○をつけてください。 N=161

1. 父母	34.2%	2. 配偶者の父母	36.0%	3. 兄弟姉妹	33.5%
4. 子ども	15.5%	5. 配偶者の兄弟姉妹	24.2%	6. 祖父母	5.6%
7. 叔父・叔母	24.8%	8. その他	3.7%	9. いない	28.0%

F10. あなたが現在住んでいる家の形態はどれですか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。 N=160

1. 持ち家（一戸建て・分譲マンション）	68.1%	2. 借家・賃貸マンション・賃貸アパート	24.4%
3. 実家・配偶者の実家	6.9%	4. その他	0.6%

X. 自由記述

no	
1	調査、研究に役立てください。
3	調査結果がまとまりましたら、HP などでお教え頂けると幸いです
10	同窓会名簿への登録状況なども考慮されてのことと思いますが、スマホなどで、インターネットで回答できるようになっていると、手軽に回答できていいな、と思います。
11	転勤や結婚のタイミングなどいろいろな選択をして今に至ったなど、少し思い出す、少し振り返る機会となりました。
13	調査結果を教えてください
16	調査結果を楽しみにしています。
17	雑記です。現在病院で事務職として働いています。病院は意志、看護師をはじめとし数多くの専門職の方が働いておられます。18 才の頃に（もっと早い時期かも）職業選択が見据えられると、こんな生き方もあったのかなあと今更ながらに思うことがあります。今回の調査テーマ（総科の学生教育と社会的意味）について学生時代を離れてずい分たちますし、何らかの意見をもつことは出来ませんが、感想として総科に行ってよかったと思いますし、私は総科のことが大好きです。
22	どのような結果がでるのか楽しみにしています 頑張ってください
24	卒業後の生き方は千差万別。アンケートに集約することに意味があるとは余り思えません。総科で過ごした4年間は、間違いなく、今の私の礎の一部であり、出会えた友人、先生、経験したすべての出来事が糧となって今の自分の生き方を支えてくれていると強く思っています。広島大学はずっと私の誇りであり、生き方の原点です。後輩諸君にも楽しく充実した大学生活を送ってもらいたいと切に願っています。
25	定年を控えているような者と、これから社会で活躍する若い人とは、将来に対する考え方に大きな違いがあると思います。
29	調査結果がお役に立てるといいですね。頑張ってください。
36	質問が多すぎる
41	研究、頑張ってください！特に未来のワーキングマザーである女子学生のみなさんにはいろいろある困難にめげず輝いてほしいです！
51	誠に申し分け無いが、身体の状態があまり良くなく、自宅生活と通院で日々を過ごしており、アンケート対象に不適確だったと思う。
58	特になし
60	総科出身のライフプランなどが提示できるといいですね
74	お疲れ様です。興味深い調査ですね。調査研究報告書を公表されるとのこと。楽しみにしております。今後ともよろしく願いいたします。
83	西村先生には大変お世話になったので、ご協力できることがあれば是非おっしゃってください。
86	総科の経験は人との出会いという意味において（特に多様性において）自分の力になっています。その後、広島を離れたために全く関係はもっていませんが、大きな発信力や、社会への提案・提言がなされることを期待しています。今の学生たちは「多様性」があるのでしょうか？気になります。

90	大変おもしろい企画だと思いました。運良く調査対象になれてよかったです。楽しく回答させていただきました。ただ、私のように今は会社に属さず、フリーでフラフラ仕事をしている者にとっては、すっきり当てはまる回答が無い間もあり、この設問を作っている方は、社会のメインストリートを損道にそれることなく歩まれていて、こういう不安定な生活をしている卒業生がいることには思いが及ばないんだろうなあ・・・と思いました。(すみません) この調査を何らかの形にしたもの、というのは、調査協力した人達には見せていただけるのでしょうか？是非、成果を拝見させていただきたいと思います。
93	調査御苦勞様です。総科の教育と社会的意味について考えるとの目的とありましたがアンケート内容見ますと、両者を関係づけて分析する為の質問があまりなかったように感じました。学生時代の専攻の他学生生活を通じて得たものをもう少し掘り下げられるような質問があつてよかつたかと。また、社会に出てからの活動も仕事の内容と総科教育の相関がよみとれるような質問をもっと設定してもよかつたのかな。
100	お疲れ様です。総合科学部発の様々な研究を国内・国外に発信して下さい。
102	学生時代は部活動（自動車部）が中心で学部の勉強はさぼってばかりでした。深く反省し、大変もったいないことをしたと反省しています。せっかくの二期目の学部のフロンティアだったのに、期待に応えず申し訳ない気持ちです。皆様のご活躍をお祈りしています。
109	私は総合科学部1期生ですが、今年で60歳になり退職致しました。この状況のときに記入に戸惑う項目がありました。質問内容が現在を書くのか、在職中を書くのか迷いました。
111	集計・分析の結果が知りたいのでホームページに発表して欲しい。現在、「ワークライフバランス」を推進する係に配属されているので結果に興味がある。
112	振り返りのいい機会になりました。
115	卒業後すぐに結婚し、その時は就職せず、何年もたってから、あまりない形態の仕事に携わったので、いろいろと質問に答えることが難しかったです。ですので、回答をやめようかとも思いましたが、いちおう返送します。
116	お世話になります。少し面倒だなと思いながら回答はじめた今回の調査でしたが自分の来し方行く末を見直す機会となりました。有難うございました。
123	卒業してから年月がたっているので、その間に紆余曲折あり、「その後の生活」について答えられているのか、疑問でした。15年の頭と最後をピックアップしても、あまり参考にならないでしょう。私のアンケートで言うなら、最初と現在が契約社員のため一見、ずっと契約社員に見えますが、間の10年は正社員でした。
126	卒業生のその後の人生というテーマ、とっても興味深いです。最終的なアウトプットに期待しています。是非、がんばって下さい。私事ではございますが、現在マーケティングリサーチの定性調査のモデレーターをしております。学生の方がインタビューをなさるとのこと、今回は被験者としてお役に立てればと思います。私も学生時代に、社会心理の先生のお手伝いで「しまなみ海道」の島民の方々に調査したことを思い出します。
129	平日勤務地、休日故郷で過ごしています。二地域住居などもライフスタイルの想定として、当たり前前の時代ではないでしょうか。車で1hも、高速道路を使えば、かなりの距離カバーできますね。
133	広島大学総合科学部応援しています。がんばってください

136	p7 の Sq27-2 の質問から迷いました。最初の会社は結婚により退職し、県外に転居しました。その後、主人の転勤で広島に戻っていますが、今主人は転勤で海外にいます。その間、私もアルバイト社員として何度か仕事に就き、現在に至ります。女性の場合、家族の事情で就業はかわってきますが、それを反映しやすいアンケートであればよかったですと思います。
141	学卒時の勤務先での処遇について回答する項目がありましたが (Q14, 26)、当時と現在で制度改正 (職制変更) がなされているため、現在新卒で入社した場合とは状況が異なると思います。お含みおきください。総科教育の意味を考えるという目的はたいへん興味深いです。研究の成果を期待しています。
143	初期の卒業生は定年退職を向かえた人もいるのでそういう人間にとって?の質問もいくつかあり?と思いつつ答えました。
147	調査報告書を楽しみにしております。総合科学部が今度ますます発展しますように。
151	遅くなり申し訳ありませんでした。
156	実家に届いていますゆえ返信がおそくなりました。申し訳ございません。間に合うようであればお役立てください。
157	返信が遅くなり申し訳ない。少しでも役に立てたら。
158	回答が遅くなり申し訳ございません。もし同様の調査を継続されるのであれば、Q40 には「サンフレッチェが好きだ。」も加えてください。
159	返信が遅くなり申し訳ございませんでした。