

座長 安達智子
竹下美恵子

9:35～ 9:55	S11	若者のキャリア意識と性役割態度 ー平等主義者は意識が高い？ー	安達智子	大阪教育大学
10:00～10:20	S12	早期目標設定による自己実現型就職活動の影 ー航空会社のCAやGSを目指す首都圏女子学生は、他 の職業選択肢を広げられるかー	古澤有可	ストラッセ東京
10:25～10:45	S13	女性の初期キャリアを支援する短大教育のあり方 ー卒業生インタビューを通じたカリキュラム評価の試み ー	○ 長田尚子 武田るい子 村田信行	清泉女学院短期大学 清泉女学院短期大学 清泉女学院短期大学
10:50～11:10	S14	女性の職場環境とキャリア開発 ーペット関連企業を中心にー	○ 赤羽根和恵 熊倉瑞恵	ヤマザキ学園大学動物看護学部 愛国学園大学人間文化学部
11:15～11:35	S15	女子短期大学生の仕事の価値観に関する研究 ー職業インタビューのワークが仕事の価値観に与える影 響ー	永柄真澄	佐賀女子短期大学
11:40～12:00	S16	看護学生の職業価値観がライフキャリアに及ぼす影響 ーキャリアモチベーションを含めた分析ー	○ 竹下美恵子 佐久間佐織 市川恭子 小澤香奈恵	岐阜大学医学部看護学科 愛知きわみ看護短期大学 愛知きわみ看護短期大学 愛知きわみ看護短期大学

若者のキャリア意識と性役割態度 —平等主義者は意識が高い？—

安達 智子
(大阪教育大学)

1. 問題の背景

21世紀の初頭、わが国では、フリーターや新卒無業者の問題が深刻化した。そのなかで、自分にしか出来ない何かがあるはずだ、やりたいことを仕事にしたい、けれど今はまだ動かない、こうした考え方が若者のキャリア選択を難しくさせているとの指摘がなされた。それを受けて安達(2004)は、「適職信仰」「やりたいこと志向」「受身」の3側面から現代の若者に特徴的なキャリア意識を測定することを試みた。

続く研究では、これら3側面について学生と社会人を対象に様々な角度から検討するなかで、こうした考え方は、今どきの学生に限らず社会人にもみられること、また、必ずしもネガティブな傾向と断定できないことなどを見出してきた(安達, 2008, 2009)。その一方で、こうした意識の男女差に着目したアプローチは十分ではなかった。就職活動や入職、その後の生活においても、性別による有形無形の影響を見過ごすことは出来ない。

たとえば、就業自己イメージの研究(下斗米・風間, 2005)において、女子学生は、独自性が発揮できそうだというイメージと就業への希望が関連するという特徴が報告されている。また、経済的自立や家計の担い手としての圧力が少ない女性の場合、やりたいことへの志向が男性より強くなるかもしれない。一方、就職活動やその後の昇進・昇格において自己の性別がプラスに働くことが多く、豊富な成功モデルに恵まれた男性のほうが女性より適職信仰が高くなることも予測される。また、自立への圧力が男子より少ないならば、女子は受身の傾向が強くなるかもしれない。

さらに、生物学的性にジェンダーの視点をくわえるとどうだろう。性別だけでは説明し切れないキャリア意識の変動をジェンダーによって説明出来るのではないだろうか。例えば、男性のなかでも、平等主義的な性役割観をもつ者は、女性と同

じかそれ以上にやりたいことへの思いが強くなることが予測される。また、女性であっても平等主義的な性役割観をもつならば、男性と同じかそれ以上に適職信仰が高くなることもあるだろう。このような論点から、本研究ではキャリア意識の3側面について、学生／社会人の比較という視点に、性別と性役割態度の視点をくわえて検討する。

2. 方法

(1)調査の実施

登録モニターを対象としたインターネット調査により540名(男性278・女性262)から有効回答を得た。平均年齢は30.12歳($SD=11.14$)、そのうち264名が大学生で、276名が既卒社会人であった。

(2)使用尺度

キャリア意識：安達(2004)より「適職信仰」9項目、「受身」9項目、「やりたいこと志向」10項目の3尺度28項目を使用した。

性役割態度：鈴木(1994)による平等主義的性役割態度スケール短縮版(SESRA-S)の15項目を使用した。回答はいずれについても5段階評点を採用した。

3. 結果

(1)尺度構成

因子分析法(最尤法・プロマック回転)を用いてキャリア意識の下位構造を確認したところ、原版と同様の3因子構造が得られた。 α 係数はそれぞれ $\alpha=.87 \sim \alpha=.89$ であった。尺度得点の平均値を算出したところ、適職信仰は3.16($SD=0.67$)、受身は2.80($SD=0.70$)、やりたいこと志向は3.46($SD=0.58$)であった。平等主義的性役割態度は1因子構造を確認したうえで、尺度得点の平均値を算出した。信頼性は $\alpha=.898$ であった。

(2)身分・性別・性役割態度による差異

平等主義的性役割態度のパーセンタイル順位得点にもとづき、調査対象者を平等主義的性役割態

早期目標設定による自己実現型就職活動の影
—航空会社の CA や GS を目指す首都圏女子学生は、他の職業選択肢を広げられるか—

古澤 有可
(ストラッセ東京、キャリアコンサルタント)

1. 問題意識と研究の目的

キャビンアテンダント（以下「CA」）やグランドスタッフ（以下「GS」）を目指す女子学生の中には、大学入学以前から長期間準備をし、新卒採用試験を受ける者がいる。しかし、彼女たちが CA や GS の内定を獲得できなかった場合を想定し、それ以外の職業選択肢をもつことが望まれる。よって、本研究の目的は、意欲的に CA や GS を目指し続けた女子学生が、それ以外の職業選択肢に目を向けることができた場合、彼女らのキャリアを遡り CA や GS 以外の選択肢を持てた要因を探り当てること、キャリア支援上の示唆を得ること、とした。

課題設定に際しては、学校の「やりたいこと」や「好き」を進路の出発点とするキャリア教育と、「やりたいこと（仕事）」を先に見つけると、自分の力量や現実の環境の見直しを避け、職業の幅をせばめる者もいるのでは、の考えにも着目し、次の様に設定した。

課題 1 「あこがれの職業へのこだわりの要因を検証する」

課題 2 「あこがれの職業以外の職業選択肢を持てた場合、その要因について検証する」

2. 研究方法

本調査の対象者は、首都圏の大学に通う採用基準を満たす女子学生で、早期に CA や GS を目標に設定し意欲的に就職活動を行う者 18 名とした。筆者がインタビュアーを行い、半構造化インタビューでキャリアヒストリー

を語ってもらった。調査期間は、採用試験後の、2011 年 5 月ごろから 10 月までとした。

3. 調査結果と分析

本研究では、時系列で時期を区切り、時期ごとに CA や GS 以外の選択肢を持てたか否かで分類し、図のように 2 つの大きなカテゴリー（【一直線型】と【選択肢出会い型】）とそれらの下位 5 つのタイプに分類した。

さらに、課題 1 と課題 2 を解決すべく見出された 7 つの「視点」で、タイプ別に調査結果を導き出した。（①CA や GS を目指すきっかけと、子どもの頃に CA や GS へのあこがれを示した時の周囲の反応、②語学学習と CA や GS の結び付き、③特定のグループへの帰属意識と＜負けず嫌い＞の関係、④キャリア上の挫折経験、⑤異質な人や環境へ飛び込む力と、そこから気付きを得る力、⑥人生の転機での選択基準、⑦職業観や就労観の成熟度と CA や GS 志望の関係）そして、その

タイプ(型)		大学入学以前	大学3年10月まで (エントリー前)	10月から3月中旬 まで(説明会中)	CAやGS採用試験 中(3月中旬～4年 生5月中旬)	CAやGS採用試験後(5 月中旬)
【一直線型】	＜一直線非 内定型＞	CAやGSへの あこがれ	→	CAやGSへの職 業理解を深め るまたは深め ない	→	CAやGSに内 定せず、他の 選択肢もない
	＜一直線内 定型＞				→	CAやGSに内 定
	＜一直線挫 折変更型＞				→	CAやGSまた は他の選択肢 で就職活動を 進める
【選択肢 出会い型】	＜就活時選 択肢出会い 型＞	→	他の選択肢も 考え始める	→	他の選択肢も 同時に就職試 験を受ける	CAやGSまた は他の選択肢 でやや早期の 内定
	＜就活前選 択肢出会い 型＞			→	他の選択肢も 同時に就職試 験を受ける	CAやGSまた は他の選択肢 で早期の内定

図：CA や GS からの職業選択肢の広がりタイプ分け

女性の初期キャリアを支援する短大教育のあり方

ー卒業生インタビューを通じたカリキュラム評価の試みー

○長田尚子

武田るい子

村田信行

(清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科)

問題と目的

本学国際コミュニケーション科では、学生のキャリア形成支援を念頭に、カリキュラムと授業形態の改革が継続的に進められ、2010年度から新カリキュラムでの学科運営が始まっている。その過程における2つの学科共同研究、「学生のコミュニケーション力養成カリキュラムとしての学外活動の効果的運用の研究ープロジェクト型学習の開発、地域団体との連携、学内外行事への企画参加などを通して」と「キャリア教育研究ー長野地域の企業に送りこむべき学生像、学生のキャリア基礎力養成の方法、そして望ましいキャリア形成支援のあり方について」を通じて、新カリキュラムの成果評価の必要性が認識されるようになった。

新カリキュラムの成果を検討し、継続的な改善に繋げるためには、個別授業の分析・評価(例:長田・村田, 2011)の積み重ねはもとより、卒業後も含めた多角的な検討が必要となる。そこで、移行中の新カリキュラムに参加した卒業生を対象に郵送とインタビューによる調査を開始し、カリキュラム評価を段階的に進めている(武田・長田・村田, 2012)。本報告では卒業生インタビューの内容を、初期キャリア形成の観点から検討し、新カリキュラムの評価と短大教育のあり方を考察する。

本学における卒業生調査の概要

卒業生調査は2008年から2010年の3年間に卒業した285名を対象に、2011年2月から3月に郵送法で行い、有効回収率は20%(57名)であった。調査票は、短期大学コンソーシアム九州による調査項目を参考に構成した。調査票への回答があった卒業生に対し、業種別に2、3名ずつインタビューを依頼し、業務内容、困難への対応力、短大教育の効用等についてフォーカスインタビューを実施し、12名の回答を得た。

調査票に基づく回答の集計データからは、武田・長田・村田(2012)にまとめられているように、本学科の教育内容に対して卒業生が一定の評価を与えていることが考察された。一方、卒業生がそれぞれの職場でどのようなコンピテンシーを発揮しながら働いているのか、そのコンピテンシーは新カリキュラムが目指しているものに相当するのか、そしてさらに、女子短大卒業生が初期キャリアを形成していく上で望ましい方向で発揮できているか等について、具体的に把握することは難しい。このようなことから、調査票によるデータを補完する形で、インタビューを企画・実施した。

短大卒業生のキャリア形成

従来、本学科卒業生が就く職業として、事務職が一般的であった。近年職業が多様化する傾向にはあるが、女性事務職のキャリア形成の特徴を把握しておくことは、女子短大生の初期キャリア形成を支援するための参考になると考えられる。

貿易事務における女性事務職のキャリア形成を分析した小玉(2004)は、女性が担当する事務は補助的性格が強いといわれるが、難易度が高いものまで多岐にわたり、現場におけるインフォーマルなキャリア形成がなされてきていること、その結果、キャリア形成に関して個人差が大きいことを指摘している。補助的職務からスタートし、フォーマルな育成がなされない場合もある中、多様なキャリアをたどることが想定される本学科卒業生は、自ら初期キャリアを築き、発展していけるようなコンピテンシーを備えることが望まれる。

たとえば、浅海(1997)は、女性事務職から営業職に向けてのキャリア形成が成功した要因として、上司の支援や職場の環境とともに、事務職として業務知識や商品知識を確実に身につけておく姿勢、ジョブ・エンリッチメントの姿勢、自己啓

女性の職場環境とキャリア開発

—ペット関連企業を中心に—

○赤羽根 和恵

(ヤマザキ学園大学 動物看護学部)

熊倉 瑞恵

(愛国学園大学 人間文化学部)

1. 本研究の背景と目的

女性のキャリアに関する研究のうち、ペット関連企業に関するものはまだない。その理由として、拡大傾向にあるペット関連企業だが、総規模数が小さく、「業界」とするには至らないため、①労働市場においても規模が小さい、②大半が中小企業であり上場企業が少ない、③企業情報を得にくいなどの理由が考えられる。そこで中小企業における女性の雇用に関する先行研究を参考に、今後ペット関連企業に関する調査を継続的に行い、①女性のキャリア開発、②採用・昇進状況、③動物関連の資格が企業でどう生かされているか明らかにする。

中でも動物関連の資格については、国家資格である「獣医師」と法律で定められている「動物取扱責任者」は別とし、その大半が民間資格であるため、その資格の意義と今後の動向に注目したい。中でも近年「動物看護師」については、大学での育成も始まり、5団体が本年2月より統一試験を実施、国家資格への移行を念頭に置いた動きがある。その背景として近年の少子高齢化によりペットの飼育頭数が増えていることから、①「動物看護師」の需要の高まり、②職業の確立、③大卒の「動物看護師」の誕生、④就職先が動物病院に限らず企業へ進むケースも増えたことにより、雇用の改善や認知度アップが求められている。「動物看護師」の多くが女性であることから、本研究の中でも取り上げ、これまで有資格者の雇用の実態を把握し、どのようなキャリア開発がなされているか確認していく。

本研究の目的は、ペット関連企業が採用行動を行う場合の採用条件、雇用形態、業務内容、資格の重視度、教育、キャリア開発など人材マネジメントに関する調査を継続的に行い、女性の職場環境とキャリア開発がどうなされているかその実態と問題点を明らかにすることである。

方法としては、ペット関連企業に採用に関するアンケート調査を行い検証する。

女性のキャリア開発およびロールモデルを示し、就業の定着率を上げていくためにも、今後も長期的かつ詳細な調査が必要と考えている。

2. 検証課題、仮説

本年度、本研究では採用の現状と企業の求める人材を明らかにする。

具体的には、以下3点を第一次調査の検証すべき課題として設定、ペット関連企業へのアンケートデータに基づいて検証している。

- 1) 新卒採用の実態：募集、絞り込み、採用決定要因
- 2) 採用と雇用戦略の関係：学歴および資格の考え方
- 3) 採用とキャリア開発の関係：業務と教育

第二次調査では、採用決定と雇用の関係に関する仮説を以下のように設定した。

女子短期大学生の仕事の価値観に関する研究

ー職業インタビューのワークが仕事の価値観に与える影響ー

○永柄真澄（佐賀女子短期大学キャリアデザイン学科）

1. はじめに

大学生の新卒採用者数が年々悪化している¹⁾。働きたくても就職がなかなか決まらない学生たちがいる一方、やりたい仕事や働く理由がみつけれず、就職活動をしない学生たちも増えているといわれ、厚生労働省がハローワークの窓口を全国の大学に設置する方針を固めるなど、個々の大学だけではなく、国をあげての就職支援も行われている。

本学の一般企業への就職を主とするキャリアデザイン学科の進学及び就職決定率は、H24 年卒業学生において 94.7%（H24 年 5 月 1 日現在）であり、全国的女子大学生（91.2%）、女子短期大学生（84.1%）²⁾を上回ってはいるが、数々の課題も抱えていた。

地域総合科学科である本学科の卒業生の就職先が、地元企業を中心であることは、学科の目的とするところでもあり、自然な流れともいえる。しかし、求人募集の時期が全国平均と比べ数か月遅い地元企業も多いことが影響しているためか、自主的に就職活動に取り組む時期が全体的に遅いこと、教員や就職支援スタッフからの働きかけがないと取り組もうとしない学生も多いこと等が主な課題としてあげられていた。

また背景として、教育年数が四大生の半分であるため、自分自身の職業意識や価値観などを醸成する時間が不足していること、地元出身の自宅通学生が多く、社会的な経験が不足し積極性が低い学生が多いことなども考えられた。

松浦ら（2008）³⁾は、青年女子の仕事の価値について、仕事への価値観や仕事のイメージが家族の影響を受け形成されることを報告しているが、本学の対象学生に、家族を中心とした職業人へのインタビューを行うワーク実施することは、職業意識や仕事の価値観への認識を高めることが期待された。

2. 目的

女子短期大学生の教科目（キャリアデザイン）のワークとして、身近な職業人への職業インタビューを実施し、職業意識や仕事の価値観形成への影響・効果について評価することを目的とした。

3. 方法

【調査及び分析対象者】

H24 年入学の本学・キャリアデザイン学科所属の女子短期大学生を対象した教科目「キャリアデザインの受講者 83 名に、学生による職業インタビューのワークを実施し、その前（H24. 5. 24）・後（H24. 6. 24）にアンケート調査を行った。

全対象者の中で、職業インタビューワークに参加し、前後の仕事の価値観の評価データが共に揃っている 50 人を分析対象者とした。留学生 3 名については、教育環境や文化的背景の違いと日本語版質問紙への理解が全く同じでないことから、分析対象から除いた。

分析対象者の平均年齢は 18.35 歳（SD=0.76）であった。

【調査内容】

職業インタビューワークの項目と内容

授業目的に合わせた等質のものとするため、授業担当者である筆者がワークシートを作成した。また、前次（H24. 5. 24）において、筆者が同僚の先輩教員にインタビューを行うライブ形式の授業を実施し、事前指導を行った。ワークシートの質問項目を表 1 に示す。

表 1 職業インタビューのワークシート項目

1. 現在の仕事は、どんな仕事か
2. どのようにしてその仕事に就いたのか
3. 学生時代の学びとの関わりは
4. やりがいを感じるのはどういう時か
5. 仕事で大事にしていることは
6. 「仕事」や「働く」とは どういう事だと思うか。
7. インタビューをして思ったこと（自分の感想）。

看護学生の職業価値観がライフキャリアに及ぼす影響

- キャリアモチベーションを含めた分析 -

○竹下美恵子¹⁾ 佐久間佐織²⁾ 市川恭子²⁾ 小澤香奈恵²⁾

1)岐阜大学医学部看護学科 2)愛知きわみ看護短期大学

問題と目的

近年、キャリアという言葉はポピュラーとなり、その意味も多様化している。本研究では、キャリアとは人の生涯にわたり、仕事に関連した諸処の体験や活動を通して個人が自覚しうる態度や行動のつながり(Hall)との立場で生涯を通じた生き方と考える。また、キャリア発達は自立した個人がライフステージとの関連でとらえた職業生活において、自らの欲求と期待とを、組織との調和の過程で最適に実現していくプロセスであり、キャリアの選択と決定に自己責任をもつもの(平野, 1994)とする。

看護学生は比較的早期に将来の職業を決定してきた集団であるといわれていた。しかし、今日の社会情勢から、大学を卒業後、看護師資格を得るために看護学生となる者や他職種に従事したのち、看護の道を再選択する者も増加傾向となっており、学生の背景が多様化してきている。現代の看護学生がどのような職業価値観を持ち、将来的なキャリアを描いているのかという現状を明らかにすることが、キャリア発達を促進するための支援を検討する上で必要である。本研究では概念モデルとして、看護学生の職業価値観が将来、理想とするライフキャリアに影響し、ライフキャリアを描くことがキャリアモチベーションを高めることになると考えた。そのモデルを検証することを目的とする。

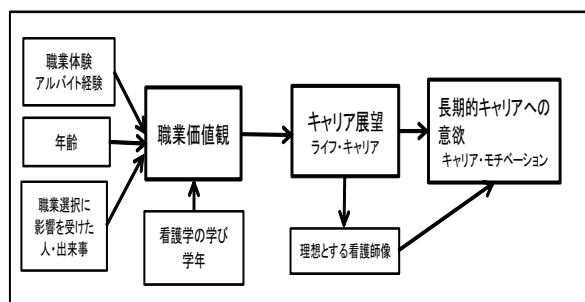


図1 本研究の概念モデル

方法

研究対象者:看護短期大学生1年次から3年次231名。

調査時期:2011年7月～8月。

調査内容:無記名自記式調査用紙に回答を得た。

使用尺度:i 職業価値観:働くことに対してどのようにとらえるか25項目に対して5件法で回答を求めた。ii ライフキャリアの展望:将来理想としている生活スタイルについて20項目に対して5件法で回答を求めた。iii キャリアモチベーション:看護師になるために努めていることについて15項目に対して5件法で回答を求めた。i～iiiについては宗方(1996)を参考に看護学生を対象として尺度項目を作成した。**その他:**年齢, 学年, アルバイト経験の有無。

倫理的配慮:調査の実施については、愛知きわみ看護短期大学倫理委員会の承認を得た。対象者に対し、研究目的、方法、研究協力への任意性、研究非協力による対象者への影響、個人情報取り扱いについて文書と口頭で説明した。無記名での調査用紙の記載で研究協力への同意を確認した。参考とする尺度の開発者に参考とする許可を得た。

結果および考察

有効回答数, 性別, 学年, 年齢:有効回答:192(回答率83.2%) 性別:男性16, 女性167(無9) 学年:1年56, 2年80, 3年56

年齢:18～20歳135名, 21～25歳23名, 26歳以上24名(無10)

尺度の下位構造:各尺度の下位構造を明らかにするため、因子分析を行った(主因子法, プロマックス回転)。命名した下位尺度と信頼性係数は以下のとおりである。i 職業価値観:①「人間関係」5項目($\alpha=.84$), ②「経済的安定」5項目($\alpha=.79$), ③「能力発揮」4項目($\alpha=.70$), ④「他者への貢献」($\alpha=.87$)2項目, ⑤「世間の評価」($\alpha=.75$)4項目,