

資 料

学科専門科目「現代女性とキャリア」が学生の
職業意識に与える効果について中 村 浩
溝 口 雅 明
武 田 亘 明
内 山 智 子
平 賀 明 子
藤 原 里 佐
遠 藤 太 郎

目次

1. 調査目的
2. 2005年度学科専門科目「現代女性とキャリア」(選択科目) 講義概要
3. 調査方法
4. 調査結果
5. 考察
6. まとめ

1. 調査目的

1990年代のバブル崩壊以降、正職員として雇用される機会が少なくなり、ニートやフリーターあるいは職を得られない若者が増加してきた現在、企業での仕事を通して密接に社会とのつながりを感じ、その中で自分の存在価値を自覚し、それぞれの人生設計を明確なものにしてゆくための意識形成を主眼としたキャリア教育の必要性が次第に増してきた。柳井(2001)も、現代の学生は、「職業のことを真剣に考えようとしなかったり、職業選択を先に伸ばそうとしたり、職業や労働に対して否

定的な態度を持つなど職業意識の問題点が指摘されている」と述べて、「職業観の形成や職業的同一性の獲得を通して、職業生活に適応し、職業的自己実現を図っていくための多くのキャリア発達課題」を成し遂げる上で、高等教育機関が果たすべき役割が大きくなってきたことを示唆している。そのような状況に対応して、大学や短期大学における就職課あるいは就職支援課は、人材を募集する企業と就職を希望する学生の間の橋渡しが従来の中心的な業務であったが、現在、多くの大学ではその部署の名称を「キャリア支援課」に変更したり、キャリア形成のための講座を設定するなど、キャリア形成教育を一つの柱としてその業務を展開するようになってきている。

本学科では、このような状況の中で、学生たちが、就職に対する意識があいまいなまま最終学年を迎え、回りの雰囲気流されながら十分な自分の人生設計を行うことなく就職活動を行い、そのために就職活動に対する意欲が持続しない、就職が内定しても不安な気持ちやぬぐいきれない、あるいは就職しても

キーワード：「現代女性とキャリア」、職業意識、キャリア教育

自分の期待していた職場とは異なるという理由で早期に退職する等の問題が生じていることから、卒業後のキャリア形成に対する学生の意識向上を目的として、隔年で学科全学生を対象に「現代女性とキャリア」という名称の専門科目を開講してきた。その内容は、キャリアカウンセリングの観点に立ったキャリア形成に対する考え方の教育と、本学科卒業生によるキャリア形成プロセスにおける個人的経験の紹介を中心として実施されてきた。その目的は、卒業生がさまざまな分野でキャリアを形成してきた苦勞あるいはそれによって現在充実した職業人としての生活を送っている姿を目の当たりにし、それと講義で学んだキャリアに対する考え方を統合して自分の職業に対する意識を明確なものにすると同時に、就職活動に対する意欲を高めるというものであった。特に2005年度は学科教員全員が参加して、キャリア形成に努力してきた各ゼミの卒業生あるいはこの講義にふさわしい講師を

紹介してもらい、それらの講師による体験談およびキャリアに対する考え方等を在学生に対して披露してもらい、学生の就職に対する意識の向上を図った。そこで、この科目の受講によって学生の職業意識がどのように向上したかについて調査したので報告する。

2. 2005年度学科専門科目「現代女性とキャリア」(選択科目)講義概要

- (1) 開講期 : 2005年度後期
- (2) 対象学生 : 北星学園大学短期大学部生活創造学科全学生。ただし本科目は選択科目であった。
- (3) 講義内容 : 講義回数は全13回で、各回の講義内容、講師およびその略歴は Table1 に示すとおりである。第1回目の授業ではこれから登場する講師の略歴を紹介し、それぞれの講師に対する質問を学生に記述してもらい、それをあらかじめ講師に伝え、講義の参

Table1 北星学園大学短期大学部生活創造学科 2005年度「現代女性とキャリア」講義スケジュール

開講時間 : 木曜日3講目 (13:00-14:30) 教室 : A401

回	講師名	講義内容
第1回	中村	ガイダンス・各講師の紹介と学生からの質問表の回収・第1回目職業意識調査の実施
第2回	中村	キャリアについて考える。キャリア・カウンセリングの立場から
第3回	関 恵里子	女性の実践的キャリア形成・ハウジングオペレーションInc. (本学卒業生)
第4回	伊藤 裕子	流通業でのキャリア形成と起業 (元ホクレン職員 有限会社アグリ企画代表)
第5回	中村	女性のキャリア形成を阻害する要因・促進する要因(特に配偶者の存在)について
第6回	近田 佳江	専門職に向けてのキャリア形成 (本学カウンセラー)
第7回	宇田川 直子	教育職でのキャリアと非営利組織の起業 (本学卒業生) (元小中学校教員 認可外保育所・学童保育所 「クマさんのレンガの家」経営)
第8回	浜田 紀代子	地域に密着したキャリア形成 (北星学園大学社会福祉学部卒業) 元恵庭市市議会議員 女性と子どものための相談室「深呼吸スペース」主宰
第9回	林 美枝子	男女平等参画審議会の観点からみた現代女性とキャリア 札幌国際大学人文学部助教授
第10回	宮下 恵	銀行におけるキャリア形成 中央三井信託銀行ローン課課長補佐
第11回	尾崎 美香	一般事務職から社会福祉専門職への転職経験に基づく社会福祉分野でのキャリア形成 老人保健施設職員 (本学卒業生)
第12回	米山 美帆子	アニメーション制作業界でのキャリア形成 (本学卒業生)
第13回	中村	まとめ・第2回目職業意識調査の実施

考にしてもらうこととした。質問の多くは「キャリアを形成する上での苦労」、「何故その職業を選んだのか」、「何故最初に選んだ職場を辞めたのか」、「一時期仕事から離れていて不安はなかったか」、「転職するきっかけはどのようなものであったか」、「その職業を続けて行く上で必要な資格を取得するのにどのような苦労があったか」、「結婚や子育てとの両立はどのようにしたか」など、多岐にわたるもので、これはそのまま学生達の就職に対する不安な気持ちを反映するものであった。

3. 調査方法

(1) 調査用紙

講義の第1回目と最後の第13回目に「職業価値観（7項目）」、「職業適性への自覚と理解度（4項目）」、「職業決定と能力に対する自信（10項目）」の下位尺度によって構成される職業意識尺度（柳井，1998）と10項目の職業忌避尺度（古市，1996）を用いて学生の職業意識を調査した。職業意識尺度には職業忌避傾向（4項目）も下位尺度として含まれているが、本調査においてはそれに替えて上記職業忌避尺度を用いた。また、質問項目およびその提示順序については下記のとおりである。

1) 職業意識尺度

1. 自分にふさわしい職業がなんであるかわからない
2. 人間は何のために働かなければならないかわからない
3. 希望の職業につける自信がない
4. 自分にもっと才能や能力があればいいのと思う
5. 就職しても仕事を十分にやっっていけるか不安だ
6. 職業は人間にとって特別な意味はない
7. 職業について自分なりの考え方を確立し

ていない

8. 誤った職業決定をしてしまうのではないかとなかなか決めることができない
9. 自分一人で職業を決める自信がない
10. 今自分が職業として何をやりたいのかわからない
11. 職業が自分を発揮する手段だとは思わない
12. 今の状態では自分の一生の仕事など見つけられそうにもない
13. 自分にあった職業に就職しないのではと不安になることがある
14. 職業決定のことを考えるととても不安になる
15. 将来の職業について考えると何にもなれないのではないかと不安になる
16. 何を基準に職業を選んだらよいかかわからない
17. 生き甲斐は働くことによって得られるものではない
18. 仕事は人生にとってたいして重要なものとは思わない
19. 自分を生かせる職業が何であるかわからない
20. 職業を通して社会のためにつくそうとは思わない
21. 職業についてあれこれ考えてもなるようにしかならない

2) 職業忌避尺度

1. いつまでも仕事をしないで遊んで暮らせたらいいのと思う
2. 自分に適した職業を見つけるため、積極的に情報を収集している
3. いまは将来の職業について考えたくない
4. 将来の職業は大体決まっており、いまはその実現に向けて努力している
5. 就職しないでいつまでも学生でいられたらいいのと思う
6. いつかは仕事に就かなければならないか

- と思うと、憂鬱になってくる
7. アルバイトやパートではなく、早く定職に就きたい
 8. 束縛されずに自由でいたいと思うので、定職には就きたくない
 9. 仕事に追われる日々を考えると、職業に就くのが嫌になる
 10. 事情が許せば、仕事に就かず、思いのままに暮らしたい
- a) 「職業価値観」に関連する質問項目番号 : 2・6・7・11・17・18・20
 - b) 「職業適性への自覚と理解度」に関連する質問項目番号 : 1・10・16・19
 - c) 「職業決定と能力に対する自信」に関連する質問項目番号 : 3・4・5・8・9・12・13・14・15・21

質問内容の性質上、回答用紙は匿名で回収した。また、回答方式は下記質問項目内容が現在の自分に当てはまるか否かの2件法で、該当する質問項目の番号に○印をつけるというものであった。

講義の第1回目と13回目の出席者および有効回答者数は Table2 に示すとおりである。

ただし、回答用紙は匿名で提出を求めた

Table2 就職意識調査の回答者数

	出席者数			回答者数
	1年	2年	合計	
第1回目	74	34	108	107
第13回目	70	28	98	93

Table3 職業意識各下位尺度の1回目・2回目調査における平均選択項目数

(選択項目数が多いほど職業意識が低いことを意味する)

	職業意識下位尺度カテゴリー			
	職業価値観	職業適性への自覚と理解度	職業決定と能力に対する自信	職業忌避尺度
1回目	2.07	2.85	6.50	4.01
2回目	1.24	1.73	4.76	2.58
全項目数	7	4	10	10

め、回答内容の1年生と2年生の識別はできない。今後は1年生と2年生がこのような割合であったことだけを前提として結果に検討を加えて行くことにする。

4. 調査結果

下位尺度ごとに現在の自分に当てはまるとして選択された項目数を下位尺度得点とした。質問が否定的な内容であることから、得点が高いほど職業意識が低いことを意味している。ただし職業忌避尺度については逆転項目があるため、これについても点数が高いほど職業忌避傾向が強くなるように調整した。

(1) 全体傾向

被験者ごとに各下位尺度得点を求め、第1回目と第2回目の全被験者平均を示したものが Table3 である。

被験者の回答が無記名であったために1回目と2回目の対応がとれず、独立した2つの

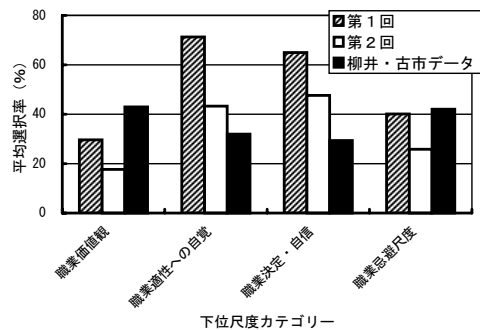


Fig.1 1回目および2回目調査における各下位尺度に対する平均項目選択率および柳内(1998)と古市(1996)の結果

群の平均値の差の検定（t検定）を実施してみたところ、全ての下位尺度において1回目よりも2回目の方が有意に低く、職業意識が向上していることが明らかとなった（職業価値観： $t=4.21$, $df=198$, $p<.001$, 職業適性への自覚と理解度： $t=5.46$, $df=198$, $p<.001$, 職業決定と能力に対する自信： $t=4.34$, $df=198$, $p<.001$, 職業忌避尺度： $t=4.89$, $df=198$, $p<.001$ ）。また、Table3に示したように各下位尺度の項目数が異なるため、下位尺度間の比較をすることができない。そこで下位尺度ごとに項目数に対する平均選択項目数（得点）の割合を求めて図示したものがFig.1である。

またFig.1には、柳井（1998）による「職業価値観」, 「職業適性への自覚と理解度」, 「職業決定と能力に対する自信」の3下位尺度に対する調査結果ならびに古市（1996）による職業忌避尺度に対する調査結果も示した。柳井（1998）の研究は男子大学1年生143名を対象とし、古市（1996）の研究は大学1・2年生（男子384名, 女子268名）を対象としたものであった。ただし両者とも被験者の反応を5段階評定で求めており、中間の選択肢としては「どちらでもない」が設定されていた。それに対して、本研究では2件法による反応であったことから、上記2研究における反応選択率のうち、「どちらでもない」の選択率を2等分し、その半分を肯定的反応に加えて当該質問に対する選択率とした。

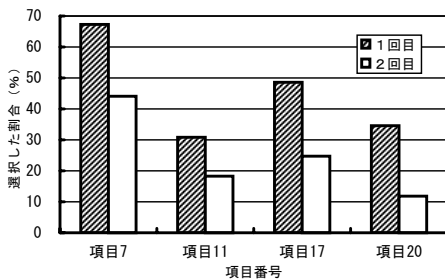


Fig.2 1回目と2回目調査の間で選択した学生の割合に有意な変化が認められた「職業価値観」に関する項目

(2) 項目ごとの分析

上記の分析によって、全体的な傾向として授業の第1回目に比べて最終回時点（2回目）での職業意識が高くなっていることが理解されるが、1回目と2回目ではどのような質問項目に対する回答に大きな変化が認められたのであろうか。また変化は認められなくても、短期大学部学生の職業意識の特徴的な点はどのようなものであろうか。このような問題意識から、各質問項目についてそれを選択した被験者の割合を比較し、選択した学生数の分布が1回目と2回目とで異なる項目について検討した。Fig.2は下位尺度「職業価値観」の質問項目7項目の内、1回目と2回目の人数分布の差を χ^2 乗検定した結果、5%以下の危険率で有意差が認められた項目を図示したものである。同様に「職業適性への自覚と理解度」, 「職業決定と能力に対する自信」, 「職業忌避尺度」の各下位尺度について図示したものがFig.3, Fig.4, Fig.5である。

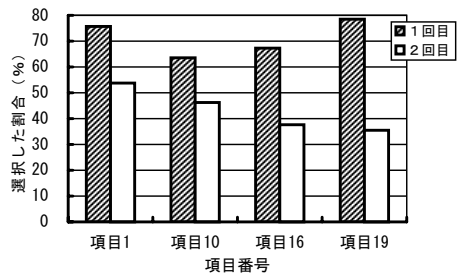


Fig.3 1回目と2回目調査の間で選択した学生の割合に有意な変化が認められた「職業適性への自覚と理解度」に関する項目

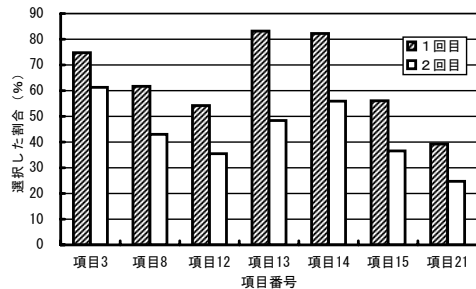


Fig.4 1回目と2回目調査の間で選択した学生の割合に有意な変化が認められた「職業決定と能力に対する自信」に関する項目

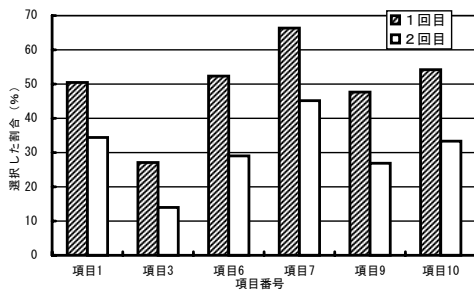


Fig.5 1回目と2回目調査の間で選択した学生の割合に有意な変化が認められた「職業忌避尺度」に関する項目

5. 考察

Fig.1に見られるように、第1回目の授業の際に実施した調査結果と、授業最終回(約3ヶ月後)に実施した調査結果の間に有意差があり、この3ヶ月の間に学生たちの職業意識が向上したことは明らかである。ただし、この3ヶ月という期間におけるさまざまな経験がこの変化をもたらしたものであるのか、あるいはこの3ヶ月間に「現代女性とキャリア」を受講し、その都度その講義内容に関する感想や意見をレポートとして提出したことを通して学生たちの職業意識が向上したものであるのか、それを厳密に分けることは現在のところできない。この点については今後の問題として検証することは必要であるが、3ヶ月の間にこれだけ顕著な変化が認められた一つの要因として「現代女性とキャリア」の受講という経験があったと考えることは妥当なものと思われる。

Fig.1における各下位尺度間の違いを検討してみると、「職業価値観」および「職業忌避尺度」については他の下位尺度に比べて選択された項目の割合が低いことが分かる。それに対して「職業適性への自覚と理解度」、「職業決定と能力に対する自信」の尺度については第1回目の調査では70%前後の項目が選択されている。このことは一般的な意味での職業に対する価値を認めてはいるものの、

それを自分の問題として考えた時にまだ実感できていない、あるいは職業選択ならびに自分の能力について自信がないという消極的な姿勢が反映されていることが理解できる。しかしこの2つの尺度についても授業最終回の2回目の調査においては40%から50%へと低下しており、自分の適性の理解も進み、職業に就く上での不安も若干は解消されていることが理解される。

本研究結果と柳井(1998)および古市(1996)の結果とを比較してみると、「職業価値観」や「職業忌避尺度」についてその選択率に大きな差は認められないが、「職業適性への自覚と理解度」および「職業決定と能力に対する自信」の両尺度については本学学生の職業意識が低いことが理解できる。柳井(1998)の調査対象が男子学生であったために性差が現れたと考えることもできるが、2回目の調査でも相対的に職業意識が低い傾向が認められることから、本学学生が、自分自身の問題として具体的に就職のことを考えた時に、より強い不安を抱えていることが示唆された結果といえよう。それに対して「職業価値観」と「職業忌避尺度」については2回目の調査結果は柳井と古市の結果よりも低くなっており、一般的な職業観を高め、職業に対する否定的な態度を改善するという点では「現代女性とキャリア」という授業が効果的であることが示された。

足立(2007)も、今後重要度が増してくるキャリア支援・キャリア教育の一つとして、自己理解やキャリアデザインを含んだキャリア開発系の教育を挙げているが、他者の経験を聞いて職業観を高め、職業に対する忌避的な態度を減少させるだけではなく、自分への理解度を高め、自分に合った職業を積極的に探し、それに向かって「前に踏み出す力(主体性、働きかけ力、実行力)」(経済産業省「社会人基礎力に関する研究会」, 2006)を育成するためのプログラムを今後の「現代女性

とキャリア」、あるいはそれ以外のキャリア教育科目において強化していく必要があるものとする。

次に下位尺度ごとに有意に選択率が低下した項目について検討してみる。

(1) 職業価値観

質問項目7および質問項目17が第1回目ではそれぞれ67.3%および48.6%と高いのが特徴的で、その他の項目については比較的低い選択率となっている。質問項目7については一般的な職業に対する価値観を問うものではなく、自分なりの価値観が問われているものであり、むしろ「職業適性への自覚と理解度」にも関わってくる質問であることから選択率が高くなったものと思われる。また第2回目の調査結果ではこの質問項目7の44.1%を除くと全て25%以下の選択率であり、職業に対する価値の意識がさらに向上していることが分かる。また質問項目2, 6, 18に対する選択率は12%以下と非常に低く、職業を持つことの一般的な意味での社会的価値については十分理解していることが分かる。

(2) 職業適性への自覚と理解度

この尺度については、どの質問項目に対しても第1回目の調査時の選択率は高く、60%~80%の選択率となっている。このことから、自分の問題として就職について具体的に考えていないことが明らかである。しかし第2回調査時の選択率は大きく低下しており、授業を通して自分の職業に関する目標が明確になってきたことを示している。それでも選択率は35%~55%程度の選択率となっており、自分の問題としてとらえることの難しさを示唆している。

(3) 職業決定と能力に対する自信

上記下位尺度と同様に第1回目調査時の選択率は高く、特に質問項目13と14に対する選

択率は80%を超えており、職業あるいは就職活動に対する不安が高いことが理解できる。しかしこれらの項目も第2回調査時の選択率は有意に低下しており、同じような不安を抱え、それを乗り越えてきた先輩たちの話を聞くことによって、自分だけが不安を抱えているわけではないことを理解し、多少は不安を軽減できたものと考えられる。ただし質問項目4については第1回目・2回目ともに選択率は80%を越えており、自分自身の才能や能力については十分に満足していないことが分かると同時に、授業の影響をほとんど受けていないことも明らかである。

(4) 職業忌避尺度

この尺度については上記2尺度に比べて選択率が低い。それでも項目7のように第1回目調査で60%以上の選択率を示しているものもあり、全体としては40%程度の選択率になっている。調査時点でアルバイト等を経験している学生も多く、それと定職を持つこととの違いについて十分に理解が進んでいないことがこのような結果につながったものと思われる。これは女子学生特有の傾向とも考えられるが、現代において女性も男性同様キャリアを形成してゆくことが求められており、第2回目の調査結果において選択率が有意に低下している項目が多いことを考えるならば、「現代の女性とキャリア」のような授業が女性のキャリア形成志向を促進する傾向にあることが理解できる。

6. まとめ

キャリア形成に対する学生の意識向上を目的として開講している本学科専門科目「現代女性とキャリア」の教育効果を検討するため、2005年度受講生約100名を対象として、職業意識に関する調査を授業の第1回目と最終回に実施した。調査の結果「職業価値観」、「職

業適性への自覚と理解度」, 「職業決定と能力に対する自信」, 「職業忌避尺度」の全ての下位尺度において改善の傾向が認められた。しかし, 他の調査結果と比較して, 本学学生が, 一般的な職業に対する価値観や就職に対する否定的態度については大きな違いが認められないものの, 自分の問題として就職活動やキャリア形成を考えた時に強い不安を抱いていることが明らかとなった。

謝辞：

2005年度本科目実施にあたってご協力いただいた講師の方々に, 深く感謝の意を表すものである。

引用文献

- 足立寛 2007 短期大学に期待する人材育成と今後の募集戦略. 第30回私立大学の教育・研究充実に関する研究会(短期大学の部)講演資料, (財)私学研修福祉会.
- 古市裕一 1996 大学進学者の職業意識の問題点-職業忌避傾向とその規定要因について-. 月刊進路ジャーナル, 424, 15-18. 実務教育出版.
- 柳井修 1998 職業意識調査 長尾勳編 学生に対するサービスシステムの研究. 九州産業大学特定共同研究成果報告書, 122-126.
- 柳井修 2001 キャリア発達論-青年期のキャリア形成と進路指導の展開-. ナカニシヤ出版.