

研究ノート

女子大学生のキャリア選択に関する一考察^{1), 2)} — キャリア教育への示唆 —

Consideration of female university students' career decision : Implications for career education

太田 さつき*・久保田 貴之**

山田 一之*・高城 佳那**・漁田 武雄*・日隈 美代子***

要約

静岡県と愛知県内の大学に所属する女子大学生827名とweb調査会社モニタ会員の女子大学生824名を対象に、キャリア選択とその整合性、キャリア選択に関係する要因を検討した。分析の結果、結婚・出産後も仕事を継続したいとする者が最も多く、3,4割が管理職を希望していた。キャリア選択は整合的になされていた。結婚・出産後仕事を続けたいとする者や昇進を希望する者は、様々な活動に熱心で、様々な能力が大学入学後伸びたと感じていた。これらの結果をキャリア教育の視点から考察した。

キーワード：女子大学生、キャリア選択、女性管理職、昇進意欲

- I. 問題意識と研究目的
- II. 方法
- III. 結果と考察
- IV. まとめと研究の限界及び今後の課題

I. 問題意識と研究目的

1. 問題意識

我が国の管理職に占める女性の割合は諸外国に比べると極めて低い水準にあり、15%に満たない（厚生労働省, 2018）。指導的地位に女性が占める割合を2020年までに少なくとも30%にするという政府目標があるが、2020年を目前とする現在、目標が達成されるとは考えにくい。

女性管理職が少ない理由を、勤続年数が短いことや昇進意欲が低いという女性側の問題

として企業は説明しているが（武石, 2014）、これから就職する女子大学生はキャリアをどのように選択しているのだろうか。キャリアの入り口にいる女子大学生達の昇進意欲は低いのか。就業継続への意向は低いのか。これらの問いが本研究の出発点である。

2. 本稿の目的

本稿では、まず現在の女子大学生がどのようなキャリアを選択しているかを検討する。1つ目は働き方の選択である。結婚・出産ま

* 本学経営学部教授

** 専任講師

*** 助教

1) 本研究は平成30年度静岡産業大学特別研究支援研究費を受けて行われた。

2) 本調査にご協力頂きました静岡県および愛知県内大学の先生方、キャリア支援課の職員の方々、女子大学生の方々に厚く御礼申し上げます。

でとするのか、一度退職して再就職するのか、あるいは退職せずに継続するのかという選択肢がある。もし、再就職するならば正社員か非正社員かという選択もある。2つ目は昇進に対する希望である。昇進を望むか望まないか、望むならどこまで昇進したいのかという選択である。

本稿では次に、キャリア選択の整合性について検討する。もし、収入を増やしたいのであれば昇進した方が高収入を望める。昇進したいのであれば、一般職より総合職を選んだ方が効率よく昇進できる。専門的知識や判断力を活用したり、責任を任されたり、経験に応じて職務範囲を広げていきたいのなら総合職を、補助的・定型的業務を中心として責任を抑えたいのであれば一般職を選んだ方が希望に沿う可能性が高い。

最後に本稿では、上記のキャリア選択がどのように導かれたのかを検討する。先行要因として採用したのは、個人特性、大学生活要因、社会的影響である。

個人特性としては、自己効力感と性役割観を取り上げた。自己効力感とは、ある行動が自分にうまくできるという自信の程度で、努力やねばり強さを規定するため、その行動を予測すると考えられている (Bandura, 1977)。女性のキャリアには仕事や職場環境だけでなく、家庭役割など様々な要因が深く関わってくることが多い。仕事と家庭をうまく両立させるためには、高い自己効力感を必要とすると推測される。個人特性として性役割観も採用した理由は、女性のキャリア選択には「仕事か家庭か」という価値観が大きく影響すると考えられたためである。

大学生活要因としては、大学生活での様々な活動経験と大学生活で育成された能力を取り上げた。大学生活要因がキャリア選択に強く関係していることが見いだされれば、キャリア教育立案に役立てられる。社会的影響を取り上げたのは、昇進意欲にはロールモデルの存在など周囲からの影響があることが報告されているためである (川口, 2011; 労働政策研究・研修機構, 2014など)。

3. 本稿が目指すこと

本稿において女子大学生のキャリア選択の現状だけでなく、キャリア選択の整合性やキャリア選択の先行要因まで検討するねらいは、大学でのキャリア教育立案に活用するための知見を得ることにある。もし、女子大学生たちのキャリア選択に整合性がなければ、自分自身の価値観や欲求に沿ったキャリアが選べていないことを意味する。自身に適したキャリアを選択できるよう支援する必要があるだろう。

また、昇進希望や就業の継続希望に導く要因を検討することで、管理職候補である大卒女性を対象としたキャリア教育に方向性を示したいと考えている。

II. 方法

1. 調査方法

紙に印刷した調査票を対象者に配布して回答を回収する調査 (以後「紙調査」と表記) と、インターネット調査 (以後「web調査」と表記) の2つの方法で調査を実施した。紙調査の調査時期は2018年10月から12月中旬までの間、web調査は2018年10月下旬であった。紙調査は調査者の知人を通じて授業やキャリア関係イベント等を利用して回答を回収した。web調査については、民間企業への就職もしくは教員以外の公務員を志望する者に限定して調査を実施した。

2. 調査対象者

紙調査については、静岡県内の国公立私立大学5大学、愛知県内の私立大学2大学の合計7つの大学に所属する女子大学生827名が調査対象者である。web調査については、インターネット調査会社 (調査委託先: 株式会社マクロミル) のモニタ会員の女子大学生824名である。

キャリアについて自身の考えを明確に回答することができ、且つ就職活動自体からの影響を受けずに自分自身の考えを回答できる学生を対象とするため、web調査では2年生と3年生に限定した。人数比を均等になるよう設定したため、2年生412名、3年生412名となっ

た。

大学の専攻は人文科学が最も多く、紙調査24%、web調査17%であった。次いで経済・経営・商学が多く、それぞれ27%と16%であった。紙調査で次に多かったのが、芸術学11%、生活科学10%で、web調査では10%を超える専攻は他になかった。また、紙調査には5%の短期大学生（生活科学専攻）が含まれる点と、web調査の方が多岐に渡る点が異なる。

紙調査の回答者内訳は1年生106名、2年生269名、3年生418名、4年生30名となったためweb調査と異なるが、本稿では2つの調査の学年を揃えずに全学年を対象に分析を行うこととした。学年の違いによる影響を確認することができるからである。

他に2つの調査対象者の属性の違いとしてあげられるのは所属大学の地域である。紙調査は全員が静岡県と愛知県という中部地区の大学に通う大学生なのに対して、web調査の方は全国に広がる。web調査で大学所在地は尋ねていないが、回答者の登録情報から推測すると、関東地方46%が最も多く、次いで近畿地方18%、中部地方14%となり、人口の多い都市部の大学に在学する学生が多くを占めると推測される。

進路希望については、一般職と総合職を選択する可能性が高く、段階的な職位が昇進として明確に存在する職業に就く可能性の高い学生からの回答を多く集めるため、web調査では民間企業への就職もしくは教員以外の

公務員を志望する者に限定して調査を実施した。その結果、web調査では民間企業就職希望者が82.4%、教員以外の公務員希望者が17.6%となった。紙調査では、民間企業就職希望者が69.6%、教員以外の公務員希望者が15.8%、自営業・家事手伝い希望者が0.6%、免許・資格が必要な専門職希望者が9.3%、進学希望者が3.4%、その他が1.0%であった。一般職と総合職、段階的な昇進が考えにくい職業も含まれるが、結婚・出産との関係も本研究では検討するため、紙調査で回収した全ての進路希望者を含めて分析を行うこととした。

3. 調査内容

(1) キャリア選択

キャリア選択として尋ねたのは、①希望の働き方、②希望の再就職の働き方、③希望の職種、④昇進希望、⑤目指す年収、⑥職務内容の志向性である。

①希望の働き方 「結婚・出産をせずに仕事をしたい」「結婚・出産まで仕事をしたい」「結婚・出産をしても、退職することなくそのまま仕事をしたい」「出産・育児で一度退職し、子供が大きくなったら、再就職したい」「わからない」「その他」の6つから1つを選択するよう求めた。

②希望の再就職の働き方 出産・育児などで退職して再就職する場合、正社員として働きたいか、パート・アルバイトとして働きたい

Table 1 希望の職種の説明

「総合職」:

勤務年数が増えるにつれて仕事の範囲・難易度・責任が拡大する職種。将来的に企業内経営の中心を担う人材になることを期待される職種。異動や転勤で人材育成されることが一般的。一般職やエリア総合職よりも昇給・昇格が早い。

「エリア総合職」:

総合職のうち、異動の地域・範囲を限定した職種。総合職よりも昇給・昇格が遅いことが多い。

「一般職」:

勤続年数が増えても仕事の範囲・難易度・責任はあまり変わらない職種。企業内では補助的・定型の仕事を行う人材になることを期待される職種。異動や転勤はないことが一般的。総合職やエリア総合職よりも昇給・昇格が遅く、上限があることが多い。

か、選択するよう求めた。退職せずに仕事を継続する希望があっても、希望が叶わず退職することになった場合の再就職のあり方を問うものであるが、絶対に退職をしないという強い決意もありうるため、「退職するつもりはない」も選択肢として用意した。

③希望の職種 「総合職」「エリア総合職」「一般職」「それ以外の職種」「決めていない」の5つから1つを選択するよう求めた。職種の内容を明確化するため、選択肢の下にTable 1の説明を提示した。提示した職種内容は社会経済生産性本部 (1996)、日本経団連労働政策本部 (2003)、21世紀職業財団 (2017) に基づいて作成した。

④昇進希望 「1: 昇進したくない」「2: 係長相当」「3: 課長相当」「4: 部長相当以上」の4つから1つを選択するよう求めた。

⑤目指す年収 最終的に得たいと思う年収を「1: ~300万円台」「2: 400万円台」「3: 500万円台」「4: 600万円台」「5: 700万円台」「6: 800万円以上」の6つから1つを選択するよう求めた。

⑥職務内容の志向性 職務内容を提示し、「1: 選びたくない」から「5: 選びたい」までの5件法で回答を求めた。「専門的知識・技術を必要とする仕事」など9項目を職務内容 (総合職) として提示し、「専門的知識・技術が不要な仕事」など7項目を職務内容 (一般職) として提示した。各職務内容は、社会経済生産性本部 (1996)、日本経団連労働政策本部 (2003)、21世紀職業財団 (2017) に基づいて作成した。職務内容 (総合職) の α 係数は、紙調査 .82、web調査 .81、職務内容 (一般職) の α 係数は紙調査 .87、web調査 .87であった。

(2) 個人特性

個人特性として、自己効力感と性役割観を尋ねた。自己効力感は、成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田 (1995) の特性的自己効力感尺度から「自分が立てた計画はうまくできる自信がある」など正項目5項目と逆転項目4項目を、それぞれ因子負荷量の絶対値が大きいこと、項目の表現が相互に似通っていないことを基準に選んで使用した。 α 係数は紙調査 .79、web調査 .76であった。性役割観は、内閣府男女共同参画局 (2015) の調査項目6

項目から、仕事と家庭に関する役割分担について個人の価値観を問う項目であることを基準に選んだ「家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」など3項目を使用した。 α 係数は紙調査 .80、web調査 .81であった。どちらの尺度にも「1: あてはまらない」から「5: あてはまる」までの5件法で回答を求めた。

(3) 大学生生活要因

大学生生活要因として①活動への取り組み、②大学入学後に伸びた能力を尋ねた。

①活動への取り組み 大学生が取り組みと思われる活動として11項目用意した。大学の授業、授業内のグループワーク、大学での授業、授業内のグループワーク、キャリア関係の授業やイベント、ゼミ、部活やサークルでの活動、友達や恋人との付き合い、アルバイト、資格取得など、インターンシップ、ボランティア活動、語学・海外研修である。それぞれについて「1: まったく熱心ではない」から「5: とても熱心である」までの5件法で回答を求めたが、活動経験がない場合も考えられるので「0: 経験がない」も選択肢に加えた。

②大学入学後に伸びた能力 大学教育による伸長が期待される能力と関連が強いことを基準として、経済産業省 (2006) が「社会人基礎力」として示している12の能力要素から「主体性」などの4項目、小本 (2008) の調査において企業が雇用する人材に求める要素として調査された項目から「専門知識」などの3項目を選んだ。また、西村・呼 (2017) においてリーダー経験が昇進意欲に影響するとされていることから「リーダーシップ」を加えることとした。その後、大学教育による伸長が期待される他の能力の追加と部分的な文言の変更について筆頭著者と共著者1名で協議し、最終的に「自主性・主体性」「課題発見・解決能力」「傾聴力 (相手の意見を丁寧に聴く力)」「発信力 (自分の意見をわかりやすく伝える力)」「専門分野の知識・技術」「論理的思考力」「協調性」「企画力」「リーダーシップ」「視野の広がり、多様な見方」の10項目を使用した。それぞれについて入学後どのくらい伸びたと思うかを「1: 伸びていない」から「5: 伸びた」までの5件法で尋ねた。

Table 2 希望の働き方 (%)

	紙調査	WEB調査
結婚・出産をせずに仕事をしたい	8.2	9.1
結婚・出産まで仕事をしたい	13.2	16.5
結婚・出産をしても、退職することなくそのまま仕事をしたい	38.0	39.3
出産・育児で一度退職し、子供が大きくなったら、再就職したい	13.2	24.4
わからない	12.5	0.2
その他	0.8	10.4

(4) 社会的影響

社会的影響として用意したのは、①周囲からのアドバイスや期待、②ロールモデルである。

①周囲からのアドバイスや期待 「周囲の人から仕事選びについてアドバイスを受けたことがよくある」「周囲の人からキャリアアップや出世をかなり期待されている」の2項目を用意した。「1: あてはまらない」から「5: あてはまる」までの5件法で回答を求めた。

②ロールモデル 身近な女性管理職及び子をもつ身近な女性管理職の人数について、「1: 0人」「2: 1~2人」「3: 3~4人」「4: 5人以上」の5つから当てはまるもの1つを選択するよう求めた。また、「身近にロールモデル(お手本)になるようなキャリアウーマンがいる」「将来のキャリアの道筋がイメージできている」について「1: あてはまらない」から「5: あてはまる」までの5件法で回答を求めた。

Ⅲ. 結果と考察

1. キャリア選択の概要

希望の働き方についてはTable 2の通りである。どちらの調査でも「結婚・出産をしても、退職することなくそのまま仕事をしたい」が最も多く、40%近くを占めていた。次いで「出産・育児で一度退職し、子供が大きくなったら、再就職したい」が多く、どちらの調査でも4分の1ほどの学生が選択している。「結婚・出産まで仕事をしたい」は双方とも15%程度で少数派となっている。「結婚・出産をせずに仕事をしたい」は両方とも1割以下であった。違いがみられたのは「わからない」で、紙調査の方は12.5%と少なからず存在する。学年別にみたところ、1年生の「わからない」が約20%で、他学年の約10%より2倍ほど多

かった。したがって、紙調査で「わからない」と答えた学生が多かったのは、入学から日の浅い1年生が含まれてことが原因と考えられた。

希望の再就職についてはTable 3の通りである。もし、出産・育児等で一時退職することになった場合、正社員を選ぶか、非正社員を選ぶかを尋ねたものである。2つの調査では回答に大きく違いがみられ、紙調査では正社員を選んだ者が5割以下だったのに対して、web調査では6割以上となった。ただし、出産・育児等で退職したくないという強い意志のあらわれと想定した「退職しない」を選択した者が紙調査では14.5%おり、その分をプラスすると紙調査でも62.4%が正社員として働き続けるつもりであると解釈できる。このことから、過半数の女子大学生が正社員として働くことを求めているといえる。紙調査で「退職しない」が多く選択されたのは、同一頁上に希望の働き方の問いがあるため、回答の整合性を保とうとする意識が働きやすかったからと推測される。web調査では問毎に画面が切り替わるため整合性を保とうという意識が働きにくかったのだと考えられる。

また、紙調査の方がパート・アルバイトを選んだ者が多く、3分の1以上が選択していた。再就職をしない場合は「その他」を選ぶことになるが、双方の調査とも回答者はほとんどいなかった。

Table 3 希望の再就職の働き方 (%)

	紙調査	WEB調査
正社員	47.9	62.3
パート・アルバイト	34.8	29.6
その他	2.1	0.7
退職しない	14.5	7.4

希望の職種については、Table 4に示した。双方の調査で一般職を選んだ者が3割程度と最も多い。web調査では総合職も30%近く選ばれており、紙調査よりも多くなっている。違いがみられたのは「決めていない」の割合で、紙調査は3分の1近くが選択している。紙調査の学年毎の「決めていない」の選択率は1年生37.7%、2年生36.5%、3年生31.2%、4年生6.7%であり、1～3年生の選択率はさほど大きくない。したがって、紙調査に1年生が多く含まれていたことが「決めていない」が多かった原因とは考えにくい。

Table 4 希望の職種 (%)

	紙調査	WEB調査
総合職	24.7	29.7
エリア総合職	7.4	13.5
一般職	31.9	33.1
それ以外の職種	2.7	1.0
決めていない	32.5	22.7

昇進希望については、Table 5に示した。双方の調査とも「昇進したくない」が最も多く、3分の1以上を占めていた。次いで係長が多く、職位が上がるほど選択した者が少ない。女子学生は昇進に対して消極的とも解釈できるが、課長以上を管理職としてまとめると、紙調査では32.3%、web調査では40%が選択しており、昇進を避けたい者とはほぼ同比率になる。したがって、女子大学生は昇進に対して消極的な者ばかりではないといえる。

Table 5 昇進希望 (%)

	紙調査	WEB調査
昇進したくない	33.4	34.5
係長	29.9	25.5
課長	19.2	23.5
部長以上	13.1	16.5

目指す年収についてはTable 6に示した。紙調査では500万円台が最も多く、次いで600万円台が多い。紙調査の半数の学生が500万円台から600万円台と回答していることになる。web調査でも600万円台が最も多く、500万円台が次ぐため、合わせて半数の学生が500万円台から600万円台と考えていることが分か

る。web調査は400万円台が紙調査より少なく、800万円以上が多い。web調査は都市部の大学に通う学生が多いと推測されるため、中部地方との収入格差が反映されていると推測される。

Table 6 目指す年収 (%)

	紙調査	WEB調査
～300万円台	2.2	2.5
400万円台	19.0	11.9
500万円台	28.3	23.9
600万円台	21.8	26.0
700万円台	14.0	13.1
800万円以上	12.8	22.6

2. キャリア選択の整合性

前節では女子大学生がどのようなキャリアを選択しているのか概要をみてきたが、本節ではキャリア選択の整合性について検討する。女子大学生たちが整合的にキャリアを選択できているかを確認するためである。

(1) 希望の職種と職務内容志向性

Table 7は希望の職種と職務内容志向性との関係を示したものである。「それ以外の職種」を選んだものは極めて少なかったため、分析からは除外した。

希望の職種によって志向する職務内容に違いがあるかどうか、分散分析で確認したところ、全ての分析において職種間に有意差がみられた。紙調査については、職務内容（総合職）で $F(3, 789) = 50.1 (p < .001)$ 、職務内容（一般職）で $F(3, 788) = 47.1 (p < .001)$ 、web調査については、職務内容（総合職）で $F(3, 812) = 59.2 (p < .001)$ 、職務内容（一般職）で $F(3, 812) = 56.8 (p < .001)$ であった。

Bonferroniの多重比較でみると、職務内容（総合職）は紙調査では総合職とエリア総合職間、エリア総合職と「決めていない」間に有意差はなかったが、web調査では全ての職種間に有意差があった。総合職とエリア総合職を希望する者は一般職を希望する者より、専門的知識や技術を必要としたり、自分で考えて判断したり、経験に応じて難易度が上がる職務内容を志向している。この結果から希望する職種と志向する職務内容との間に整合

Table 7 希望の職種と職務内容志向性（平均値）

	紙調査		WEB調査	
	職務内容 (総合職)	職務内容 (一般職)	職務内容 (総合職)	職務内容 (一般職)
総合職	3.8	2.5	3.7	2.6
エリア総合職	3.6	3.0	3.5	2.9
一般職	3.2	3.3	3.0	3.4
決めていない	3.5	2.9	3.2	3.1
全体	3.5	3.0	3.3	3.0

性があることが分かる。

職務内容（一般職）では、双方の調査でエリア総合職と「決めてない」以外の職種間で有意差が認められた。一般職を選んだ者は総合職やエリア総合職を希望する者より、専門的知識や技術が不要で補助的業務が中心の職務内容を志向している。この結果からも希望する職種と職務内容との間に整合性があることが分かる。

web調査の職種を「決めていない」者は、一般職と総合職の職務内容の数値に差がみられない。どのような職務内容を志向しているか自身の中で明確化できていないことが職種を決めかねている理由と推測される。しかし、紙調査の「決めていない」者は、総合職の職務内容を一般職の職務内容よりも明確に志向している。もし、自分の志向する職務内容と一致する職種を選べていないのであれば、その原因を把握し、適切な指導を行うことが必要と考えられる。

また、紙調査の一般職希望者も一般職と総合職の職務内容の数値に差がみられなかった。一般職希望者であっても、総合職の職務内容を避けたいわけではないとすれば、何らかのきっかけがあれば自分で考えて判断したり、経験に応じて難易度が上がったりする職務内容を志向するようになることもありうる。

(2) 希望の職種と昇進希望

昇進を希望する場合、入職時に一般職を選ぶよりも総合職やエリア総合職を選んだ方が希望を叶えやすい。そのため、次は希望の職種と昇進希望との関係を検討する。

Figure 1とFigure 2は希望の職種と昇進希望

との関係である。一般職希望者はどちらの調査でも「昇進したくない」を最も多く選んでおり、職位が高いほど選択率が低くなる点で共通している。エリア総合職希望者については、紙調査は係長が最も多く、「昇進したくない」と課長が同程度で、部長以上が最も低い。web調査では係長と課長が同程度で、「昇進したくない」と部長以上が同程度となっている。総合職については、「昇進したくない」が双方の調査とも最も少なく、課長と部長以上が同程度選ばれている点で共通する。紙調査は係長と課長、部長以上を選んだ者が同程度という点が異なる。結果から、一般職が昇進に対して消極的で、総合職は積極的、エリア総合職はその中間に位置しているので職種と昇進との関係は整合的といえる。

「決めていない」を選んだ者は2つの調査で昇進に対する希望が異なる。web調査では「昇進したくない」が最も多く、他の役職は同程度である。紙調査では部長以上が低い。他の選択肢は同程度である。もし、昇進を希望するのであれば、一般職よりもエリア総合職や総合職を選択した方が希望を叶いやすいと思われる。もし、「決めていない」のが職種と昇進との関係に対する理解不足なのであれば、適切な指導が必要と考えられる。あるいは、昇進を躊躇する理由があつて「決めていない」のであれば、適切なサポートをする必要があるだろう。

(3) 目指す年収との関係

高い年収を求める場合も、一般職よりも総合職やエリア総合職を選んだ方が合理的と考えられる。Figure 3とFigure 4は希望の職種と目指す年収との関係である。紙調査の一般

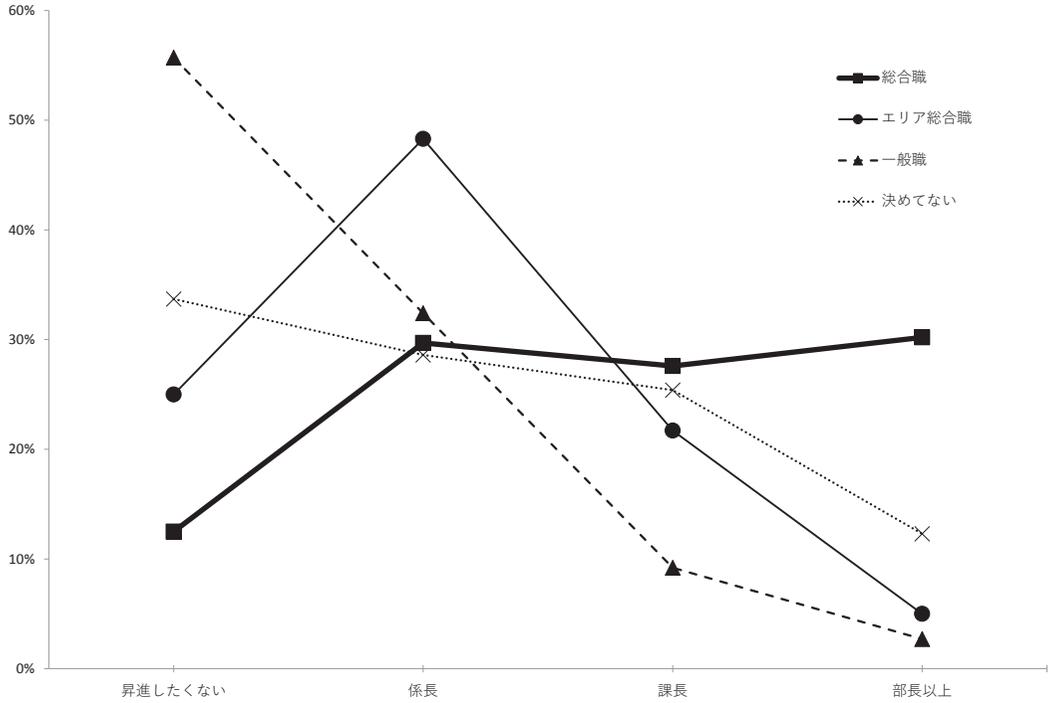


Figure 1 希望の職種と昇進希望との関係 (紙調査)

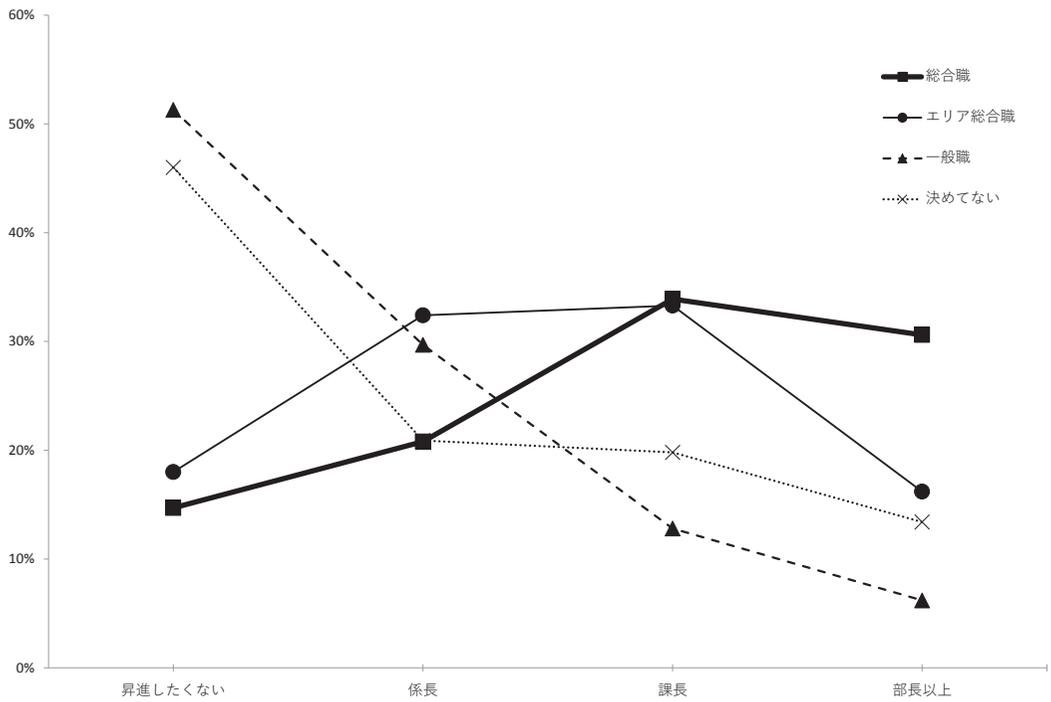


Figure 2 希望の職種と昇進希望との関係 (web調査)

女子大学生のキャリア選択に関する一考察

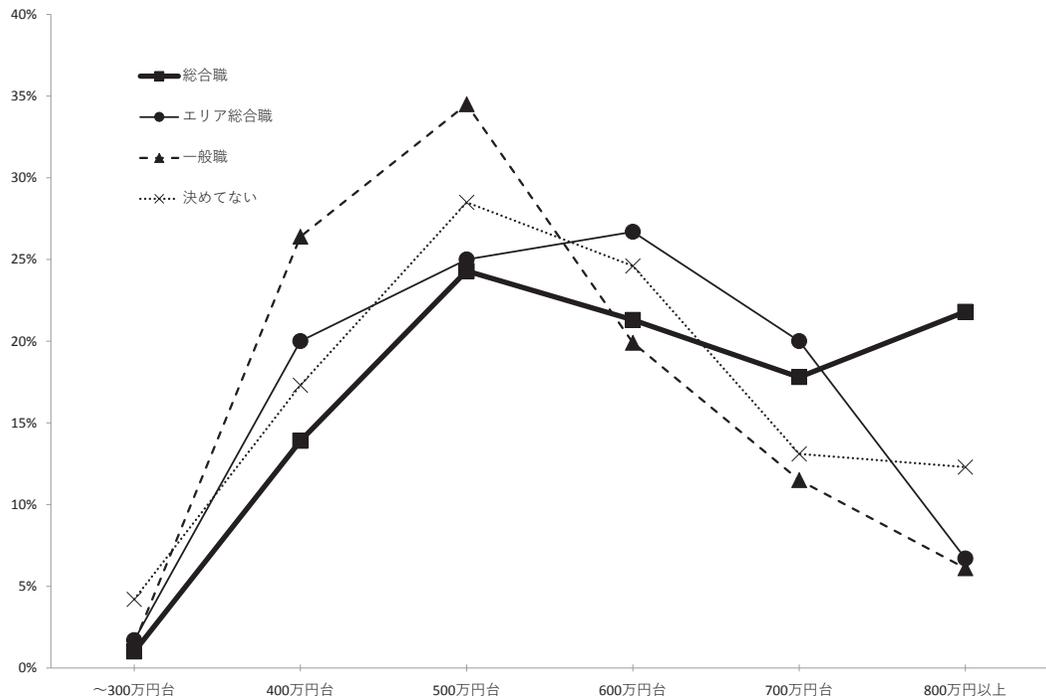


Figure 3 希望の職種と目指す年収との関係(紙調査)

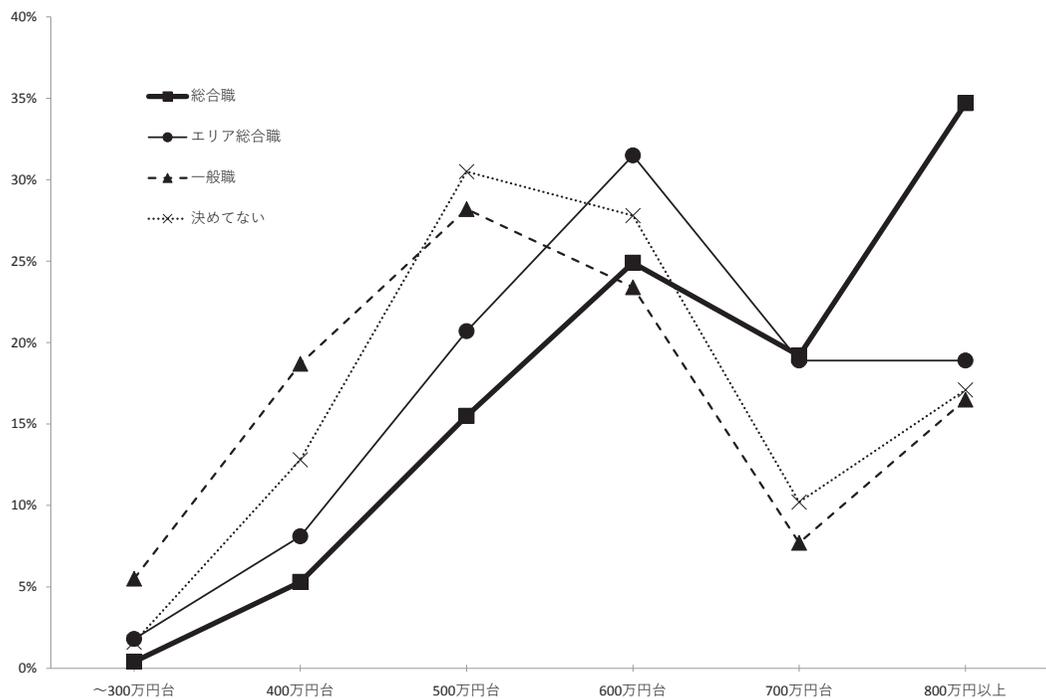


Figure 4 希望の職種と目指す年収との関係(web調査)

職希望者は500万円台が最も多く、600万円代以上は額が多くなるほど減少している。web調査の一般職希望者も500万円代が最も多く、600万円代、700万円代と減少する点は紙調査と類似するが、800万円以上が400万円代と同程度に選ばれている点が異なる。エリア総合職希望者については、両調査とも600万円をピークとした山型となっている。総合職希望者では両調査とも800万円以上が多いが、web調査では概ね金額が多くなるほど選択率が高まるのに対して、紙調査の方は500万円以上の傾きがほとんどない点が異なる。収入の地域差が関係していると推測される。

「決めていない」学生は、双方の調査において一般職希望者と類似した線を描いており、web調査において800万円代が多い点まで一致している。一般職と職種を「決めていない」学生の中には職種と年収との関係を明確に理解していない学生が含まれている、もしくは高収入を望みながら職種を決めることに躊躇している学生が含まれている可能性がある。そうであれば、適切な指導やサポートが必要と考えられる。

3. キャリア選択を導くもの

これまで女子大学生の昇進や働き方の希望、職種の選択について検討してきたが、こうしたキャリアに関連する希望や選択は、女

子大学生たちの特性や経験とどのように関係しているのだろうか。まず、キャリア選択の中から希望の働き方と職種を取り上げてカテゴリ毎に検討する。昇進希望については、昇進なしから部長以上までを数値として量的に捉えることが可能なため、後で相関関係をまとめて検討する。

(1) 個人特性と希望の働き方

①自己効力感 Table 8に見られるように、紙調査とweb調査間に自己効力感の違いはみられない。分散分析を施したところ、双方の調査で希望の働き方によって自己効力感に有意差が見出された。紙調査 $F(5, 812) = 4.382$ ($p < .001$)、web調査 $F(5, 818) = 10.571$ ($p < .001$)であった。希望の働き方毎の平均値はTable 9の通りである。

Bonferroniの多重比較でみると、双方の調査で「結婚・出産をしても退職することなくそのまま仕事をしたい」(以後「そのまま仕事」と省略)と回答した者の自己効力感「結婚・出産をせずに仕事をしたい」(以後「結婚・出産せずに」と省略)「わからない」と回答した者より有意に高かった。統計的に有意差はなかったが、「出産・育児で一度退職し、子供が大きくなったら、再就職したい」(以後「再就職」と省略)と回答した者の自己効力感が次いで高いことは双方の調査に共通にみられた。「そのまま仕事」と「結婚・出産せずに」は中断することなく仕事を続けるという意味では同じだが、自己効力感の高さに大きな違いがみられる。「結婚・出産まで仕事をしたい」(以後「結婚・出産まで」と省略)と回答した者の自己効力感も低いことから考えると、家庭と仕事の両方を選択するためには高い自己効力感が必要で、自己効力感が低いと仕事

Table 8 個人特性 (平均値と標準偏差)

	紙調査	WEB調査
自己効力感	3.09 (0.63)	3.03 (0.64)
性役割観	2.43 (0.97)	2.57 (1.02)

Table 9 個人特性と希望の働き方との関係

	自己効力感		性役割観	
	紙調査	WEB調査	紙調査	WEB調査
結婚・出産をせずに仕事をしたい	2.95	2.81	1.76	2.08
結婚・出産まで仕事をしたい	3.03	2.99	3.32	3.41
結婚・出産をしても、退職することなくそのまま仕事をしたい	3.20	3.17	2.10	2.16
出産・育児で一度退職し、子供が大きくなったら、再就職したい	3.10	3.05	2.76	2.85
わからない	2.93	1.94	2.29	2.00
その他	2.80	2.73	1.67	2.62

Table 10 希望の職種と職務内容志向性（平均値）

	自己効力感		性役割観	
	紙調査	WEB調査	紙調査	WEB調査
総合職	3.25	3.27	2.22	2.55
エリア総合職	3.12	3.04	2.36	2.49
一般職	3.02	2.93	2.69	2.69
決めていない	3.02	2.87	2.39	2.50

と家庭のどちらかを選ぶという考えに至る可能性がある。「再就職」と答えた者の自己効力感が「そのまま仕事」に次いで高いのは、一度退職しても再就職できるという自信の現れと解釈できる。とはいえ、因果関係は特定できないため、仕事と家庭の一方しか選べないことが自己効力感を低く見積もらせた可能性もある。

②性役割観 性役割観にも希望の働き方によって有意差が見出された。統計量は紙調査 $F(5, 811) = 50.09$ ($p < .001$)、web調査 $F(5, 818) = 45.817$ ($p < .001$) であった。どちらの調査でも「結婚・出産まで」は他の分類よりも有意に高く、「再就職」が次いで高かった。「男は仕事、女は家庭」という伝統的な性役割観が家庭を優先する選択に導いたのだといえる。「結婚・出産せずに」と回答した者の性役割観が最も低いことも双方の調査で共通する。伝統的な性役割観に拘らないことが結婚・出産を選ばない方向に導いたと解釈することができる。

(2) 個人特性と希望の職種

個人特性と希望の職種との関係はTable 10の通りである。分散分析を行ったところ、自己効力感は希望の職種によって差が認められた。紙調査 $F(3, 788) = 6.436$ ($p < .001$)、web調査 $F(3, 812) = 19.07$ ($p < .001$) であった。Bonferroniの多重比較でみたところ、双方の調査において総合職は他の職種よりも有意に自己効力感が高かった。エリア総合職が次いで高い点も双方の調査で共通するが、統計的な有意差はない。一般職希望者と「決めていない」と回答した者の自己効力感は低い点も共通している。

性役割観は紙調査でのみ有意差がみられた。紙調査 $F(3, 787) = 9.889$ ($p < .001$)、

web調査 $F(3, 812) = 1.906$ ($p = .127$) である。紙調査の一般職希望者は総合職希望者および「決めていない」者より有意に性役割観が高い。高いといっても2.69という値は選択肢の「2:あまり当てはまらない」に近いことから、一般職希望者の性役割観が明確に伝統的であるわけではない。web調査では有意差がなかったことから、職種の選択は性役割観から明確な影響を受けないのだと考えられた。

(3) 大学生生活要因と希望の働き方

①活動への取り組み 希望の働き方毎に、各活動への取り組みの度合いを算出したのがTable 11とTable 12である。紙調査では「その他」、web調査では「わからない」と回答した者が極めて少なかったため、分析から除いた。紙調査では友達や恋人との付き合いとアルバイトにおいて有意差がみられ、「結婚・出産せずに」と「わからない」を選択した者の数値が他の選択者よりも有意に低かった。web調査では全ての取り組みにおいて希望の働き方による有意差がみられたが、「結婚・出産せずに」を選択した者の特徴は紙調査と同様であった。友達や恋人との付き合い、部活やサークルでの活動、アルバイトの数値が有意に低かった。「その他」を選択した者も「結婚・出産せずに」と同様な傾向がみられた。この2つの選択者の違いはゼミへの取り組みで、「結婚・出産せずに」は他の分類よりも有意に数値が高かった。「結婚・出産せずに」選択者は、授業内でのグループワークも「その他」選択者より数値が高い傾向がみられる。紙調査での結果も含めると、「結婚・出産せずに」選択者は部活や友達付き合いなどへの取り組み量は低い、大学の授業やゼミ、グループワークには比較的熱心に取り組む学生といえる。

Table 11 活動への取り組みと希望の働き方 (紙調査)

熱心に取り組んだこと	結婚・出産 せずに仕事	結婚・出産 まで	結婚・出産 後そのまま 仕事	子供が大き くなったら 再就職	わからない	F値
大学での授業	3.6	3.37	3.46	3.43	3.41	0.89
授業内のグループワーク	2.97	3.06	3.31	3.26	3.09	3.01*
キャリア関係の授業やイベント	2.66	2.64	2.90	2.95	2.69	2.22
ゼミ	2.53	2.64	3.06	2.74	2.61	2.66*
部活やサークルでの活動	2.70	3.10	2.88	3.05	2.7	1.19
友達や恋人との付き合い	3.10	3.67	3.85	4.00	3.47	13.29***
アルバイト	3.10	3.58	3.78	3.73	3.66	4.47**
資格取得など	2.63	2.79	3.01	2.92	2.83	1.38
インターンシップ	1.74	1.93	2.14	1.92	1.72	1.94
ボランティア活動	1.82	1.72	1.97	1.78	2.00	0.97
語学・海外研修	1.35	1.42	1.57	1.46	1.17	1.20

Table 12 活動への取り組みと希望の働き方 (web 調査)

熱心に取り組んだこと	結婚・出産 せずに仕事	結婚・出産 まで	結婚・出産 後そのまま 仕事	子供が大き くなったら 再就職	その他	F値
大学での授業	3.19	3.12	3.44	3.06	3.15	5.23***
授業内のグループワーク	2.72	2.74	3.05	2.73	2.34	6.59***
キャリア関係の授業やイベント	2.01	2.10	2.65	2.43	1.76	8.70***
ゼミ	2.56	2.23	2.48	2.05	1.67	4.33**
部活やサークルでの活動	1.59	2.54	2.61	2.74	1.78	8.71***
友達や恋人との付き合い	2.63	3.65	3.72	3.84	3.05	21.14***
アルバイト	3.28	3.52	3.75	3.78	3.27	5.44**
資格取得など	2.49	2.55	2.90	2.74	2.51	2.45*
インターンシップ	1.48	1.36	1.88	1.36	0.99	6.24***
ボランティア活動	1.04	1.15	1.56	1.36	0.81	4.74**
語学・海外研修	0.96	1.35	1.60	1.64	0.73	6.05***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

「そのまま仕事」選択者は多くの活動において高い数値を示し、大学での授業、授業内のグループワーク、キャリア関係の授業やイベントで「再就職」以外の選択者より有意に高かった。「そのまま仕事」選択者の数値が高いのは、2つの調査で共通する特徴である。もし、大学での活動への取り組みがキャリア選択を導くのであれば、大学生活の中で多くの活動に幅広く取り組むことが、仕事と家庭両方を選ぶよう方向づけることになる。「再就職」を選択した者も数値が高い傾向がみられた。統計的な有意差はないが、web調査では「そのまま仕事」選択者よりも「再就職」選択者の方が部活やサークルでの活動、友達や恋人との付き合い、アルバイトの数値が高

かった。紙調査ではキャリア関係の授業やイベントで「再就職」選択者の数値が高い傾向にある。「再就職」選択者は仕事に対して消極的なわけではなく、家庭を優先しつつも仕事と両方選んでいると考えることができる。大学生活の中で多くの活動に幅広く取り組むことが、仕事と家庭の双方を選ぶよう方向づけると推測される。

②大学入学後に伸びた能力 希望の働き方毎に、大学で伸びた能力の度合いを算出したのがTable 13とTable 14である。紙調査では「その他」、web調査では「わからない」と回答した者が極めて少なかったため、分析から除いている。紙調査では専門分野の知識・技術と企画力以外の能力について、希望の働き方

Table 13 大学入学後伸びた能力と希望の働き方（紙調査）

入学後伸びた能力	結婚・出産 せずに仕事	結婚・出産 まで	結婚・出産 後そのまま 仕事	子供が大き くなったら 再就職	わからない	F値
自主性・主体性	3.50	3.49	3.74	3.66	3.39	4.12**
課題発見・解決能力	3.50	3.44	3.69	3.62	3.41	3.31*
協調性	3.22	3.62	3.82	3.94	3.51	10.28***
傾聴力（相手の意見を丁寧に 聴く力）	3.65	3.72	3.97	3.95	3.70	4.70**
発信力（自分の意見をわかり やすく伝える力）	3.03	3.17	3.48	3.50	3.19	6.36***
専門分野の知識・技術	3.76	3.50	3.78	3.63	3.71	2.13
企画力	3.12	2.94	3.25	3.12	3.11	1.97
リーダーシップ	2.34	2.88	2.99	3.04	2.66	8.41***
論理的思考力	3.19	3.16	3.47	3.29	3.25	3.34*
視野の広がり、多様な見方	3.79	3.66	4.05	3.88	3.85	4.80**

Table 14 大学入学後伸びた能力と希望の働き方（web調査）

入学後伸びた能力	結婚・出産 せずに仕事	結婚・出産 まで	結婚・出産 後そのまま 仕事	子供が大き くなったら 再就職	その他	F値
自主性・主体性	3.60	3.35	3.61	3.40	3.19	4.08**
課題発見・解決能力	3.49	3.24	3.65	3.47	3.12	6.98***
協調性	3.16	3.48	3.58	3.64	3.20	4.52**
傾聴力（相手の意見を丁寧に 聴く力）	3.51	3.74	3.76	3.77	3.45	2.68*
発信力（自分の意見をわかり やすく伝える力）	3.21	3.15	3.34	3.20	3.08	1.47
専門分野の知識・技術	3.71	3.51	3.88	3.70	3.53	4.09**
企画力	2.88	2.81	3.04	2.95	2.63	3.05**
リーダーシップ	2.52	2.55	2.85	2.80	2.27	6.00***
論理的思考力	3.32	3.16	3.40	3.30	2.99	3.17*
視野の広がり、多様な見方	3.69	3.67	3.85	3.84	3.43	3.50**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

による有意差が認められた。「そのまま仕事」選択者は、他のいくつかの選択者より有意に数値が高いことが、自主性・主体性、協調性、発信力、視野の広がり・多様な見方において見出された。「再就職」選択者も協調性、発信力、リーダーシップにおいて、他のいくつかの選択者より有意に数値が高かった。「結婚・出産せずに」と「わからない」選択者は他のいくつかの選択者より協調性、リーダーシップにおいて有意に低かった。「結婚・出産まで」選択者は「そのまま仕事」選択者より発信力、論理的思考力、視野の広がり・多様な見方において有意に低かった。企業が望

む能力が大学在学中に伸びなかったことが、結婚や出産を機に仕事をやめる方向に導いたのかもしれない。しかし、「結婚・出産せずに」選択者は仕事を継続すると決めているにも関わらず、能力の伸びを知覚していない。自身の能力を仕事に活かしたいから仕事に専念したいと考えているわけではないと推測される。

web調査では発信力以外で、希望の働き方による有意差が認められた。紙調査と同様、「そのまま仕事」選択者は、他のいくつかの選択者より有意に数値が高いことが、自主性・主体性、課題発見・解決能力、専門分野の知

Table 15 活動への取り組みと希望の職種 (紙調査)

熱心に取り組んだこと	総合職	エリア総合職	一般職	決めていない	F値
大学での授業	3.53	3.49	3.45	3.40	0.95
授業内のグループワーク	3.30	3.43	3.20	3.08	2.92*
キャリア関係の授業やイベント	2.98	2.92	2.88	2.67	3.02
ゼミ	3.08	2.82	2.86	2.55	3.63*
部活やサークルでの活動	2.93	3.15	2.92	2.88	0.37
友達や恋人との付き合い	3.84	3.85	3.79	3.64	1.82
アルバイト	3.79	3.70	3.75	3.53	2.09
資格取得など	2.87	3.13	2.97	2.81	1.25
インターンシップ	2.18	2.31	2.08	1.63	6.41**
ボランティア活動	2.19	2.00	1.75	1.70	4.58**
語学・海外研修	1.82	1.56	1.22	1.33	5.46**

Table 16 活動への取り組みと希望の職種 (web 調査)

熱心に取り組んだこと	総合職	エリア総合職	一般職	決めていない	F値
大学での授業	3.30	3.29	3.23	3.16	0.68
授業内のグループワーク	2.99	2.78	2.73	2.70	2.47
キャリア関係の授業やイベント	2.66	2.51	2.21	2.09	6.49***
ゼミ	2.51	2.33	2.24	1.88	4.01**
部活やサークルでの活動	2.64	2.63	2.41	2.19	2.32
友達や恋人との付き合い	3.77	3.69	3.47	3.38	4.93**
アルバイト	3.91	3.68	3.48	3.48	7.25***
資格取得など	2.84	2.81	2.75	2.50	2.01
インターンシップ	1.95	1.73	1.44	0.97	12.23***
ボランティア活動	1.58	1.37	1.21	1.13	3.44*
語学・海外研修	1.93	1.53	1.06	1.22	11.33***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

識・技術、企画力、リーダーシップ、論理的思考力、視野の広がり・多様な見方において見出された。「再就職」選択者も次いで数値が高く、協調性、リーダーシップ、視野の広がり・多様な見方において、他のいくつかの選択者より有意に数値が高かった。「結婚・出産まで」選択者は「そのまま仕事」選択者より、課題発見・解決能力、専門分野の知識・技術において有意に低かった。紙調査結果と同様であったため、企業が望むこれらの能力が大学在学中に伸びなかったことが、仕事から退く選択に導いた可能性が高い。

本研究で取り上げた能力を学年別にみると、学年が上がるほど上昇しており、この傾向は2つの調査で共通していた。このことは、もともとの能力の高さではなく、能力の伸びがキャリア選択を導くことを示唆している。つまり、大学在学中に能力を伸ばすこと

ができれば、働き方の方向性が変わる。能力が伸びると仕事と家庭の双方を選んで就業を継続する意志が高まるというという解釈ができる。

(4) 大学生生活要因と希望の職種

①活動への取り組み 希望の職種毎に、各活動への取り組みの度合いを算出したのがTable 15とTable 16である。紙調査では総合職希望者が「決めていない」者よりゼミで有意に高かった。総合職希望者はボランティア活動、語学・海外研修において一般職希望者と「決めていない」者より有意に高かった。ゼミは全体の24%、ボランティア活動は30%、語学・海外研修は48%が未経験であったため、自発性の高い活動に取り組む者が総合職を選択しやすいといえよう。同様な結果はweb調査でもみられ、総合職希望者はキャリア関係の授業やイベント、友達や恋人との付き合い、

Table 17 大学入学後伸びた能力と希望の職種（紙調査）

入学後伸びた能力	総合職	エリア総合職	一般職	決めていない	F値
自主性・主体性	3.79	3.74	3.55	3.54	4.00**
課題発見・解決能力	3.76	3.85	3.48	3.49	7.19***
協調性	3.86	3.79	3.84	3.52	6.90***
傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力）	3.91	3.95	3.95	3.74	3.05*
発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力）	3.57	3.54	3.28	3.26	5.66**
専門分野の知識・技術	3.65	3.82	3.67	3.72	0.60
企画力	3.33	3.31	2.99	3.12	5.07**
リーダーシップ	3.10	3.11	2.74	2.85	5.48**
論理的思考力	3.51	3.51	3.21	3.24	5.62**
視野の広がり、多様な見方	4.03	4.08	3.82	3.85	3.62*

Table 18 大学入学後伸びた能力と希望の職種（web調査）

入学後伸びた能力	総合職	エリア総合職	一般職	決めていない	F値
自主性・主体性	3.71	3.48	3.38	3.30	6.69***
課題発見・解決能力	3.80	3.43	3.33	3.22	14.83***
協調性	3.67	3.50	3.47	3.30	4.10**
傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力）	3.87	3.73	3.64	3.55	4.26**
発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力）	3.46	3.30	3.15	3.03	6.55**
専門分野の知識・技術	3.70	3.86	3.77	3.56	2.30
企画力	3.13	3.05	2.87	2.65	8.04***
リーダーシップ	3.00	2.83	2.56	2.43	10.99***
論理的思考力	3.54	3.34	3.18	3.05	8.85***
視野の広がり、多様な見方	3.98	3.83	3.64	3.57	7.44***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

アルバイト、インターンシップ、ボランティア活動、語学・海外研修において一般職希望者もしくは「決めていない」者よりも有意に数値が高かった。web調査ではインターンシップ、ボランティア活動、語学・海外研修において半数以上が未経験、ゼミも36%が未経験であった。自発性の高い活動に取り組むことが総合職を選択しやすいといえよう。大学生活の中に自然と組み込まれているような活動ではなく、敢えて自らチャレンジするような活動に従事することが、学生を総合職へと導くのだと解釈できる。双方の調査で共通するのは、総合職、エリア総合職、一般職、「決めていない」の順で取り組みレベルが高いことである。多くの活動に熱心に取り組む、特に自発性の高い活動に取り組むことが総合職選

択者の特徴であり、「決めていない」学生はすべての活動において熱心ではない。大学生活を消極的に過ごしてしまうと、どのような職種を選べばいいか考える手掛かりが掴めないのだと推測される。

②大学入学後に伸びた能力 希望の職種毎に、入学後に伸びた能力の度合いを算出したのがTable 17とTable 18である。多くの能力において総合職希望者は数値が高く、紙調査では自主性・主体性、課題発見・解決能力、協調性、発信力、企画力、リーダーシップ、論理的思考力において一般職もしくは「決めていない」学生よりも有意に高い。エリア総合職は課題発見・解決能力が一般職と「決めていない」学生よりも有意に高かった。web調査でも同様に、自主性・主体性、課題発見・解

Table 19 昇進希望と関係する要因

	紙調査	WEB調査
年収		
目指す年収	.39 ***	.43 ***
ロールモデル		
身近な管理職人数	.15 ***	.10 **
身近な母親管理職人数	.11 **	.11
身近にロールモデル(お手本) になるようなキャリアウーマンがいる	.16 ***	.09 **
求める職務内容		
職務内容(総合職)	.46 ***	.50 ***
職務内容(一般職)	-.43 ***	-.40 ***
個人特性		
自己効力感	.20 ***	.23 ***
性役割観	-.19 ***	-.17 ***
活動への取り組み		
大学での授業	.06	.09 *
授業内のグループワーク	.11 **	.14 ***
キャリア関係の授業やイベント	.07	.11 **
ゼミ	.03	.11 **
部活やサークルでの活動	.00	.10 **
友達や恋人との付き合い	.05	.11 **
アルバイト	.03 *	.16 ***
資格取得など	.07	.05
インターンシップ	.06	.11 **
ボランティア活動	.11 **	.10 **
語学・海外研修	.21 ***	.11 **
大学入学後に伸びた能力		
自主性・主体性	.18 ***	.17 ***
課題発見・解決能力	.19 ***	.15 ***
協調性	.06	.09 *
傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	.06	.10 **
発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)	.14 ***	.11 **
専門分野の知識・技術	.04	.07 *
企画力	.23 ***	.16 ***
リーダーシップ	.19 ***	.20 ***
論理的思考力	.16 ***	.17 ***
視野の広がり、多様な見方	.10 **	.12 **
社会的影響		
周囲の人から仕事選びについてアドバイスを受けたことがよくある	.06	.11 **
周囲の人からキャリアアップや出世をかなり期待されている	.24 ***	.24 ***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

決能力、協調性、傾聴力、発信力、企画力、リーダーシップ、論理的思考力、視野の広がり・多様な見方について、総合職希望者は一般職希望者もしくは「決めてない」学生より有意に高かった。

社会人として必要とされる能力が伸びたと知覚することを通して、能力を活かせる職種として総合職を選んでいると推測される。先述のように、総合職希望者は「専門的知識・技術を必要とする仕事」「自分で考え判断する仕事」を選びたいと考えている学生である。大学入学後に「伸びた」と感じている自主性・主体性、論理的思考力などの能力をキャリアに活かしたいと考えていることが示唆される。他方、「決めていない」学生は全ての能力を低く評価していた。自身の能力に自信がなかったり、能力が分からないことが職種を決められない方向に導いてしまう可能性がある。大学在学中に能力を伸ばせないと本意な職種を選んでしまうことになりうる。

(5) 昇進意欲を導くもの

本項では女子学生の昇進希望に何が関係しているか、個人特性と大学生生活要因を取り上げて検討する。昇進意欲にはロールモデルの存在や周囲のアドバイスや期待が影響しているとの報告があることから（川口, 2011; 労働政策研究・研修機構, 2014など）、これらの社会的影響も含めて相関関係をみた。なお、目指す年収と身近な女性管理職人数（もしくは子のいる女性管理職）は、高い数値を選択するほど金額と人数が増えるようになっているため、間隔尺度としてとらえて積率相関係数を算出した。

高い職位を求めるほど明確に上がるという正の相関関係が最も強くあらわれたのは、「職務内容（総合職）」で、紙調査に於いて .46、web調査に於いて .50の強い関係がみられた。総合職の職務内容は、専門性や技術、判断力を必要とし、経験に応じて難易度や職務範囲、責任が拡大する仕事である。このように自律性や成長性の高い仕事をしたいという欲求がより高い職位に昇進したいという思いへと導くのだと解釈できる。「職務内容（一般職）」は逆に強い負の相関関係にあり、紙調査に於

いて-.43、web調査に於いて-.40であった。一般職の職務内容は、専門性や技術、判断力を必要とせず、難易度や職務範囲、責任が拡大しにくい補助的業務が中心の仕事である。このような自律性や成長性の低い仕事を避けたいという欲求が高い職位へと方向づけるのだと解釈できる。

次いで強い相関がみられたのは、目指す年収である。紙調査で .39、web調査で .43の正の相関関係があった。収入を高めたいという欲求が強いほど昇進への欲求が高まると考えられる。

キャリアアップや出世への期待は双方の調査で .24の関係がみられ、収入に次いで強い関係があった。出世への期待は「男は仕事、女は家庭」という性役割期待に反するともいえる。本人の性役割観よりも寧ろ強い関係がみられたことは、身近な人の影響力の強さを示唆する。しかし、身近な管理職の人数とは弱い関係しかみられなかった。これは選択肢で最も多く選ばれたのが0人で（紙調査73%、web調査81%）、3人以上はほとんど選ばれなかったためである（紙調査2%、web調査3%）。現在の女子学生の周囲にロールモデルとなるような管理職女性が圧倒的に少ないことが原因であって、身近な管理職女性の存在がロールモデルにならないという意味ではないと考えられる。

大学生活での活動への取り組みについては、有意な相関はあったものの、強い相関ではなかった。これは活動に取り組むこと自体ではなく、活動に取り組むことによって得たものが昇進希望と関係するからではないだろうか。大学入学後に伸びた能力においては、2つの調査で多少違いはあるものの、企画力、リーダーシップ、自主性・主体性、課題発見・解決能力において .20前後の正の相関関係がみられた。活動への取り組みよりも、大学入学後に伸びた能力の方が全体的に強い相関関係がある。大学生活の中で様々な活動に取り組み、活動を通して企画力やリーダーシップなどの能力が伸びたと認識することが昇進意欲に結びつくというプロセスが考えられる。個人特性として取り上げた自己効力感も

.20以上の有意な正の関係にあった。Bandura (1986) によれば、自己効力感を最も高めるのは熟達の経験である。大学生活で様々な活動に取り組んで熟達経験を重ねることで自己効力感が高まり、昇進への自信が高まるというプロセスも考えられた。

IV. まとめと研究の限界及び今後の課題

1. 女子大学生のキャリア選択

結婚・出産後も仕事をそのまま継続したいと考えている女子学生が両調査とも最も多かった。出産・育児で退職後に再就職を求める者も次いで多かったが、再就職後には正社員として働きたいという希望者が圧倒的に多いことから、女子学生の就業継続に対する考え方は積極的と考えられる。

昇進意欲については、3分の1以上の女子大学生が「したくない」と答えていたが、課長以上の管理職に昇進したい者も3、4割存在していたことから、昇進に対して消極的な女子大学生ばかりではないといえる。

2. キャリア選択の整合性

選びたい職務内容に沿った職種が選択され、昇進希望や目指す年収も職種希望に沿っていたため、女子大学生は整合的にキャリアを選択していると考えられた。性役割観もキャリア選択との整合性がみられたため、自身の価値観に沿ったキャリアを選択しているといえる。

しかし、総合職と一般職のどちらを選ぶかなど職種を決めていない学生は、志向する職務内容や希望する年収、昇進希望に一貫性や明確な方向性がみられなかった。自分自身の希望が理解できていないことが職種を決められない理由とも考えられる。もし、職種を決められないまま就職してしまえば、不本意な仕事に就いて早期離職に繋がるのが懸念される。在学中に希望を明確化させるような介入を必要とする層だと考えられる。一般職希望者も「決めていない」学生と類似する傾向がみられた。自分自身の希望が不明確なゆえに一般職を選んでいる可能性もあるため、適宜介入をすることが必要と考えられる。

3. キャリア選択を導くもの

結婚・出産後もそのまま仕事を続けたいとする就業継続を選択した女子学生は、大学生活での様々な活動に熱心に取り組んでおり、自主性・主体性、協調性、発信力、視野の広がりや多様な見方などの能力が大学入学後伸びたと感じていた。このことから、大学生活で様々な活動に熱心に取り組む、様々な能力を伸ばすことで、女子大学生は就業を継続させたいという選択に導かれるのだと考えられる。しかし、就業継続を希望していても、結婚・出産をせずに仕事を続けたいとする女子学生は非活動的で能力も伸びていないと感じていた。自信が不足していることが結婚・出産を選択しない方向に導いている可能性がある。

自律性や成長性の高い職務内容を志向すること、補助業務中心で判断や責任を必要としない職務を避けたいという思いが最も昇進意欲と関係していた。大学生活要因の中では、企画力、リーダーシップ、自主性・主体性などの能力が入学後に伸びたという知覚が昇進意欲に関係していた。こうした社会人に求められる能力を大学生活の中に伸ばすことが、女子大学生の昇進意欲を高めるキャリア教育となりうる。これらの能力は学年を上がるほど伸びていたため、大学教育の中で伸ばせる力であると考えられる。

4. 研究の限界と今後の課題

本研究は横断的な調査であったため、因果関係は分からないという限界がある。能力が伸びたから昇進したいと思うように導かれたのではなく、昇進したいから能力を高めた可能性もある。因果関係を知るためには、縦断的な調査を行う必要がある。また、活動レベルや能力の伸びなどが、本人の主観であったという限界もある。昇進意欲のある学生ほど、自身の能力が伸びたと評価している可能性もある。確認するためには、第三者による客観的な評価を用いることが必要となる。

また、紙調査とweb調査で類似した傾向がみられたものの、知人を通じた調査票の回収とweb調査という限られた対象者のみに限られる傾向かもしれない。対象者を広げて確認

していくことが望ましい。

21世紀職業財団（2015）は、入職時に昇進意欲のあった女性が経験次第で昇進意欲を減退させることを報告している。このことは、大学在学中に就業の継続や昇進に結びつくキャリア選択をしても、現実の経験の中で就業の継続や昇進に対する意欲を失う可能性を示唆している。大学教育が女性を就業の継続や昇進に方向づけたにしても、それがキャリアの入り口部分だけに留まるのであれば、その効果は極めて限定的となってしまう。女性のキャリア意識が変わりやすいと捉えられれば、女子学生の採用や昇進を敬遠することにも繋がりがねず、キャリア教育が逆効果にさえなりうる。したがって、就業経験の中で女性のキャリア意識がどのように維持されたり、変化したりするのか、関係する要因を探ることは必須である。

引用文献

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- 川口章 (2011). 均等法とワーク・ライフ・バランス—両立支援は均等化に寄与しているか. 日本労働研究雑誌, 615, 25~37.
- 経済産業省 (2006). 「社会人基礎力に関する研究会」中間取りまとめ. <http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/3489016/www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf>
- 小本恵照 (2008). 日本企業における人的資源管理の現状と課題—ニッセイ景況アンケート 2008年1月調査結果. ニッセイ基礎研究report, 133, 2-11.
- 厚生労働省 (2018). 平成29年版働く女性の実情. <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/17.html>
- 内閣府男女共同参画局 (2015). 地域における女性の活躍に関する意識調査. http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/chiiki_ishiki.html
- 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子 (1995). 特性的自己効力感尺度の検討. 教育心理学研究, 43(3), 306-314.
- 日本経団連労働政策本部 (2003). 人事労務用語辞典 日本経団連出版
- 21世紀職業財団 (2015). 若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究：均等法第三世代の男女社員と管理職へのインタビュー・アンケート調査より
- 21世紀職業財団21世紀職業財団 (2017). 「一般職」女性の意識とコース別雇用管理制度の課題に関する研究調査：「一般職」女性の活躍に向けて 21世紀職業財団
- 西村智・呼敏娜 (2017). 非管理職女性の昇進意欲の決定要因. 経済学論究（関西学院大学紀要）, 70(4), 25-49.
- 労働政策研究・研修機構 (2014). 男女正社員のキャリアと両立支援に関する 調査結果 (2) 分析編 労働政策研究・研修機構
- 社会経済生産性本部・雇用システム研究センター (1996). 日英雇用処遇用語集. 社会経済生産性本部・生産性労働情報センター
- 武石恵美子 (2014). 女性の昇進意欲を高める職場の要因. 日本労働研究雑誌, 648, 33-47.

