

# 女子学生に焦点をあてた キャリア教育の必要性について

合谷 美江

キーワード：女子学生のライフコースとキャリア教育、大学におけるキャリア教育の推進

## 1. はじめに

近年、多くの大学が学生のキャリア教育支援に力を入れている。大学におけるキャリア教育の中でも、女子学生に対するキャリア教育は、女性の人生が多様化し、社会進出が進んでいる中、特に重要と思われる<sup>1</sup>。現在、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の様々な法整備とその運用が進み、女性の就業継続<sup>2</sup>が容易になってきている。一方、若い女性の意識はキャリア形成<sup>3</sup>に必ずしも積極的でなく、「夫は働き、妻は家庭を守るべき」といった性別役割分業の考え方が強い傾向がみられ<sup>4</sup>、それは社会に出ていない女子学生でも同様である<sup>5</sup>。実際には、共働き世帯が急増していて、専業主婦のライフスタイルは少数派となっており、女子学生が思い描く将来のライフスタイルとは大きなギャップがある<sup>6</sup>。但し、共働き世帯が年々増加しているといっても、多くの女性は、いまだ出産によりキャリアを中断し、非正規社員として再就職するケースが多い<sup>7</sup>。女性が一度キャリアを中断し、再就職しようとしても思い通りの仕事を得られることは思いの外難しい。本田は、将来形成する家庭における性別役割分業を見越した上で教育達成からも職業達成からも下りてしまう女子が少なくとも一部には明らかに存在し、それが女子フリーター予定者を生み出す直接的・間接的な要因のひとつになっていると指摘している<sup>8</sup>。

つまり、女性が労働力として期待され、正社

員として働くことがごく一般的になってきている一方、女子学生自身はいまだ性別役割分業観が強く、そのような状況を踏まえると、現在、大学で行われているキャリア教育は、これらのギャップを埋めきれていないと考えられる。

そこで本稿では、女子学生が自律的にキャリア形成をするために、今後大学においてどのようなキャリア教育が必要か、その方向性を検討することを目的とする。そのために、特色ある事例として、文部科学省の現代ニーズ取組支援プログラム（現代GP）のひとつのテーマである「実践的総合キャリアプログラム」に採択された大学の事例を取り上げ、女子学生に対する独自性のあるキャリア教育のエッセンスを抽出する。さらに、女子学生のタイプ分けモデルを提示し、各タイプのキャリア・ニーズを踏まえたタイプ別キャリア教育を検討する。最後に、女子学生に焦点をあてたキャリア教育の方向性について、若干の提言を行いたい。

## 2. キャリア教育の先進的事例

現在、女子学生に向けたキャリア支援プログラムとしてのセミナーや講座を実施している大学は多い。しかしながら、その多くはキャリアセンターや就職課が実施する大学3年生向けの就職対策といったものである。そこで、女子学生に対する、独自性のあるキャリア教育を実施していると思われる大学の事例から、共通しているものは何か、そのエッセンスをまとめてみ

表2-1 女子学生に向けたキャリア教育推進校一覧（平成18年および19年度現代GP採択校）

年	大学名	現代GPテーマ名称
平成18年度採択	中央大学（理工学部・理工学研究科）	産学連携教育による女性研究者・技術者養成—理工系女子学生のための産業キャリア教育プログラム
	金城学院大学	個重視・女性のためのキャリア開発サポート
	京都女子大学	女子学生のキャリア教育の体系化と普及—企業、教員、学生の共同による女子学生のキャリア成功プログラムの開発と実施
	聖徳大学短期大学部	人間力を養成するユニット別キャリア教育—社会に貢献できる自立した女性の育成—
平成19年度採択	お茶の水女子大学	科学的思考力と表現力で築く「私の履歴書」—キャリアレポート放送局で育む職業意識—
	福岡女子大学	男女共同参画社会をめざすキャリア教育—学生のキャリア意識と人間力を高める21世紀高度教養教育への地方私立女子大学の挑戦—
	東京女子大学	東京女子大学キャリア・ツリー—リベラル・アーツ教育に基づくキャリア構築支援—
	京都光華女子大学	学生個人を大切にしたいキャリア教育の推進—個別対応と個別対応教育による就労意識の喚起・醸成と基本的能力の養成—
	大阪樟蔭女子大学	総合的人間力を育てるサイクル・プロジェクト—ジェネリック・スキル教育を用いたキャリア教育開発プログラム—
	神戸女学院大学	女性のライフステージに応じたキャリア教育—メディア、アート、ホスピタリティ、ボディを副専攻として
	昭和女子大学短期大学部	「つながる」生涯学習の実践的キャリア教育—専門学習を活かして基礎力・表現力・行動力・持続力を磨く協働体験型プログラム—
鈴峯女子短期大学	正課と正課外を往還する専門型キャリア教育—自らのキャリアを創造する自己教育力を備えた保育者の養成	

筆者作成 \* 文部科学省HP「平成18年度および19年度現代的ニーズ取組支援プログラム選定取組の概要及び選定理由」より作成・掲載順

表2-2 現代GP採択校のキャリア教育概要

大学・学部名	現代GPキャリア教育の概要
中央大学（理工学部） 大学院（理工学研究科）	女子学生のための産業キャリア教育プログラムを産業界と共同して開発・実施。産学連携で女性の理工系スペシャリストのキャリアパスを理解させ、女子学生のモチベーションを高めるための取組。
金城学院大学（文学部、現代文化学部、薬学部等）	正課授業科目としてのキャリア開発科目群6科目を創設し、正課外の様々な支援と組み合わせ、全学的、全学年的なキャリア支援および個々の学生のキャリア形成支援体制の整備。
京都女子大学（文学部、家政学部、現代社会学部等）	中学から卒業後までの長期的視野でのキャリア教育。大学生はレクチャーとインターンシップによる「働く現場と関わって自己を開発する」ためのプログラムを実施。正課科目「B特講Ⅲ」（女性のキャリア形成）を開設。
聖徳大学短期大学部（総合文化学科）	人間力を養成する「キャリア導入」（導入）、「自己探求」（発見）、「仕事探究」（錬成）、「社会探究」（完成）の4つに区分し、それぞれに対応する正課教育のユニットを設け、2年間で達成しようとするもの。
お茶の水女子大学（文教育学部、理学部、生活科学部）	正課教育プログラム（キャリアプランニング、クリエイティブ・ライティング等8科目）を通して、文系学生に科学的思考力を、理系の学生に表現力を身につけさせるとともに、正課外であるキャリアレポート放送局（ネットワーキングサービス）やキャリアカフェとの連動で学生の職業意識の醸成を目指す。
福岡女子大学（文学部、人間環境学部）	正課と正課外にまたがる総合的キャリア教育を人間の生き方として捉え、入学から卒業までの4年間を学問キャリア教育と位置づけ、学部教育全体と連動させる試み。ジェンダー・センシティブなキャリア教育として、①職業キャリア導入教育、②男女共同参画関連教育、③学問キャリア導入教育、④総合コミュニケーション教育に分類し、体系化している。
東京女子大学（文理・現代文化学部に代わり現代教養学部2009年新設）	学生の「キャリア・ツリー」（キャリア形成）を図るため、正課教育（共通科目のオープンテーマ演習等）と正課外教育（キャリア講座等）に連動するキャリア教育支援を、入学から卒業まで段階的に実施し、専門教育を「リベラル・アーツ」や「女性のキャリア探求」という視点から再構築しようとするもの。
京都光華女子大学（キャリア形成学部、健康科学部、人文学部）	個々に行われてきた正課のキャリア関連教育を体系化（導入・基礎教育、発展・応用教育）し、正課外教育のキャリア形成・就職支援との連携を図り、総合的なキャリア教育の体系化を目指す。全学生を対象とし、4学年を通じて10名以内のゼミを置き、ゼミ担当者の個別対応体制により対応する。
大阪樟蔭女子大学（学芸学部、人間科学部）	様々な状況で適応可能な高次のスキルである「ジェネリック・スキル」（気づく、考える、聴く・伝える、やり遂げる、の4つの力）を、正課科目（教養・専門知識）、キャリア科目（キャリアデザイン、キャリア開発、キャリア研究）、正課のインターンシップ、地域貢献活動の4つの柱で育成するもの。

大学・学部名	現代GPキャリア教育の概要
神戸女学院大学 (文学部、音楽学部、 人間科学部)	縦軸となる従来の主専攻にメディア、アート、ホスピタリティ、ボディの4コースの副専攻（キャリアデザインプログラム）を学科横断的に交差させ、女子学生のキャリア教育の課題（①職場で発揮される能力、②子育て・介護などの家庭で発揮される能力、③仕事と家庭を両立させる能力、④家庭から職場にリターンする能力の4つのステージ・能力）に対応したプログラムとする試み。
昭和女子大学短期大学部 (文化総合学科・ 食物科学科)	正課カリキュラムと平行して、協働型体験学習プログラムを開設し、異なる分野の1、2年生が混在するグループで制作に取り組み、社会が必要となる基礎力を磨いていく試み。（2009年度より食物科学科募集停止）
鈴峯女子短期大学 (保育学科)	正課カリキュラムでの学習（高い専門的力量的の形成）とともに、「広島西部子育て文化研究センター」を設置し、保育学科学生を同センターの準会員として「サービスマーケティング」を行い、子育て支援の実態を学び、専門型キャリア教育に活用するもの。

筆者作成 \* 文部科学省HP「平成18年度および19年度現代的ニーズ取組支援プログラム選定取組の概要及び選定理由」および各大学HPを参考に作成・掲載順

たい。

女子学生に総合的かつ特色のあるキャリア教育を行っていると推察される事例として、文部科学省が大学改革の支援を行なうプログラムとしての現代GP（現代的教育ニーズ取組支援プログラム）の5つのテーマの内のひとつである「実践的総合キャリア教育の推進」の採択校があげられる。このテーマは、平成18年度および平成19年度の2年に渡り設定された。この現代GPに採択された大学の中で、主に女子学生を対象としているもの（テーマに「女性」とついているもの及び女子大・女子短大の事例）は平成18年度採択校4校、平成19年度採択校8校にまとめられ、本稿ではこの12校の事例を取り上げる（表2-1参照）。12校は中央大学を除き、全て女子大学または女子短期大学である。その取組概要は、表2-2にまとめられる。これらは学部・学科全体に渡る総合的な取組であり、それぞれの大学の教育理念や目指すべき人材像に基づいたもので、次のような4つの共通した傾向がみられた。

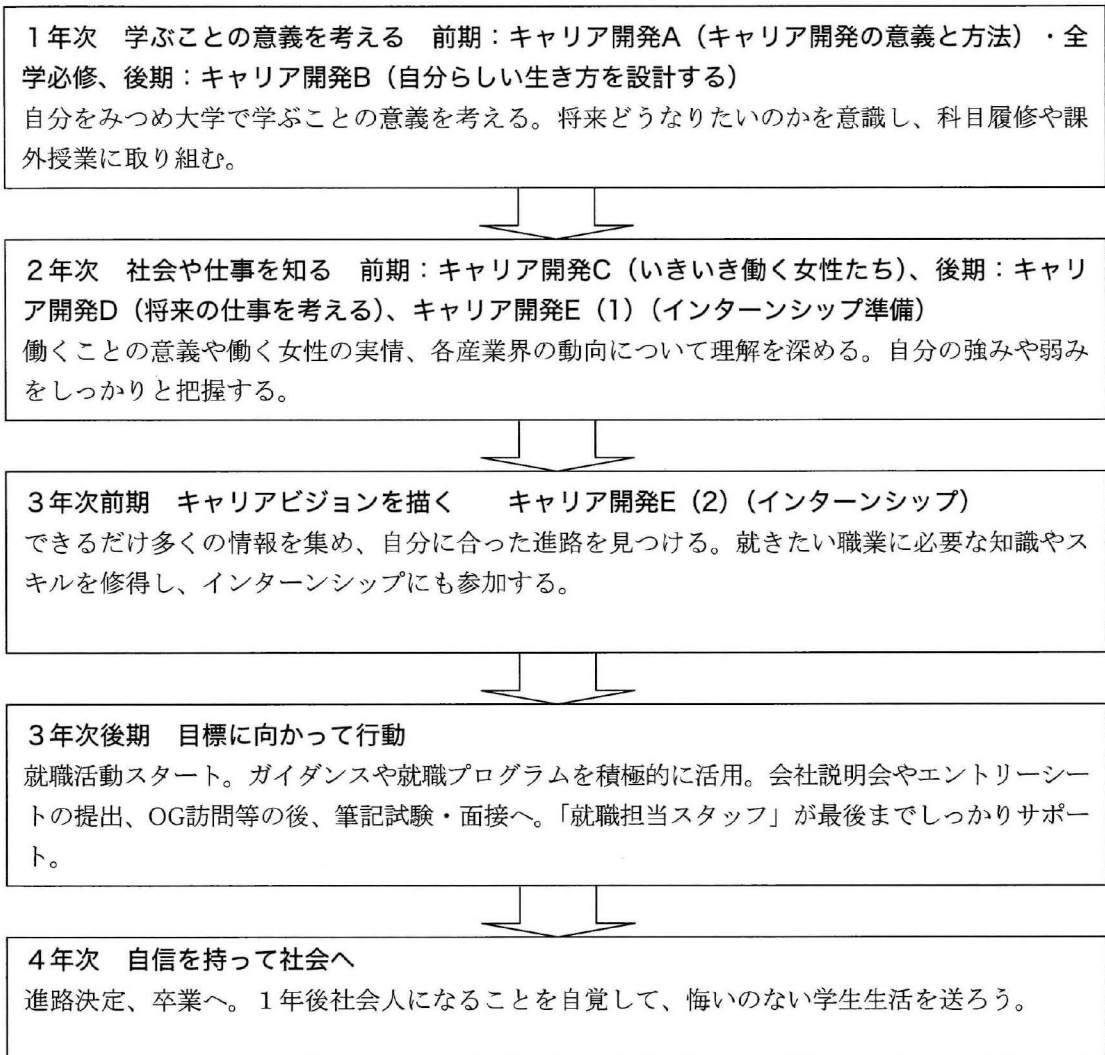
第一に、学部・学科の専門教育に基づいた専門職育成のための独自の女性のキャリアモデル

を提示していることである。たとえば、中央大学理工学部では、学部約2割の女子学生が存在するが、そもそも理工系の研究者・技術者に女性が少なく、在学中に目指すべきキャリアモデルが見えにくいという課題から、女性に焦点をあて、結婚や出産というライフコースをも含めたキャリアモデルを提示し、将来像の明確化につなげようとしている。このように専門教育とともに、専門職としての女性のキャリアパスの理解を促進するものがみられた。

第二に、多くの現代GP採択校では、専門教育とリンクさせたキャリア教育を正課内および正課外で総合的に実施しているということである。正課内では、社会人として必要な基礎力向上を目指す科目やキャリア基礎論、インターンシップ等のキャリア関連科目を設置しており、正課外では、キャリアカウンセリング等による個別指導や体験型プログラム等がみられた。たとえば、広島市に位置する鈴峯女子短期大学では、正課科目「保育研究Ⅰ・Ⅱ」で基礎技術を学び、正課科目のインターンシップだけでなく、課外活動で実際の保育の現場に関わり、子育て支援の実態を学び、高い専門スキルを身につけ



図2-1 金城学院大学のステップアッププログラム



\*この他、薬学部6年生のプログラムも用意  
出所：金城学院大学HPより作成 <http://www.kinjo-gakuin.net/shikaku/index.html>

るという取組を行っている。

このように正課科目と正課外科目を関連づけたり、集団を対象とする正課科目とは別に、正課外活動において、個別の学生に対応するカウンセリング等を充実させているケースがみられた。

第三に、多くの大学が、1年次から4年次まで（短大では1年から2年まで）段階的に職業観・キャリア観を形成するようなカリキュラムを導入しているということがあげられる。森山

によると、女子学生にはキャリア教育の効果が現れやすく、特に1年次における教育効果が高いという。それは、キャリア教育とは単なる就職支援活動ではなく、どのような人生を送るかということと合わせて教育する必要がある、それは1年次から十分効果を発揮する可能性があるからとしている<sup>9</sup>。多くの現代GP採択校が、低学年次にキャリアに関する基礎科目を設置し、全学必修とするケースも多く、学生生活の早い段階でキャリア意識を喚起・醸成する体制となっ

ている。

たとえば、金城学院大学のキャリア教育体制は、正課授業(キャリア開発教育科目群6科目)を中心に総合的なキャリア支援体制を整備していくものである。これら6つのキャリア教育開発科目は段階的なステップアッププログラムとして設定されている(図2-1参照)。

この内、キャリア開発A(キャリア開発の意義と方法)は、1年次前期に設定され、全学必修(薬学部を除く)であり、早い段階から全学生が自己の生き方やキャリア形成に真剣に向き合うことを目指している。

さらに、金城学院大学をはじめとするいくつかの大学では、「つながるキャリア教育」として、系列の中学や高校との連携によるキャリア教育を実施したり、OGの卒業後のキャリア支援も設定したりして、長期的視野での段階的なキャリア支援となっている。

第四に、男性とは違う女性のライフコースの多様化や女性に関わる労働環境等を踏まえたキャリア教育を志向していることがあげられる。

たとえば神戸女学院大学では、女性のキャリアをM字型就労は変わっておらず、卒業生は、①家庭をもち仕事を継続しているグループ、②仕事と家庭を両立させているグループ、③離職して家庭に入ったグループ、④家庭に入った後にあらためて再就職しているグループ等に大きく分かれ、多様に変化に富んだ女性の生涯は、仕事中心の、いわば単線的な人生を送ることの多い男性たちとは大きく異なるものとなっているとの捉え方をしている。その上で、女子学生のためのキャリア教育が、男子学生のためのそれと少なからず内容を違えることになるのは当然であり、とりわけ女性には、①職場で発揮される能力、②子育て・介護等家庭で発揮される能力、③仕事と家庭を両立させる能力、④家庭から職場にリターンする能力の4つが求められるとし、それらの能力を育てるキャリア教育を目指している。

また、福岡女子大学のように、学生教育全体をジェンダー・センシティブなキャリア教育、

つまり社会的・文化的性差に敏感になる教育と捉え、「男女共同参画社会の実現」を目指すという主旨のものや、東京女子大学のように、女性学・ジェンダー学の視点に基づく教育を展開するための全学共通科目を開講するといった女子学生に焦点をあてた特色あるキャリア教育がみられた。

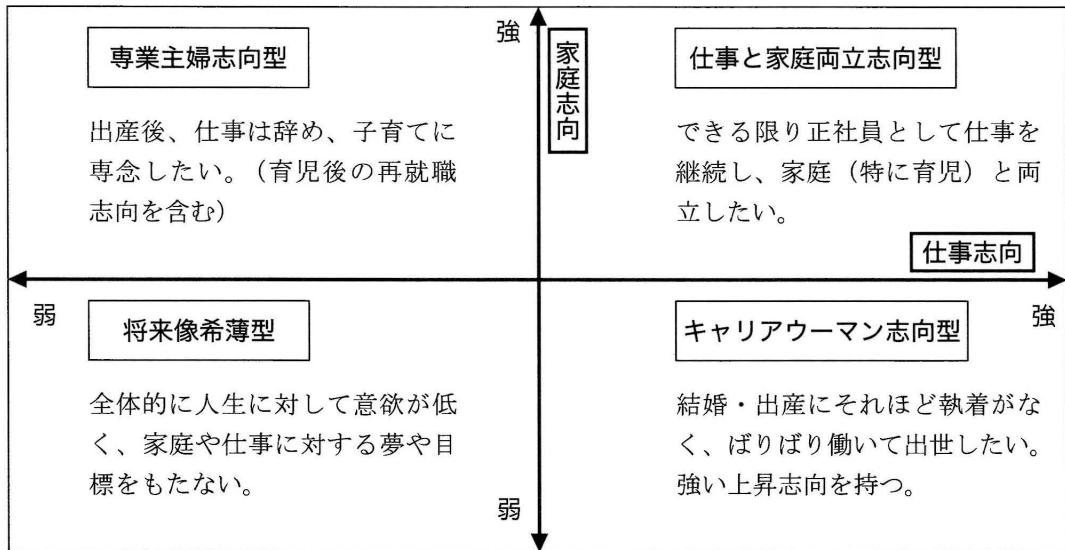
さらに、女性のライフキャリアを理解するための授業として、働く女性を招き、講演してもらい、生き方・働き方のロールモデルとするものや、働く女性を取り巻く労働市場の現状や変化について学ぶ講義、男女共同参画やワークライフバランスをテーマとした講義が多くの大学で取り入れられている。このように女性の生き方・働き方の多様化や女性を取り巻く労働市場の変化等を踏まえ、女性のニーズに合ったキャリア教育を目指している傾向がみられた。

ここまで述べてきたように、現代GP採択校に共通するキャリア教育内容として、①専門職育成のための女性の具体的キャリアモデルの提示、②キャリア教育の正課内および正課外を統合する総合的な取組、③段階的に職業観・キャリア観を形成するようなカリキュラムの導入、④女性のライフコースの多様化や女性に関わる労働環境等を踏まえたキャリア教育の4つがあげられる。これらの内容は、女子大学だけでなく、男女共学の大学においても参考になるものである。但し、冒頭にあげたように女子学生の性別役割分業観は依然として強く、同じ女性でも将来像や家庭観・職業観には個人によって大きな差があると推察される。そこで次に女子学生がどのような志向を持つのか、具体的なキャリア・ニーズを探っていききたい。

### 3. 将来像に関する女子大生のタイプ

3では、女子学生のキャリアを含めた将来像、つまりライフコースにより、女子学生を類型化する。なぜなら女子学生の性別役割分業観、社会進出志向は、それぞれの価値と一致したライフコースに結びついており、キャリアプラン選

図3-1 女子学生の将来のイメージに関するタイプ



筆者作成

扱の際の判断基準となるからである<sup>10</sup>。女子学生の類型化は、筆者自身のこれまでの教育経験に基づき提示する。この枠組みは、筆者の教育経験から引き出されたものであり、限定的なものである。しかしながら、女子学生のキャリア形成上のニーズを探る上で暫定的ながら一つの分析視座を提供できるのではないかと考える。

筆者は、A大学にてキャリア関連科目を担当しており、2009年には、経済学部を中心に1年次から4年次まで584名の学生が履修し、内女子学生は約2割の112名であった。この講義の狙いは、個々の明確な職業イメージや働く上での価値観の形成につなげることを目的としている。それを追求するために、キャリア主体から見た内外の2つの要因を柱としている。ひとつは、雇用環境を理解した上で職業や業界等への理解につなげることであり、いまひとつは、キャリアに関する基礎的な理論を踏まえた上で自己理解や他者との関係性を考えることである。さらに、女性労働に関わる税制や社会保険制度、男女共同参画や育児支援に関わる法整備、女性の雇用の現状と課題等についても盛り込んだカリキュラムとなっている。

この講義で提出された106名の女子学生のレポートの「男女ともに働き子供を育てることに関する考え」の記述を分析した結果、明確な特定は難しいものの、「将来の家庭と仕事のイメージ」についておおよそ次のようなタイプに分類できた。女子学生のキャリアに関するタイプは、縦軸に「家庭志向」の強弱、横軸に「仕事志向」の強弱をとることで、「仕事と家庭の両立型」、「キャリアウーマン志向型」、「専業主婦志向型」、「将来像希薄型」という4つに分類することができた<sup>11</sup>。これは、図3-1のように「女子学生の将来のイメージに関するタイプ」を選別するための枠組みとして提示できる。106名の女子学生の内、「仕事と家庭の両立型」は約68.9% (73名)、「キャリアウーマン志向型」は約8.5% (9名)、「専業主婦志向型」約17.0% (18名)、「将来像希薄型」が0% (0名)、将来に関するイメージが特定できず分類不能が約5.7% (6名)であった。

そこで、まず4つのタイプ別に女子学生の特徴をあげてみたい。

最初に、仕事志向および家庭志向の両方が強い「家庭と仕事の両立型」と特定される女子学

生は約7割で多数派であった。女性労働の促進に関する法整備が進み、企業の育児支援が広がり、女性の継続就業が容易になってきた現状に関する講義を踏まえてか、「家庭と仕事両立型」は、「仕事をしたら、なるべく長い間続けたいと思っているので、子供ができてても育てやすい職場についたら理想だし、就職先を選ぶ時の条件でも見るポイントのひとつだと思う」、「育児は女性がするという概念は間違っていると私は思う。育児は協力していくのがベストだと考えている」といった考えを持つ。このタイプの学生は、結婚や出産にも意欲的であり、継続就業したいという意向を持っている。育児休業取得が進み、休業中の社会保険料の支払い免除等なされ、仕事と家庭を両立できるようになってきたことを肯定的に受け止め、男性にも家事や育児への参画を希望している。

次に仕事志向が強く、家庭志向が弱い「キャリアウーマン志向型」の学生は、8.5%と少数だった。彼女たちは、結婚や出産・育児を否定している訳ではないが、それほど子供を持つことに執着はなく、仕事を生きがいにしていきたいといった考えが強い。たとえば、「私だったら、仕事が楽しくてやりがいを感じ、ずっと続けたいと思った場合には子供を持つことをあきらめる」、「将来、子育てと仕事のどちらかを選べと言われたら、仕事を取ると思う。なぜなら、その仕事をするために今まで勉強してきたのに、子育てをするために仕事を辞めなければいけないというのは納得がいかないからである」といったものである。専門職にしても総合職にしても、男性と互角に渡り合って仕事をしていきたい、昇進して管理職を目指したいといった仕事に意欲的なタイプの学生である。中には特に結婚を希望しない学生も存在する。結婚や出産にまで想像が及ばないことが考えられるが、家庭志向よりも仕事志向が強いタイプである。

次に仕事志向が弱く、家庭志向が強い「専業主婦志向型」のタイプの学生は、17.0%存在した。彼女たちは、働くことに否定的な訳ではないが、仕事を退職し育児に専念したいという意

向を持つ。たとえば、「私は子供がまだ小さいうちは親のどちらかが側にいてあげるべきだと思うので男女ともに働き子供を育てることは良いこととは思わない。子供には寂しい想いはさせたくなく、自分たち親が望んで産んだ子供なら、子供が一人前になるまでは側で見てあげるべきだと思う」、「私の場合は、結婚して子供ができれば、もう働く気は起きないと思う。子供にとって、両親が共働きで家にいないというのは悲しいことではないかと思う」というように、特に女性が育児に専念すべきであるという性別役割分業の考え方が強い。女性の就業継続が容易になっていることや、女性が出産により労働市場から退出した場合の経済的損失の大きさ等について講義した後でも、2割弱の女子学生が将来育児に専念することを希望しており、根強い専業主婦志向であると思われる。但し、彼女たちの中には、ある程度子供が大きくなり、手が離れたら社会復帰したいと考えている者が多い。再就職については、非正規社員希望か、正規社員希望かは特定できなかった。

最後に、家庭や仕事に対する夢や目標に乏しく、人生に消極的で、且つ将来像が漠然としている「将来希薄型」タイプは、レポートからは明確に特定できる女子学生は存在しなかった。しかしながら、将来のイメージが特定できない分類不能の学生が5.6%存在した。何となく大学に進学し、将来の家庭像も持たなければ、大学卒業後、必ずしも就職しなくても良いと考える将来像が希薄な学生は、実際にはわずかでも存在するのではないかと推察される。

#### 4. 各タイプの女子学生に必要なキャリア教育

それでは、前述した女子学生のタイプを踏まえ、彼女たちにどのようなキャリア教育が必要かを検討してみる。まずは、個々の学生が希望するライフコースからキャリアをどのように築いていくか考えさせることが望まれる。ライフコースとして、結婚するのか、子供を持つのか、

表4-1 女子学生のタイプ別によるキャリア教育のニーズ

タイプ	特徴	キャリア教育のニーズ
仕事と家庭 両立志向型	仕事だけでなく、結婚や出産にも意欲的であり、育児をしながら働き続けたい。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業継続を前提としたキャリアプランの作成</li> <li>・希望する職種や業種、企業が、就業継続が可能な環境にあるか、就業継続にあたってどのような問題が考えられるか、出産・育児をしながらどのようにキャリアを築いていけば良いか等の検討</li> <li>・育児休業を含めた具体的なキャリアパスの提示</li> <li>・自己の譲れないこだわりを確認させ、そのこだわりに合致する企業や職種に就職の選択に視野を広げさせる</li> </ul>
キャリアウーマン志向型	家庭よりも仕事志向が強い。男性と互角に仕事をしていきたい、昇進して管理職を目指したい。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・希望する職種や業界、企業が、自分の希望するライフコースと合っているのかの検証</li> <li>・女性の登用が進んでいる企業・業種研究等</li> <li>・具体的なキャリアパスの提示（総合職・専門職等）</li> <li>・二者択一ではなく、仕事も家庭も選択することが可能になってきている現状の認識</li> </ul>
専業主婦志向型（再就職型含む）	出産後、仕事を一旦辞めて育児に専念したい。子供が大きくなったら再び働きたい再就職型を含む。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正規社員を一旦離職した後の再就職の難しさや経済的な損失の大きさを認識させる</li> <li>・起業、フリーランス等の就業も想定した柔軟なキャリアプランの検討</li> <li>・一旦離職し再就職するのであれば、高い専門性を身につける、学習活動を行う等、キャリア開発の必要性を認識させる</li> <li>・キャリアに対する価値観は仕事をする中で変化していくものであることを認識させる</li> </ul>
将来像希薄型	将来のイメージが希薄。家庭や仕事に関する夢や目標をあまり持たない。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎学力や基礎的な職業能力の向上を目指す</li> <li>・生きることや仕事をする意味を考えさせ、親からの経済的・精神的自立を果たす心構えを形成させる</li> <li>・どのようなライフコースやキャリアを希望するかを検討</li> <li>・夢や目標を持たせた上で、現在の学習が将来につながっていることを理解させ、今何をすべきかにつなげさせる</li> </ul>

筆者作成

何人くらい子供を持つのか、どんな働き方をしたいのか、どのくらい収入を得たいのか、仕事に求めることは何か等である。当然ながら明確なプランの設定はできないが、ある程度イメージをさせることが望まれ、労働環境の変化も、考慮させる必要がある。希望するライフコースやキャリアにより、4つのタイプの各女子学生に対して、表4-1にまとめたようなキャリア教育が必要と思われる。

まず、「仕事と家庭の両立型」に対しては、子育てをしながらの就業継続を前提に、自己のキャリアを考えさせる必要がある。自分の希望する職種や業種、企業が、就業継続可能な環境にあるか、就業継続にあたってどのような問題が考えられるか、出産・育児をしながらどのようにキャリアを築いていけば良いか等を検討させる。なぜなら、武石が指摘するように、女性労働者に対する雇用管理制度は企業間により大きな格差が存在し、制度のレベルに多様性が存在しているため、それが女性のキャリアに及ぼす影響を分析する意義が大きいからである<sup>12</sup>。場合によっては、希望する職種等と自己のライフプランが合致しないことも考えられる。自分のどうしても譲れないこだわりが何かを確認させ、そのこだわりに合致する企業や職種に就職の選択を広げさせることが必要と思われる。

次に「キャリアウーマン志向型」の学生については、同じく希望する職種や業界、企業が、自分の希望するライフコースと合っているのかの検討させることが課題である。たとえば、女性の定着率が低い、または管理職への登用が進んでいない保守的な企業等では、思い描いたキャリアを築くのは非常に困難かもしれないことを理解させることが必要である。また、仕事か家庭かの選択ではなく、企業によっては両立支援策の実施によって、仕事も家庭も選択することが可能になってきている現状も認識させることが望まれる。

「専業主婦志向型」については、正規社員を一旦離職した後の再就職の難しさや経済的な損失の大きさを自覚させた上で、再就職するつも

りであれば、それなりの心構えで、自己の強みとしての高い専門性を身に付け、再就職が可能なキャリア開発を計画させることが望まれる。たとえば職務経験を活かして同じ業界・職種での再就職を目指すとか、再就職をスムーズにするような資格を取得するとか、場合によっては、起業する、フリーランスで仕事をするといった柔軟なキャリアプランを視野に入れさせる。さらに、現在は専業主婦を志向していても、仕事をしていく中で自己の価値観は変化していくものであることも認識させることが望まれる。

最後に、「将来像希薄型」については、まず興味や意欲を引き出すことが重要である。基礎学力の向上ともに、社会人として必要とされるコミュニケーション力やビジネス・マナー等の基礎的な職業スキルの習得を身につけることによって、自信をつけさせることが必要である。また、生きることや仕事をする意味を考えさせ、親からの経済的・精神的自立を果たす心構えを形成させ、その上でどのようなライフコースやキャリアを希望するのかを検討させることが望まれる。

これらの4つのタイプの内訳は、共学や女子大、専攻や学風によって大きな違いがあると考えられる<sup>13</sup>。女子学生に対するキャリア教育を進めるにあたっては、各大学・学部において女子学生の主なタイプを見極め、そこに重点を置きつつ、多様なタイプの学生に個別に対応する方法の検討が望まれる。

## 5. 女子学生に対するキャリア教育の方向性

最後に、現代GP採択校から抽出された女子学生に向けたキャリア教育のエッセンスと女子学生のタイプ別キャリア・ニーズから、女子学生に焦点をあてたキャリア教育の方向性を示したい。

筆者が女子学生のタイプに関わらず全体の学生に必要と考えるキャリア教育は、女性が働くことに関するしっかりとした心構えや覚悟の形成を図ること、および職業に関する具体的な



「イメージ力」を高めることの2点である。

まず、女子学生自身がどのような生き方・働き方を選択するにせよ、働くことは社会人として経済的・精神的自立を果たすためにごく当たり前であることを認識させることが必要と考える。女性を取り巻く労働環境が変化し、女性の就業継続が容易になってきている現状、正規社員を一旦離職した場合の経済的損失の大きさ、男性側の意識の変化<sup>14</sup>等を踏まえ、経済的・精神的自立のために自分はどのようにキャリアを築いていくのかを検討し、暫定的な職業選択につなげさせる教育が必要である。

また、職業に関する具体的な「イメージ力」を高めるために、どのようなキャリアモデルが存在するのか、具体的な事例を提示する必要がある。

武石は、女性のキャリア展開に、典型的な男性の正規社員のキャリアが目指すべきモデルとは成り得なかったことを指摘している<sup>15</sup>。女性の場合、結婚や出産などに影響を受けて、仕事を中断したり、柔軟な雇用形態での働き方を選択しやすい。そして、家庭も含めた個人のキャリアの将来像は、これまで育ってきた家庭環境に大きく影響を受ける。レポートにも母親の働き方が多々記述されていたように、女性の場合、父親よりも同性である母親の生き方に大きく影響を受けている<sup>16</sup>。嘉本の調査によると、ずっとフルタイムで働き続けている母親は、将来就業継続を希望する女子学生にしかみられないという顕著な特徴が存在するという。つまり、嘉本の調査によると、専業主婦志向の学生の中には、学校卒業後からずっとフルタイムで働き続けている母親が存在しないことになる<sup>17</sup>。このようなことを踏まえると、大きく影響を受ける母親のライフコースは、場合によってはキャリアモデルとしては現状と大きくギャップがあるといえる。母親の生き方といった狭い意味でのキャリアモデルだけではなく、現代において、働く女性の様々なキャリアモデルを提示することが必要である。そこから「こんな風に女性が働ける企業や職業もある」「自分の能力は社会

でこんな風に活かせそうだ」「社会の中でこんなことを実現していきたい」といった「気づき」を得ることが必要である。たとえば中央大学理工学部の事例であげたように、具体的なキャリアモデルを学び、自身の持つ欲求や才能や価値と結び付けて行く教育が必要である。

さらに、現代GP採択校から抽出された共通のエッセンスを踏まえ、女子学生に対する総合的キャリア教育として盛り込むべき内容は、以下の6つにまとめられる。

- ① 労働市場の変化、女性就労の実態や方向性の認識を図る
- ② 女性の多様なキャリアモデルを提示する
- ③ 自己を分析させる（目指すライフコース・働き方、自己の知識やスキル等の検討）
- ④ 自己の希望と社会環境のすり合わせをさせる（自己の希望するライフコースと希望する職種や業種が一致しているかの検討、雇用の現状の認識、求められる知識やスキルの認識等）
- ⑤ 基礎的な職業スキルの習得（コミュニケーション能力やビジネス・マナー等）
- ⑥ 大学における学習と将来のキャリアを結びつける目標設定（何を学び、目指すのか、目標設定および手段・方法の明確化）

ではこの6点を実際に大学において、どういう形で盛り込み、推進していくべきかという点、個々の大学で違いがあっても当然である。大学によって、規模（総合大学か単科大学か、学生の人数等）、専攻（たとえば保育士、薬剤師のように専門職養成を目指すもので、将来像は明確か）、本稿で提示した女子学生の4つのタイプの内訳、キャリア教育に投じることのできる経営資源（人的資源や予算）は全く違う。

実際の大学におけるキャリア教育の推進は、その規模によって3つの方向性があるのではないかと考える。第一に、初歩段階として、正課外のプログラムであるキャリアセンターや就職部・課のキャリア支援を充実させることである。出口としての就職支援だけではなく、学生の将来のキャリア形成を見据え、上記6点の内容に

沿ったカウンセリングやセミナー等のプログラムを実施し、入学から卒業までの段階的なトータルサポートとして行うという方法である。

第二に、さらに進めて、正課外だけのキャリア支援ではなく、正課内にキャリア関連科目を導入することである。キャリア基礎論（雇用環境の変化の認識、キャリアの考え方、自己分析、自己のキャリアプランなどを盛り込んだもの）を低学年次に設置し、早い段階での職業観醸成を目指したり、インターンシップを単位認定するといった方法である。

第三に、現代GPの事例で取り上げたように、大学全体または学部全体で専門教育に関連させ、体系的にキャリア教育を組み込む方法である。どのような学生を育成するのか、教育理念等との整合性も図りやすいが、反面、大々的に導入した場合、変更が容易ではないということや、教職員の負担が大きいことが課題である。

いずれの方法をとるかは各大学における選択になる。それぞれの大学や学部における女子学生の4つのタイプの内訳をよく見極め、各大学・学部の現状とニーズに合った独自性のある教育が必要と考える。

女子学生に焦点をあてたキャリア教育を推進することは、性別役割分業を越えて、女性が自律的にキャリア形成し、男性と協力しながら家庭生活を送ることで、充実した自分らしい人生を送ることにつながり、まだ社会に出ていない女子学生にとって有効で、必要性の高いものであることを強調したい。

本稿では、女子学生を対象とするキャリア教育について検討したが、仕事と家庭の両立に関するキャリア教育は、男性に対しても同様に必要なものである。配偶者間のキャリア観や家庭観のマッチングは男女ともに幸せな人生を送ることに深く関係していると思われる。男性に対するワークライフバランスの観点からのキャリア教育もひとつの検討すべき大きな課題である。今後大学におけるキャリア教育をさらに様々な側面から研究していきたい。

## 注

1 文部科学省（2004）「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告者」（平成16年1月公表）によると、キャリア教育とは、端的には、「一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」としている。本稿では、「学生が自己の将来像を描き、それに基づき主体的に進路を選択でき、将来像の具現化に向けて行動する能力や態度を育てること」と定義する。

2 ここでの「女性の就業継続」とは、女性が正規社員としての職を辞することなく、結婚や出産を経ても、仕事を継続することである。

3 「キャリア形成」とは、「職業に関連した知識やスキル、興味や価値観を発展させていくこと」と捉える。

4 内閣府の「2009年版 男女共同参画白書」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考える女性は、20歳代で36.6%となっており、60歳代の40.2%に次いで多く、若い女性に性別役割分業の考え方が強い傾向がみられる。

5 神田通子、清原みさこ（2000）第3章「キャリアパターン意識の構造」神田通子、女子教育問題研究会編『女子学生の就業意識』勁草書房、65～115頁。神田らは、女子大学生へのキャリアパターン意識の調査から、「子どもが小さいうちは母親が育児に専念すべきだ」という意識が女子学生に広く浸透していて、職業継続型意識の形成を困難にしていると指摘している。また、東京都内のA女子短期大学の女子学生を対象に行った「2007年度学生生活調査」でも、「将来の人生・進路について」の問いで、「専業主婦」志向が5%、「就職し、生活環境の変化にあわせて専業主婦」志向が30%、「就職し、一時的に専業主婦になるが、条件が整えば再就職」が40%で合わせて、75%の女子学生が将来の人生において専業主婦をイメージしている。一方「就職し、できるだけ長く勤める」が15%、「わからない、想像できない」が7.2%という結果であった。

6 内閣府「平成21（2009）年版 男女共同参画白書」共働き世帯数の推移をみると、平成20年（2008）、共働き世帯数が1011万世帯、専業主婦のいる世帯が825万世帯と共働き世帯の方が多く、平成3年（1992）頃からその割合は逆転している。

7 青島祐子（2001）『女性のキャリアデザイン』学文社 子供が小さいうちは家庭に入り、家事・育児に専念し、子供の手が離れたら再就職するという生き方は、多くの女性にそして男性にも支持されるライフパターンである。しかし。現実にはこの中断再就職という生き方はそれほどたやすい

ものではなく、いったん定着した生活のパターンを再構築するのに大きな勇気とエネルギーが要ると指摘している。厚生労働省の「平成20(2008)年版 働く女性の実情」によると、正社員比率は、男性の大学院・大学卒業業者では幅広い年代で8割を超えているのに対し、女性の大学院・大学卒業業者では、卒業後の20～24歳が78.5%と最も高い割合で、年齢階級が高いほど、正社員の比率が低くなる傾向があるという。女性の育児休業取得率は9割近くに達しているものの、その一方で第一子出産を機に退職する女性の割合は7割前後と依然高い比率にある。

8 本田由紀(2001)第8章「ジェンダーという観点からみたフリーター」小杉礼子編『自由の代償/フリーター 現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構、149～174頁。本田は、女性フリーターの中には典型的な「パラサイト・シングル」が確かに存在し、比較的階層的指標が高い20代半ば以降の女性フリーターは多かれ少なかれ「結婚を待っている」者がほとんどであると指摘している。

9 森山廣美(2007)「大学におけるキャリア教育」『四天王寺国際仏教大学院紀要44号』、309～319頁。

10 嘉本伊都子(2004)「女子学生のライフコース設定と就労意識 —2003年度質的社会調査を通して—」『京都女子大学現代社会研究 第7号』63～81頁。嘉本によると、伝統的な役割分業を支持する者ほど、結婚後は家庭志向的なキャリアプランを持ち、女性が今よりもっと社会進出を果たすべきという価値を持つ女性は、職業志向的なライフコース観を持つ傾向がある。

11 縦軸の「家庭志向」は、特に子育てを中心とした志向である。

12 武石恵美子(2006)『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房。

13 木村敬子(2000)第5章「学校のジェンダー文化と職業意識」神田通子、女子教育問題研究会編『女子学生の就業意識』勁草書房、147～174頁。木村は、女子大学生に対する調査から、女子大と共学大でジェンダー文化に違いがみられ、脱伝統的文化は共学大に、伝統的文化は女子大に多く、専攻別にみると、社会科学および教育が脱伝統的文化と、人文科学が伝統的文化と結びついているとしている。また、希望するキャリアパターンとの関係では、脱伝統的文化にいる女子学生は職業継続型志向が56.8%を占め、短期・無職型が11.6%と少ないのに対し、伝統的文化にいる女子学生は、職業継続型が40.4%と少なく、パート再就職と短期・無職型が多くを占めていると述べている。

14 国立社会保障・人口問題研究所(2005)「第13

回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 独身者調査の結果概要」によると、男性が期待する女性のライフコースとして、専業主婦コースが12.5%、再就職コースが38.7%、合わせて51.2%と過半数だが、両立コースは、28.2%にのぼり、前回2002年の18.7%から急増している。同じく未婚の女性の予定のライフコースも、専業主婦コースが11.7%、再就職コースが37.1%、合わせて48.8%となっているが、両立コース20.9%と2002年の調査より増加している。

15 前掲12と同じ

16 大道和美、山村直子(2000)第4章「キャリアパターン意識の構造」神田通子、女子教育問題研究会編『女子学生の就業意識』勁草書房、117～145頁。大道らは、母親の就業形態が家庭のジェンダー文化に大きな影響を与えていると考察している。

17 前掲10と同じ

## 参考文献

朝日新聞社×大学ランキング「東海の大学力 特集 大学 金城学院大学のキャリア支援力」

<http://www.asahi.com/ad/clients/daigakuryoku/kinjo/>

上西充子編著(2007)『大学のキャリア支援—実践事例と省察』経営書院。

大阪樟蔭女子大学HP 現代GP <http://www.osaka-shoin.ac.jp/univ/gp/2007/generic/index.html>

お茶の水女子大学HP 現代GP <http://sec.cf.ocha.ac.jp/cagp/>

京都光華女子大学HP 現代GP平成19年度報告書 <http://www.koka.ac.jp/files/gphoukoku19.pdf>

現代GP平成20年度報告書 <http://www.koka.ac.jp/files/gphoukoku20.pdf>

京都女子大学HP 現代GP <http://gp.kyoto-wu.ac.jp/?outline>

金城学院大学HP 現代GP取組 <http://www.kinjo-u.ac.jp/gp/index.html>

広田照幸(2002)『<理想の家族>はどこにあるのか?』教育開発研究所。

神戸女学院大学HP 現代GP <http://www.kobe-c.ac.jp/cdp/index.html>

国立教育政策研究所編(2007)『キャリア教育への招待』東洋館出版社。

小杉礼子、堀有喜衣編(2006)『キャリア教育と就業支援』頸草書房。

小杉礼子編(2007)『大学生の就職とキャリア』頸草書房。

齊藤毅憲監修、菊地達昭、合谷美江編著(2007)『キャリア開発論』文眞堂。

聖徳大学短期大学部HP 現代GP

[http://www.seitoku.ac.jp/tandai/sougoubunka/Bisosie\\_hp/gaiyou/](http://www.seitoku.ac.jp/tandai/sougoubunka/Bisosie_hp/gaiyou/)

鈴峯女子短期大学HP 現代GP

[http://www.suzugamine.ac.jp/department/childhood\\_care/gp/index.html](http://www.suzugamine.ac.jp/department/childhood_care/gp/index.html)

谷内篤博（2005）『大学生の就業意識とキャリア教育』頸草書房。

中央大学HP 現代GP

[http://www.chuo-u.ac.jp/chuo-u/gp/b09\\_12\\_02\\_j.html](http://www.chuo-u.ac.jp/chuo-u/gp/b09_12_02_j.html)

東京女子大学HP 現代GP

<http://office.twcu.ac.jp/job/career/gp-careertr ee.html>

独立行政法人国立女性教育会館（2006）

「女子大におけるキャリア教育・就職支援に関する状況 全国女子大学の調査結果報告書」

中井美樹（2000）「若者の性役割観の構造とライフコース観および結婚観」『立命館産業社会論集 第36巻3号』117～127頁。

福岡女子大学HP 現代GP

<http://www.fwu.ac.jp/gendaiGP/index.html>

文部科学省「平成18年度現代的ニーズ取組支援プログラム選定取組の概要及び選定理由」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/18/07/06072402/009/001.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/07/06072402/009/001.htm)

文部科学省「平成19年度現代的ニーズ取組支援プログラム選定取組の概要及び選定理由」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/19/07/07072005/003/005/001.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/07/07072005/003/005/001.htm)