

女子に対する社会正義のキャリア支援

—九州地区の大学生調査を手がかりとして—

高丸 理香*

問題と目的

新型コロナウイルス感染症の拡大による女性の雇用や生活面への深刻な影響が顕在化したことは、奇しくも我が国に根強く残存している「ジェンダー中立ではない」仕組みや政策への疑義を呈することとなった。コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会(2021)によると、コロナ下で打撃を受けた飲食や宿泊業などのサービス業の雇用者には女性が多く、さらにその女性のほとんどが非正規雇用であったことで、休業せざるを得ない状況に所得が大幅に減少したという。より深刻な事例としては、夫の在宅勤務による精神的暴力や、給付金が世帯主である夫に支払われたことで妻が受け取れないといった経済的暴力など、ドメスティックバイオレンス(DV)による相談が増加したことが報告されている。

このような状況は、世界各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数で、2021年の日本が156カ国中120位(World Economic Forum, 2021)と、先進国でも最低水準にあることから推し量ることができる。ただし、「経済(0.604)」「政治(0.061)」「教育(0.983)」「健康(0.973)」の4分野のうち、「教育」と「健康」のスコアは高く、男女平等とする「1」に近い数値である。実際に、日本における女子の大学進学率の上昇幅は目覚ましく、2021年5月時点の大学学部学生全体に占める女子の割合は45.6%と過去最高となった(文部

科学省, 2021)。

しかし、そのような女子大学生が、将来の姿としてうつすであろう「働く女性」の実態は停滞したままである。たとえば、帝国データバンク(2020)の『女性登用に対する企業の意識調査』によると、従業員に占める女性の割合は平均25.8%(有効回答企業数:1万1,732社)であり、さらに、管理職の割合は平均7.8%、役員の割合は平均10.8%である。高等教育機関で教授に携わる女性の割合はさらに低く、国立大学全体における女性教員比率は17.7%、学長・理事・副学長の合計の女性比率はわずか9.4%と報告されている(国立大学協会, 2020)。このように、女子が大学に進学したとしても、学びの場で男女間の格差を目の当たりにしているのであれば、卒業後に「経済」や「政治」の分野で活躍するイメージを持ちにくいことは想像に難くない。

教育水準の高さが就業率の高さと比例することは多くの知見から知られるところである。ただし、そこにジェンダー差という指標を加えると、女性の学歴の高さが必ずしも就業率と結びついていない。たとえば、国際労働事務局(2019)の国際調査では、大卒成人男性の8割以上が就業しているのに対し、「大卒成人女性の41.5%以上が失業中または労働力から外れている」と報告されており、女性は、必ずしも教育で得られた資源を就業場面に活用できているとは言えない。

これらの要因については、人的資源論やネットワークの理論など、多領域での検討が進んでいるが、本稿では、それらのメカニズムを解明することを目的とはしない。そうではなく、就業におけるジェンダー格差が残存する社会を所与のものとして、社会正義に基づく支援を「性差」という観点から捉え直し、十分な教育を受けながらも経済、政治の側面では外れてしまいがちな女性に対するエンパワメントのあり方を探索する。特に、

* 所属……静岡大学国際連携推進機構

(現所属:お茶の水女子大学グローバル女性リーダー育成研究機構ジェンダード・イノベーション研究所)

(2021年11月1日受稿, 2021年12月23日受理)

連絡先: takamaru.rika@ocha.ac.jp

高等教育機関における女子学生に対する「社会正義のキャリア支援（下村，2020）」の実践に向けた端緒をつかもうとするものである。

1. 女子大学生のキャリア選択と家族

女子大学生がどのようなキャリア形成を望んでいるかを考えるうえで、家族との関係性からの議論を欠くことはできない。それは、歴史的に「女性が家族に包摂される存在」であることを当然視され、女性の労働が家族にとって「副次的な稼ぎ手」としてしか位置づけられていないことに起因する。女性は男性ほどには「稼ぎ手」としての責務を負わないといった暗黙の規範ゆえに、女性が非正規雇用やパートタイムなどの不安定な雇用状態であったとしても、それが社会的問題であることを見えにくくしている（小杉・宮本，2015）。

たとえば、女子は男子と比べて、勤務地が限定される企業を希望したり（労働政策研究・研修機構，2018）、職業選択時から結婚後のライフコースを予期したりする傾向があり、その結果、家族の期待に左右されたキャリアを選択しがちであるという（労働政策研究・研修機構，2021）。このことは、ベネッセ教育総合研究所（2018）『第3回大学生の学習・生活実態調査報告書』にて、女子が「保護者のアドバイスや意見に従うことが多い」傾向との報告から裏付けられる。つまり、女子大学生は、親元に残り「家族の世話役割」を引き受けたキャリア形成が合理的であるといった予測から、自らでその期待に沿うような選択をするのである。

家族の多様化により、稼ぎ手の夫と家事担い手の妻を標準とした「家族のモデル」は消失し、家族形成やそのあり方も自主選択の結果だと言われる時代となった（博報堂生活総合研究所，2019）。それにもかかわらず、未だに女子大学生が、従来からの「家族のモデル」に囚われてしまうのはなぜなのだろうか。津富（2014）は、若者が「働くこと」にまつわる失敗の予期から回避するために、「イエ」のプライドや家族間パワーバランスの保持といった家族の戦略に閉じ込められてしまうとする。また、育児と介護にまつわる家族の戦略には、保育所待機児童（武川，2013）や父親が育児・家事参加をしにくい職場環境と慣行（石井クンツ，2013）、家族のケアを前提とした介護政策（藤崎，2013）といった諸問題に対する生き残りをかけた経済的・象徴的利得が影響している。それゆえに、将来の望ましいキャリア形成の予測において、女子が男子よりも家族の枠組みや規範

によって期待される家族モデルの影響を受けやすいのであろう。

もちろん、家族の期待と個々の家族成員のニーズはさまざまであり、それを画一化することは、社会正義とは反する。よって、家族そのものに「社会正義」が存在することが前提となっていなければ、個々の女性たちの願いが達成されることはない（Okin, 1989 山根・内藤・久保田訳，2013）。あくまでも、家族は、女性自身に対する支援の回路の一つと位置づけ、適切な情報提供によって、その個人としてのエンパワメントをすることが鍵となる。

2. 地方圏における女子大学生のキャリア

女性へのキャリア支援について語る時、「家族」の視点とともに、「地域」からの切り口も重要となる。それは、女性の教育水準の高さが必ずしも就職に有利な条件とはならないことが、地方圏と首都圏が異なる労働市場を持っていることと関係するからである。地方圏の産業構造をみると、生産機能に特化しており、首都圏のような研究開発や管理機能といった大卒者を対象とした労働市場は少ない。このことは、大卒者の就職先候補に影響し、地元に残る大卒者の多くが、男女の区別なく公務や医療・福祉といった限られた職に就いていることに結び付く（石井・宮本・阿部，2017）。

このような雇用状況を反映して、地方圏の大学進学率は低い傾向にあるが、特に九州・沖縄地区の大学進学率は40%前後（リクルート進学総研，2020）と50%を超える全国平均（文部科学省，2020）と比べても10ポイントほど低い。加えて、九州・沖縄地区の大学進学者のうち地元残留率は、2019年データで男子が44.6%、女子が51.3%と、短期大学進学者と比べてそれぞれ約25ポイント低い状況である（リクルート進学総研，2020）。つまり、地元就職を志向する場合は、大学進学を必ずしもキャリア形成における利得とは捉えられていない可能性がある。

次に、九州地区の女性の有業率および共働き世帯の割合をみると、全国平均と比べて高い傾向にある。たとえば、『平成29年就業構造基本調査（総務省統計局，2018）』では、福岡県（66.3%）を除く6県で女性の有業率が全国平均（68.5%）よりも高く、福岡県（46.6%）と大分県（48.0%）を除く5県で共働き世帯の割合の全国平均（48.8%）よりも高い。しかし同時に、九州地区の性別役割分業意識は男女ともに伝統的である

ことが自治体調査等で報告されており、『平成28年度男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府大臣官房政府広報室，2016）』にて「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」を「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した割合は41.8%と全国平均（40.6%）よりも1.2ポイント高い。女性の非正規雇用の割合が高く、就業理由の第一に「家計の補助」と回答する割合が高い傾向（総務省統計局，2018）は、このような役割意識の影響によるものと思われる。

このことから、九州地区には、女性が家庭の責任者といった伝統的な性別役割分業意識が残存しながらも、実態としては女性の就業が当たり前となってきている過渡期にあると言える。そこで、女性の進学や就業のあり方として特徴的な九州地区の女子大学生のキャリア意識を見ていくことを通して、社会正義のキャリア支援の手がかりを見つけていくこととする。

方 法

1. 調査概要

九州地区の大学に在籍している大学生791名（女子418名、男子370名、その他0名、不明3名）へのキャリア意識に関するアンケート調査を、2019年6月から7月にかけて実施した。調査対象校は、調査協力の承諾を得ることができた12校（福岡県4校、鹿児島県2校、長崎県2校、佐賀県1校、大分県1校、宮崎県2校）である。

本稿では、自由記述回答に着目し、将来のキャリアに対する考えやイメージについて記述された内容から、男女差のある項目を探索的に検討した。質問文は、幅広い回答を得ることを目的に「あなたが将来働くにあたっての、理想や悩み、働くことの意味、キャリア形成についてなど、現在考えていることを自由に記述してください」とした。回答率は51.0%（403名）であり、内訳は、女子52.4%（219名）、男子49.7%（184名）、不明0.0%（0名）であった。

なお、アンケート調査にあたっては、調査者の所属する機関における研究倫理規定に基づいて実施し、データ利用に対する承諾を得たもののみを分析の対象とした。

2. 分析方法

分析対象は、自由記述に回答されたテキストデータであり、言葉や表現の文意を踏まえつつコーディングを行ったのち、類似するキーワード

や表現形式を相互に比較することで概念を生成した。分析にあたっては、MAXQDAを用いてツリー構造を作成した（佐藤，2008）。まず、得られたコードを文書セグメントの文脈を参照しつつ、上位のコード群の生成を繰り返すことで概念化した。次に、生成した概念同士の関係をコードのキーワードを比較しながらグループ化したものをテーマと位置づけ、さらにテーマを分類化することで階層構造を積み上げ、最終的にツリー構造とした。

なお、本稿では、大学生のキャリア支援のあり方を性差の視角から見出すことにあるため、各概念はその出現頻度を計数し、男女間の比較を行うこととした。また、分析の目的から、単に共通するキーワードの分類ではなく、その手順のなかで前後および個々の文脈を相互比較しながら概念を生成していくプロセスを踏むため、結果と考察を同時に提示していくこととする。

結果と考察

1. 大学生の考える将来のキャリア

「家庭生活」に関するものが3テーマ8概念、「就職活動」に関するものが3テーマ10概念、「職業生活」に関するものが4テーマ18概念、「キャリア形成」に関するものが3テーマ10概念、「その他」1テーマ1概念が生成された（表1）。

概念の出現件数は685件（女子387件・男子271件）であった。多い順にみると、「職業生活」233件（34.0%）、「就職活動」169件（24.7%）、「キャリア形成」135件（19.7%）、「家庭生活」111件（16.2%）、「その他」10件（1.5%）となっており、将来の職場環境や職業選択への関心が高い傾向にある。

テーマのレベルで比較すると、「（就職活動）職業選択の不安」が97件と最も多く、次いで「（家庭生活）経済的安定」が93件、「（職業生活）働き方」77件、「（就職活動）仕事に求めること」63件であった。

(1) 家庭生活 家庭生活に関する概念は、家族形成や家族関係といった家族にまつわるものと、経済的安定にまつわるものがあつた。

家族にまつわる概念のうち、「家族の期待に応える存在」のみ定位家族に関したものであり、それ以外は、生殖家族に関わる概念であった。具体的には、「家族の期待に応える存在」は、両親や祖父母が期待する職業や地位を意識した回答であり、「結婚・子育て願望」「結婚・出産タイミング」

表1 九州地区大学生のキャリア意識アンケート自由記述回答における概念と回答数

分類	テーマ	概念	記述内容 (※回答の一部を、誤字等含めてそのまま掲載)	女 (219名)	男 (184名)	合計 (403名)
家庭生活	家族形成	結婚・子育て願望	将来結婚して、子供もほしい	2	0	2
		結婚・出産タイミング	大学を卒業してから10年以内に結婚したい	2	3	5
		事実婚/未婚の母	結婚せず子供を産むことも女性の選択肢の1つ	1	0	1
	家族関係	家族の期待に応える存在	家族のためにもなるような仕事に就きたい	2	3	5
		平等な家庭内役割	2人で家事・育児を行い、平等に生活する、支え合う	5	0	5
	経済的安定	安定した稼ぎ 十分な収入 夫婦対等の稼ぎ	安定する仕事をしたい 十分な収入を得られるか 互いにちゃんと独立できている	13 33 5	16 26 0	29 59 5
就職活動	職業選択の不安	仕事の見つけ方がわからない	どうすれば良い職業につけるか/何を一番優先して考えるべきか	9	7	16
		やりたい仕事かわからない	自分がどんな仕事をしたかがわからない	14	14	28
		就職できるか不安	そもそも働きたいところに入れるか	12	7	19
		適職に就けるか不安	自分に合う会社に就職することができるのか	21	9	30
		働きたくない	そもそも働きたくない	2	2	4
	会社の選び方	転職がない職場か	転職などがない職場で働くのが理想	1	1	2
		勤務地をどこにするか	地元/県外で就職したい	6	1	7
	仕事に求めること	仕事の楽しさ	楽しく仕事をしたい	2	7	9
		好きな/やりたい仕事か	自分のやりたいことで生きていきたい	18	14	32
		やりがい・生きがい	やりがいを感じれる仕事	14	8	22
職業生活	就業への不安	仕事に慣れるか	仕事に慣れるのに時間がかかりそう	7	2	9
		仕事を覚えられるか	仕事を覚えるのが遅いのでついていけないか	1	3	4
		学んだことが役に立つか	学んでいる専門的な内容を活かしたい	4	7	11
		仕事に対処できるか	ちゃんと、その仕事ができるか	4	4	8
		仕事に向いているか	自分の能力でついていけないか不安	9	1	10
		納得した仕事ができるか	納得できる仕事に着きたい	5	5	10
	社内制度・福利厚生	違法労働・ブラックではない	残業がない/ブラックではない企業に入れるか	4	8	12
		終身雇用	定年までしっかりと働くことができる	5	2	7
		休暇が取りやすい	しっかりと有給のとれる仕事につけるか	9	3	12
		育児休暇がある	(女性/男性の)産休や育児休暇がとれるか	9	2	11
		子育て期の待遇がよい 心身の健康を保てる	育休前と同様に雇ってもらえる会社が理想 (仕事現場で)命の危険がないか	7 0	0 2	7 2
	職場環境	職場の雰囲気が合う	働きやすい環境でみんなと協力しあえるような雰囲気があるといい	11	4	15
		人間関係をうまくできる ハラスメントがない	上司、同僚と上手くやっていけるか パワーハラスメントを許さない会社であるか	15 5	15 3	30 8
		働き方	長く働ける	就職した職場で長く、意欲的に働きつづげる	15	5
	仕事と家庭・趣味の両立ができる		家庭と仕事の両立/働いて、趣味も両立しながらやりくりしたい	41	13	54
柔軟な働き方ができる	職場に行かないでも仕事ができる/副業をありにしてほしい		2	1	3	
キャリア形成	将来のキャリア	海外で働く	英語力を伸ばし、海外で働く、また移住する	5	3	8
		起業する	会社を立ち上げて地球環境の課題に取り組みたい	2	6	8
		目指している職業に就く	なりたいと思う憧れの職業がある/ (専門職) を目指している	20	14	34
	働く意味	普通に生きたい 考えていない	平凡で普通の人生を送りたい 今は考えてない/流れるままに	1 0	1 4	2 4
		自己の成長	自分の成長にも繋がる仕事したい	7	14	21
		社会貢献	世の中の人に喜び、幸せを与える仕事をしたい	7	11	18
		社会参画	働くということは社会に自分が参加すること	2	3	5
能力・評価・昇進	能力を高められるか	自分の能力を活かせ、さらに向上できる仕事に就きたい	6	1	7	
	認めてもらえるか	自分の能力を認めてもらえるのか	3	5	8	
	昇進できるか 女性が活躍できるか	出世できるように努力していく 男女問わず同等に扱ってくれる会社で働きたい	2 10	8 0	10 10	
その他	政治・社会への不自信	社会の今の動きとして、日本でこのまま働いていいのか	7	3	10	
				387	271	658

「事実婚/未婚の母」「平等な家庭内役割」は、将来のパートナーとの関係性について回答したものであった。

経済的な安定性に関する概念には、「安定した稼ぎ」といった給与が支払われる期間を意味するものと、「十分な収入」「夫婦対等の稼ぎ」などの

給与額に関するものがあった。

出現頻度をみると、家族にまつわる概念の合計が18件であるのに対し、経済的安定は93件と多く、将来の家族への関心よりも、経済的な関心が高い傾向にあった。

(2) 就職活動 就職活動に関しては、職業選択の不安にまつわる概念に加え、会社の選び方や仕事に求めることといった概念があった。

職業選択の不安には、「仕事の見つけ方がわからない」「やりたい仕事が見つからない」といった就職活動そのものに対する不安と、「就職できるか不安」「適職に就けるか不安」「働きたくない」といった就職することに対する不安があった。

また、会社の選び方については、「転勤がない職場か」「勤務地をどこにするか」といった働く場所に関する回答であり、仕事に求めることについては、「仕事の楽しさ」「好きな/やりたい仕事か」「やりがい・生きがい」といった仕事の内容そのものへの関心について回答していた。

概念間の出現頻度を比べると、職業選択の不安にまつわる概念が97件、会社の選び方と仕事に求めることの合計が72件であり、職業選択への不安がやや高い傾向にあった。

(3) 職業生活 職業生活に関する概念をみると、就業への不安に加え、社内制度や福利厚生といった会社の制度にまつわるもの、職場環境や働き方にまつわるものがあった。

就業への不安には、「仕事に慣れるか」「仕事を覚えられるか」「学んだことが役に立つか」「仕事に対処できるか」「仕事に向いているか」と就業するうえでの職場への適応能力に関するもの、「納得した仕事ができるか」といった主観的な満足度に関するものがあった。

会社の制度については、「違法労働・ブラックではない」「終身雇用」「休暇が取りやすい」「育児休暇がある」「子育て期の待遇がよい」「心身の健康を保てる」といった概念が生成され、心身の休息をとりながら、長く働ける会社を意識した回答があった。

職場環境に関する概念は、「職場の雰囲気が合う」「人間関係をうまくできる」「ハラスメントがない」といった職場の人間関係を意識した回答であり、働き方については、「長く働ける」のような就業継続に関するものと、「仕事と家庭・趣味の両立ができる」「柔軟な働き方ができる」といった働きやすさに関するものがあった。

各概念の出現頻度をみると、働き方に関する概念の合計が77件と最も多く、次いで、職場環境

が53件、就業への不安が52件、会社の制度が51件とほぼ同じ頻度であった。

(4) キャリア形成 キャリア形成に関する概念には、将来のキャリアにまつわるものと、働く意味や能力・評価・昇進といった将来の働く姿にまつわるものがあった。

将来のキャリアとは、「海外で働く」「起業する」「目指している職業に就く」といった具体的な職業をイメージした回答と、「普通に生きたい」「考えていない」と将来のイメージを持っていない回答が二極化していた。

また、将来の働く姿をイメージしたうえで、「自己の成長」「社会貢献」「社会参画」といった働く意味づけを行った回答があった一方で、「能力を高められるか」「認めてもらえるか」「昇進できるか」「女性が活躍できるか」といった具体的な評価や昇進を意識した回答があった。

出現頻度は、将来のキャリアにまつわる概念が56件、将来の働く姿を意識した概念の合計が79件であった。

2. 大学生のキャリア形成における男女差

次に、生成された概念の出現頻度において、男女を比較した。

まず、男女のいずれかで回答数が「0」であった概念を抽出すると、男子は「(家族形成)結婚・子育て願望」「(家族形成)事実婚/未婚の母」「(家族関係)平等な家庭内役割」「(経済的安定)夫婦対等の稼ぎ」「(社内制度・福利厚生)子育て期の待遇がよい」「(能力・評価・昇進)女性が活躍できるか」の6概念、女子は「(社内制度・福利厚生)心身の健康を保てる」「(将来のキャリア)考えていない」の2概念であった。

男子の回答がない概念とは、女子のみの回答によって生成された概念と同意であるが、それらのすべてが家庭内の性別役割分業や職場内のジェンダー格差を意識したものであった。女性の結婚までの期間の長短には、その時々女性の就業状況が影響すると言われているが(柳下・不破, 2017)、女子大学生が考える理想の職場には、定住家族だけでなく、将来の生殖家族が持つ規範にも左右されることを予期した回答が含まれていると考えられる。

概念の出現の有無による男女間の比較では、男子または女子の関心の所在にあたりをつけることはできるが、各概念における男女差までは分からない。そこで、男女それぞれの回答者数あたりの出現パーセントを比較し、男女間の差が大きい概

念を抽出した。その結果、最も差が大きかった概念は、「(働き方) 仕事と家庭・趣味の両立ができる」であり、男子7.1% (13件)、女子18.7% (41件) と女子が11.6ポイント高かった。次いで、「(職業選択の不安) 適職に就けるか不安」が男子4.9% (9件)、女子9.6% (21件) で4.7ポイント差、「(能力・評価・昇進) 女性が活躍できるか」が男子0.0% (0件)、女子4.6% (10件) の4.6ポイント差といずれも女子が高い結果となった。なお、男子の頻度が高い概念は「(働く意味) 自己の成長」であり、男子7.6% (14件)、女子3.2% (9件) と4.4ポイント差、次いで、「(能力・評価・昇進) 昇進できるか」が男子4.3% (8件)、女子0.9% (2件) の3.4ポイント差であった。

女性は、専門職などの職業経歴を持つことで不確実な雇用状況が解消され、かつ家庭内運用を安定させることができると判断した場合に、結婚へと促される傾向にあるという(麦山, 2017)。女子大学生の結果をみると、家庭と仕事の両立といった結婚や出産した後の働き方を意識しているだけではなく、その前段階から、適職や女性活躍など、結婚に向けた職業経歴として合理的なキャリアを積みたいとする願望が読み取れる。これに対して、男子大学生は、仕事における成長や昇進など、職業生活での実質的な位置づけへの関心が見受けられる。

結 論

本稿では、九州地区の女子大学生のキャリア意識を「家族」と「地域」の切り口から検討することで、社会正義のキャリア支援のあり方を探ってきた。結果からみてきたこととは、女子大学生が将来のキャリア形成の大部分において、結婚や出産に向けて用意周到に準備しようとする姿であり、男子大学生のように純粋に職業生活におけるキャリア形成を意図する姿とは異なる点である。ここで見てきた、大学生の将来のキャリア形成に対する意識は、男女であわせ鏡のような様相を呈している。これは、女性としての期待と男性としての期待が表裏一体であるジェンダー格差に、個としてのキャリアが見えにくいといった問題が所在しているということであろう。そうであれば、女子大学生にむけた社会正義のキャリア支援の実践が肝要となる。

女子大学生のキャリア意識については、①家庭内ダイナミクスの中で女性が「家族の世話役割」を持つとの認知が結婚や子育てによる退職イ

メージの定着に結びつくこと (Takeuchi, Yokoo, Takahashi, Awazu, Takeda, & Suzuki, 2021)、②大学生活を送るなかで、結婚や子育てなどによる就業中断や3年以内の転職の可能性をより強く持つこと (溝口, 2018) が明らかになっている。すなわち、男性と同等な教育水準を獲得した女性であったとしても、家庭教育で内面化された世話役割の認知が、高等教育の過程で現実のものとして定着していると捉えることができる。

女子大学生の性別役割分業を意識したうえでキャリア形成や就業継続への希求は、職業選択や将来のキャリア形成をイメージするうえで「家族の世話役割」と「男性並みに働く」ことの歪みを象徴しているように思われる。高い教育水準による資源を獲得するからこそ、男性領域である職場面で社会的成功をおさめるために、男性並みでなければとするプレッシャーが立ちはだかる (多賀, 2011)。他方の家庭場面では、女性に付与された世話役割を達成することが前提としてある。そのジレンマが彼女たちの回答から聞こえてくるようである。そのため、高等教育における「社会正義のキャリア支援」には、女子大学生自身が内面化しているジェンダーバイアスの呪縛から解放することから始める必要がある。

Takeuchi et al. (2021) は、女子のキャリア教育における、女性自身が持つキャリア・ステレオタイプへの気づきや、進路選択時の自己効力感の醸成を目指したプログラムの必要性を提唱している。たしかに、キャリア教育を通して女性のキャリア形成にかかわる多角的な視点の習得を目指すことは有効である。しかしながら、下村・大原 (2019) が指摘するように、授業などの多数派を対象としたプログラムを提供するだけでは、少数派が持つ格差や不平等へのまなごしには限界がある。それゆえにキャリア教育を基盤としつつ、個々に対するキャリア支援を補完的に実践してることが重要となる。

本稿では、性差を切り口とした分析を主としたが、もう一つ、対象者が地方圏大学生であるという点も鑑みる必要がある。今回の調査結果は、首都圏を主とした女子大学生のキャリア意識に関する知見 (矢澤・岡村・東京女子大学女性学研究所, 2013他) による「家庭生活を含めた長期的なキャリア形成を意識する傾向」と一見して大きな違いはない。しかし、男女差の比較において、女子ならではの概念が色濃く抽出された点には注目すべきである。高丸・出雲・橋本 (2020) は、大学案内の計量テキスト分析から、地方圏の女子

大学が、保守的でおとなしい人材を望ましい女性像として、メッセージ性をもって発信している可能性を指摘している。つまり、家庭内役割や女性活躍に関する概念が女子の回答からしか抽出されなかったことは、対象者が大学生活のなかで九州地区に特有の性差や性別役割を目の当たりにしたことでの現れであるように思われる。

ここまで見てきたように、本調査の女子大学生は、家族関係や大学生活のなかで、その地域で女性として期待される役割や規範を強く認識し、そこから逸脱しないかたちでのキャリアを思い描いていることが分かった。そうであれば、大学生活においては、女子大学生が持つ家族形成や家族関係のあるべき姿が「家族の世話役割ありき」であっても、そのイメージを尊重しつつ、個々の異なるニーズを充足できるような新たな視点からの機会の提供が求められる。Hooks (2015 野崎・毛塚訳, 2017) によって提示されているように、女性たち自らが持つ性差別主義への執着を断ち切る手助けを、個々の状況に応じて取り組むことが、女子に対する社会正義のキャリア支援のあり様なのであろう。社会正義のキャリア支援による個々の女性たちへのエンパワメントは、それ自体は小さな一歩でしかないが、複数の行為の集積が社会変動につながる大きな動力ともなり得ると考えられる。

引用文献

- ベネッセ教育総合研究所 2018 第3回大学生の学習・生活実態調査報告書 〈<https://berd.benesse.jp/koutou/research/detail1.php?id=5259>〉 (2021年10月31日)
- コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会 2021 コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会 報告書—誰一人取り残さないポストコロナの社会へ—内閣府男女共同参画局.
- 藤崎宏子 2013 ケア政策が前提とする家族モデル—1970年代以降の子育て・高齢者介護— 社会学評論, 64(4), 604-624.
- 博報堂生活総合研究所 2019 生活者の平成30年史—データでよむ価値観の変化— 日本経済新聞出版社.
- Hooks, B. 2015 *Feminist theory: from margin to center*. New York: Routledge. (フックス, B. 野崎佐和・毛塚翠訳 2017 ベル・フックスの「フェミニズム理論」—周辺から中心へ— あけび書房.)
- 石井クンツ昌子 2013 「育メン」現象の社会学—育児子育て参加への希望を叶えるために— ミネルヴァ書房.
- 石井まこと・宮本みち子・阿部 誠 2017 地方に生きる若者たち—インタビューからみえてくる仕事・結婚・暮らしの未来— 旬報社.
- 国立大学協会 2020 国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第17回追跡調査報告書 〈<https://www.janu.jp/janu/gender/>〉 (2021年11月30日)
- 国際労働事務局 2019 ジェンダー平等に向けて大跳躍—より良い仕事の未来をすべての人に— 〈https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_709471/lang-ja/index.htm〉 (2021年10月31日)
- 小杉礼子・宮本みち子 2015 下層化する女性たち—労働と家庭からの排除と貧困— 勁草書房.
- 溝口慎一 2018 大学生白書2018—いまの大学教育では学生を変えられない— 東信堂.
- 文部科学省 2020 令和2年度学校基本調査(確定値)の公表について 〈https://www.mext.go.jp/content/20200825-mxt_chousa01-1419591_8.pdf〉 (2021年10月31日)
- 文部科学省 2021 令和3年度学校基本調査(速報値)の公表について 〈https://www.mext.go.jp/content/20210824-mxt_chousa01-000017617-1.pdf〉 (2021年10月31日)
- 泰山亮太 2017 職業経歴と結婚への移行—雇用形態・職種・企業規模と地位変化の効果における男女差— 家族社会学研究, 29(2), 129-141.
- 内閣府大臣官房政府広報室 2016 平成28年度男女共同参画社会に関する世論調査 〈<https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/index.html>〉 (2021年11月30日)
- Okin, M. S. 1989 *Justice, Gender, and Family*. New York: Basic Books. (オーキン, M. S. 山根純佳・内藤 準・久保田裕之訳 2013 正義・ジェンダー・家族 岩波書店.)
- リクルート進学総研 2020 18歳人口予測 大学・短期大学・専門学校進学率—地元残留率の動向— 九州沖縄版.
- 労働政策研究・研修機構 2018 大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査 調査シリーズ, 178.
- 労働政策研究・研修機構 2021 就業者のライフキャリア意識調査—仕事, 学習, 生活に対する意識— 調査シリーズ, 208.
- 佐藤郁哉 2008 質的データ分析法—原理・方法・実践— 新曜社.
- 下村英雄・大原良夫 2019 働き方支援の改革期に臨む(第6回) キャリアカウンセラーはアンカー役

- 最も「社会正義」になり得る存在 JCDA ジャーナ
 ル, 72, 2-7.
- 下村英雄 2020 社会正義のキャリア支援—個人の支
 援から個を取り巻く社会に広がる支援へ— 図書文
 化.
- 総務省統計局 2018 平成29年就業構造基本調査の結果
 〈[https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.
 html](https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html)〉(2021年11月30日)
- 多賀 太 2011 揺らぐサラリーマン生活—仕事と家
 庭のはざままで— ミネルヴァ書房.
- 高丸理香・出雲俊江・橋本嘉代 2020 女性視点の
 キャリア形成促進に向けた研究—福岡県と鹿児島県
 におけるインタビュー調査を基礎として— KFAW
 調査研究報告書.
- 武川正吾 2013 家族戦略?—個人戦略と公共政策の
 狭間で— 家族社会学研究, 25(1), 43-51.
- Takeuchi, M., Yokoo, A., Takahashi, K., Awazu, S.,
 Takeda, H., & Suzuki, M. 2021 The structure of
 images of career and life plans in university students:
 Cognition of their roles and gender identity, 実践女
 子大学下田歌子記念女性総合研究所年報, 7, 35-58.
- 帝国データバンク 2020 女性登用に対する企業の
 意識調査 景気動向オンライン2020年7月調査
 〈[https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/
 k200801.html](https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/k200801.html)〉(2021年11月30日)
- 津富 宏 2014 地方の若者就労支援の現場からみる

- 若者と家族の課題 家族社会学研究, 26(1), 13-18.
- World Economic Forum 2021 *The Global Gender Gap
 Report 2021* 〈[https://www.weforum.org/reports/
 global-gender-gap-report-2021](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021)〉(2021年10月31日)
- 柳下 実・不破麻紀子 2017 就業継続意向・雇用の
 不安定性は未婚女性の希望する結婚までの期間に影
 響を与えるか—結婚意識の期間的側面— 家族社会
 学研究, 29(2), 142-154.
- 矢澤澄子・岡村清子・東京女子大学女性学研究所
 2013 女性とライフキャリア 勁草書房.

付 記

本稿では、公益財団法人アジア女性交流・研究
 フォーラムにおける2018/2019年度KFAW客員研究
 員研究(高丸理香・出雲俊江・橋本嘉代)「女性視点の
 キャリア形成促進に向けた研究—福岡県と鹿児島県に
 おけるインタビュー調査を基礎として—」にて実施し
 た調査で得られたデータの一部を用いた。

謝 辞

本論文執筆の機会を提供くださった渡部昌平先生、
 第39回研究セミナーにてコメントをくださった下村英
 雄先生をはじめとする先生方、および査読の対応をい
 ただきました先生方に感謝申し上げます。