

## 若年層未婚勤労女性と女子大学生のキャリアに関する意識の比較

The comparison of awareness of career of young unmarried working women  
and female university students

井上 俊也<sup>1</sup>

<sup>1</sup>大妻女子大学キャリア教育センター

Toshiya Inoue<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Career Educational Center, Otsuma Women's University  
12 Sanban-cho, Chiyoda-ku, Tokyo, Japan 102-8357

キーワード：女子大生，キャリア意識，若年層未婚勤労女性

Key words : Female university student, Awareness of career, Young unmarried working woman

### 抄録

20代未婚の働く女性と女子大学生に対して、職場等において目指す人材像、ライフイベントと就業形態の変更の意向、キャリア形成に際し学習意欲のある能力・知識・資格などを調査し、キャリアに対する意識を比較・分析した。先行研究では働く女性と働く男性のキャリアに関する意識を調査・分析しているが、就業力のあるキャリア教育プログラムの策定をするために、女子大生と年齢・家族構成の近い20代未婚の働く女性を比較したところ、目指すべき人材像として両者とも「リーダー型」が少なく、「エキスパート型」が一番多かった。厳しい雇用環境の中で「手に職をつけたい」と考える一方、先行調査でも明らかになった通り男女共同参画が途上の中でリーダーになろうという若い女性は少ない。この望むべき人材像はキャリア形成のための学習意欲にも反映している。また、女子大生は20代未婚の働く女性に比べて、よりエキスパート志向が高く、リーダーを支える「参謀型」志向も高い。このような若い女性のキャリアに対するニーズを明らかにし、若年層の女性にとって就業力のあるキャリア教育のプログラムを策定するための基礎データとする。

### 1. はじめに

「女子大学のキャリア教育における参謀型人材の育成(井上, 2014)」において、働く男女とこれから社会に出る大学生のそれぞれが、どのようなキャリアに対する意識を持っているか、どのような教育ニーズを有しているのかを調査・研究し、大学としてどのような教育プログラムを提供していくのかを提言した。

本研究では調査の対象を若年層に絞り、「20代の未婚の働く女性」と「女子の大学生(以下、女子大生という)」のキャリアに対する意識を調査し、比較分析する。また先行調査同様、大妻女子大学並びに大妻女子大学部短期大学の学生(以下大妻生という)についても同様の調査を行い、

同年代の他の女子大学生や若年の働く女性と比較することにより、今後のキャリア教育のカリキュラムの具体的な検討の際の有用な指針とする。

### 2. 2012年度調査について

#### 2-1. 2012年度調査の概要

2011年から開講した大妻マネジメントアカデミーは2012年度からは成年女性も聴講生として受講が可能となった。また毎年科目を見直しすることから、2012年度に人間生活文化研究所の助成を受け「参謀型人材」について調査した。

調査については「20歳以上の働く女性」に対して「目指すべき人材像」「学生時代の学習意欲」

「現在有用な能力・知識・資格」「それらのスキル習得のためにふさわしい場所」「今後、学びたい能力・知識・資格」「それらを学ぶ場所」という6つの項目についてNTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社のgooリサーチを使い、2012年9月20日(木)から9月24日(月)にかけてインターネット調査を行い、331人から回答を得た。

さらに、その結果を受け、全く同じ調査を「20歳以上の働く男性」に対してほぼ3か月後の2012年12月3日(土)から12月5日(月)にかけてインターネット調査を行い、333人から回答を得た。

また、これら働く女性・働く男性とこれから社会へ出る女子の大学生を比較をするために、12月に大妻生200人を対象に「目指すべき人材像」「今後、学びたい能力・知識・資格」という2項目について紙ベースの調査票を使い利用して調査した。

「働く男女」「大妻生」に共通して調査した項目は、「目指す人材像」については「職場のリーダーとしてチームを率いる『リーダー型』人材」、「リーダーを補佐し、チーム全体を束ねる『参謀型』人材」、「他人にはできない特殊なスキル・技術を持つ『エキスパート型』人材」、「リーダーの意思決定を受けて実際の業務を遂行する『実務家型』人材」の4つに分類し、選択する方式をとった。また、「有益と考える能力・知識・資格」や「これから学びたい能力・知識・資格」については47項目をリストアップし、複数回答選択式で行った。

## 2-2. 2012年度調査結果

その結果は、働く男性と女性の間には「目指す人材像」には大きな差があり、男性は「リーダー型」が一番多く「実務家型」が一番少なく、逆に女性は「実務家型」が一番多く、「リーダー型」が一番少なかった。

女性の「目指す人材像」は「実務家型」の39.9%が一番多く、以下「エキスパート型」の32.6%、「参謀型」の17.5%、「リーダー型」の8.5%となる。男性は「リーダー型」が一番多く27.3%、以下「エキスパート型」の26.4%、「参謀型」の22.5%、「実務家型」で19.5%となる。

これは男女雇用機会均等法が施行されて四半世紀たった現在でも働く男性と働く女性の意識には

大きな差があること、そして組織内で果たす男女の役割には大きな差が存在していることを表している。

また、「現在有用と考える能力・知識・資格」についても男女間で差が見られた。能力に関しては男性が「交渉力(40.3%)」が一番多く、「調整力(40.2%)」、「リーダーシップ(部下をどう統率するか)(37.5%)」、「発想力(37.2%)」、「情報発信力(36.6%)」などのコンセプトスキルを上位にあげているのに対し、女性は「コミュニケーション能力(40.8%)」が最も多く、以下「分析力(37.5%)」、「パソコン使用能力(37.5%)」、「情報発信力(36.9%)」、「考察力(36.0%)」となり、男女ともトップ5に入ったのは「情報発信力」だけであった。

知識に関しては6項目があったが、全体的に男性の方が女性よりも高い数値を示しているが、男性は6つの「知識」に関して有用と回答した比率にはそれほど差がなかったが、女性は有用と回答した数値にばらつきがあり、「会計関連知識(14.5%)」と「財務関連知識(13.6%)」が高く、「経営戦略関連知識(6.3%)」と「マーケティング関連知識(6.6%)」が低い数値となった。

資格については男女とも「英語関連(英検、TOEIC、TOEFLなど)」(男性:19.8%、女性22.2%)を除いて低い数値となった。男女間で顕著な差が生じたものとして、女性の数値が高く男性の数値が低いものは「秘書検定」(男性:0.3%、女性8.8%)と「医療事務・医療秘書」(男性:0.9%、女性7.3%)、逆に男性が高く女性が低いものは「外国語関連(英語以外)」(男性:8.8%、女性4.5%)、「自動車運転免許」(男性:13.8%、女性8.5%)である。

これらの調査結果は、企業等の組織内で男女の役割には大きな違いがあり、その役割分担に応じて有益な「能力・知識・資格」には差があることを示している。

一方、「大妻生」に「目指すべき人材像」ならびに「今後、学びたい能力・知識・資格」について調査した。

「目指すべき人材像」に関しては「参謀型」が38.5%で一番多く、以下「エキスパート型」の28.5%、「実務家型」の24.5%、「リーダー型」の7.5%となる。働く女性と比較して「参謀型」の割合が高く、「実務家型」が少ない。「良妻賢母」が家庭内のよき参謀であるとするならば、そのイメージを

将来の職業においても持っていると言えるであろう。

もう1つの質問である「今後学びたい能力・知識・資格」については全般的に「働く女性」よりも高い数値を記録した。能力に関しては「プレゼンテーション能力」「コミュニケーション力(75%)」、「語学力(読み書き, 話す聞く)(71%)」、「パソコン使用能力(71%)」などは特に高い数値を表したが、「リーダーシップ」「巻き込み力」「調整力」「問題発見力」「論理的思考力」などいわゆるヒューマンスキル, コンセプトチャルスキルについては働く女性との差は小さかった。「知識」に関しては「財務関連知識」、「会計関連知識」、「法律関連知識」というエキスパート性のある知識が下位になり、働く女性や働く男性と逆の傾向を示した。また「資格」については「英語関連(英検, TOEIC, TOEFL など(74%))」、続いて「秘書検定(56%)」、「簿記検定(40%)」、「IT 関連(IT パスポート, 情報処理技術者, MOS, CCNA など(36%))」などが上位を占め、働く女性(男性)の数値を大きく上回る。

このように「大妻生」は「参謀型人材」に対する志向が強く、さらに「能力」「知識」「資格」に関する学習意欲が高いことが判明した。良妻賢母というイメージのある「大妻生」は参謀型人材を志向している比率が働く女性全体よりも高いわけであるが、彼女たちが「今後学びたい能力・知識・資格」については社会で活躍する「参謀型人材」の女性が「有用と考える能力・知識・資格」とは大きな乖離があることが分かった。

「参謀型人材」の女性が「有用と考える能力・知識・資格」は「能力」に関しては「ヒューマンスキル」が高い数値を示した。それ以外の「能力」のうちのコンセプトチャルスキル, テクニカルスキル, 「知識」「資格」は高い数字を示さなかった。特に「能力」のうち「テクニカルスキル」、「資格」については低い数値を示したものがほとんどである。

「参謀型人材」の志向が高い「大妻生」の学ぼうとする「能力」「知識」「資格」の多くは「実務家型人材」や「エキスパート型人材」が有益と考えるものが多く、「参謀型人材」が有用であると考えているものとは不整合が生じており、このミスマッチを解消するためにキャリア教育のプログラムの編成をする必要がある。

## 2-3. 2012 年度調査の課題

2012 年度調査では「働く女性」「働く男性」「大妻生」という3つの集団を比較したが、「働く女性」「働く男性」についてはインターネットで調査をし、「大妻生」は授業で紙ベースで調査を行った。「学習意欲のある「能力」「知識」「資格」についての設問で、「大妻生」は全般的に高い数値を示した。この理由として「回答者に謝礼のあるインターネット調査の場合、1つマークしても多数マークしても同じ謝礼なので、謝礼目当ての回答者は少数しかマークしない」というインターネット調査のモニターの問題、「大妻生は無記名とはいえ、授業中に行ったので自らをよく見せようという意欲のあるところを見せた」という調査環境によるバイアスの問題、「大妻生は学生なので学ぶことが本業、仕事をするのが本業の働く男女に比べて高い数値を示すのは当然」という理由が考えられる。

また、「働く女性」と「大妻生」の比較については「社会人」と「大学生」という「職業」の違いだけではなく、年齢、社会における立場、家庭環境なども異なり、比較においてギャップが出るのは当然であるとも考えられる。

## 3. 2013 年度調査の概要

さらに正確な分析を行うため、2年目にあたる2013年度は調査対象、調査項目を見直してインターネット調査を行うとともに、並行して大妻生に対しても紙ベースで調査を行った。

インターネット調査の概要であるが、「働く女性」と「女性の大学生」を比較することを目的として「働く女性」に関しては前年度は「20歳以上の働く女性」であったが、2013年度は学生と年齢や家族構成が近い「20代」の「未婚」に限定した。また、大学生についても「女性の大学生(以下女子大生)」に対し、インターネット調査を行った。

また「大妻生」の紙ベースの調査と比較するため、「女子大生」については「共学の大学の女子大生」と「女子大学・女子短期大学の女子大生」に分けられるよう設問を増やした。

調査項目については「20代未婚の働く女性」に対しては「目指すべき人材像」「結婚・出産・育児等の将来のライフイベントと就業形態」「今後、学

びたい能力・知識・資格」に変更し、「女子大生」ならびに「大妻生」に関しては「目指すべき人材像」「希望する職種」「希望する就業形態と結婚・出産・育児等のライフイベントと就業形態」「今後、学びたい能力・知識・資格」に変更した。また「女子大生」ならびに「大妻生」に関しては「入学区分」「大学選択に対して影響のあった存在」を調査項目に加えた。これは大学の出口である就職に対する考え方が入口である入学であり、どのように影響しているかを見るためである。

また、「大妻生」に関しては2013年度調査は授業だけではなく、就職ガイダンスでも調査を行い、よりバランスのとれた集団を対象とすることとした。

「20代未婚の働く女性」を対象としてNTTコムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社のNTTコムリサーチを使い、2013年12月25日(水)から12月27日(金)にかけてインターネット調査を行い、321人から回答を得た。また「女子大生」に対しては2013年12月25日(水)から2014年1月14日(火)にかけて行い、322人から回答を得た。

他方、「大妻生」に関しては12月に3つの授業の履修者、12月から1月にかけて行われた8回の就職ガイダンスの出席者に対して行い、429人から回答を得た。

#### 4. 20代未婚の働く女性と女子大生に対する調査結果

##### 4-1. 20代未婚の働く女性と女子大生の組織内で目指す人材像

設問1は「あなたは現在の職場でどのような立場になりたいですか」というもので「職場のリーダーとしてチームを率いるリーダー」「リーダーを補佐し、チーム全体を束ねる」「他人にはできない特殊な技術・スキルを持つ」「他人からの指示を忠実に行う」「その他」の5つの選択肢を準備している。「その他」については具体的に記述するようになっている。

「職場のリーダーとしてチームを率いる」は4つの人材像における「リーダー型人材」であり、「リーダーを補佐し、チーム全体を束ねる」は「参謀型人材」、「他人にはできない特殊な技術・スキ

ルを持つ」は「エキスパート型人材」、「他人からの指示を忠実に行う」は「実務型人材」をイメージした選択肢となっている。

調査結果であるが、20代未婚の働く女性と女子大生の間で類似点と相違点のある回答結果となった。

まず、20代未婚の働く女性に関しては図1-1の通りであり、一番多かったのは「エキスパート型」であり、3分の1強の36.8%、それに次ぐ「実務家型」はそれより若干少ない33.6%、「参謀型」は2番目に少なく、2割弱の19.3%であり、「リーダー型」が一番少なく、1割弱の9.7%であった。

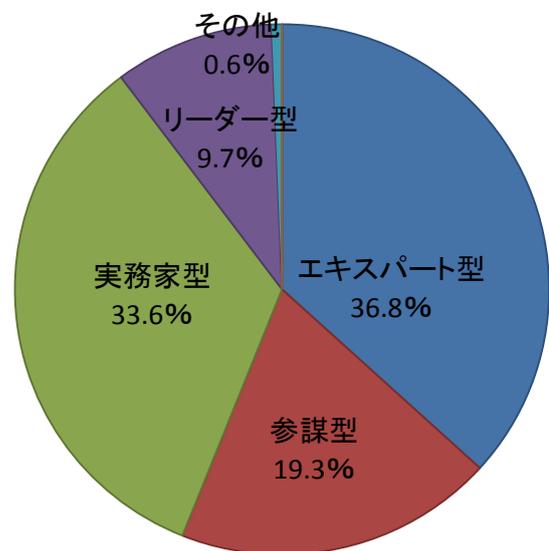


図1-1. 20代未婚の働く女性の目指す人材像

一方、図1-2に示す女子大生についても一番多いのは「エキスパート型」であり、半分近い45.7%、2番目の順位が異なり「参謀型」が29.5%、3番目は「実務家型」で16.1%、「リーダー型」が一番少なく、1割弱の8.4%であった。エキスパート型が多く、リーダー型が少ないということが20代未婚の働く女性も女子大生も共通して言えるが、前年度調査で「働く女性」と「大妻生」の間で大きな差が出ていたものと比べるとその差ははるかに小さくなる。

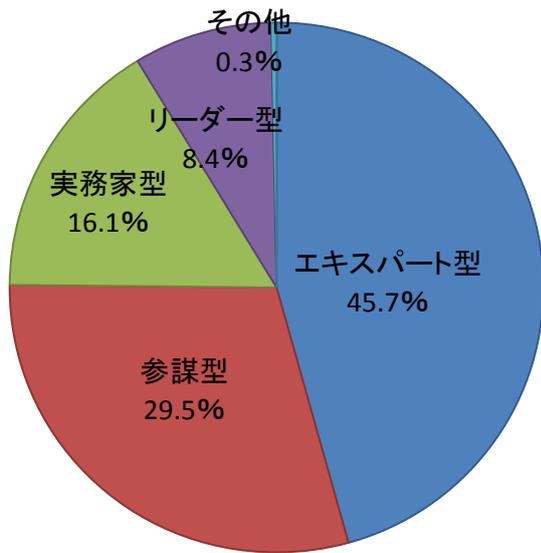


図1-2. 女子大生の目指す人材像

前年度調査では働く女性は「実務家型」が一番多く、ほぼ4割の39.9%、「エキスパート型」はそれに続き3割強の32.6%、以下「参謀型」が2割弱の17.5%、「リーダー型」の8.5%となっており、20代の未婚女性や女子大生は「実務家志向」ではなく、手に職をつけた「エキスパート志向」が強いこと、そしてリーダー志向は働く女性同様低いことがわかる。若年層のエキスパート志向が高いことは、厳しい雇用環境の中で女性として企業等の中でサバイバルするためには、リーダーとして組織を統率する立場に就くのではなく、手に職をつけていこうと思考の表れである。

前年度調査で働く女性ではトップだった「実務家型」が今年度の20代未婚の働く女性では「エキスパート型」に次ぐ2番目であったこと、女子大

生については「エキスパート型」「参謀型」に次ぐ3番目であったことは、雇用形態が多様化してきた若年層にとって「実務家型」の人材の雇用が不安定であることを意味しているともいえよう。

#### 4-2. 20代未婚の働く女性と女子大生のライフイベントとキャリア観

設問3は女子大生に対しては「あなたは卒業後に働き始めてから『結婚・出産・育児』というライフイベントを想定できますか。想定できるならば、その後の希望するキャリアの中で最も近いもの1つにチェックしてください。」というものであり、どのような形態で就職し、その後、「結婚・出産・育児」というライフイベントを迎えてどのようなキャリアを望むかというものである。

図2-1のとおり、一番多かった回答が「正社員として就職し、結婚・出産後も正社員として働く」というものであり、58.1%を占めた。続いて「正社員として就職し、結婚あるいは出産後は専業主婦となる」が12.4%、「正社員として就職し、結婚あるいは出産後は派遣社員、契約社員として働く」が6.8%である。またこれ以外の選択肢として「派遣社員、契約社員として就職し、結婚・出産後も働く」「派遣社員、契約社員として就職し、結婚あるいは出産後は専業主婦となる」という正社員以外の形態で就職するものがあるが、「派遣社員、契約社員として就職し、結婚・出産後も働く」は1.9%、「派遣社員、契約社員として就職し、結婚あるいは出産後は専業主婦となる」は0.6%に過ぎない。

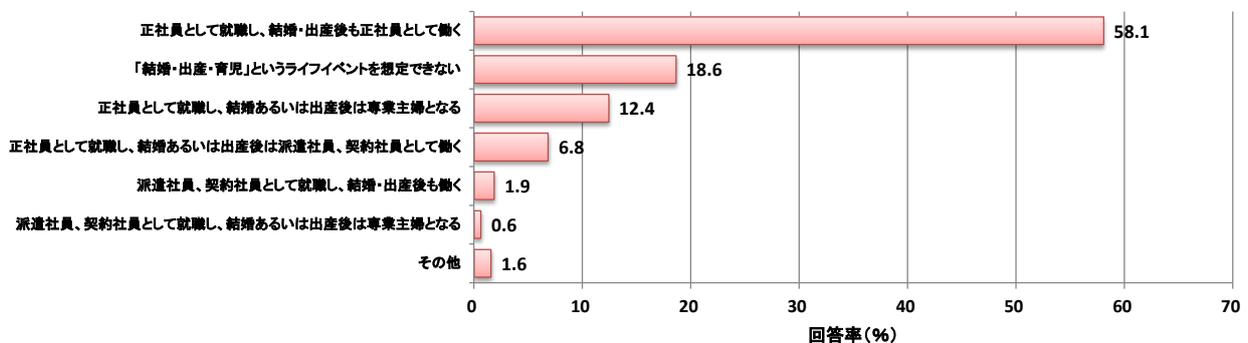


図2-1. 女子大生のライフイベントとキャリア観

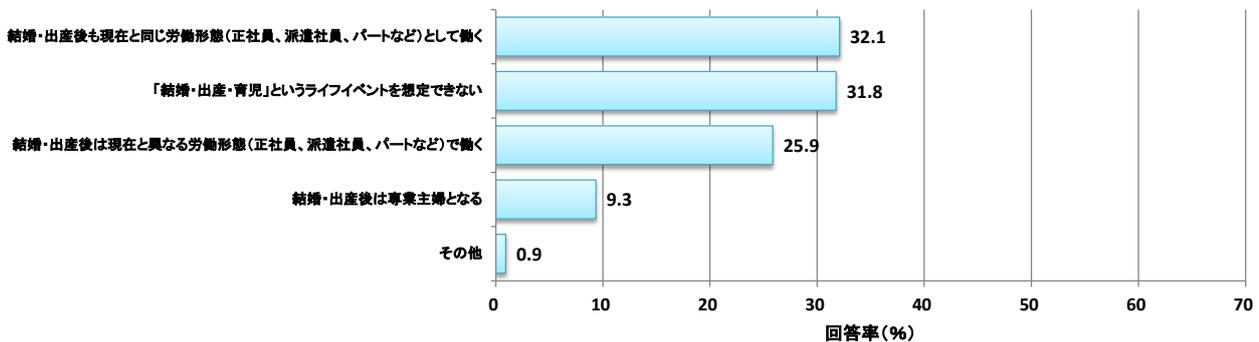


図2-2. 20代未婚の働く女性のライフイベントとキャリア観

この女子大生の結果から、ほとんどが正社員としての就業を望んでいることがわかる。さらにそのうちの大多数が「結婚・出産・育児」というライフイベントの後でも正社員として働き続けることを望んでいる。

一方、20代未婚の働く女性に対しては「あなたは今後『結婚・出産・育児』というライフイベントを想定できますか。想定できるならば、その後の希望するキャリアの中で最も近いもの1つにチェックしてください。」という質問を行い、これから結婚・出産・育児を迎える可能性のある中でどのようなキャリアを志望するかというものである。

この結果は図2-2のとおり「結婚・出産後も現在と同じ労働形態(正社員、派遣社員、パートなど)として働く」と現在と就業形態を変えないという回答が32.1%で「結婚あるいは出産後は現在と異なる労働形態(正社員、派遣社員、パートなど)で働く」と現在と就業形態を変えて働き続けるという25.9%の回答を上回った。また、「結婚あるいは出産後は専業主婦となる」という回答はわずか9.1%であった。これは20代未婚の女性は「結婚・出産・育児」というライフイベントがあっても労働を継続しようとしている人が大多数であるということ、ただし、労働を継続しようとしてもその半数近くは現在と就業形態を変えなくてはならないと考えている、

20代未婚の働く女性は女子大生に比べて「結婚・出産後は専業主婦となる」という回答の比率は少なく、「結婚・出産後は労働形態を変えて働き続ける」という回答の比率が多くなっている。これは実社会に出る前の女子大生は「正社員として就業し続けたい」あるいは「結婚・出産後は専業主婦となる」と思っている、社会に出ると、正

社員として就業を続けていくことが困難であると認識しつつ、就業を継続したいという意欲の表れであろう。

なお、『結婚・出産・育児』というライフイベントを想定できない」という回答が20代未婚の働く女性は31.8%、女子大生は18.6%もあった。女子大生の場合は「結婚・出産・育児」というライフイベントが時間軸的に遠いところにあるので想定できない、さらに女子大生の中には周囲が女性ばかりの女子大の学生もいることから、女子大生の方が20代未婚の働く女性よりも高い数値を占めると予想されたが、逆の結果となった。これは20代未婚の働く女性の「仕事に熱中し、結婚並びにそれに続くライフイベントが想定できない」、「自らおよび配偶者候補の現在の収入では結婚をする余裕がない」などの理由がライフイベントに関する時間軸や女子しかいない女子大という環境などの要因よりも大きいことが想定できる。なお、女子大生に関しては共学の大学の女子大生が女子大学の女子大生よりも高い数値(共学:19.5%、女子大:14.5%)となり、調査前の予想を次々と覆す結果となったが、本稿の主旨とは外れるので、これ以上は言及しない。

#### 4-3. 20代未婚の働く女性と女子大生にとって学習意欲のある「能力」「知識」「資格」

このように20代未婚の働く女性と女子大生の目指すべき人材像、結婚・出産・育児等の将来のライフイベントと就業形態についての回答を得たうえで、実際に学ぶ意向を聞いたのが「これから、学んでみたい、取得したい能力・知識・資格にチェックしてください」という設問4は前年度調査

の項目と同じ項目、形式で行い、44項目にチェックするものであり、複数回答可としている。この44項目については大きく3つのカテゴリーに分類でき、能力として20項目（さらにヒューマンスキル：7項目、コンセプチャルスキル：10項目、テクニカルスキル：3項目に分類できる）、知識として6項目、資格として18項目を列挙している。

20代未婚の働く女性と女子大生の最も大きな差に「学習意欲」がある。この設問に関しては48の選択肢の中に「特にない」がある。（この設問は複数回答可であるが、「特にない」という選択肢は他の選択肢との重複回答が不可となっている）

この「特にない」と回答した比率は、20代未婚の働く女性の13.1%に対し、女子大生は0.3%に過ぎない。また図3-1、図3-2のとおり、全般的に

女子大生の方が、各項目とも20代未婚の働く女性の回答を上回っている。これは前年度調査で大妻生の回答が働く女性よりも軒並み高かったことの原因が2-3でいくつか挙げられたが、「インターネットのパネラーに対する調査よりも紙の調査の方が高い数値が出る」「授業に近い状況なので学生の方が高い数値が出る」というのではなく「大妻生は学生なので学ぶことが本業、仕事をするのが本業の働く男女に比べて高い数値を示すのは当然」というものが最も妥当であると考えられる。

このように20代未婚の働く女性よりも女子大生の回答の方が数値が高い中で各項目を見ていくと両者の傾向は一部の例外的な項目を除いて変わらないことがわかる。

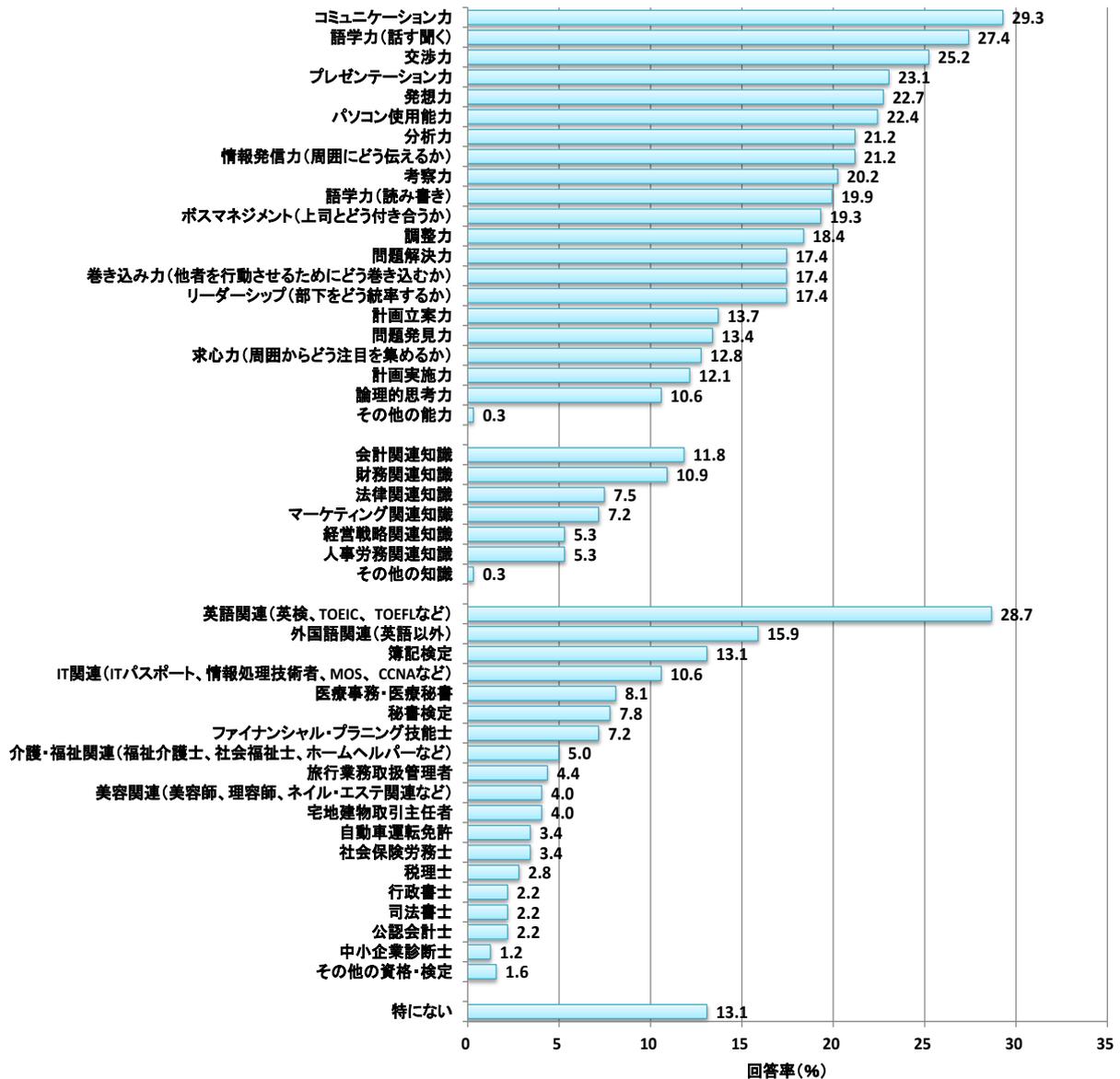


図3-1. 20代未婚の働く女性が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」（複数回答可）

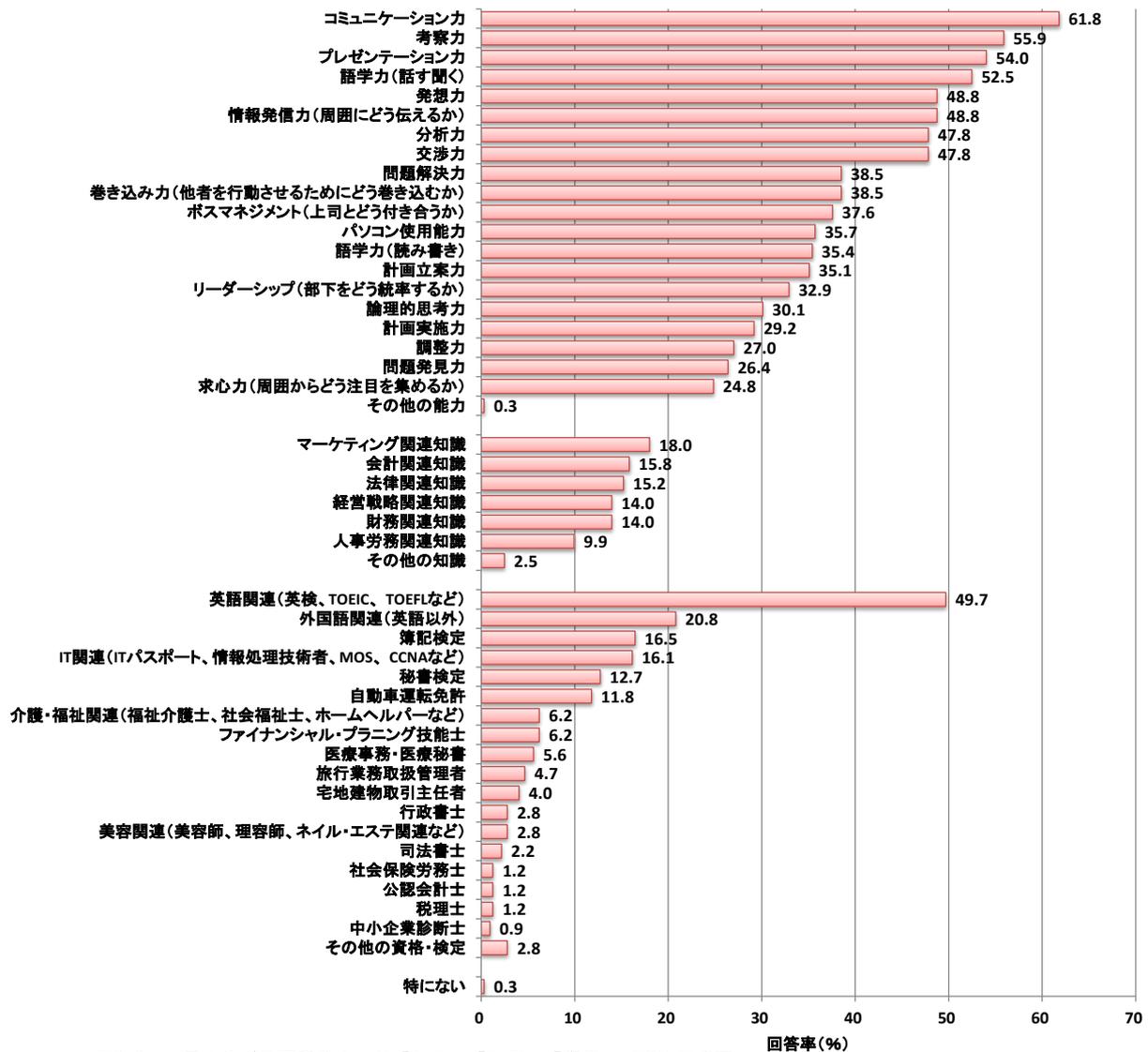


図3-2. 女子大生が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」(複数回答可)

#### 4-3-1. 20代未婚の働く女性と女子大生にとって学習意欲のある「能力」

20代未婚の働く女性の場合、「能力」に関して学ぶ意向の比率が高いのは「コミュニケーション力(29.3%)」、「語学力(話す聞く)(27.4%)」、「交渉力(25.2%)」、「プレゼンテーション能力(23.1%)」、「発想力(22.7%)」の順である。これら上位5項目のうち、トップの「コミュニケーション力(29.3%)」、2番目の「語学力(話す聞く)(27.4%)」は前年度調査の働く女性でも上位5項目に入っていたが、それ以外は入れ替わっている。注目すべきは前年度調査の働く女性では能力のうち11番目だった「交渉力」が20代の未婚者だけを対象にしぼった今年度調査では3位になってい

ることである。組織における最若年層として上の世代に比べて交渉力がないと認識しているのか、若年層に交渉力の必要な業務を権限移譲しているのか、いずれにせよ興味深い点である。

一方、女子大生の場合、「能力」に関して学ぶ意向の比率が高いのは「コミュニケーション力(61.8%)」、「考察力(55.9%)」、「プレゼンテーション能力(54.0%)」、「語学力(話す聞く)(52.5%)」、「情報発信力(48.8%)」、「発想力(48.8%)」の順である。

女子大生の上位6項目のうち20代未婚の働く女性と「コミュニケーション力」、「プレゼンテーション能力」、「語学力(話す聞く)」、「発想力」の4項目は共通している(20代未婚の働く女性の6番目は「パソコン使用能力(22.4%)」)。両者は学習

意欲のある「能力」において傾向が似ていると言えるが、その中でいわゆるコンセプトチャルスキル（分析力、考察力、発想力、計画立案力、計画実施力、問題発見力、問題解決力、論理的思考力、プレゼンテーション力、コミュニケーション力）については女子大生の学習意欲が20代未婚の働く女性の学習意欲を大きく上回っているものが多いことにも着目したい。

#### 4-3-2. 20代未婚の働く女性と女子大生にとって学習意欲のある「知識」

知識には6項目があるが、そのすべての項目で女子大生の学習意向比率が20代未婚の働く女性の学習意向比率を上回っているが、興味深いことがわかる。20代未婚の働く女性について比較的学習意向の比率が高かったのが「会計関連知識（11.8%）」「財務関連知識（10.9%）」「法律関連知識（7.5%）」というエキスパート的なものである。エキスパート的な知識の学習意向が高いという傾向は前年度の働く女性、働く男性に対する調査結果と同じである。これはこのような部署で働く人にとっては、性別、年齢に問わずエキスパート的な知識が必要であるということの意味していると言えるであろう。

一方、女子大生の学習意向については「マーケティング関連知識（18.0%）」が首位になり、それに次いで上記の3つエキスパート性の高い知識が続いている。

#### 4-3-3. 20代未婚の働く女性と女子大生にとって学習意欲のある「資格」

20代未婚の働く女性にとって最も学習意欲の高い資格は「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）」であり、4分の1以上の28.7%が回答している。続いて「外国語関連（英語以外）（15.9%）」、「簿記検定（13.1%）」、「IT関連（ITパスポート、情報処理技術者、MOS、CCNAなど）（10.6%）」、「医療事務・医療秘書（8.1%）」と続く。

一方、女子大生についてもトップは「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）」であり、ほぼ半数の49.7%が回答しており、2位から4位まで同じで「外国語関連（英語以外）（20.8%）」、「簿記検定（16.5%）」、「IT関連（ITパスポート、情報処

理技術者、MOS、CCNAなど）（16.1%）」となり、5位に「秘書検定（12.7%）」が入る。これは世代の近い20代未婚の働く女性と女子大生が取得しようとしている資格には大きな違いがないことを物語っている。ただし、双方でトップの「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）」については働く女性が28.7%しか回答していないのに、女子大生は49.7%も回答している。2位の「外国語関連（英語以外）」以降も女子大生の回答が20代未婚の働く女性を上回っているが、その差は大きくない。女子大生の回答が20代の働く女性を大きく上回っているのは「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）（女子大生：49.7%、20代未婚の働く女性：28.7%）」以外には「自動車運転免許（女子大生：11.8%、20代未婚の働く女性：3.4%）」と「秘書検定（女子大生：12.7%、20代未婚の働く女性：7.8%）」くらいであり、それ以外はあまり差がないか、逆に20代未婚の働く女性の方が高い数値を示すものも少なくない。20代未婚の働く女性のほうが学習意欲に関して高い数値を示すというのは「能力」や「知識」では見られなかった傾向である。

また、女子大生が20代未婚の働く女性に対して特に高い数値を示した「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）」と「秘書検定」については女子大生が社会に出ていく上で必要と考えている資格である。「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）」については社会に出てからも必要であると考えられ、女子大生の数値には及ばずとも20代未婚の働く女性の中では最も学習意欲のある資格となっている。一方、「秘書検定」については社会に出てからのニーズはそれに比べれば劣ると言えるであろう。また、自動車運転免許については国民全体で取得率の非常に高い資格であり、女子大生の方が20代未婚の働く女性に比べて年少であるということによるものと考えられる。

資格取得に関しては女子大生と20代未婚の働く女性の傾向は似ており、資格取得に関して同じような意識を持っていると言える。

以上のように女子大生と20代未婚の働く女性の学習意欲のある「能力」「知識」「資格」を比較してきたが、全体的な傾向として「能力」「知識」並びに特定の「資格」については女子大生の回答した数値が20代未婚の働く女性の回答した数値を上回った。これは女子大生は学生であり、学ぶ

ことが本業であり、時間的な余裕も 20 代未婚の働く女性に比べてあることが理由と考えられる。また、回答した数値の絶対値には差があるもの、傾向としては両者の回答は似ており、前年度調査で年齢や家族構成を考慮しなかった「働く女性」と女子大生の代表として「大妻生」を比較した時とは大きく異なる結果となった。

また、「目指すべき人材像」に関する調査で女子大生の方が「エキスパート型」人材志向が強く、「実務家型」人材志向が低いという結果が出たが、これを学習意欲のある「能力」「知識」「資格」と関連付けてみるならば、エキスパート志向の高いはずの女子大生は「知識」や「資格」の部分でエキスパート性の高い知識や資格の回答が 20 代未婚の働く女性に比べてそれほど高くないということが言える。逆に女子大生と 20 代未婚の働く女性の回答数で大きな差があったのは「能力」における「コンセプトチャルスキル」や「ヒューマンスキル」の部分であり、前年度調査で「働く男性」が有益としていた部分に女子大生の学習意欲が高いことも特徴的である。前年度調査でも学生と社会人のギャップを指摘し、若年層の早期退職の一因であると考察したが、今年度の調査でも「エキスパート志向」の強い女子大生が、必ずしもエキスパートらしい能力、知識、資格を取得しようとしていないことは別の意味で若年層の早期退職の理由にもなると考えられ、さらに詳細な調査が必要である。

他方、20 代未婚の働く女性に対する女子大生の「実務家型」志向の低さは学習意欲においては「能力」の部分で大半の項目が 2 倍のスコアを記録しているのに対し、「パソコン使用能力」は 1.5 倍（女子大生：35.7%，20 代未婚の働く女性：22.4%）にとどまっていることにも表れている。

## 5. 共学の大学の女子大生（「共学」）と女子大学・女子短大の女子大生（「女子大」）の比較

女子大学においてキャリア教育を推進していく上で、女子大生が「共学の大学の女子大生（以下、共学）」か「女子大学・女子短大の女子大生（以下、女子大）」であるかということについて着目してみたい。本調査では「女子大生」には通学する大学が「共学」か「女子大」か設問の中で確認した。その結果、調査した 322 人のうち、267 人が「共

学」、55 人が「女子大」であった。

### 5-1. 「共学」と「女子大」の目指す人材像

「目指すべき人材像」に関しては「共学」「女子大」とも順位は同じであったが、その数値には差があり、共学、女子大ならではの傾向が見られた。トップは「エキスパート型（共学：47.2%，女子大：38.3%）」、2 番目は「参謀型（共学：29.2%、女子大：30.9%）」、3 番目は「実務家型（共学：15.7%、女子大：18.2%）」、一番少ないのが「リーダー型（共学：7.5%、女子大：12.7%）」となった。この中で女子大はリーダー型の比率が共学より高く、逆に共学はエキスパート型の数値が女子大より高い。これは伝統的に男性中心であった日本において学生を女性に限定することにより、女性のリーダーシップを高めていくという理念を表した数字となったが、絶対値的にはまだまだ低く、日本社会の課題であろう。

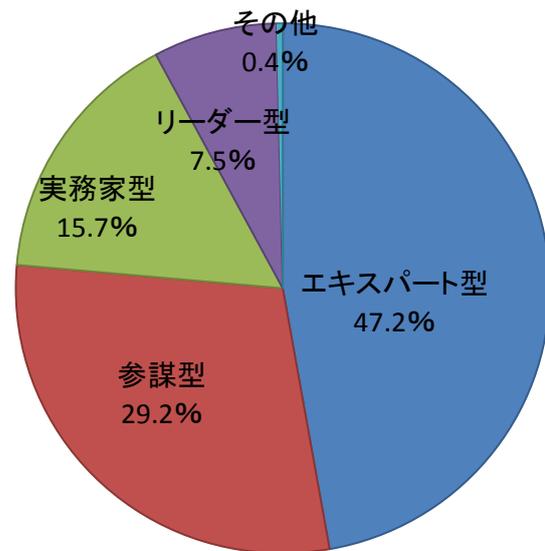


図4-1. 共学の女子大生の目指す人材像

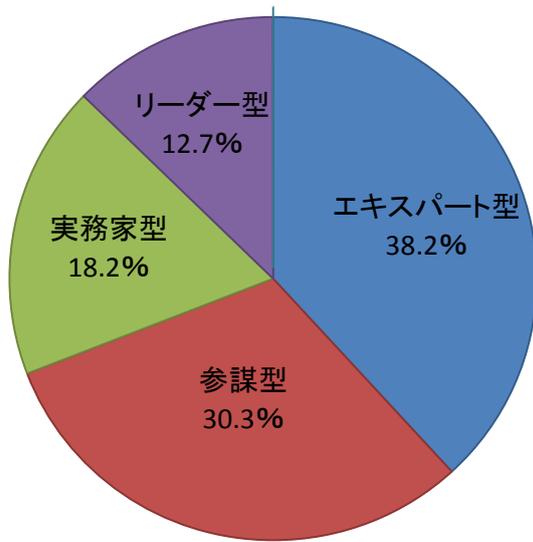


図4-2. 女子大の女子大生の目指す人材像

逆に、共学においてエキスパート型の数値が高いのは、共学において力を持っている男性と同じ土俵で勝負していくのではなく、オンリーワンとなるべき武器を持ってエキスパートとして生きていくということが考えられる。前年度調査でも働く女性はキャリアアップに関してリーダーシップで勝負するのではなく、エキスパート性を磨くという結果になっており、共学の方が女性のリーダー志向の弱さ、エキスパート志向の強さという日本社会の現実に近い姿を現している。

## 5-2. 「共学」と「女子大」の希望する職種

そしてこの望む人材像と同様の傾向が希望する職種にも表れている。

図5-1のとおり女子大生全体が最も希望する職種は「専門的・技術的職業（研究者、法務・税務

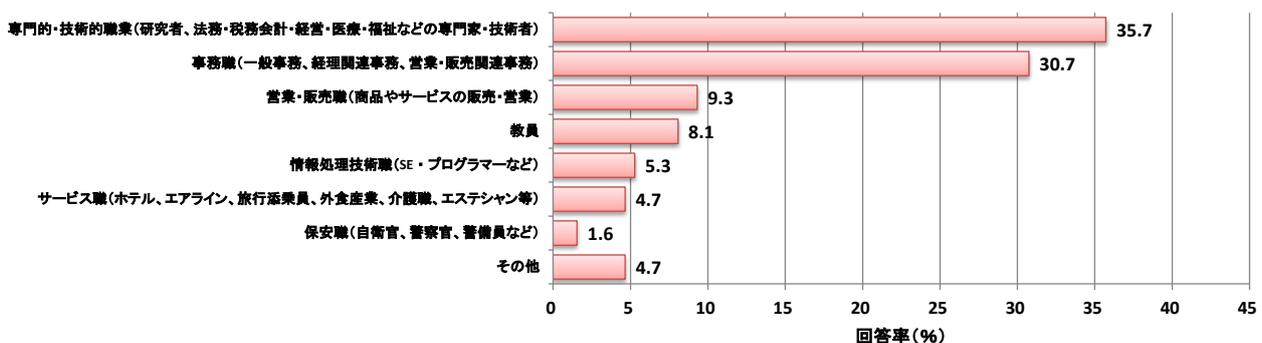


図5-1. 女子大生の希望する職種

会計・経営・医療・福祉などの専門家・技術者) (35.7%)」，続いてわずかな差で「事務職（一般事務，経理関連事務，営業・販売関連事務) (30.7%)」となっているが，図5-2のとおり「共学」の希望職種で一番多いのは「専門的・技術的職業（研究者，法務・税務会計・経営・医療・福祉などの専門家・技術者) (39.7%)」であり，2位が「事務職（一般事務，経理関連事務，営業・販売関連事務) (28.8%)」に差をつけている。一方，図5-3のとおり「女子大」の希望職種で一番多いのが「事務職（一般事務，経理関連事務，営業・販売関連事務) (40.0%)」，2位は大きく離れて「専門的・技術的職業（研究者，法務・税務会計・経営・医療・福祉などの専門家・技術者) (16.4%)」であり，女子大に比べて共学の方がエキスパート志向が高くなる。

## 5-3. 「共学」と「女子大」のライフイベントとキャリア観

設問3の「『結婚・出産・育児』というライフイベントを想定できるならば，その後の希望するキャリアの中で最も近いもの1つにチェックしてください。」については「共学」も「女子大」も「正社員として就職し，結婚・出産後も正社員として就業を継続する」というものが圧倒的に多いが「女子大 (67.3%)」の方が「共学 (56.2%)」よりも高く，正社員としての就業継続意向が高い。正社員として就業を継続して力を発揮できる「リーダー型人材」に対する志向が共学よりも女子大の方が多いのと相通じるものがあると言えよう。

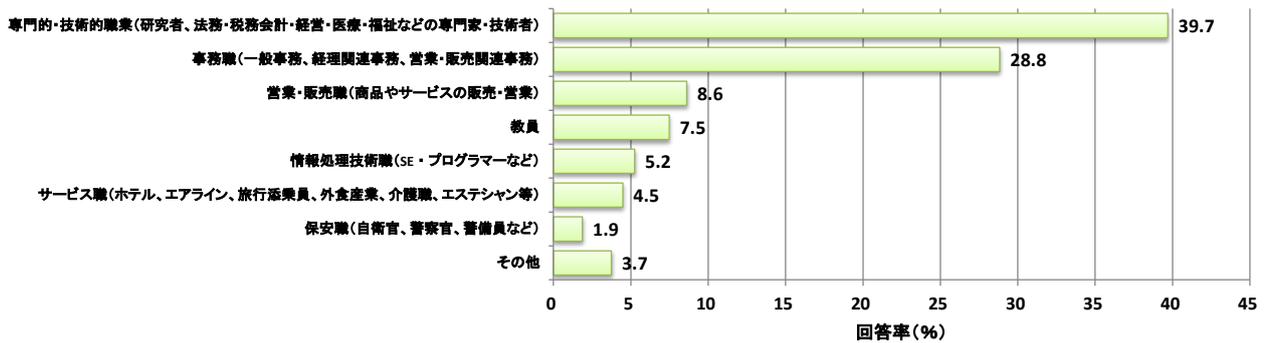


図5-2. 共学の女子大生の希望する職種

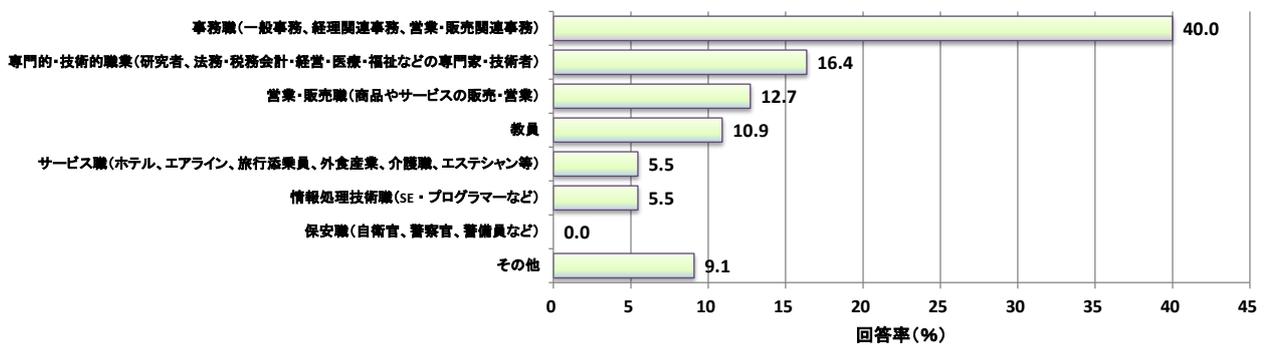


図5-3. 女子大の女子大生の希望する職種

#### 5-4. 「共学」と「女子大」にとって学習意欲のある「能力」「知識」「資格」

また、学習意欲のある「能力」「知識」「資格」についても「共学」と「女子大」では図6-1と図6-2のとおり、差異が生じている。

学習意欲のある「能力」については「共学」は「コミュニケーション力(61.0%)」、「考察力(55.8%)」、「プレゼンテーション力(52.8%)」、「語学力(50.9%)」、「情報発信力(周囲にどう伝えるか)(50.2%)」の順であるが、「女子大」は「コミュニケーション力(65.5%)」、「発想力(63.6%)」、「プレゼンテーション力(60.0%)」、「語学力(60.0%)」、「考察力(56.4%)」となっており、上位5項目のうち首位のコミュニケーション力を含む4項目が同一であるが、「共学」における「考察力」「情報発信力(周囲にどう伝えるか)」の高さ、「女子大」における「発想力」の高さが特徴的である。

また「ヒューマンスキル」のほとんど、「発想力」を除く「コンセプチャルスキル」の多くについては「共学」が「女子大」よりも高い値を示し、逆に「テクニカルスキル」については「女子大」が

「共学」よりも高い数値を示す。4-3-1で「女子大生」は「20代未婚の働く女性」に比べて「コンセプチャルスキル」に対する学習意欲が大きいと述べたが、この「コンセプチャルスキル」の数値を押し上げているのが「共学」の女子大生であることがわかる。

学習意欲のある「知識」については「共学」では「マーケティング関連知識(19.1%)」、「法律関連知識(16.9%)」が上位に来たが、「女子大」では「会計関連知識(23.6%)」「財務関連知識

(14.5%)」というエキスパート性の高い項目が上位に来る。これも4-3-2の「女子大生」の学習意欲が一番高い「知識」である「マーケティング関連知識」の数値を押し上げているのが共学の女子大生であるということがわかる。

学習意欲のある「資格」について「共学」と「女子大」も「英語関連」が一番で、「外国語関連」が2番目、それ以下についても似た順位となる。学習意欲のある「資格」について特徴的な違いは「秘書検定」で「女子大(18.2%)」が「共学(11.6%)」を上回っていること、「知識」の部分で「会計関連知識」「財務関連知識」では「女子大」のほうが「共学」よりも学習意欲が高かったが、「資格」の部分

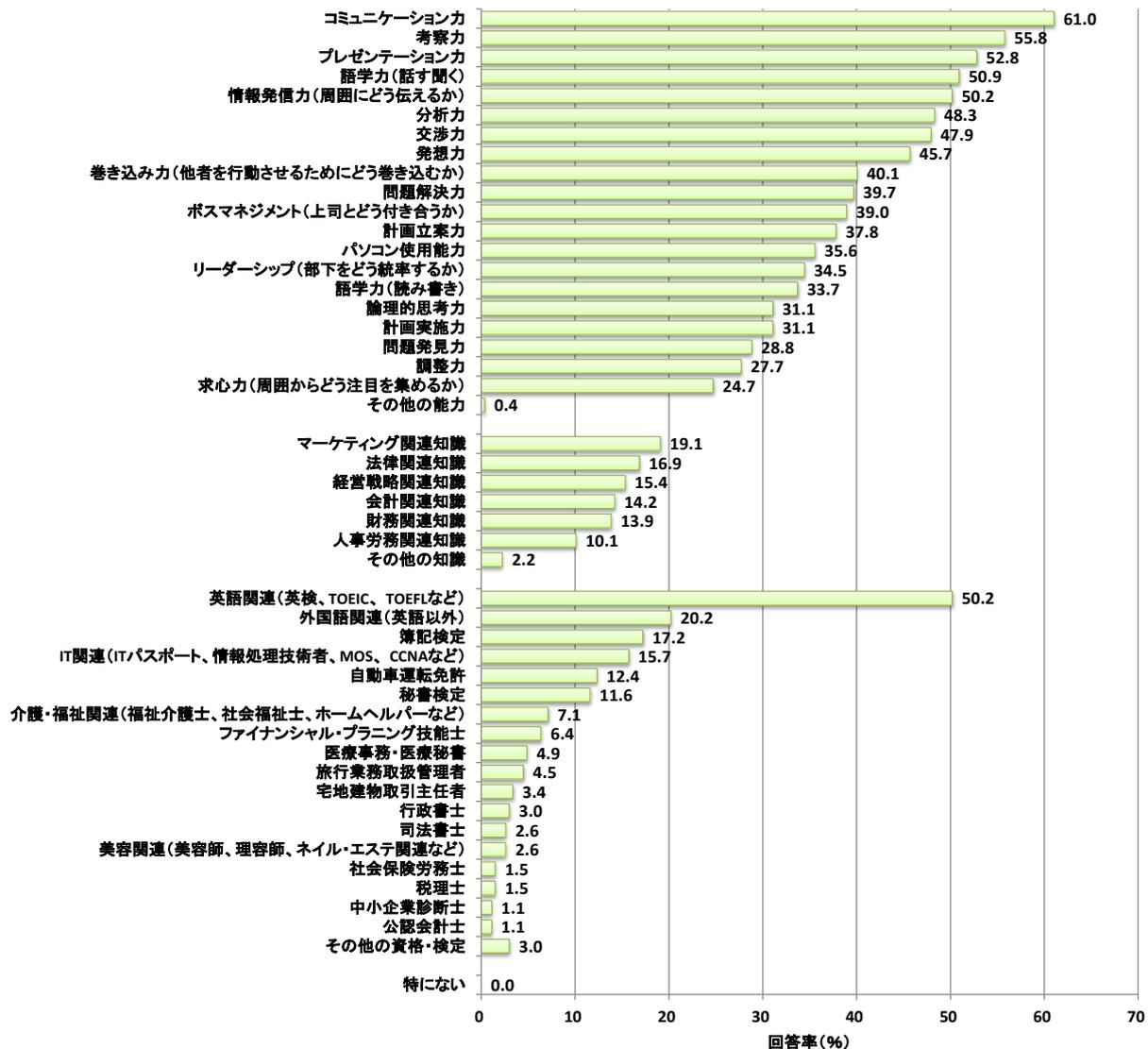


図6-1. 共学的女子大生が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」(複数回答可)

で「簿記検定」に関しては「共学(17.2%)」が「女子大(12.7%)」を上回っている点も特徴的である。「秘書検定」については女性が中心である「秘書」という職業を「女子大」の女子大生が将来の職業としてイメージしていること、「簿記検定」についてはエキスパート性のある資格として「共学」の女子大生が考えていることを意味していると考えられる。

## 6. おわりに

労働現場における男女共同参画を実現するための男女雇用均等法が施行されてすでに四半世紀、その間にはバブル景気もあり、バブル崩壊もあり、

さらにはITバブル、リーマンショック、東日本大震災、アベノミクスなどの様々な景気の波の中で、男女共同参画は推進されてきたが、まだ企業等においては男女の役割が異なり、目指すべき人材像、学習意欲のある「能力」「知識」「資格」には男女の間で差があったことは前年度調査で明らかにしたとおりである。今年度は「20代未婚」と年齢と家族構成を学生に近いものにし、若年女性である「20代未婚の働く女性」と「女子大生」の「目指す人材像」「学習意欲のある「能力」「知識」「資格」について比較し、さらに「女子大生」については「共学」の女子大生と「女子大」の女子大生に細分化し、比較してきたが、以下のようなことが言える。

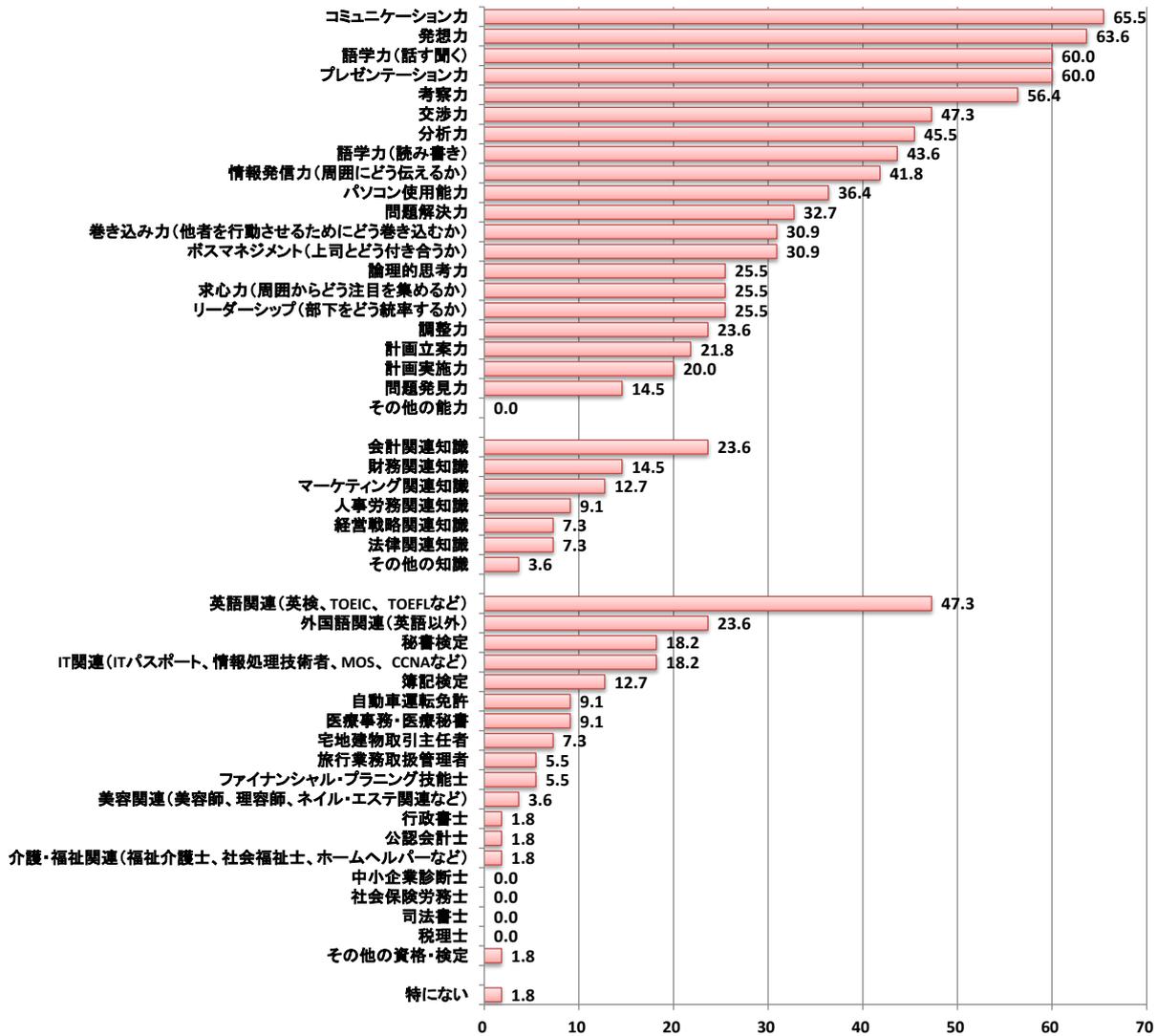


図6-2. 女子大の女子大生が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」(複数回答可)

「目指す人材像」については「20代未婚の働く女性」も「女子大生」もエキスパート志向が高い。また、前年度に年齢・家族構成を考慮せずに「働く女性」を対象として行った際よりもこの「エキスパート型人材」に対する志向が高く、「実務家型」志向が低い。これは昨今の雇用形態の多様化と経済情勢の不安定化の中で、若年層は「実務家型」人材の雇用が不確定であり、企業等の中で生き残っていくために「エキスパート型」人材を志向していると考えられる。

さらに女子大生のほとんどは「正社員として就職すること」を望み、さらに「結婚・出産・育児というライフイベントがあっても正社員としての就業継続」を望むものが大多数である。すなわち、

望むべき人材像は社会に出て「正社員として就業を継続」するために「どのような人材像を目指すべきか」と考えていると言えるであろう。

若年層において「エキスパート型」を目指し、「実務家型」に対する志向が低い傾向は特に「共学」の女子大生に顕著である。まだ男性中心社会である日本において、共学の大学も似た状況であろう。そのような社会の前段階である共学の大学において女性はエキスパートになることによって自らの就業継続を確保しようとしている。逆に女子大の場合は設立当初の理念として「学生を女性に限定することにより、女性のリーダーシップを養成する」という役割があり、「リーダー型」人材を志向する割合は共学よりも高い一方、「実務家

型」人材を志向する割合も高く、女性は社会のアシスタントと考える女子大生もまだ多いと言える。

さらに、学習意欲のある「能力」「知識」「資格」についても若年層ならではの傾向が現われ、能力に関しては「コミュニケーション力」「語学力(話す聞く)」以外は前年度調査の「働く女性」と今年度の「20代未婚の働く女性」とは入れ替わり、この「20代未婚の働く女性」の回答と「女子大生」に回答は傾向が似ている。これは若年層女性が身につけていきたい能力は、上位の世代が身につけていきたい能力とは異なることを意味している。また「20代未婚の働く女性」と「女子大生」の違いであるが、女子大生の方がいわゆる「コンセプチャルスキル」の部分については「20代未婚の働く女性」より学習意欲が高い。

学習意欲のある「知識」については「女子大生」は「マーケティング関連知識」がトップとなったが「エキスパート性に高い知識」が上位にきた。さらに学習意欲のある「資格」については上位の順位は「20代未婚の働く女性」と「女子大生」であまり差がなかったが、「英語関連(英検, TOEIC, TOEFLなど)」「自動車運転免許」については「女子大生」が高い数値を示した。英語関連については就職試験、自動車運転免許については年齢的なものが影響しているが、その他の資格に関しては「20代未婚の働く女性」が「女子大生」を上回るものもあった。

これら「学習意欲のある「能力」「知識」「資格」について、女子大生について「共学」と「女子大」に細分化して分析したところ、「女子大」の方が「発想力」「テクニカルスキル」「秘書検定」などで著しく高い値を示した。一方、一般的に「共学」の方が「ヒューマンスキル」「コンセプチャルスキル(「発想力」を除く)」などで「女子大」を上回る数値を表した。この「共学」と「女子大」の傾向は前年度調査の「働く男性」と「働く女性」の関係に似ている。

これらのことから「女子大」という環境において「リーダーシップ」の涵養という点はある程度浸透しているが、むしろ「男女共同推進」「男女雇用均等」という以前の意識である学生が多いのではないかと考えられる。「女子大」という女子だけの中で学生時代を送ってきた女子大生と、「共学」という「実社会の前段階」で学生時代を過ごして

きた女子大生との間で、社会に出てから、すなわち就業後に何らかの差が出る可能性もあると推察される。

一方、「大妻生」に関しては前年度同様の調査結果となり、「女子大生」とも大きな乖離のある結果となった。

今後の課題としては「女子大」におけるより精緻なキャリアに関する意識調査を行い、女子大としてのキャリア教育の推進に資するための調査を継続することとしたい。

## 謝辞

本研究は大妻女子大学人間生活文化研究所「共同研究プロジェクト」(K066)の助成を受けたものである。

このプロジェクトは長岡大学経済経営学部岡俊明特任教授、内閣府男女共同参画局光山奈保子分析官、学校法人大妻学院花村邦昭理事長、大妻女子大学副学長・人間生活文化研究所長大澤清二教授、大妻女子大学キャリア教育センター寺石雅英教授と井上で構成し、研究活動を行った。

また、データ収集に当たっては大妻女子大学人間関係学部松山博光教授、大妻女子大学非常勤講師井原あや氏、大妻女子大学非常勤講師北原未零氏、大妻女子大学キャリア支援グループの皆様の協力を得た。

これらの皆様に感謝の意を表す。

## 参考文献

<書籍>

花村邦昭. 大妻コタカ 母の原像. ランダムハウス講談社. 2009年

花村邦昭. 働く女性のための<リーダーシップ>講義. 三和書籍. 2013年

<論文>

井上俊也. 女子大学のキャリア教育における参謀型人材の育成. 人間生活文化研究. 2014, No.24, 1号, p.1-21.

---

**Abstract**

This research deals with the 20's unmarried and college student, of human resources aimed at the workplace and of female university students and working women of the 20's unmarried, and the ability, knowledge and qualifications with learning motivation intention of change of employment and life events, at the time of career the survey of women, were compared and analyzed awareness of career.

The previous studies investigate and analyze the awareness of the career of working men and working women. But to the development of career education programs that work force, this research deals the 20's single close in age, family structure and college student a comparison of the woman, "leader type" is small as both of human resources and should aim, "expert type" in many cases the most. While thinking, "want with a job in hand" in the severe employment situation, young women as gender equality, which is clearly shown also in the prior investigation that would be a leader among developing less. I have also reflected in the learning motivation for the career development of human resources in this be desired. In addition, compared to working women of the 20's unmarried, expert-oriented higher, supporting the leader "Staff-type" also directed high college student. It is intended to clarify the need for carriers of young women such as this to develop a program of education carrier with a working force for women younger.

---

(受付日：2014年5月29日，受理日：2014年6月10日)



井上 俊也 (いのうえ としや)

現職：大妻女子大学キャリア教育センター教授

慶應義塾大学経済学部を卒業，日本電信電話公社（現・日本電信電話株式会社）入社，HEC（フランス共和国 高等商業学校）卒業。

日本電信電話株式会社，NTT フランス，東日本電信電話株式会社，西日本電信電話株式会社，NTT コミュニケーション株式会社など NTT グループで 26 年間勤務，主に営業，企画，国際業務に従事する。

2010 年大妻女子大学に入職，2011 年より現職，大妻マネジメントアカデミーの企画・運営を担当。

専門はスポーツビジネス，マーケティング。

日仏経営学会，日本スポーツ産業学会，日本スポーツマネジメント学会，日仏メディア交流協会に所属。新宿区情報公開・個人情報保護審議会委員，環境審議会委員を歴任。

主な著書：21 世紀と体育・スポーツ科学の発展－日本体育学会第 50 回記念大会誌－1（共著，杏林書院）