

調査報告： 超高齢社会における女性のキャリア形成と女子大の役割

野 崎 祐 子*

Summary Report: Women's Career Development and the Role of Women's
Colleges in a Super-Aging Society

Yuko NOZAKI

1. はじめに

本稿は、2022年度椋山女学園大学学園研究費助成金(A)「超高齢社会における女性のキャリア形成と女子大学・大学院の役割」を受けて実施された「OGインタビュー調査」「卒業後の就業状況等に関する調査」「卒業生の仕事と暮らしに関する調査」の3本について、結果を報告するものである。本調査は、キャリア・ディベロップメントの渦中にある20代の卒業生を対象として、就業状況、キャリア形成や大学での学びの意識などについて実態を把握し、女子大の今日的意義を検討する基礎資料とすることを目的としている。本稿では、紙幅の関係から、3つの調査結果の総括のみとし、発展的な議論は別稿に譲る。

2. OGインタビュー調査

OGグループインタビューは、現代マネジメント学部卒業後2～3年の初期キャリアにある以下の6名を対象に実施した。

2.1 調査対象

所属（インタビュー時）		調査日時	2022年12月4日（日）午前9時～12時
A	IT関連サービス業	調査対象	現代マネジメント学部卒業生
B	情報、通信業	実施準備	事前にアンケート調査を実施、論点整理
C	総合税理士法人、税務会計部	実施方法	ZOOM
D	商社	実施主体	企画・実施・まとめ 野崎祐子
E	不動産管理業		
F	自動車部品メーカー、一般職		(RA 三谷響子)

* 現代マネジメント学部 現代マネジメント学科

2.2 インタビュー

2.2.1 自己紹介

- F：2019年入社のFと申します。今現在、自動車部品のメーカーで一般職として勤めています。全国の自動車メーカー向けの自動車部品、電線の供給などの事業を行っています。私は、受発注業務、見積対応、支払い関係や経理事務等を担当しています。
- B：勤務先は情報関連企業で、私は、システムの改修等の作業をしています。基本的にはプログラムの修正や、それに伴うテストです。中部地方はトヨタ関連の仕事が多いので、関連の販売店などが使うシステムが中心です。
- A：社会に出て4月で3年目になります。IT関連の会社に勤めています。私は一般職で、商品の出品票にある文字のデータ起こしをしています。
- C：〇〇という税理士法人に勤めています。仕事内容は、顧客から預かった通帳やレシートなど、経理処理に必要な情報の入力をしています。年に1度、申告書を作成するのですが、そのため、法人税や所得税、消費税の申告書を作成し、売上や経済状況などを（顧客に）説明するという仕事もしています。（略）（簿記を持っているかの質問に対して）もともと高校が商業科だったので、簿記2級を持っています。
- D：〇〇という商社に勤めています。主に〇の製品を様々な企業に販売しています。私は、メールやFAXで注文を受けてそれをパソコンのシステムでインプットして出荷し、製品が無事届けられたかを確認するという一連の作業を担当しています。
- E：建物、ビルとか病院の建物を維持管理をする不動産業企業に勤務しています。私は一般職（事務職）で、協力会社、例えば清掃（業界に詳しい）会社との取引や、契約書の作成、請求書の処理などを担当しています。

2.2.2 学生時代思い描いていた社会人の姿と今の私

- A：学生時代には、どんな風に働きたいといった希望は特に持っていませんでしたので、現在のような環境で働くことになるとは、全く想像していませんでした。
- F：私は3～4社、インターンを経験しました。全て異なる業界でしたので、（インターンの経験を通じて）どの業界が自分に適しているのかな、とは考えていました。一般職の仕事内容についてはよく知りませんでしたが、実際働いてみると、今勤務している業界は想像通りだったなという印象です。
- C：私はもともと税理士法人に就職したかったので、（現在の状況は）希望したものにとっても近く、良かったと思っています。ただ、実際働いてみると、想定していたよりも、税制度についての勉強など、継続的にスキルアップや知識獲得が求められることがわかりました。そういった意味ではハードな環境だと思います。
- A：私は一般職で働いていますが、2年3ヶ月で別の部署に移動になりました。今は全く異なる仕事内容の部署ですので、また一から年下の後輩に教えてもらっています。（略）せっかく2年間一生懸命頑張っていたのに、こんなにポンって変わっちゃうものなのだなっていうなんかショックの方が大きくて。（会社としては潜在的な期待があるかもしれないけど）私自身は移動したくなかったので、個人の意思が聞いてもらえないなあ、もう少し前の部署を詳しく学びたかったなあ、という気持ちはあります。

2.2.3 学生時代にやっておけばよかったと思うこと……後輩たちへ

- C：私は（学生時代のアルバイトとして）飲食店のキッチンとホールのどちらも担当しましたが、ホールで経験した年上のお客様対応は、（現在）接客する際の緊張を軽減するのに役立っているかなと思います。大学の授業で特にもっと勉強した方が良かったなというのは商法です。例えば、株式会社と合同会社、有限会社の違いといった基礎的な知識はしっかり学んでおけば、お客さんと会話もスムーズになるのかなというのは感じました。大学では、（そうしたことはあまり考えず）卒業に必要なだからということで、自分の興味関心のまま適当に選択していました。もう少し（将来のキャリアを見据え）関心を持って履修計画を立てればよかったと感じています。
- E：やはりコミュニケーション能力は大事だと思います。新人が電話に出るということになっていますので、そうした対応も重要ですし、普段から（周囲と）コミュニケーションをとっておいた方が（わからないことを）質問をする際も聞きやすいと思います。
- D：入社後1～2年目というのは、常にいろんな人から教えていただく立場にあるので、なんでも謙虚に、職場の人にどんどん話しかけていっていろんなことを教えてもらえる関係作りが大切だと思います。
- B：IT系の企業では、Excel（モス、パソコンのショートカットなど）などのパソコン関連のスキル・能力もあったら、とても役に立つと思います。もちろんプログラミングの知識があればいいのですが、知識がなくても（入社後）できるようになります。それよりExcel等の使い方は、入ってからだと遅いと実感しています。学生の時にこれらを覚えておくと、どの企業でも役に立つかと思います。

2.2.4 相山女学園大学のOGとして感じること

- E：（一般職、総合職どのようにして決めたという話から）当初の就活は総合職希望でしたが、今の会社は（総合職ではなく）「一般職でなら」ということで入社しました。相山の（一般的に「一般職」という）イメージもあるのかもしれませんが。（総合職ではありませんが）福利厚生も整っていましたので、こちらに決めました。
- A：相山で良かったと思っています。県内では知名度も高く、よいイメージを持たれている印象です。私の職場には、先輩にも後輩にも相山生OGがいます。ほぼ毎年採用されているのではないのでしょうか（相山フィルターがあるのでは？）。

2.2.5 大学OGネットワークについて

- A：OGネットワークは、あれば良かったかもしれないですが、なくても何とかありました。とはいえ、大学3年（の就活時期）には、自分が何をしたいか、あるいは（職場では）実際どういうことをしているのか、わからないことも多かったので、そういう時にOGに聞ける場があったら聞いていたかもしれないと思います。
- E：私も就活している時は、何を参考に活動したらいいのか、よくわかりませんでした。何社もインターンシップに行ったのですが、詳しい業務内容（や仕事内容）の説明はあまりなく、質問する時間ありませんでした。OGに（実際はどうか）個人的に質問できる場があったらとてもありがたいですし、（就活も）より良いものになったのでは、というのは、今になってですが、感じています。

D：私も相山のOGネットワークはあった方がいいと思います。リクナビの説明会で会う人事部の方（の説明）と、実際に働いている部署では、やはり違いがありますので、（希望の会社に）OGがいれば、その方に現場の意見を聞きたかったです。実際、入社してみると、身近な上司や社員の家族に元相大生であることがわかりました。OGネットワークを構築していくことは重要ではないでしょうか。

2.2.6 リカレント教育への興味関心……大学院、スキル、資格、留学

C：大学院進学に興味があり、進路として少し考えましたが、学費が少し高額だったので諦めました。

E：大学院進学はあまり考えていません。大学院は理系（が進学するという）イメージがあり、文系だとむしろ就職に不利になると思っていました。

B：（大学院進学は）全く考えていないです。大学で学ぶことは基本的なことで、（実際には）現場で学ぶことの方が多いからです。大学や大学院で学ぶスキルは必要ないかなと考えています。

F：（E、Bさんに）とても同意します。理系でエンジニアであれば、大学院に進学して専門的な知識をさらに習得できますが、事務（一般職）だと専門的なスキルよりも、人間性やコミュニケーション能力などが重要になるのかな、と思います。

2.2.7 起業という選択

C：私は中小企業の申告書を作成していますので、そういった（業務内容）からお話をします。コンサル業でのインターン経験もあるのですが、（コンサル業界でも）中小企業はまず70%が赤字という現状はよく知られています。ですので、学卒後すぐに起業といった選択はかなりリスクが高いのではないのでしょうか。（税理士法人の）顧客から、赤字であれば銀行からの融資もかなり難しいと聞いています。起業を考えるのであれば、まずは従業員として雇われる立場で仕事を経験してみるのもよいかもしれません。

A：学生時代も、現在も起業は全く考えません。ただ、起業する人は、その目的（何かをしたい）がしっかりあると思うので羨ましいと思います。ですので、将来、何かに強く興味を持つことが出れば、挑戦してみたいとは思っています。

（文責 三谷響子・野崎祐子）

2.2.8 調査結果まとめ

インタビューからは、キャリアについて深く考えないまま一般職として就職したが、いざ働き始めると、異動がキャリアアップにつながらない一般職の仕事内容を物足りなく思うようになったことや、仕事で法律関係など専門的な知識を求められる場に直面し、大学での授業選択を後悔したこと、コミュニケーション能力やパソコンスキルは学生時代に磨いておくべきだった等、長期的なキャリアプランを学生時代にたてておくことの重要性を指摘する声が多くあがった。また、地元企業での母校の評判は良いが、あくまでも一般職としての限定的な評価にとどまっていることから、総合職での採用には、専門性を高め、スキルを磨くなどのさらなる努力が必要になるとの危機意識も共有された。また、母校で

の女性の視点から学びに力をいれた授業・科目については概ね満足しており、意識を共有するOGのネットワーク構築にも意欲的な様子が伺えた。ただし、再入学や大学院進学など、社会人の学び直しについては、学費の高さがネックになっているとの問題点も明らかになった。

3. 「卒業後の就業状況等に関する調査」の概要

3.1 調査の概要

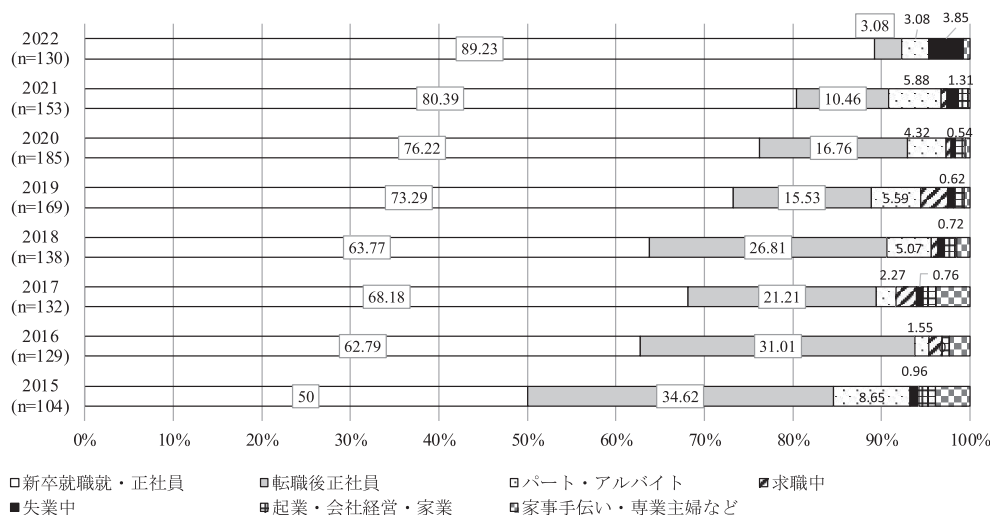
本学のキャリア育成センターでは、毎年卒業後1年と5年の2時点について追跡調査を実施している。本研究は、それに卒業後2～4年、6～8年を経過した者（2015～2022年3月卒業生）を追加し、ウェブ調査を実施した。具体的にはアンケートフォームのリンク（QRコード）を追記した年賀状を卒業生に送り、調査に協力可能な場合は、リンク先からスマホで回答してもらおうという方法である。年賀状送付は2022年12月中旬、回答期間は2023年1月1日～16日とした。年賀状の総配布数は11,634に対し、回答率¹⁾は、7.1%（2014年度卒）～12.8%（2019年度卒）、平均で9.7%であった²⁾。

3.2 調査の基本的情報

3.2.1 現在の就労状況

図表3.1より卒業後の就業状況をみると、年数が経つにつれ、初職の継続割合は低下しているものの、離職後正社員として転職している者の割合もそれを補うように増加しており、卒業後5年後であっても8割以上が正社員で働いていることが明らかになった。

図表3.1 現在の就労状況



3.2.2 退職経験者の退職時期と卒業年別退職者数・退職率、退職理由

新卒就職先を退職するものは、1年後で1割、2年後で2割と学卒後漸次増加する傾向があり、30歳を目前にした8年目には5割が経験している。図表3.2より退職経験があるも

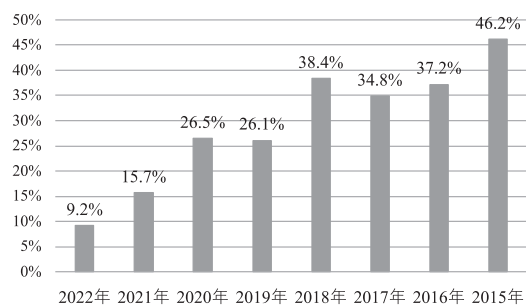
のについてその時期をみると、入社6ヶ月未満で9.6%、6ヶ月から1年未満で13.7%と増加し、退職のピークは1年後から3年未満となっている。このピークを越えると退職率は、3年から4年未満で17.4%と低くなり、4年目以降は1割を下回る。学卒後3年（2019年3月卒業）の状況について、厚生労働省調査³⁾と比較すると、厚労省データが31.5%であるのに対し、本調査は26.1%と、約5%ポイント程度低い水準となっている。厚生労働省データは男女計の結果であるため、単純な比較はできないが、図表3.1で確認したように、初職を離れても、転職先で正社員として働き続けるものの多さを考慮すると、本学卒業生の初期キャリアは、比較的良好な状況といえる（図表3.3）。

退職の理由として、最多なの、職場の人間関係・雰囲気³⁾の39.1%、続いて労働時間（残業・フレックスタイム制・リモートワーク等）の29.4%、労働時間、業務内容・経営方針、の28.0%となっている。一方で結婚・出産・育児など自分のライフスタイルの変化は10.0%、転勤・介護、看護などの家族都合は0.7%にとどまっている（図表3.4）。

図表3.2 初職を退職した時期

	Freq.	Percent
入社後6ヶ月未満	31	9.6
入社後6ヶ月以上1年未満	44	13.7
入社後1年以上2年未満	65	20.2
入社後2年以上3年未満	65	20.2
入社後3年以上4年未満	56	17.4
入社後4年以上5年未満	30	9.3
入社後5年以上	31	9.6
回答者数	322	100

図表3.3 卒業年別退職率



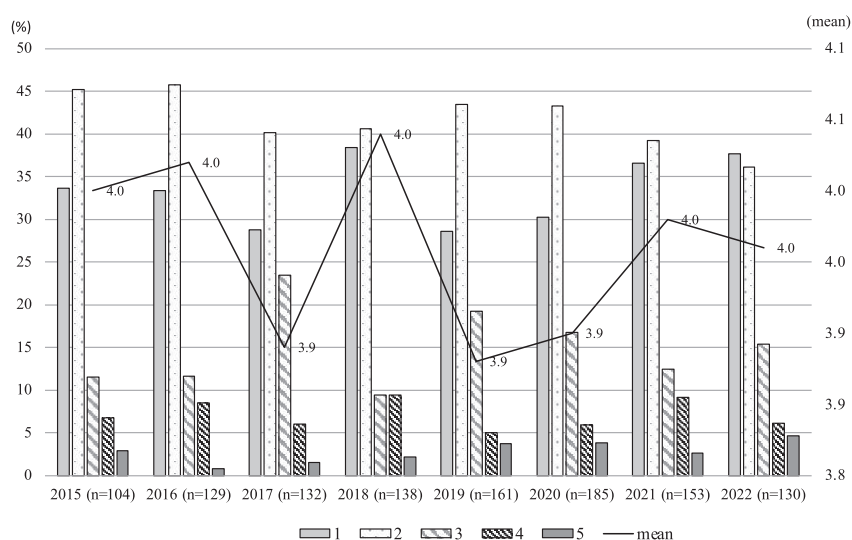
図表3.4 退職の理由（3つまで）

	Freq.	Percent
職場の人間関係・雰囲気	113	39.1
労働時間（残業・フレックスタイム制・リモートワーク等）	85	29.4
就職先の業務内容・経営方針	81	28.0
給与水準	57	19.7
休日数、休みの取得のしやすさ	54	18.7
仕事での自らの能力（経験・知識）の発揮	38	13.1
健康上の理由	38	13.1
就職先の安定性	34	11.8
希望する仕事への従事	33	11.4
ライフスタイルの変更（結婚・出産・育児）	29	10.0
その他	27	9.3
評価の適正性・昇進の可能性	19	6.6
福利厚生制度（各種手当・退職金・企業年金等）	11	3.8
進学・勉強のため	11	3.8
通勤時間	8	2.8
転勤・異動	8	2.8
会社都合・契約期間の満了	6	2.1
就職先の規模・知名度・ブランド	4	1.4
独立・起業	2	0.7
家族都合（転勤・介護・看護）	2	0.7
回答者数	289	100

3.3 現在の就職先での総合的な満足度と理由

図表3.5に、現在の仕事満足度について、1をととても不満、5をととても満足とした5件法で尋ねた結果を、縦軸に回答割合、横軸に満足度を取り、その分布を表した。折れ線グラフは卒業年別に、満足度の平均をとったものである。平均値が卒業年によりばらつきがあるが、平均すると概ね4とやや高くなっている。満足の理由についてみると、最も多いは「休日数、休みの取得のしやすさ(36.4%)」、続いて「就職先の規模・知名度・ブランド(34.1%)」、3番目が「福利厚生制度(23.6%)」となっており、休日や各種手当等、福利厚生制度の充実した企業では満足度が高いといった結果となっている。一方、不満足の原因で最多のものは、「給与水準(47.3%)」、続いて「業務内容や経営方針(45.5%)」、「職場の人間関係・雰囲気(39.3%)」となっている(図表3.6)。

図表3.5 総合的な満足度・不満足度



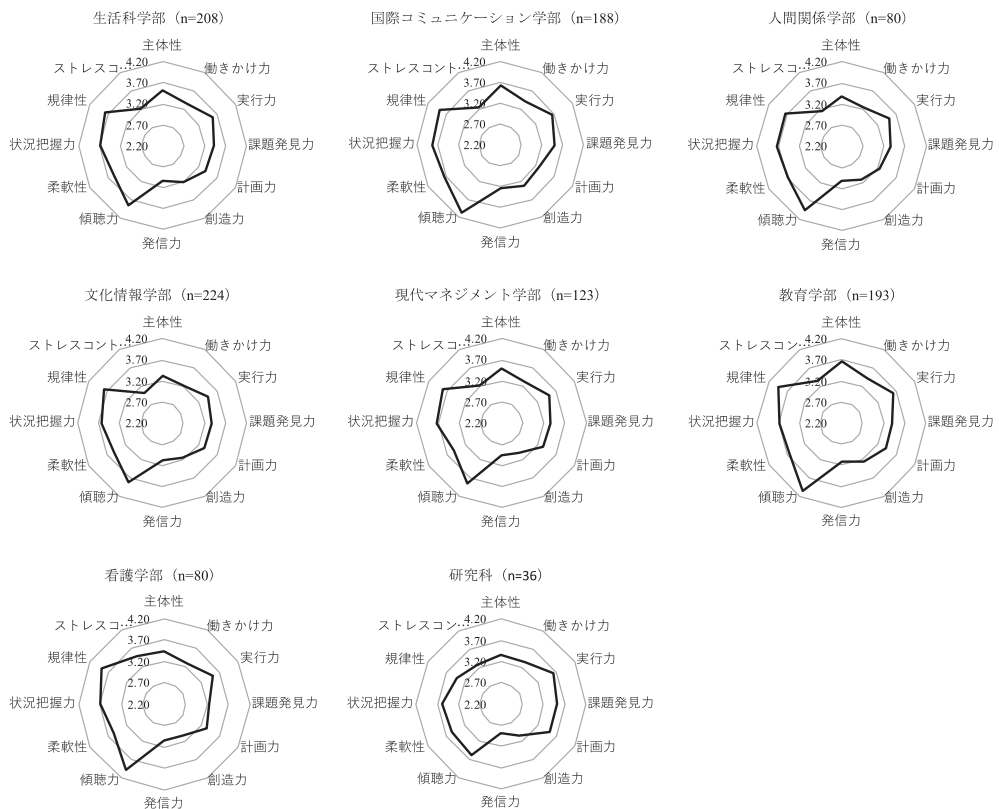
図表3.6 就職先の満足・不満足の原因(3つまで)

	満足の理由		不満足の理由	
	Freq	Percent	Freq.	Percent
就職先の規模・知名度・ブランド	289	34.1	2	1.8
就職先の安定性	92	10.8	14	12.5
就職先の業務内容・経営方針	169	19.9	51	45.5
仕事での自らの能力(経験・知識)の発揮	143	16.9	21	18.8
希望する仕事への従事	142	16.7	12	10.7
給与水準	12	1.4	53	47.3
評価の適正性・昇進の可能性	114	13.4	19	17.0
労働時間(残業・フレックスタイム制・リモートワークの導入等)	102	12.0	39	34.8
福利厚生制度(各種手当・退職金・企業年金等)	200	23.6	8	7.1
休日数、休みの取得のしやすさ	309	36.4	22	19.6
職場の人間関係・雰囲気	67	7.9	44	39.3
通勤時間	13	1.5	8	7.1
その他	12	1.4	9	8.0
回答者数	848	100	112	100

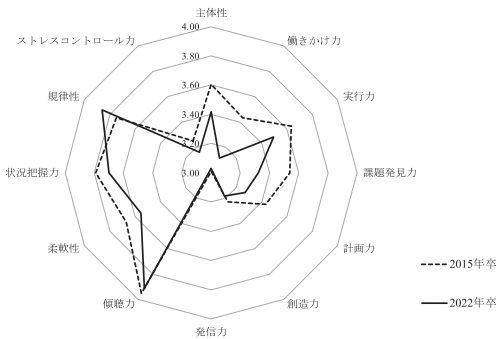
3.4 社会人基礎力の自己評価

本調査では、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の各要素（「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力；12の能力要素）について、回答者に自己評価を問うている。図表3.7は、回答について「ない」を1、「あまりない」を2、「ふつう」を3、「ある」を4、「よくある」を5に数値化し、各要素の平均を学部・研究科別にレーダーチャートで示したもののだが、共通して傾聴力、規律性では高く、発信力、創造力やストレスコントロール力では低いといった傾向がみられる。こうした傾向は、2015～22年卒においても概ね変わっていない。図表3.8より、最新の2022年卒と最も古い2015年卒を比較すると、若い世代は「規律性」を除く全ての項目で低くなっていることがわかる。とりわけ、「働きかけ力」、「主体性」、「実行力」「計画力」での落ち込みが大きい。ただし、2015年卒で改善がみられるのは8年の社会人経験からくる自信からかもしれない。

図表3.7 社会人基礎力の自己評価：学部（卒業年計の平均値）



図表3.8 社会人基礎力の自己評価：卒業年2015-22年の比較（平均値）



4. 卒業生の仕事と暮らしに関する調査

4.1 調査の概要

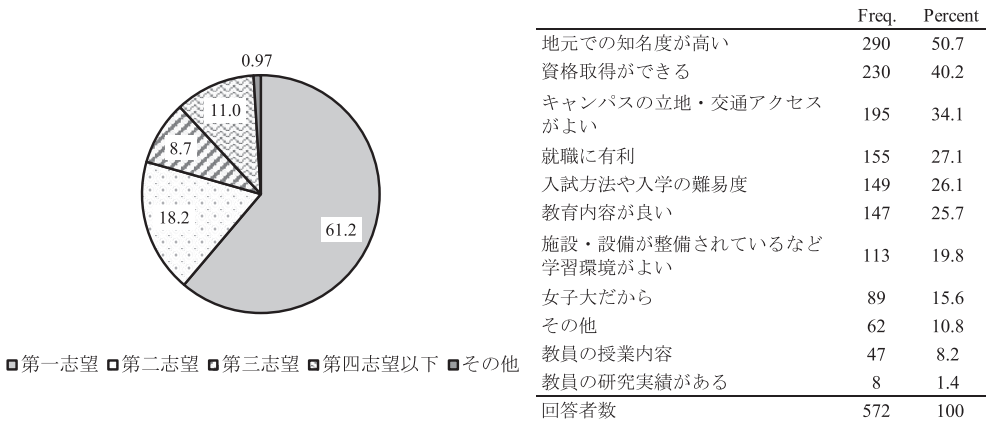
本研究での独自調査「卒業生の仕事と暮らしに関する調査」はキャリア育成センターとの共同調査に紐づいたもので、同じ卒業生を対象としている。具体的には、共同調査の質問フォームが記載されたサイトの最後に、本調査への協力依頼を追記し、同意した場合はグーグルフォーム（調査票⁴⁾）にジャンプするという方式である。回答率は共同調査の約半分の50.5%，572人からの回答を得た。回答者の卒業年と学部学科，在学時と現在の住居についてはAppendix（2）に記した。

4.2 調査の基本的情報

4.2.1 大学入学時の志望状況・理由

本調査本学の入試志望順位約6割が第一志望である。志望理由は「地元での知名度が高い（50.7%）」「資格取得ができる（40.2%）」「立地の良さ（34.1%）」「就職に有利（27.1%）」などが挙げられている。

図表4.1 志望順位と志望理由（いくつでも）



4.2.2 入試方法と共学・別学の状況・在学時の成績

回答者のうち、筆記試験を受けた割合が43%，残りがAOや推薦入試によるものであった。共学・別学の期間については、7割の回答者が大学から別学、約2割が高校からで、中学あるいは小学校から別学のものは1割程度であった（図表4.2、4.3）。

図表4.2 入試方式

	Freq.	Percent
一般入試A（2強化型）	160	28.0
一般入試A（プラス共通テスト型）	31	5.4
一般入試B（小論文型）	1	0.2
大学入学共通テスト利用入試A	51	8.9
大学入学共通テスト利用入試B	4	0.7
AO選抜（専願）	19	3.3
公募制推薦入試	23	4.0
指定校推薦入試	138	24.2
併設校推薦入試	103	18.0
同窓生特別推薦入試	1	0.2
答えたくない	7	1.2
その他	33	5.8
Total	571	100

図表4.3 共学・別学の期間

	Freq.	Percent
高校まで共学、大学から女子校	401	70.1
小・中学校は共学、高校から女子校	102	17.8
小学校は共学、中学・高校は女子校	55	9.6
小・中・高校全て女子校	12	2.1
答えたくない	2	0.4
その他	572	100

大学在学時の成績についての自己評価を全体でみると、4割近くが「真ん中くらい」、やや上、上の方とする者の割合が、やや下、下の方とした者より10%ポイント以上高いものとなっている。成績の自己評価について1（下の方）～5（上の方）として、入試方法および別学期間別に平均を求めたところ、入試方法では一般選抜が特別選抜（学校推薦型・総合型）よりも0.31ポイント高く、別学期間では大学から別学の者がそれ以外に比べて0.07ポイント高い結果となっている（図表4.4、4.5）。

図表4.4 在学時の成績

	Freq.	Percent
下の方	40	7.0
やや下	50	8.7
真ん中くらい	222	38.8
やや上	142	24.8
上の方	113	19.8
答えたくない	5	0.9
Total	572	100

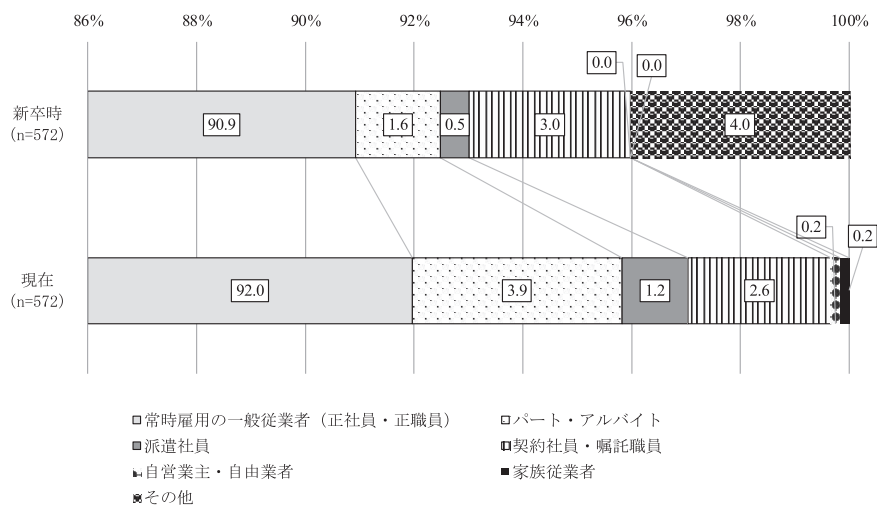
図表4.5 入試方法・別学期間別にみた在学時の成績

		Mean	Std. err.	Std. dev.	Obs
入試方法	一般選抜	3.59	0.07	1.13	245
	特別選抜	3.28	0.06	1.09	281
別学期間	別学7年以上	3.37	0.09	1.12	169
	別学は大学のみ	3.44	0.06	1.12	398

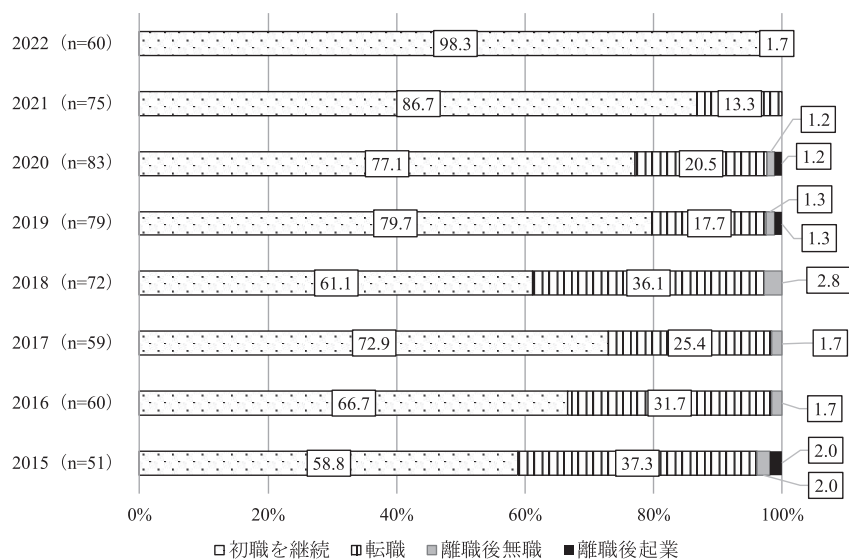
4.3 新卒時と現在の就業状況・ライフコース

全ての卒業年の就業状況について「新卒時と現在の就業状況」をみると、パート・アルバイト、派遣社員でそれぞれ2.3%ポイント、0.7%ポイント程度増えているものの、正社員も90.9%から92.0%へとわずかではあるが増加している⁵⁾ (図表4.6)。図表4.7より転職の状況を卒業年別にみると、卒業後1年(2021年卒)を経過した時点では13.3%だが、7年(2015年)を過ぎると37.3%が初職を離れ、新たな就業機会を得ていることがわかった。ただし、卒業年別に区分すると、サンプルサイズが51～83と小さくなっていることには留意を要する。

図表4.6 新卒時と現在の就業状況



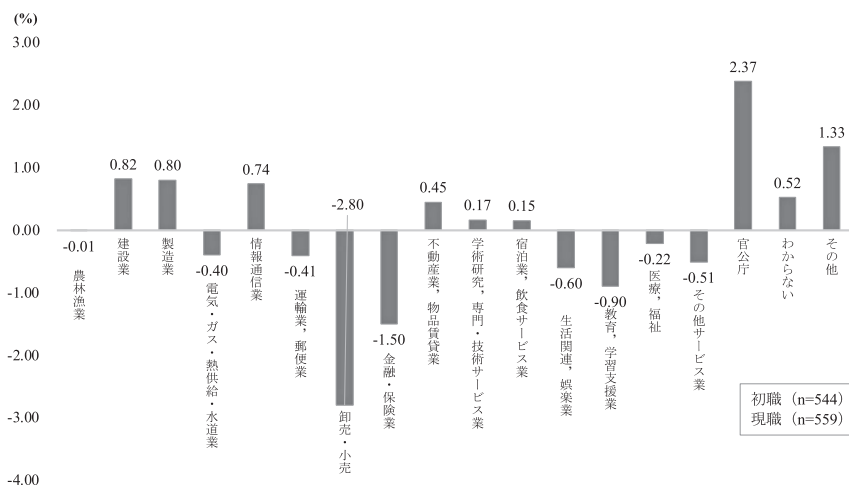
図表4.7 転職の状況



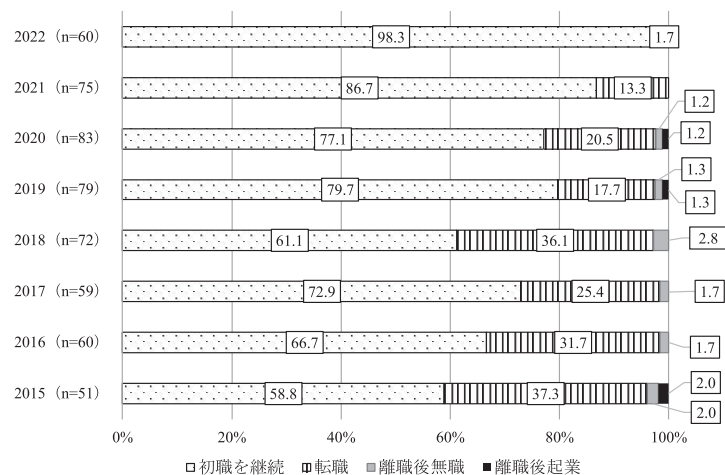
勤務先産業の構成比について、新卒時と現職の状況を比較すると、卸売・小売業で11.2%から8.4%へと2.8%、金融・保険業で9.0%から7.5%へと1.5%の減少となっている。変化率が1%以下と小さいものの、教育・学習支援業（-0.9%）、生活関連サービス業・娯楽業（-0.6%）、その他サービス業（-0.51%）からも減少がみられる。一方、増加しているのは、官公庁（4.96%から7.33%へ、+2.37）、その他（3.86%から5.19%へ+1.33%）、建設業（+0.82%）、製造業（+0.8%）、情報通信業（+0.74）などである。

同様に図表4.9より、勤務先の企業規模について比較すると、初職と現職で大きな変化はみられず、どちらも最も割合が高いのは従業員数5,000人以上である。2番目は30～99人規模だが、100人以上規模の企業に勤務する者の割合は、初職（69.5%）も現職（68.1%）も7割程度と高い⁶⁾。

図表4.8 新卒時と現在の勤務先の産業

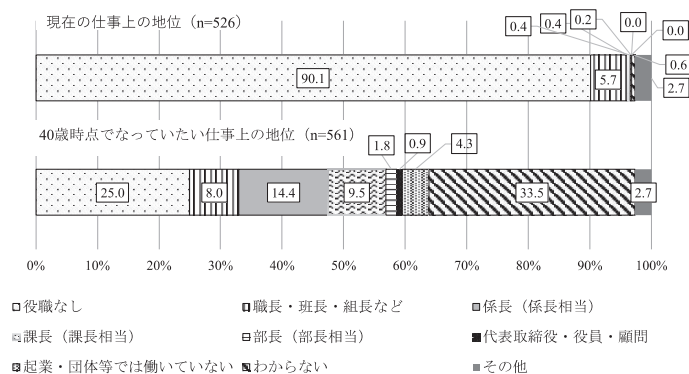


図表4.9 新卒時と現在の企業規模



現在の仕事上の地位と、40歳時点での希望については、「役職なし」が90.1%（474人）、「職長・班長・組長」が5.7%（30人）、「係長相当」と「課長相当」が0.4%（2人）、「部長相当」が0.2%（1人）であった。これは、調査対象者の年齢層が23～30歳程度と若いことや、大企業に勤務する者が多いことが影響しているものと推察される。また、40歳時点で就いていたい仕事上の地位については、最多が「わからない」の33.5%（188人）、続いて「役職なし」の25.0%（140人）、「係長相当」14.4%（81人）、「課長相当」9.5%（53人）、「職長・班長・組長」8.0%（45人）となっており、「部長相当」以上を希望するものは2.7%（188人）に留まっている（図表4.10）。

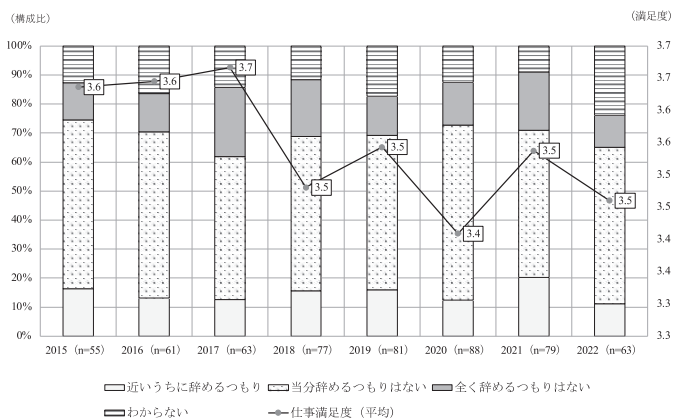
図表4.10 仕事上の地位：現在と40歳時点での希望



現在の仕事の満足度については、「とても不満」を1、「とても満足」を5として卒業年ごとに平均をとったところ、3.5～3.7の範囲であった。就業継続の意思については、「当分辞めるつもりはない」「全く辞めるつもりはない」としたものが、65.1～73.0%であるのに対し、「近いうちに辞めるつもり」は11.1～20.3%であった（図表4.11）。「近いうちに辞めるつもり」とした理由を図表4.12よりみると、キャリアに関連する「自分に合った仕事をしたい（38.1%）」「キャリアアップをしたい（27.4%）」「より多くの収入を得たい（22.6%）」「やりがいを感じない（22.6%）」、雇用条件に係る「仕事量が多すぎる（31.0%）」「賃金が安い（27.4%）」のほか、「勤め先に不安がある（28.6%）」や「職場の人間関係（25.0%）」などが挙げられている。

図表4.13は、5つのライフコース「結婚せず、仕事を続ける（非婚就業コース）」「結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける（DINKsコース）」「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける（両立コース）」「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に退職し子育て後に再び仕事を持つ（再就職コース）」「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない（専業主婦コース）」について、1）在学中に「理想」としていたコース、2）現在「理想」としているコース、3）現在「実際なりそうな、あるいは実際そうになっている」ライフコースをそれぞれ選択した結果をまとめたものである。在学中であっても現在であっても「理想」のコースで最も多いのは「両立コース」、続いて「DINKsコース」だが、実際なりそうな（なっている）場合、「両立コース」の次に多いのは「非婚就業コース」となっている。

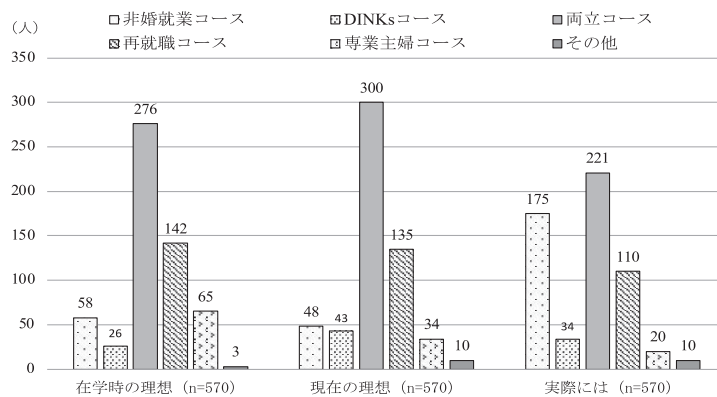
図表4.11 離職・就業継続の意思と仕事満足度



図表4.12 離職を希望する理由 (いくつかつても)

	Freq	Percent
自分に合った仕事をしたい	32	38.1
仕事量が多すぎる	26	31.0
勤め先に不安がある	24	28.6
キャリアアップをしたい	23	27.4
賃金が安い	23	27.4
職場の人間関係	21	25.0
より多くの収入を得たい	19	22.6
やりがいを感じない	19	22.6
結婚のため	2	2.4
独立・起業のため	1	1.2
出産・育児のため	1	1.2
配偶者の転勤	1	1.2
その他	8	9.5
回答者数	84	100

図表4.13 理想のライフコース



4.4 リカレント教育・OGネットワーク

大学からの情報を入手する方法・機会は、同窓会誌（40%）、大学時代の友人（32.3%）、テレビ・新聞・ネットなどのCM（23.9%）のほか、恩師を介するケースも1割強（13.05%）であった。一方で、卒業後、母校の情報に触れる機会がないものも4割弱（36.3%）、いるほか、Webサイト（9.1%）やメールマガジン（3.7%）からの情報発信はあまり効果を持っていない。また、母校との関わりについて図表4.14よりみると、約6割（59.8%）が大学時代の友人と定期的な交流を持っている一方で、ふだん関わりがないとするものが5割弱（45.6%）程度おり、寄付（2.3%）や同窓会活動（2.1%）なども活発とはいえない⁷⁾。

リカレント教育については、大半が経験していない（95.6%）ものの、他大学と合計すると科目履修生は1.9%（11人）が経験している。リカレント教育拡大に向けては、「夜間や週末など、社会人に配慮した授業時間（46.1%）」「入学金・授業料の減免（44.9%）」「オンライン授業の拡充（40.4%）」といった改善希望が多く寄せられている。ただし、リカレント教育そのものに関心を持たない層も4割程度（38.6%）存在する（図表4.15）。

図表4.14 本学に関する情報入手・同窓生としての関わり（いくつでも）

	Freq.	Percent		Freq.	Percent
本学からの同窓会誌	228	40.0	大学時代の友人と定期的に関わっている	341	59.8
触れる機会は得にない	205	36.0	ふだん、本学と関わることはない	260	45.6
大学時代の友人	184	32.3	本学のホームページをみている	44	7.7
テレビ、新聞、ネット等のCM	136	23.9	仕事を通じて、現在の在學生や教職員と多様な形で	38	6.7
大学時代の恩師	74	13.0	本学に寄附をしている	13	2.3
本学の大学・同窓会のウェブサイト	52	9.1	本学の同窓会活動に参加している	12	2.1
本学からのメールマガジン	21	3.7	キャンパスに近居し、現在の在學生や教職員と多様な形で	3	0.5
その他	260	45.6	本学の公開講座に参加している	2	0.4
回答者数	570	100	本学の学部、大学院に通っている	0	0.0
			その他	11	1.9
			回答者数	570	100

図表4.15 リカレント教育の経験・充実させてほしい制度や環境（いくつでも）

	Freq.	Percent		Freq.	Percent
リカレント教育の経験はない	547	95.6	夜間や週末など、社会人に配慮した授業時間	263	46.1
その他	9	1.6	入学金や授業料の減免制度	256	44.9
本学で科目履修生として学んだ・学んでいる	6	1.0	オンライン授業の拡充	230	40.4
他大学で科目履修生として学んだ・学んでいる	5	0.9	リカレント教育に興味は持っていない	220	38.6
本学の大学院（修士）で学んだ・学んでいる	2	0.3	短期間で学位取得・各種資格が取得できる制度	155	27.2
他大学の大学院（博士）で学んだ・学んでいる	2	0.3	高度な専門知識	82	14.4
他大学の大学院（修士）で学んだ・学んでいる	1	0.2	教育訓練給付制度の活用	50	8.8
その他	9	1.6	企業人講師など多様な教員の活用	32	5.6
回答者数	572	100	科目履修制度の拡充	26	4.6
			履修証明制度の活用	19	3.3
			その他	4	0.7
			回答者数	570	100

OG活動の経験と今後について図表4.16よりみると、本学ではこれまでOGネットワークが構築されてこなかった背景もあり、就職活動での活用はほとんどなされていない(85.1%)。しかし、就職後は2割弱が職場や仕事先でOGとのつながりを持っている(19.3%)ことや、「後輩の就職に関する助言」等の活動を希望するものも多い(「オンラインであれば」が36.0%、「訪問を含む」が30.7%)ことから、ネットワークが整備されれば、今後就活においてOG訪問などのつながりが強化されるものと推察される。OG活動に消極的な層が3割(29.1%)程度存在するものの、仕事(28.9%)やプライベート(15.4%)でも活用を希望するものも多い。

図表4.16 OGのつながり・今後のOG活動(いくつでも)

	Freq. Percent			Freq. Percent	
就職前、就職後の機会においてもOGのつながりを持ったことはない	485	85.1	後輩の就職に関する助言(オンラインであれば)などで貢献したい	205	36.0
就職後、同じ会社・組織でOGのつながりができた	91	16.0	後輩の就職に関する助言(訪問を含む)などで貢献したい	175	30.7
就職の際に、希望する会社・組織のOGを訪問した	29	5.1	仕事のネットワークとして活用したい	165	28.9
就職後、仕事の関係でOGとのつながりができた(同じ会社・組織のOGを除く)	19	3.3	自分のための活用、後輩への助言などの貢献のいずれもしたくない	114	20.0
その他	10	1.8	プライベートの場面でのネットワークとして活用したい	88	15.4
回答者数	570	100	自分のために活用はしたいが、後輩への助言などの貢献はしたくない	52	9.1
			その他	12	2.1
			回答者数	570	100

5. 総括・データを用いた研究成果

本調査は44の質問項目から構成され、定量分析に必要な家族構成等の属性や、意識に関する項目も含まれているが、本稿ではその詳細を割愛している。また、本調査により得られたデータをもとに、別学(女子教育)の及ぼすキャリア形成への影響を分析した論文は2023年2月に以下のとおり報告され、現在修正中である。論文の進捗状況(雑誌掲載)や、新しい分析については、ynozaki's website (HP)に掲載予定である。

- ・ Nozaki, Y. (2023) "The effects of single-sex schooling on careers for young women -Using survey data of graduates from a women's university-,” proceedings of the International Conference on Gender studies. March 5, 2023 (at University of London, online)
- ・ ynozaki's website 「卒業生の仕事とくらしに関するアンケート」 <https://bit.ly/3Hehqnr>

謝辞

本研究は2022年度相山女学園大学学園研究費助成金(A)「超高齢社会における女性のキャリア形成と女子大学・大学院の役割」(研究代表者野崎祐子)の交付により遂行された。本調査にご協力いただいた卒業生の皆様、共同研究者、研究協力者、RAの方々にもこの場をお借りして深く感謝する。

共同研究者(本学教員敬称略) 金南咲季 小倉祥子 三木邦宏 大串葉子

調査報告：超高齢社会における女性のキャリア形成と女子大の役割

研究協力者（本学職員敬称略） 渡部真也 川井万紀子 小間祐子
RA（現代マネジメント学部4年，2023年度） 三谷響子 河内萌奈

注

- 1) 卒業生を追跡するのは非常に難しく，他大学の調査でも，平均的な回答率は1割程度となっている。
- 2) 各卒業年の配布数，回答者数，回答率及び回答者の出身学部，卒業年についてはAppendix（1）を参照。
- 3) 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（平成31年3月卒業者）」
- 4) フォームのQRコードはAppendix（2）に掲載。
- 5) 調査の性質上，現在も正社員である人のほうが，そうでない人よりもアンケートに答えやすいという，サンプルの自己選択バイアスの可能性が示唆される。
- 6) 「わからない」と回答したものを除く。
- 7) 本調査の対象者が学卒後8年以内，30歳までであることに留意する必要がある。

Appendix (1) 卒業後の就業状況等に関するアンケート調査

表1 調査の概要

卒業年	配布数	回答者数	回答率 (%)
2015年	1,469	104	7.1
2016年	1,417	129	9.1
2017年	1,438	132	9.2
2018年	1,353	138	10.2
2019年	1,457	161	11.1
2020年	1,441	185	12.8
2021年	1,605	153	9.5
2022年	1,454	130	8.9
Total	11,634	1,132	9.7

表2 卒業年別にみた回答者の出身学部・学科

	生活科学学部		人間関係学部		文化情報学部		現代マネジメント学部		教育学部		看護学部		Total
	管理栄養学科	生活環境デザイン学科	生活文化学科	人間関係学科	心理学科	文化情報学科	メディア情報学科	現代マネジメント学科	保育・初等教育専修	子ども発達教育専修	看護学科	看護学科	
2015年3月卒業	8 (7.7)	13 (12.5)	6 (5.8)	11 (10.6)	0 (-)	14 (13.5)	6 (5.8)	11 (10.6)	7 (6.7)	8 (7.7)	7 (6.7)	7 (6.7)	104 (100%)
2016年3月卒業	13 (10.1)	12 (9.3)	8 (6.2)	11 (8.5)	0 (0.0)	13 (10.1)	6 (4.7)	15 (11.6)	13 (10.1)	11 (8.5)	11 (8.5)	3 (2.3)	129 (100%)
2017年3月卒業	13 (9.9)	10 (7.6)	5 (3.8)	12 (8.3)	2 (1.5)	22 (16.7)	4 (3.0)	8 (6.1)	17 (12.9)	10 (7.6)	12 (9.1)	5 (3.8)	132 (100%)
2018年3月卒業	12 (8.7)	15 (10.9)	10 (7.3)	8 (5.8)	0 (-)	18 (13.0)	9 (6.5)	14 (10.1)	13 (9.4)	13 (9.4)	8 (5.8)	1 (0.7)	138 (100%)
2019年3月卒業	22 (13.7)	19 (11.8)	15 (9.3)	8 (5.0)	0 (0.0)	28 (17.4)	6 (3.7)	17 (10.6)	10 (6.2)	15 (9.3)	8 (5.0)	3 (1.9)	161 (100%)
2020年3月卒業	12 (6.5)	17 (9.2)	15 (8.1)	7 (3.8)	1 (0.5)	29 (15.7)	13 (7.0)	18 (9.7)	12 (6.5)	20 (10.8)	16 (8.7)	1 (0.5)	185 (100%)
2021年3月卒業	10 (6.5)	11 (7.2)	16 (10.5)	13 (8.5)	0 (0.0)	23 (15.0)	7 (4.6)	25 (16.3)	13 (8.5)	10 (6.5)	7 (4.6)	2 (1.3)	153 (100%)
2022年3月卒業	13 (10.0)	8 (6.2)	16 (12.3)	7 (5.4)	0 (-)	15 (11.5)	11 (8.5)	15 (11.5)	8 (6.2)	13 (10.0)	11 (8.5)	0 (-)	130 (100%)
Total	103 (9.1)	105 (9.3)	91 (8.0)	76 (6.7)	4 (0.4)	162 (14.3)	62 (5.5)	123 (10.9)	93 (8.2)	100 (8.8)	80 (7.1)	14 (1.2)	1,132 (100%)

Appendix (2) 卒業生の仕事とくらしに関するアンケート調査

表1 調査の概要

卒業年	配布数	回答者数	回答率 (%)
2015年	1,469	65	0.6
2016年	1,417	73	0.63
2017年	1,438	70	0.60
2018年	1,353	80	0.69
2019年	1,457	88	0.76
2020年	1,441	93	0.80
2021年	1,605	87	0.75
2022年	1,454	65	0.56
Total	11,634	621	5.34

表2 学部別回答者数・回答割合

		Freq.	Percent
生活科学部	管理栄養学科	60	9.7
	生活環境デザイン学科	47	7.6
国際コミュニケーション	国際言語コミュニケーション学科	45	7.2
	表現文化学科	60	9.7
人間関係学部	人間関係学科	46	7.4
	心理学科	48	7.7
文化情報学部	文化情報学科	56	9.0
	メディア情報学科	33	5.3
現代マネジメント学部	現代マネジメント学科	72	11.6
教育学部子ども発達学科	保育・初等教育専修	52	8.4
	初頭・中東教育専修	56	9.0
看護学部	看護学科	36	5.8
	生活科学研究科	2	0.3
大学院	人間関係学研究科	5	0.8
	現代マネジメント研究科	3	0.5
Total		621	100.0

表3 在学時と現在の住所

	在学時	現在	増減
愛知県	483	417	-66
岐阜県	48	43	-5
三重県	38	34	-4
静岡県	3	16	+13
東京都		+25	
神奈川県		+15	
千葉県		+10	
大阪府		+3	
富山県		+2	
京都府		+2	
兵庫県		+2	
長野県		+1	
福岡県		+1	
沖縄県		+1	
Total	572	572	

調査票（Google フォーム）のQR コード

