

論 説

就業環境、出産後の就業継続に関する大学生の意識

園 田 雅 江 (産業マネジメント学科)

曾 我 亘 由 (産業マネジメント学科)

折 戸 洋 子 (産業マネジメント学科)

University students' awareness on the working environment and
continuing to work after childbirth

Masae SONODA (Industrial Management)

Nobuyuki SOGA (Industrial Management)

Yohko ORITO (Industrial Management)

キーワード：就業環境、出産後の就業継続、大学生

Keywords: Working environment, Work after childbirth, University students

【原稿受付：2023年1月31日 受理・採録決定：2023年2月10日】

要旨

本研究では、筆者らが2021年11月から2022年6月にかけて都市部と地方の大学生を対象に実施したアンケート調査結果から、大学生がどのような働き方や就業環境を望むのか、さらにどのような育児休業に関する知識や結婚・出産を視野に入れた就業観、キャリア観を有しているのかについて、性別、居住地別（都市部と地方）での差異が見られた点を中心に検討する。また、アンケート調査結果において属性による差異が顕著であった内容については2022年11月にフォローアップインタビュー調査を実施し、その背景や詳細を確認した上で、各対象者の就業観やキャリア観に影響を及ぼしている要因、キャリアやジェンダー平等、男女共同参画に関わる教育とそれに対する要望等についても調査した。これらの調査結果をふまえて、理想とする就業環境や自身やパートナーの結婚・出産後の就業継続に関する大学生の意識を考察する。

1. はじめに

内閣府男女共同参画局が2018年に公表した資料によれば、第1子の出産前後で女性が就業を継続する割合は53.1%、また、就業を継続する女性の73.8%は育児休業制度を利用しており、これらの値はともに上昇傾向にある。就業を継続する女性が増加する一方、第1子出産を機に離職を選択する女性の割合は46.9%であり、依然として高い状況にある（内閣府男女共同参画局、2018）。このような現状を受け、2022年4月、改正育児・介護休業法（「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法」の一部を改正）が施行され（厚生労働省、n.d.）、企業には制度の周知や意向確認が求められることとなった。

その一方で、就業前の大学生に目を向けると、大学生は生活の中でジェンダー役割を意識させられる場面に遭遇することは少なく、さほどジェンダーを意識することなく大学生活を送っているようにも見受けられる。しかしながら、卒業後のキャリアパスを描く際には、大学生においてもジェンダーによる差があることが感じられる。これに対して、大学生の就業意識や育児休業に対する意識調査や先行研究が存在するが、女子大学生のみを対象とした調査が多く、性別による詳細な就業意識の差異や居住地（都市部と地方）による相違、社会人と学生の比較については研究が少なく、一般的な帰結が得られていない。特に、就業前の大学生のキャリア意識における男女差や、居住地の環境による影響の有無については十分に検討されていない現

状がある。

以上の背景をふまえ、本研究では、理想とする働き方や働く上で重視すること、結婚・出産後の就業継続の希望や働き方、育児休業に関する知識、希望日数、取得方法等に関するアンケート調査を、都市部と地方の大学生を対象に実施し、その結果について考察する。さらに、アンケート調査結果において、男女別および居住地別（都市部と地方）による差異が顕著な項目についてはフォローアップインタビュー調査を実施し、差異が生じる要因や影響を与えた背景、環境について詳細を探索し、キャリアやジェンダーに関わる教育の現状とそれに対する要望等についても調査した。本研究では、これらのアンケートおよびフォローアップインタビュー調査結果をふまえて、結婚や出産を視野に入れた大学生の就業観・キャリア観の実態について検討を試みる¹。

2. 大学生を対象としたアンケート調査

2.1 調査の概要

筆者らは2021年11月～2022年6月に、都市部及び地方の大学生を対象に、結婚・出産後の就業継続についてインターネット上でのアンケート調査を実施した。学部、学年、性別に制限を設けず回答を収集したところ、755件の有効回答を得た。回答者の属性は表1に示され、都市部は青山学院大学、明治大学、東京女子大学、東京理科大学、神奈川大学、和光大学、大阪経済大学、大阪公立大学、大阪国際大学、京都大学、地方は愛媛大学、富山大学の学生から回答を得ている。このアンケート調査では、性別や大学名などの属性に関する質問の後、①理想の働き方（働く上で重視すること、職場環境で重視すること）、②結婚後の就業継続（就業継続の希望、その理由）、③出産後の就業継続（就業継続の希望（男性はパートナーの出産後の自身の就業継続）、その理由、女性の出産後の職場復帰の妨げになりそうな要因）、④育児について（育児への関わり方、育児休業希望日数、パートナーの育児休業取得への意向、パートナーの育児休業希望日数、育児休業取得の際の問題点、育児休業取得率向上に重要なこと、育児休業関連施策の知識）を問う項目を設定した。

表1 アンケート調査回答者の属性（大学生）

居住地 性別	都市部	割合	地方	割合	不明	割合	合計	割合
男性	281	56.0%	119	47.8%	2	50.0%	402	53.2%
女性	212	42.2%	128	51.4%	2	50.0%	342	45.3%
その他	9	1.8%	2	0.8%	0	0.0%	11	1.5%
合計	502		249		4		755	

2.2 アンケート調査結果

以下では、アンケート調査の回答において性別及び居住地（都市部と地方）での意識の差異が顕著な項目を中心に、その結果について述べる²。

2.2.1 理想の働き方

図1は「働く上で重視すること」という質問への回答（2つまで選択可）結果を性別ごとに示した図であり、男性では「収入が高い」（44.8%）、女性では「良好な人間関係」（43.6%）が最も選択されている。有意差が見られた項目として、「ワークライフバランス」では女性が25.7%、男性が15.4%であり（ $\chi^2(1)=12.20$, $p<.01$ ）、「良好な人間関係」を重視する割合についても、女性が43.6%、男性が26.4%と女性の方が有意に重視する結果となった（ $\chi^2(1)=24.27$, $p<.01$ ）。その一方で、女性よりも男性の方が重視する項目については、「昇進できる」は男性8.5%、女性3.5%（ $\chi^2(1)=7.80$, $p<.01$ ）、「社会に貢献できる」は男性11.4%、女性5.8%（ $\chi^2(1)=7.16$, $p<.01$ ）、「自分のペースで働ける」が男性20.6%、女性10.8%（ $\chi^2(1)=13.20$, $p<.01$ ）であった。

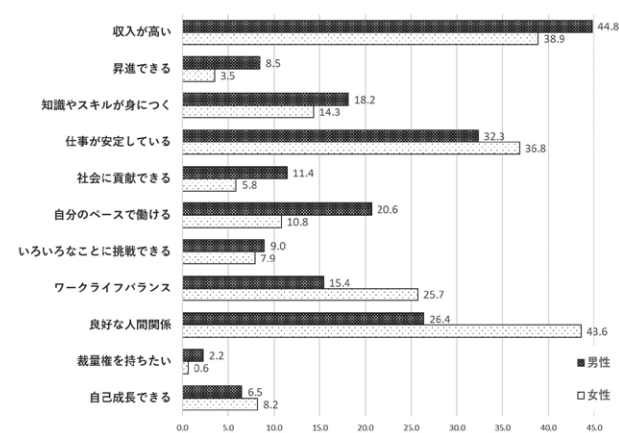


図1：働く上で重視すること（性別）

地方大学生と都市部の大学生で、働く上で重視する項目（図2）を比較すると、いずれも「収入が高い」が最も選択されているものの、「仕事が安定している」を重視する割合は、地方大学生が39.4%、都市部の大学生が31.7%であった（ $\chi^2(1)=4.37$, $p<.05$ ）。「ワークライフバランス」を重視する割合も、地方大学生が26.9%、都市部の大学生が16.7%であり（ $\chi^2(1)=10.73$, $p<.01$ ）、有意差がみられる。

「良好な人間関係」を重視する割合は、地方大学生が37.8%、都市部の大学生が32.5%であったが、統計的に有意な差は得られなかった。都市部の大学生が重視する項目として、「昇進できる」が都市部7.6%、

就業環境、出産後の就業継続に関する大学生の意識

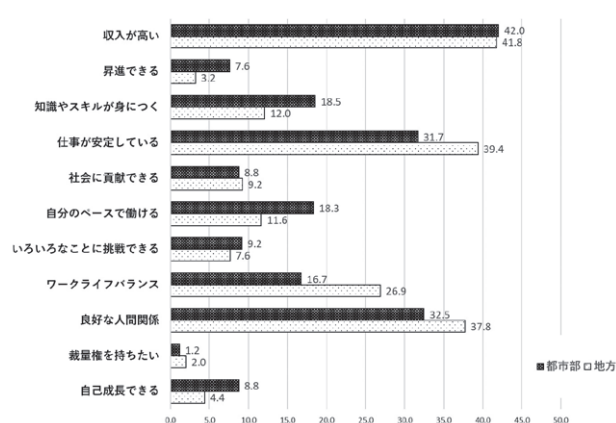


図2：働く上で重視すること（都市部と地方）

地方 3.2 % ($\chi^2(1)=5.50, p<.05$)、「知識やスキルが身につく」は都市部 18.5 %、地方 12.0 % ($\chi^2(1)=5.10, p<.05$)、「自己成長できる」は都市部 8.8 %、地方 4.4 % ($\chi^2(1)=4.64, p<.05$)、「自分のペースで働ける」は都市部 18.3 %、地方 11.6 %であった ($\chi^2(1)=5.50, p<.05$)。

これらの結果に基づけば、女性より男性の方が、また地方より都市部の方が昇進を重視しており、一方で女性は男性に比べると人間関係が良い環境でバランスよく安定した状態で働くことを望んでいることがわかる。

次に、「職場環境で重視すること」（3つまで選択可）について、大学生全体では男女ともに「福利厚生の実施」が最も選択され、男女で比較した結果（図3）では、女性の 59.9 % が「福利厚生の実施」を ($\chi^2(1)=5.98, p<.05$)、37.1 % が「産休育休が取りやすい」環境を重視し ($\chi^2(1)=95.64, p<.01$)、いずれも統計的に有意な結果となった。

一方、男性が女性よりも重視する職場環境は、「実

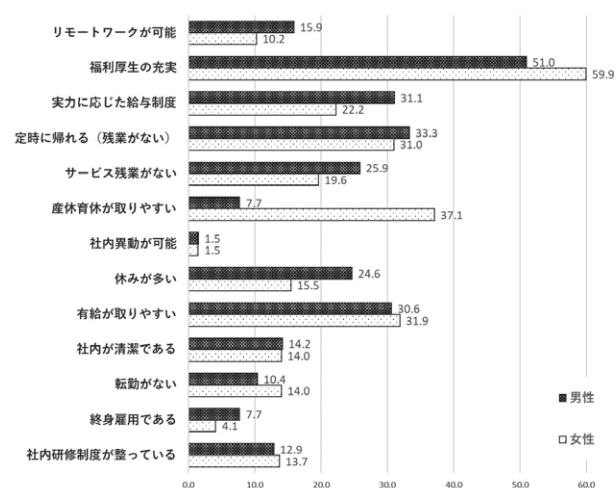


図3：職場環境で重視すること（性別）

力に応じた給与制度」が 31.1 % ($\chi^2(1)=7.38, p<.01$)、「サービス残業がない」が 25.9 % ($\chi^2(1)=4.12, p<.05$)、「休みが多い」が 24.6 % ($\chi^2(1)=9.48, p<.01$)、「リモートワークが可能」が 15.9 % ($\chi^2(1)=5.18, p<.05$)、「終身雇用である」が 7.7 % ($\chi^2(1)=4.26, p<.05$) という結果であった。

地方と都市部の比較について（図4）、統計的に有意差があった項目は「社内が清潔である」であり、都市部の 16.7 % に対して地方は 9.6 % であった ($\chi^2(1)=6.80, p<.01$)。「福利厚生の実施」を重視する割合は、都市部で 52.4 %、地方で 59.8 % と地方大学生の方が高いが、統計的に有意な結果は得られなかった ($\chi^2(1)=3.73, p=.053$)。

これらの結果で特に興味深いのは、「終身雇用である」ことを男性の方が女性より重視している点である。これは、後述する質問項目の回答結果でも明らかになるように、女性は、安定した働き方を希望しながらも、自分自身が結婚や出産等のライフイベントによりキャリアへの影響を受けるであろう（終身雇用を貫くことは困難である）ということ、働く以前の学生の時から予想しているものと考えられる。

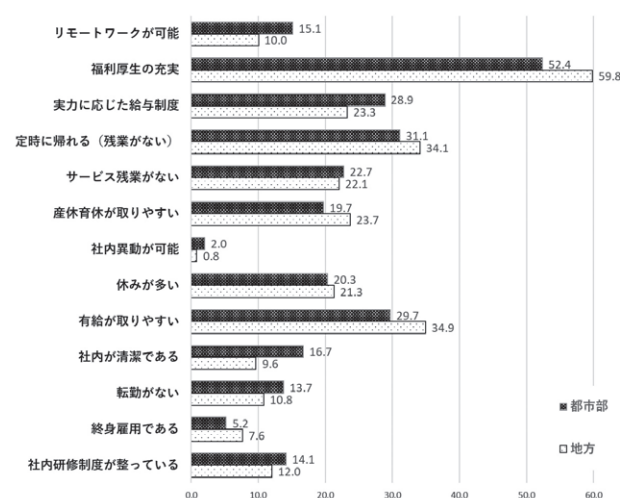


図4：職場環境で重視すること（都市部と地方）

2.2.2 出産後の就業継続

男女差が顕著な項目としては、「出産後の就業継続」がある。全体でも出産後の就業継続について「そのまま就業を継続する」が最も選択されているものの、データを男女で比較した結果（図5）では、男性の 80.8 % は「そのまま就業を継続する」と回答しており、女性がそのように回答した割合は 39.8 % という結果であった ($\chi^2(1)=119.83, p<.01$)。一方、それ以外の項目については女性の割合が高く、29.4 % が「時短勤務に切り替える」を選択し ($\chi^2(1)=32.39, p<.01$)、

「同じ会社でパートタイムに切り替える」を選択する割合は9.7% ($\chi^2(1)=26.26, p<.01$)、「仕事をやめる」が6.1% ($\chi^2(1)=20.30, p<.01$)となった。また、「わからない」を選択する割合も12.3%という結果となった ($\chi^2(1)=9.24, p<.01$)。なお、地方と都市部で比較したところ、統計的な差異はほぼみられなかった。

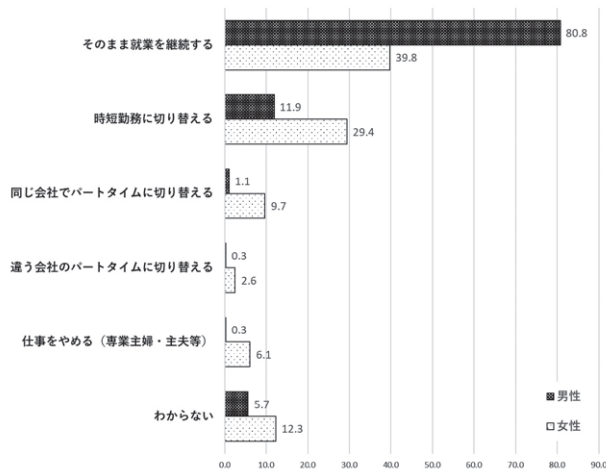


図5：出産後の就業継続（性別）

出産後の就業を継続する理由（図6、複数選択可）については、男女ともに「経済面で家庭を支えたい」が最も多く選択されているものの、女性は「社会とのつながりを持ちたい」が38.1% ($\chi^2(1)=26.92, p<.01$)、「経済的に自立していきたい」が43.7% ($\chi^2(1)=31.31, p<.01$)であり、いずれも男性よりも有意に高い結果となった。一方、男性は「経済面で家庭を支えたい」を選択する割合が最も高く、86.5% ($\chi^2(1)=71.49, p<.01$)であった。また、「育児を分担できる・任せられる」は28.5%となり、この項目についても女性よりも有意に高い結果となった ($\chi^2(1)$

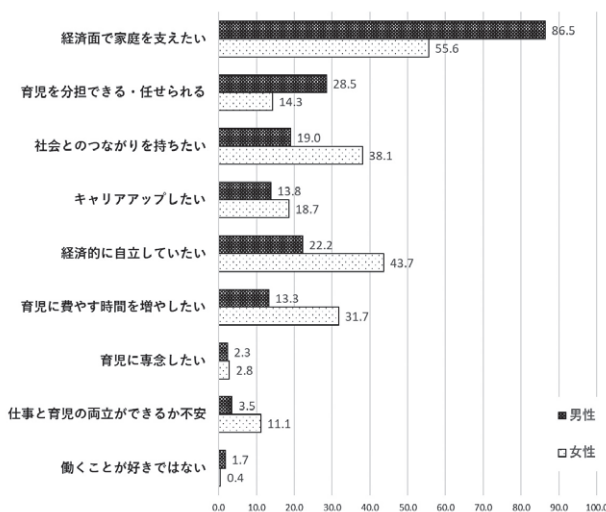


図6：出産後の就業継続理由（性別）

=16.97, $p<.01$)。時短やパートに切り替えて就業を継続すると回答した女性については、「育児に費やす時間を増やしたい」、「仕事と育児の両立ができるか不安」といった項目を回答する割合が高い結果となった。

これらの結果から、就業前及び出産前の大学生においても、男性役割、女性役割が意識下に存在し、かつ、女性は仕事を通して社会とつながり、自立したいと希望している傾向が確認でき、女性の方が出産によって社会とのつながりを絶たれる、経済的に夫に依存することになるのではないかと危機感を抱いているようにみえる。

2.2.3 育児休業の取得希望日数

自身もしくはパートナーの出産を考えている人の育児休業取得希望日数をみると、自分自身の取得希望日数として、男性は1週間程度から半年程度までを希望

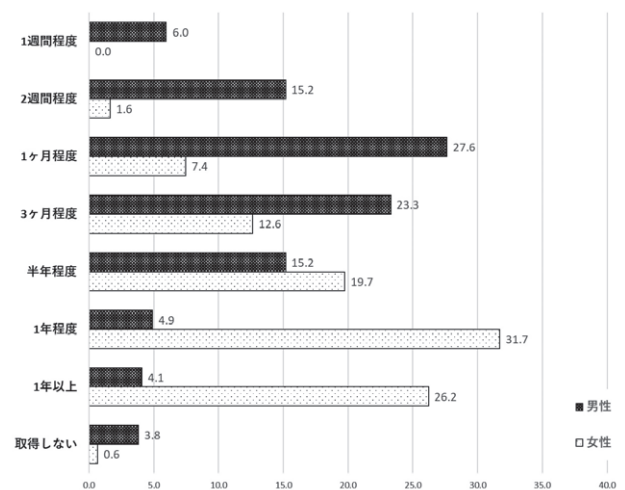


図7：自身の育児休業の取得希望日数（出産予定者・性別）

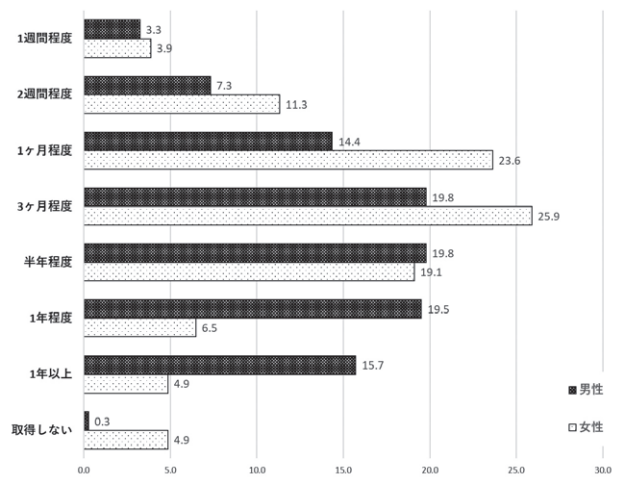


図8：パートナーの育児休業の取得希望日数（出産予定者・性別）

し、女性は1年または1年以上の希望が多いことが確認できる（図7）。一方で、それぞれのパートナーに取得して欲しい育児休業の日数は、女性は夫に1週間から半年程度までを希望している人が多く、男性自身の希望日数と合致しているが、男性がパートナーに希望する日数にはバラつきがみられる（図8）。大学生の男性は出産や育児の現状の理解が疎く、必要日数が理解できていないのかもしれない。

次に、パートナーの育児休業取得に対する考え方を問う項目（図9）においては、男女ともに、「一緒に育児をしたいので取得してほしい」と回答する割合が高いが、その割合は男性の方が有意に高く（ $\chi^2(1)=14.80, p<.01$ ）、「自分は働き、相手に育児休業を取得してもらいたい」についても男性が有意に高い結果となった（ $\chi^2(1)=60.20, p<.01$ ）。

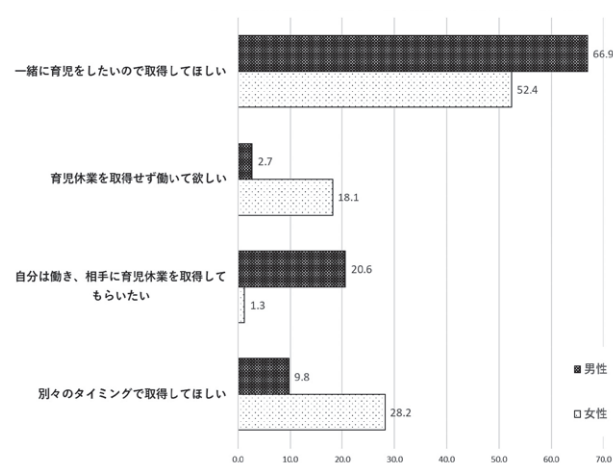


図9：パートナーの育児休業取得に対する考え（出産予定者・性別）

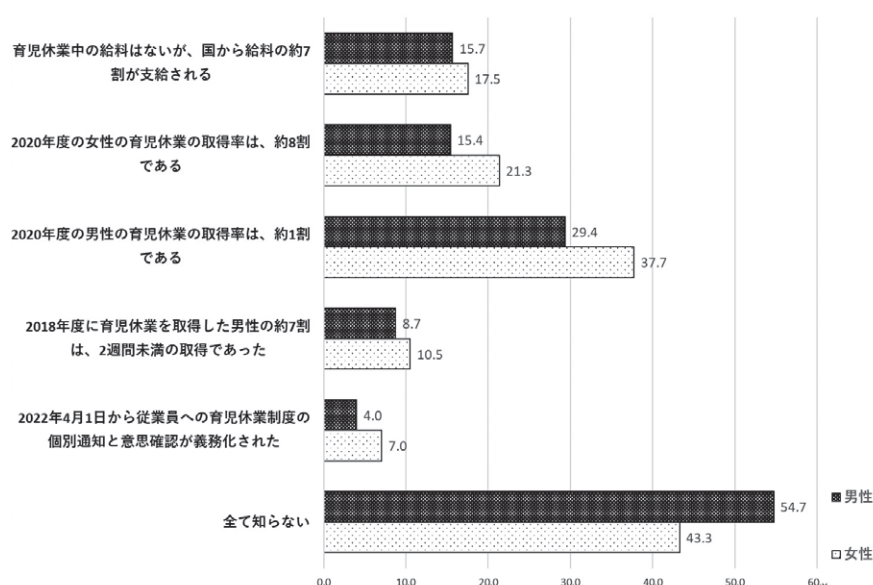


図10：日本の育児休業の取り組みについて知っていること（性別）

一方、女性の18.1%は「育児休業を取得せず働いて欲しい」と回答しており（ $\chi^2(1)=45.67, p<.01$ ）、育児休業を取得するのであれば「別々のタイミングで取得して欲しい」と回答する割合も28.2%と男性よりも有意に高い結果となった（ $\chi^2(1)=38.34, p<.01$ ）。

このように、本調査結果でも、学生がジェンダー別の役割認識を保有し、育児は女性、家計を支えるのは男性と考える傾向があることがわかる。また、育児休業の取得についても、夫婦で育児をするための休業を考えている人が男女ともに多いが、女性では自分が仕事に復帰した後等に分担して欲しいと考えている人が男性より多く、自分自身のキャリアと関連して育児を考えがちであることが推測される。

上記までの回答内容については、育児休業に関する施策についての知識が影響している可能性があるため、「日本の育児休業の取り組みについて、『知っている』項目を選んでください。（複数回答可）」と聞いている。その結果（図10）、「全て知らない」とした回答が男女ともに最も多く、「知っている」とされた選択肢の中では「2020年度の男性の育児休業の取得率は、約1割である」が最も多かった。育児休業中の所得に関係する、「育児休業中の給料はないが、国から給料の約7割が支給される」については男女ともに2割以下の認知にとどまっている。

3. 大学生に対するフォローアップインタビュー調査

3.1 調査の概要

2節で述べたアンケート調査結果では、複数の点において性別および居住地での有意差が見られ、それぞれの傾向が見られた。このような回答結果の背景を探るために、都市部3名（男性2名、女性1名）および地方4名（男性2名、女性2名）に対するフォローアップインタビュー調査を2022年11月に実施している。このインタビュー調査の対象者の属性は以下の表2に示され、具体的な質問内容は資料1を参照されたい。以下、このフォローアップインタビュー調査の回答結果を、それぞれのIDによって示していく³。

表2 フォローアップインタビュー調査対象者の属性
(大学生)

ID	性別	居住地	学年	将来の希望進路
A	男性	都市部	3	民間企業
B	女性	都市部	3	民間企業
C	男性	都市部	3	民間企業
D	女性	地方	2	民間企業
E	女性	地方	2	民間企業
F	男性	地方	3	民間企業
G	男性	地方	4	民間企業（就職先決定）

* D 及び E は、同時にインタビューを実施

3.2 フォローアップインタビュー調査結果

3.2.1 理想の働き方、職場環境で重視すること

アンケート調査結果では、「福利厚生の実施」「収入が高い」「良好な人間関係」を重視する回答が全体的に多くみられ、また女性より男性の方が、また地方より都市部の方が昇進を重視しており、一方で女性は男性に比べると人間関係が良い環境でバランスよく安定した状態で働くことを望んでいる結果となっていた。この結果をふまえ、インタビュー調査の対象者に対して、職場の人間関係や職場環境への希望、「福利厚生の実施」と「満足できる給与」のどちらを優先するかについて聞き、その理由や背景にあるものを聞いたところ、収入への拘りは都市部男性に顕著で、彼らも福利厚生の実施や良好な人間関係を望んでいない訳ではないが、自分のキャリアプランの中では高い収入を得ることで私生活の実施や自身の満足感も得られると考えている意見がみられた。

A（男性・都市部）：「若いうちは、バリバリ働きたい。将来のために、家庭を持った時に、十分な収入があるために若い時間を犠牲にしたいというのはあるので。そういう意味だと、答えとしては、短期的に見ると、やっぱり満足できる給与にはなりますけど、中長期的に見ていくと、福利厚生の実施も、年を取った時には必要なのかなというのは思います。」

C（男性・都市部）：「同僚はたくさんいる会社がいいかなと思っていて、チームも仲がいいほうが仕事をする上でもいいと思っています。ただ、仕事仲間って、結局仕事仲間ではないという風に思っている。一方で、福利厚生って基本的にはお金で買える。買えないものももちろんあると思うのですが、買えるものもあって、そこでお金を対価に時間を捻出することができれば、それは

汎用性の高い給与のほうがいいかな。」

また、回答者 D（女性・地方）は、前述の都市部の男性と同様に収入への拘りをみせていた。高い収入を得ることで快適な職場環境が得られると考えている旨の回答があったが、これは後述（3.2.3 節）の都市部で働く叔母をロールモデルとして自身のキャリアを重ねているからかもしれない。

D（女性・地方）：「休む時もお金払って休むとかがあるじゃないですか。そういうふうに休みはつくろうと思えばつくれるかなと思うけど、福利厚生重視にすると給料が低くなるので、その分生活は楽かもしれないけど、お金を払わないとできないことができなくなるかなと。」

一方で、他の女性（都市部・地方）と地方の男性は、収入より良好な人間関係や福利厚生を重視すると回答している。

B（女性・都市部）：「ガツガツしてない職場が希望。人間関係や環境が穏やかな職場が好ましい。皆が『前へ、前へ』という職場環境や雰囲気より、成果主義になり過ぎない職場を希望する。また、基本的に安定した生活を送れるくらいの給料はあってほしいように思うけれど、そこまでいっぱいお金が欲しいという感じではなくて、どちらかといえば働きやすい職場に就ければ一番良いと考えています。できれば東京勤務がよくて、実家から通える距離がいいと考えている。」

E（女性・地方）：「相談事とか、1人で抱え込み過ぎないように、同期でも、年上の人でも年下でも、取りあえず相談とか、一緒に取り組めるみたいな何かそういう環境があったらいいなって思います。お金目的で体を壊したら意味ないと思うたりするので、やはり休みたい時にしっかり休めるような制度があるほうが安心して働けるかな。」

F（男性・地方）：「まず、給料はそんなに高くなくていいので、とりあえず人間関係がいい所で、どこか思いやりのあるような、そういう言動がある人たちが集まる会社がいいなと思います。福利厚生が充実していて、ちゃんと働いた分はもらったり、適切な休みは欲しい、もらえるような会社がいいですね。また、詰め込み過ぎて駄目になるくらいだったら、最初から無理だと思ったらすぐ言えるような、そういう環境に身を置きた

い。」

G (男性・地方) : 「人事とか互いの人間関係に関する、上へのフィードバックが、積極的に定期的にあるようなところを意識し、職場の雰囲気や人当たりを重視している。福利厚生の方では、どんどん勉強していきたいと思ってるので、資格の取得補助とかが充実したところであれば、それ以外は特に拘りはなくて、一般的な福利厚生があればいいかな。僕は、(業務上) 土日とかは仕事のほうを優先すると思うし、その頑張りの対価として給与が上がったらいいなとは思っています。」

これらの回答からは、高い収入への拘りがあるグループの方が仕事や自身の役割に対して積極的な印象があり、一方で、良好な人間関係や福利厚生の充実を望むグループは、やや受け身な印象が感じられる。しかしながら、受け身に感じられるグループにおいても、適正な評価とそれに見合う給与を求める姿勢は強く、一定レベルの生活が維持できる程度の収入が保証されていることが前提での選択と捉えられる。

高い収入を得るためには責任ある立場に昇進することが求められるという前提を説明したうえで、昇進への拘りとその理由について問うと、収入への拘りのある回答者は、

A (男性・都市部) : 「充実した給料を得る、収入を得るためには、やっぱりある程度の昇進も結果として必要となってくると思う。ある程度リスクを取らないとリターンが返ってこない。経済的な基盤は自分がやりたいことや夢を実現するためには必要だと考えている。」

C (男性・都市部) : 「昇進には拘りがある。理由は、職位によってやる仕事ってだいぶ変わってくると思うんです。僕が行こうと思っている IT、システム開発業界では、入社当初のアソシエイトでは、開発とか、お客さんと打ち合わせするとか、そういうとこだと思うんですけど、職位が上がるに連れて、チームマネジメント的なこととか、あと役員ぐらいになれば経営とかに携われるじゃないですか。そういう面で、どっちかっていうとそっちの仕事がしたいので、拘ると思います。」

と回答しており、昇進による責任や権限の拡大を自覚したうえでの拘りを見せていた。

他方、D (女性・地方) は、ライフイベントを見据え、休業期間なども考慮した回答をしていた。

D (女性・地方) : 「結婚とか出産した時にどうしても休む時期ができると、やっぱりそこから上がるのは難しいなと思うので、それだったら結婚とか、そういうふうになって昇進できる前にできるだけ上の立場に就いたりして、その立場でしか経験できないことを経験してみたいなっていうのがある。」

また、高い収入より福利厚生の充実や良好な人間関係を望むとした回答者の昇進に対する意向は、以下の通りである。

B (女性・都市部) : 「今のところ特に昇進への拘りはあまりなくて。実際働いてみたらたぶん、後々拘りというのは出てくるかなと思うんですけど、今の段階では特に強くは考えてはない感じですね。」

環境というかワークライフバランスが保てる方が重要だと考える。しかし、それはほどほどの給与が出るという条件付き。」

E (女性・地方) : 「仕事は続けたいが、特に拘りもないですし、取りあえず社会と関わっていたいっていうのが一番あって、その中で自分の成長とかにつなげていけたらいいので。昇進にはそんな拘りはない。」

F (男性・地方) : 「リーダー等になりたいという強い気持ちはないんですけど、ならざるを得ないんだろうなと思うので、お話が来たら多分受けると思います。」

G (男性・地方) : 「すごく昇進したいっていうよりは、自分の持っている経験とか知識がちゃんと釣り合っているっていう役職に就きたいです。僕の職場では、資格取得が昇進の 1 つの条件なので、そういった面では安心かなと思っています。」

これらの回答者では、昇進に対する拘りにおいても、理想の働き方への回答と同様に、やや受け身で積極的ではない印象がある。自分が競争を勝ち抜いて手に入るというよりは、評価されてオファーがあれば拒否はしない、その背景には自分の活動が評価されたことへの満足と立場を与えられれば達成できるという自信が垣間見える。本調査の対象者は、いわゆる Z 世代⁴であり、日本能率協会マネジメントセンターが例年実施している調査 (2021 年 6 月) において報告された、Z 世代の働く価値観として「自分のことを認めてくれ

る環境で、無理なく、無駄なく成長したい」という特徴とも合致している（日本能率マネジメントセンター、2022）。

以上の回答に見られるように、昇進を重視する回答者は都市部2名、地方の女性1名であった。その理由を見ると、昇進を重視する回答者は、経済的な基盤を整えることや昇進によって権限の範囲が広がること、福利厚生で保証されることは金銭によって置き換えることができるといった点を挙げている。一方で昇進を重視すると回答した地方の女性は、結婚・出産等のライフイベントによって昇進重視の働き方を保持できなくなることを予想したうえでその前にある程度昇進しておきたいといった回答であった。「昇進への拘り」がある回答者でも、男性と女性ではその理由が異なっているのは、女性の方がより現実的に自分の将来のキャリアとライフイベントについて当事者意識をもって予測して備えようとしていることを示唆している。

インタビュー調査は、人数が少ないため各回答者の個人的な背景や個性があることを配慮しなくてはならないが、対象者においては、男性より女性の方が、より現実的に将来のライフイベントと自分のキャリア志向を重ねて考えており、都市部より地方の学生の方がやや保守的な傾向がみられた。

3.2.2 自分とパートナーの出産後の就業継続

自分とパートナーの出産後の就業継続に関して、インタビューの回答者は、男女ともに将来のライフイベントによる自身の環境変化を予測して回答していた。しかし、そのなかでも自分またはパートナーの出産によるキャリアへの影響や関わり方について聞くと、出産当事者となる女性とパートナーの出産という間接的に影響を受ける男性では回答に違いがみられ、さらに、都市部と地方の差異が顕著な結果となった。また、男女ともにパートナーの意向や働き方を尊重するという回答が多く、この点では都市部と地方の差異はみられなかった。具体的には以下のような回答となっている。

A（男性・都市部）：「育児とか家事とか炊事、そういう部分に対して、別にネガティブな考えはない。お互いに分担してやっていけばいいなと考えている。一番尊重したいのは、そのパートナーの意見や考えで、パートナーが、職場復帰したいと思うなら、その意見を尊重したい。もう専業主婦でやって言うんだったら、それも尊重する。自分の体よりも子どもを優先したいなって思うので、できる限りのことをしたいなというふうに

思う。パートナーが自分よりも高収入であれば、パートナーには働いてもらい、休暇を自分がとることもかまわない。女性だけが育児を行うという考えはない。それは古くてダサい考えだと思う。」

B（女性・都市部）：「パートナーがフレックス勤務が可能な職場等であれば、家事も育児も出来る限り平等に分担したい。育児休業は自分もパートナーも1年程度とれると良いが、一緒に育児する時期と別々に休暇をとってリレーすることも考えたい。」

C（男性・都市部）：「育児休業は6ヶ月から1年くらい取得したい、取得はパートナーと交替する形で、どちらかが社会との接点を持ち続けるようにしたい。2人のキャリア形成のためもあるし経済的な理由もある。」

D（女性・地方）：「育児休業を取得後、同じ職場で時短やパートとして復帰し、育児が落ち着いたらフルタイムに戻したい。パートナーには、育児は（フルで仕事していると関われない部分もあると思うので、）休みの日ぐらいでいいんですけど、家事は半分ぐらいの割合で分担して欲しい。」

E（女性・地方）：「育児後はパートタイムで復帰し、その後は同じ会社でも別の会社でもフルタイムで働ければと思う。社会との接点を持ち続けるために働き続けたいと考えている。社会とのつながりは維持したいので、結婚・出産後は同じ職場でなくてもよいが働き続けたい。」

パートナーには育児のほうをやってほしくて、家事は自分が多くてもいいですけど、やっぱり育児は一緒にやりたいっていう思いが強いので、そちらにちょっと仕事で関われない分、もう家事はしなくていいから、子どものほうとちゃんと関わってあげてほしいです。」

F（男性・地方）：「自分が家事を担当するのが良い。子育ては、休みで家にいる間はもうずっと見てあげようかなとは思っています。」

二人で育児休業を取得し一緒に育児をしたい（一人で育児を担当するのは自信がない）が、所得が減るなら、自分は1か月くらいが良い。」

G（男性・地方）：「自分が育児休業とりたくないわけではないが、人付き合いが大切な仕事なので、長期間休むことで支障が出る懸念があり、仕事が

優先にならざるをえないのではないかと考えている。今後の仕事に影響があるなら、育休を取るっていうよりも、早めに仕事を切り上げて帰るっていう形で手助けするほうが現実的ではないかと思っています。パートナーの意向は尊重するが、経済的な面で子供を産み育てる余裕がないのではなかと心配する。」

このように、出産後の就業継続についての質問への回答では都市部と地方の差が顕著にみられた。地方の学生は男女ともに、育児は女性が主に担うものということを前提に回答していた。そのうえで、男性はできる範囲でサポートする、もしくは育児以外の家事を分担して女性を助けるといった考え方のように見受けられた。性別役割認識を疑うことなく自覚し、それにしたがって、パートナーとの育児等の分担をしようと考えている様子がうかがえる。家事や育児の分担について男性が後ろ向きな訳でもないが、あくまでもサポートとしての役割を当然と考えており、女性もまたパートナーに求めるのはサポートといった考えがある。

一方で、都市部の学生は、Aの回答に見られるように女性のみが育児をするといった考え方を持っておらず、相手のキャリア形成や社会との接点、さらには家計の経済的な安定などを考慮したうえで、二人でより良い方法を考えようとしている。

また、アンケート調査結果(図10)と同様に、多くの回答者が、育児休業期間には企業から給与が支払われず、社会保険からの育児手当が休業前給与の7割程度になることを知らず、経済的なダメージがあるならば2人揃っての長期間の休業は難しいと感じている様子がうかがえた。

3.2.3 キャリア形成に影響を受けた要因

アンケート結果および上記のフォローアップインタビューでの回答の背景には、各回答者のキャリアや就業に対する考え方を形成する上で影響を受けた人物や出来事が関係していると思われる。そこで、各回答者に自らのキャリア観や働き方についての自己の認識に影響を与えていると思われる人物やそれに関連する出来事などを聞いたところ、全員が両親や兄弟、叔母などの家族あるいは親族を挙げており、具体的には次のような回答であった。

家族・親族

A(男性・都市部):「父と兄。父や兄が文武両道を実践して、実際に結果も出しており、家族から受けている影響が大きい。中学生ぐらいの時に父

の職業を調べたことがあり、父が競技をしていたスポーツをやめた後にちゃんと勉強したということがわかり、中学生ながらすごいと感じた。大学生になってからも、父と同じ分野の勉強をしてある試験に合格したが、それ以上に難関の資格試験を父がパスしており、『並みの努力じゃ無理だ』というのは感じた。

母からは、常に選択肢を広げて準備するように幼い頃から言われてきた。中学生、高校生ぐらいの時から、両親に『どうするか考えておきなさいよ』ということをやっと言われて育ってきた。『スポーツをやりたいんだったら勉強しなさい。スポーツが強いところでやりたいんだったら、受験をしなきゃいけないから、受験勉強の必要な塾に行かなきゃいけないんだよ。そしたら、何かを犠牲にしなきゃ駄目だよ。遊ぶ時間を削る? ゲームする時間を削る?』という風に自ずと考える癖がずっとついてきた。兄や両親の友達などを紹介される時も、『こういう生き方もあるんだよ』『こういう人もいるんだからね』と示してもらった。そういう選択肢を広げてくれたのは、やっぱり両親。」

B(女性・都市部):「6歳年上の兄がおり、兄の働き方を見て影響を受けたところが大きい。兄は、私が望むような、割と穏やかな職場で働いており、兄の働き方が理想的なモデルになっている。今までの自分の進学やアルバイトなども、兄と同じ道をたどってきている。母からは、基本実家から通える距離でいい就職先が見つければ、ということと言われる。

最近では女性の社会進出のことはよく言われており、将来自分も働ける環境になるのかなという期待を少し持っている。でも、影響を受けているとなったら、結構身近な人からが多い。」

C(男性・都市部):「父は普通に何回か転職をしてキャリアアップするというタイプの人間で、それが普通だと思ってここまで生きてきた。インターンシップで参加した会社に行ってもそういう人ばかりで、こういう世界が普通であると自分でも思っていた。けれど、ある先輩と話した時に、その先輩は就職先に定年まで働くつもりと言っていて、それを聞いた時に『そんな人があるんだ』と衝撃を受けた。(父が)職を変えながら、その中でいろいろと遅くフレキシブルに生きていく様子を横で見ていると、そういうことが当たり前という風にやはり自分も小さい時から思っていた

のがベースにあるかもしれない。」

D（女性・地方）：「母は子どもが好きで幼稚園の先生の資格を持っており、自分が働いていても、母に子どもを預けてくれていいと言ってくれている。その母から、出産後も女性が経済力を持つためにも働き続けた方が良く、何があるか分からないから、保険としてでも働いとくほうが良いとアドバイスを貰っている。」

子どもを産んでも働きたいと思ったのは、叔母の影響。叔母が都市部の大企業に勤務しており、子どもを産んで育児休業も取得した上で働き続けている姿をみて、自分もそのように出来たらと思った。叔母は独身の時は仕事が忙しそうだったけれど、その分楽しそうでもあった。企業で育児を取って育児もちゃんとでき、その後も働くことができる、自分もそういう環境だったらうれしいなと思い、叔母の働き方は強い影響を与えてくれた。」

E（女性・地方）：「自分は、パートナーと一緒に育児をしたいと思う。それは母の経験を聞いたことが大きく影響している。私の母は、私を育てる時にかなりワンオペ（育児）状態であり、大変だったように感じる。今は、母と一緒にドラマなどを見ているときに、一人で育児をして鬱（うつ）になるお母さんが出てくると、母は『よく、私は（そう）ならなかったな。』と思うぐらいだそう。なので、自分はパートナーと一緒に育児をしたいと思うようになった。父親からは特にこうしなさいと言われたことはない。」

F（男性・地方）：「父親。無口で、父はああしろ、こうしろは言わずに、『やりたいんやったら、やれ』という感じであまり怒られたこともなく、うるさく言われたことはない。父が夜勤だったので、家族という時間がどうしても少なく、自分は（働くなら）夜勤は避けたいなと思ったが、父は休日是一緒に遊んでくれて、ちゃんと接してくれようとしていたと思う。（父の姿を見て）仕事の愚痴はこぼさないようにしたいとも思った。父はあんまり拘りがないようで、親同士の喧嘩もなく、仲が良い。自分の身近な人もそういう働き方で生きてきている様子を見て、そういうのがやっぱりいいなと感じる。自分は職場の人間関係が良いということを重視しており、やっぱり衝突や競争よりは、そういう人間関係のほうが自分にも合っていると思う。」

G（男性・地方）：「一番大きかったのは家族。父は地元で働いて、とても楽しそうにしていたので、自分もそういう働き方をしたいと考えるようになった。自分も、第一条件が地元で働きたいということ、家族の助けになるようなことをしたいということを考え、そういう働き方が理想かと。父は個人事業者で、父親の仕事を手伝っていたこともあり、具体的な働くイメージは、自分の中では父の仕事が一番大きい。父がお客様の話をする時の顔が好きで、こういう風に働けたら面白いんじゃないかと。自分は何かを作りたいとかではなく、人付き合いの中で自分の存在価値を示せたらいいな、それでお給料をもらえたら一番いいかと思った。」

家族・親族以外の影響としては、アルバイト、インターンシップ先が多く、それ以外に友人の両親、学生時代のクラスメイト、教員の影響が挙げられている。特にアルバイトやインターンシップ先では自分がどのような働き方をしたいのかを考えさせられる経験があったことが複数の回答者から語られている。

アルバイト

B（女性・都市部）：「アルバイト先の先輩。現在はそのアルバイト先に就職していて、どちらかといえば穏やかで、あまりガツガツしてない印象だったけれど、裏では頑張っていて、その先輩の姿はそれが理想的に思えた。」

D（女性・地方）「以前、アルバイトで働いていた職場がブラックな職場のようであった。正社員は休みの時も会議に必ず出席していて、残業代も出ない、給料はそんなに上がらないとか、とても疲弊しているように見えた。それを見て、自分はそういう仕事は選ばないようにしようと思った。」

E（女性・地方）「現在、アルバイト先のチーフスタッフさんが、学生で年上の先輩であり、その影響を受けた。その先輩は社員にも頼られており、他の人からもあの人はすごいと言われていて、カッコいいと思う。でも、自分は結構忙しいとしんどいと思うことも多いので、（その先輩は）カッコいいけれど、自分は忙し過ぎると自分の体調的にも精神的にも結構しんどいと思う。自分はそこまでできないかも？と考えてしまう。もう少しワークライフバランスを重視したいと思う。」

F（男性・地方）：「現在のアルバイト先の管理職

の方を見ていると、ずっとお店にいて、かなり長時間労働になるのであれば、僕だったらもしかしたら転職を考えるかもしれないと思った。」

インターンシップ

C (男性・都市部):「ある外資のメーカー企業で、半年ほどインターンをして、その中でいろんなインターン生と関わり、基本的に外国人とか帰国子女が多かった。その中で、自分や自分の周囲の学生と、そのインターン先の学生を比較した時に、『絶対負ける』と思った。今は、日本というある程度恵まれた環境でみんな普通に大学に行き、育ってきて、ある意味周りの世界を知らずに、自分も含めてここまで来てしまっている。けれど、外資の企業に行くと、本当に世界が違い、普通に日本語と英語とプラスもう一つくらい違う言語を話す外国人の学生もいる。これから日本のマーケットが狭まって、いよいよ本当にグローバル化しなくてはいけない時に、日本人の価値が大暴落しそうであると思った。なので、そういった世界でも自分は生き残れるように、グローバル性と専門性を重視して、企業を選んだ。」

G (男性・地方):「インターンシップ先の影響が大きい。そこで、どうやってお客さんと話すか、話す内容、どうやったらお客さんを喜ばせることができるか、学ぶことが多かった。最初は自分も慣れなくて苦戦したけれど、話し方のノウハウなどを教えてもらった。それまで接客業にはあまり自信がなかったが、そこで自信がちょっとついて、今の就職先の業界でも行けるのではないかと思えた。また、その企業が事業を拡大しようとしている時期でとても楽しそうだったので、何かを一緒に盛り上げていく、それに一生懸命になるという働き方は面白そうだとは思った。でも、それと同時に大変そうで、社員の人たちは忙しくずっと働いていた。それを見て、自分に実力がついてほしいが、自分には多分無理かなと思った。」

クラスメイト、友人

A (男性・都市部):「中学校が公立中学校で、クラスの中でも学力にかなり差があった。中学校時代に自分よりも優秀な人も含めて色々な人を見て、目先のことだけを考えて生きているようにはなりたくないと思った。中学時代に、スポーツでプロを目指して海外に行くレベルの子もいたので、その子からポジティブな影響をもらった。この人がこんなに頑張っているんだったら、自分も

まだ頑張れるなど。遊ぶことが全てではないというのは、中2、中3ぐらいで悟ってた部分はあるかもしれない。」

F (男性・地方):「友達の親が自営業でお店をやっていて、家とお店が一緒になっている所で、そこに泊まらせてもらったり、遊ばせてもらったりした。そこで働いてる友達やそのご両親が基本家にいて、お客さんが来たらお店に立って、そういう様子を見ることができた。仕事モードと、家で過ごす時との切り替えをどうなってるのかなと思ったが、それがうまくいっていて、とても楽しそうにやっているように見えた。」

教員

F (男性・地方):「自分の指導をしてくれている先生が職場に家族を連れてこられていて、そこで大学の施設を使ったり、食堂で食事されていた。自分は職場と家庭を分けたい派であるが、いい意味で家と職場との境目が無いのもいいなと思った。」

本インタビュー調査結果では、性別や居住地に関わりなく、身近な家族の影響が全員から認められ、また学生として関わりうるアルバイト、インターンシップ先での影響を受けて、キャリア観が形成されているとする回答が多かった。この点についてCの以下の意見はその感覚を如実に表現している。

C (男性・都市部):「大学生では、そもそもあまり(社会人と)関わる機会もない。大学生になっても、それこそインターンシップに参加しなければ、社会人と関わる機会はないと思う。社会人と関わる機会がなければ、自分が見ている社会人は基本的に自分の親だけで、僕はそれこそ去年まではそういう感じで育った。」

他方、政府や行政機関の取り組みとして記憶に残っていることをあげた回答者は1名のみであり、次のような先進的な取り組みを行っているケースがあることが認識されていた。

D (女性・地方):「兵庫県明石市の市長さんがすごい取り組みをされている。だから、どこ(地域で)もあのようになってくれたらいいなとは思った。」

また、就業継続に関する意向やキャリア観には、社

会に出てからのジェンダーによる差異や出産後の就業継続に関して受けた教育内容がその価値観の形成や認識に影響していることが考えられる。そのため、これらについて教育を受けた経験を聞いた結果、以下のよう
に教育機関での学習機会はあったとする回答者はいるものの、印象深いという回答はほとんどみられなかった。

A（男性・都市部）：「あまりそういった記憶はない。育児休業の取り方やそれらとキャリアとの関係性についての授業は受けたことがない。自分の感覚では、知る機会が意外と少ないのかもというのがある。そういった授業も自分から取らなければ得られない。もちろん情報というのはそういうもので、自分から取りに行かないといけないというのは分かるけれど、どちらかといえば、意外と身近なものでもないように感じている。」

B（女性・都市部）：「実際、自分が中学、高校でどのような教育を受けたかという、あまり覚えていない。おそらくそういう授業がなかった、あるいは教えてもらえる環境ではなかった。大学生になってからも、そのような授業はないと思う。」

C（男性・都市部）：「中学時代の公民の授業や大学で履修したジェンダー関連の授業を受講し、男女共同参画に関する法律や制度の歴史に関する知識等を得て、法律名や制度のことは覚えている。講義を受けて試験にもでるので法律名や制度のこととかは何となくは覚えている。ただ、それに則って、さらにその先の話を考えるような教育があったというのは記憶してない。」

D（女性・地方）：「男女平等について、社会科で勉強したのは覚えているが、道徳とかの授業ではどちらかというと、差別そのものを取り扱っていて、男女平等には重きを置いてなかったと思う。なので、あまり学校で勉強した記憶はない。」

E（女性・地方）：「男女平等とか男女共同参画とかでは思い出すものはない。LGBTQとか、そういった話は、道徳とか高校の総合の授業などで話し合いの場が設けられたりした。その授業では、偏見を持たないようにしようとしても、そもそもイメージだけで無意識に先入観があることを気づかせてもらい、その授業は印象に残っている。」

F（男性・地方）：「高校の現代社会の授業で、男

女共同参画の取組みがあることを聞いた記憶もあるが、あまり印象に残っていない。大学でもそのような授業はとっていない。」

G（男性・地方）：「男女の意識について、印象に残っていることや授業を受けた記憶は特にはない。多分、常識程度には知識はあると思うが、深い部分はわからない。」

このように、男女、都市部・地方ともに、ほとんどの回答者から、男女共同参画や育児休業の取得等についての教育を受けた経験が豊富ではないことが述べられている。他方、ニュースやマス／ソーシャルメディアあるいは実際に目にしたことを通じて、ジェンダー平等や女性の社会参画を促す社会的風潮をそれとなく感じている場合はあり、次のような回答がみられた。

ニュース、メディア

B（女性・都市部）：「ジェンダーの話は割と話題に上っており、ニュース等で感じ取っている。」

C（男性・都市部）：「女性の就業に関する報道とか政府の施策などは知っているが、そのような報道による影響はそこまで大きくないかと思う。」

D（女性・地方）：「ニュースや、多分ドラマの内容でも、夫婦になったら共働きのケースが多いし、あとはSNSで男女平等とかLGBTに関する内容が流れてくるので、社会的にそういう流れなのかと感じる。」

E（女性・地方）：「ニュースとかで、実際に企業がこんなことをやってますというような、そういうテレビで取り扱われるのが何か多くなったという印象が強い。」

F（男性・地方）：「男女の平等意識についてはテレビ、ネット、SNSでそういう事例とかを見て、『そうか、それぞれで役割が変わってもいいんだな』というように思ったことはあり、幾つか記憶には残っている。自分が見たのはニュースで、そういう家庭を取り上げたドキュメンタリーのような内容であった。ニュースや、会社がそのような取り組みをやっているというのは聞くが、それ以上の深い情報は、自分が聞いてないのか、聞いててもすぐ忘れるだけなのか、あまり印象にはない。

TwitterとかYouTubeで、ジェンダー平等について過激な発言をする人たちの言動を見たり、

それに対する反応を見たりすることもある。ただ、意見の違う人を卑下し過ぎたり、自分たちの性を誇張し過ぎだっている様子も見ると、特殊な一部の人達の極端な活動なのではと感じる。」

G (男性・地方):「例えば、LGBTQ に関する報道があった時には、自分にとってはまだよく分からないけど、デリケートな問題であると思うので、あまり深く考えられない。役割意識についても、受け入れる、受け入れないじゃなくて、ただそこにあるみたいなの、そんな感じ。あえて触れないけれど、別に否定をするわけではない。それが、多分一番いい接し方ではないかと自分の中で思っている。」

出身高校での変化

B (女性・都市部):「特に教えられたことはないけれど、今、自分が通ってた高校の学生を見ると、女子もズボンを選択できるように制服が変わったり、校則も変わったりして、何か実際に言われたわけではないが、『多様性を重視する世の中に結構近づけているのかな』という印象はある。」

これらの回答を見る限り、学校教育での影響よりもむしろ、メディアや実際の社会変化を通じてゆるやかに認知されている場合が多いように思われる。しかし、その影響も強く認識されている場合は少なく、また、次のDの回答に見られるように、そのような情報に触れたとしても、大学生であれば、あまり当事者意識を持ってないことも不自然ではない。

D (女性・地方):「男性も育休が取れるようになっていくという情報は知っているが、男性の育休については、やっぱり結婚してからでないと（自分にはあまり）関係しないと思う。自分は結婚してからも、（子どもや育休について）どちらでもいいという感覚なので、余計にあまり気にならない。」

3.2.4 キャリア・ジェンダーに関する教育内容への要望

大学生にとって、どのようなキャリア教育やジェンダー平等、自らやパートナーの出産後の就業継続に関する情報提供や教育内容が望ましく、必要であると考えられるであろうか。この点については、以下のような意見が寄せられており、自分や将来のパートナーが社会人となって生活し、働いていく中で、産休や育休の取得が所得やキャリア形成にどう関係するか、それらがその後のライフスタイルにどのように影響してく

るのか、パートナーと自分にどのような選択肢があるのかといったことをイメージできるような教育内容、情報があげられている。

A (男性・都市部):「自分自身はまだ家庭をもったことがないのでわからないし、実感がわからないものの、実際に同年代の友人には結婚したり、子供を産む予定があったりする人も出てきている。自分がそういったこと（育児休業の実態や補助金のことなど）を知っていて、そのような友人にいいアドバイスをしあげられたらいいと思う。育児休業中の所得が、それ以前のおおよそ何パーセントになるとか、実際に何日くらい育児休業を取得するとかいうことができるのか、リアルな数を教えてもらったほうが、高校生とかだったらより刺さると思う。育児休業を取っても（所得での）マイナスがそんなに大きくないのかとか、そういうことを考えていく上で、当事者の話を聞くというのはとてもイメージが湧きやすい、想像しやすくなるのかとは思っている。」

B (女性・都市部):「インターンシップとか会社説明会とかで、企業は育児に関することについては全然触れないが、それこそ大事だと思う。福利厚生とかの話はあるけれど、育児、その後の就業の話などは特に出ない。『子どもはほらない』という人もインターンを受ける人にとってはいるだろうし、他とは違う企業の情報を与えたほうがいいと考えていると思うけれど、私からしたら、やはり育児は大事なところではあるので、説明が欲しいと思う。」

D (女性・地方):「自分が子どもを産んで結婚してからのキャリアの考え方は分かるけれど、パートナーとどういう風にうまく組み合わせて、もっと楽にするのかという方法が分からないし、周りにパートナーも自分も育休を取っている人がいない。旦那さんも、多分、良い方法などが分からないだろうし、そのままではあまりうまくいくと思えないので、パートナーとともにうまくできている事例とか、（育児休業制度を）うまく活用する方法が知りたい。男性の育休の使い方がわからない。もう少し使い方が分かれば、自分の将来像も変わってくるかなという風に思う。」

E (女性・地方):「(育児休業について)『そうなんだ』で終わっているところが多く、やっぱり経験談は聞きたい。性別での身体的な差に関して高

校時代に女性特有の症状にとっても悩んでいた子がいて、女性の休暇についても男女ともに経験談や講義を聞いたりするのが大事であると思う。ただ、自分に『実際にどう?』とか聞かれるのはあんまりいい気がしない。」

F (男性・地方):「自分が通っていた学校の先生が、職場結婚されて、お子さんを育てている時期だったことがある。その時はあまり聞かなかったが、結婚や育児に関する実体験を、情報や知識としてではなく、先生の体験談から聞きたい。」

G (男性・地方):「就職活動では、自分の知識だけでは全然考えが及ばないようなことがたくさんあったので、そういった意味でも、就職以外の働き方、生き方なども教えてくれたらいろんな選択肢が増えたのではないかな。」

自分は就職活動の時に(育児休業や出産後の働き方など)あまり重視してこなかった。もし転職して、自分のパートナーの働き方に合わせた働き方にするとしたら、やっぱり育児休業というよりも、有給の取り方、休暇の消化率とかが目につくかと思う。あとは、例えば介護などでどれぐらいの間休むことができるのか、融通がきくのかを聞きたい。」

さらに、教育方法としてグループディスカッションやアクティブラーニングの有効性と課題を指摘する意見が次のように述べられている。

C (男性・都市部):「やっぱり理解する、覚えるためには、自分で考えて、声を出して、他の人と話しながらじゃないと進まないで、何かそういうものがあつたらよかったかと思う。知識はいつでも、自分の立場に置き換えられてないので、自分の立場で将来のことを、ジェンダー、ダイバーシティを考えたのも今回の調査が自分は初めてなので、そういった機会が一切ないと、やっぱり理解は進まないと思う。一方で、大学の授業では講義室に知らない人が周りに多くいるので、ディスカッションの授業でセンシティブなことを話合うのも難しいのかもしれない。」

教育の時期・タイミングについては、大学時代が5名、高校生以下が良いという意見が2名であり、以下のようにその根拠が述べられている。

大学

B (女性・都市部):「実際、自分がまだ働いてないので分からない部分は多いけれど、就職して働くとなると、結構男の人が中心、男性が前に出ているという印象がまだある。女性でもプロジェクトの中心で仕事をするとか、長く続けることができる、そういうお話は今のうちに聞きたい。就職活動するに当たって人生設計もしなきゃいけないので、今の段階でそういうお話を聞ける場があればなと思う。」

C (男性・都市部):「高校生までは視野が狭く、自分の高校の周りの友達、その高校の友達しかいなかったの、何かそんなことを言われても、別に適当に終わらせていたと思うが、大学生になるとやっぱりいろんなことができて、そこでいろんな考えが深まったりすることもある。その中でいろんな意見が出せると思うので、そういう授業をやるなら、大学が一番良い期間ではないか。就職活動の最中は、10年後、20年後のことを考える余裕はなくなるので、1-2年生のときにあると良いのではないかな。」

D (女性・地方):「ジェンダーやそれを踏まえたキャリア教育については、自分は早ければ早いほどうれしいと思うけれど、やっぱり1年生だと大学に慣れていなくて忙しいので、聞いても流してしまうのではないかな。時期的には2年生の、ちょうど就活前に、そういうセミナーがあつたらいいかなと思う。」

E (女性・地方):「キャリア教育については、私は取りあえず大学生活が始まる時点で、1回は聞いておきたいと思う。その時点で知っていたら、例えば、アルバイトをする時も考えたりするかもしれないし、早くから知っておくと、ふとした時にでも考えることも増えるかなと思う。あとは、就活のタイミングでもう一度でも良い。」

F (男性・地方):「タイミングとしては、高校でそういう話を聞いたとしても、当時は、多分のほとんど聞いているだけだったので、より具体的に自分のこととして考えられる大学入学後が良いのではないかな。大学卒業した後のことを考え、大学卒業後のイメージがわくような内容がよい。就活前に聞くと具体的な将来像が描きやすい。」

高校以下

A（男性・都市部）：「小学校、中学校の時から、価値観形成されていく中でもっと頻繁に、ジェンダーだったり、ダイバーシティの話だったり、バリアフリーなどもっと若いうちにやっておけば、より柔軟に対応できたかもしれない。大学生では、個々の価値観が形成されているので遅い気がする。」

G（男性・地方）：「育児休業やジェンダー、キャリアなどの教育を受けるタイミングは、高卒で働く方もいるので高校生がいいのではないかな。」

これらの回答にみられるように、学年や年齢に応じて、より当事者として考えやすい教育内容や教育方法が有用となる可能性が述べられた。

4. 考察

4.1 属性による差異と世代としての特徴

本アンケート調査結果に基づけば、理想の就業環境や出産後の働き方に関して、性別や居住地での差が見られる結果となった。性別でみれば、全体として女性は就業環境に関して、人間関係が良いことや、ワークライフバランスを重視し、自分自身が結婚や出産などのライフイベントによる影響を受けることを予想している傾向にあったのに対して、男性は昇進や終身雇用を志向し、ライフイベントによる影響を受けることをあまり想定していない傾向にあった。また、自身あるいはパートナーの出産後の働き方についての質問項目では、共に育児に関わることが最も多く選択されたものの、育児休業の取得日数の希望や就業継続の理由については性別によって回答傾向が異なり、ジェンダー別の役割意識や女性が家庭での役割を主に負うことが全体的に意識されていることが観察される。このように、それ以前の世代ほどジェンダーによる役割意識する機会が少ないと思われる世代においても、大学生が実際に就職する以前から既に自分自身とパートナーの働き方やキャリア形成について、ジェンダーによる役割意識が存在していることがある程度推察される⁵。また、居住地別で見ても、昇進への意欲は都市部においてより強く、地方の学生はより安定的な仕事やワークライフバランス、人間関係⁶を重視し、他者との競争を志向しない傾向があることが特徴的であった。これらのことはフォローアップインタビュー調査の回答においても確認された。

これらの回答傾向の背景の一つには、回答者である学生個人のキャリア観や就業観の形成に影響を与える社会的背景や世代ごとの社会環境が関係しているもの

と思われる。世代という観点からみれば、本調査の回答者群は、前述のようにいわゆるZ世代と呼ばれる層であり、ライフキャリアとワークキャリアについても、その前の世代とは少し異なる価値観を有していると考えられる。前述の日本能率協会マネジメントセンター（2022）による調査結果において、Z世代である回答者が「仕事に求めている条件」は、「1位 自分らしい生活を送る」「2位 仕事環境の心地よさ」「3位 お金を多く稼ぎよい生活を送る」であり、特に「仕事環境の心地よさ」はそれ以前の世代の過去調査結果と比べて大きな違いがあり、仕事環境に心地よさを求めていることがわかる。アンケート調査の回答者のキャリア観や就業観については、Z世代の特徴と同様の傾向を示しており、フォローアップインタビュー調査の対象者においても、昇進等による高い給与がよりよい生活に繋がることは認識していながらも、金銭的な満足より良好な人間関係を重視すると回答者がみられたように、Z世代の特徴が見受けられる。

4.2 キャリア観、就業観に影響を与える身近な社会人

フォローアップインタビュー調査の結果では、回答者のキャリア観、就業観に強く影響を与えた人物として、最も身近な存在である家族が、性別や居住地に関わらず、共通してあげられており、キャリア女性を対象とした調査結果とも同様の結果であった（折戸・園田、2018）。また、アルバイトやインターンシップ先での経験が大学卒業後の就職業界や企業を考える上でも強く印象に残る場合も多い。先行研究においても、例えば廣森（2018）による福祉系大学の学生を対象としたインタビュー調査でもキャリア選択における経験的学びとしてアルバイト先での経験が回答されたことが報告されている⁷。このように、本人の認識の鮮明度には違いはあるものの、自分の家族や身近な社会人の働き方や仕事の取組み方、就業姿勢、それに伴うライフスタイル等を目の当たりにすることを通じて、多かれ少なかれ、理想の働き方やキャリア形成、家庭での役割等についての認識を形成していることがうかがえる。

学生たちを取り囲む周囲の社会人においても、それぞれの属する社会や地域、就業する組織やその属する産業・業界における規範や慣習、就業やジェンダーに基づく役割意識などの影響を必然的に受けていると考えることが自然であり、それゆえに学生たちは周囲の社会人を通じて、間接的にその属する社会や地域の中での慣習や規範、考え方、価値観などを学んでいることが予想される。その中で、大学生が身近な社会人をモデルとしながら、あるいは反面教師としながら、その就業観やキャリア意識を形成し、そのことが定量調

査における全体的な居住地の差として反映されている可能性があり、その地域での規範意識や身近な大人の価値観が、回答者自身の認識はななくとも埋め込まれているとも捉えられる。

特に地方では、そもそも産業や企業の数や種類が少ないために、身近な人間関係や、アルバイトやインターンシップなどの学生時代に選択可能な就業経験を通じて知りうる選択肢や理想像が相対的に狭く想定されていたり、(健全な)競争の中で昇進や高給を得ていくことがあまり実感できなかったりするのかもしれない。このことは、地方の大学生が必ずしも身近にあるとは限らない多様な働き方を想定することを困難にしたり、本調査結果に見られるように、自分の知りうる範囲での理想像に照らし合わせて望ましいと思われる安定した穏やかな働き方を好む傾向を生み出したりする背景となっている可能性もある。これらの点については、より詳細な地域別の調査や考察が求められるであろう。

4.3 ジェンダー、男女共同参画を含めたキャリア教育の課題

育児休業に関する知識に関しても、本アンケート調査結果に基づけば全体的に豊富とはいえず(図10)、インタビュー調査結果においても学校教育や政府による広報活動を通じて、男女共同参画や育児休業の取得に関する情報を得ているという実感がある回答者はほぼいなかった。この結果をふまえれば、政府による取組みや施策等が若年世代に広く理解されていないことが推測され、実際の学生のキャリア観の形成や育児休業を取得することを想定した働き方への認識を高める、あるいはそのような選択肢を検討する上であまり功を奏していない可能性が高い。少なくとも、現時点では、多くの大学生が当事者意識をもって育児休業の取得や女性が出産後も働き続けるための道筋を具体的に考えようとする段階には至っていないと捉えられるであろう。

では、若者世代が本人やパートナーのキャリアや働き方を考えていく上で、どのような情報や教育内容が有用となるのだろうか。この点について、フォローアップインタビュー調査では、具体的な育児休業制度による収入面への影響や、それらをどのように活用することが自分の望む働き方につながりうるのかについて、自分の将来設計への予想やその希望と関係させながら理解することが可能となる内容であることが複数の回答者から指摘された。大学生の立場であれば、長期的な将来のキャリア形成や自分あるいはパートナーの出産予定の有無などを厳密に予測することは困難であるものの、自分の将来像についてある程度具体的な

希望や期待を抱きつつ、そのために自分が選択、利用可能なオプションを知ることは有意義であり、教育機会を得ることは有用であることが理解されやすいかもしれない。そのことをより理解できうる男女共同参画やキャリア教育として、どのようなカリキュラムや教育内容が適切なのか、どのようなタイミングでの教育や情報提供が実質的にリーチするのかについて、より広範囲に調査を実施し、具体的な教育内容を検討することが必要である。

5. おわりに

本研究では、大学生を対象に、就職後の就業意識や育児休業の取得等に対する考え方などについて、定量および定性調査の両面から検討してきた。本調査は特定の都市部および地域での回答者を対象としており、フォローアップインタビュー調査においても7名の回答者のみを考察対象としているため、回答者の個性や個人的な状況による影響を排除できず、その考察は限定的なものである。しかしながら、大学生である回答者自身が実際に社会での就業を経験したり、育休・産休についての実感を有したりしているわけではないにもかかわらず、男女差や地域差が見られた項目もあり、男女共同参画や男女平等を教育されたと思われる世代においても実際のキャリア形成においてはジェンダー別の役割意識や女性が家庭での役割を主に負うことが意識される傾向にあることが観察された。フォローアップインタビュー調査においても、その背景となる要因がある程度共通してみられており、大学生の就業観やキャリア形成に影響する要因や居住地での差の有無、その背景を把握する上で一定の有用性があると思われる。

また、2022年6月に同じ設問による社会人向け調査も実施し、愛媛県で200件、都市部で500件の有効回答を得ており、今後は、社会人と本研究の対象とした大学生の回答結果を比較することによって、性別や居住地に限らず、年代や就業経験の有無による差異の検討や詳細な分析を行うことを今後の課題としたい。

謝辞

本研究は、科研費（19K12528）の助成を受けて実施されました。また、本アンケート調査およびフォローアップインタビュー調査にご回答くださったすべての皆様に心から御礼申し上げます。特に、アンケートやインタビューの回答依頼にご協力くださった下記の皆様には大変お世話になりました。本当にありがとうございます。

青山学院大学 松永エリック・匡史先生、中邨良樹先生、南部和香先生、大阪国際大学 田窪美葉先生、大阪公立大学 二宮麻里先生、神奈川大学 田中則仁先生、京都大学 森口由香先生、電気通信大学 松木利憲先生、東京理科大学 深見嘉明先生、富山大学 柳原佐智子先生、山崎竜弥先生、明治大学 福田康典先生、村田潔先生、和光大学 永石尚子先生

注

- 1 本稿は、園田ら（2022）に大幅に加筆修正および考察を加えたものである。
- 2 性別や居住地が不明な場合はそのデータを除いて集計している。
- 3 表2および本文中においてもインタビュー対象者のプライバシーにかかわる内容や対象者の個人識別性を有する内容については記載していない、あるいは表現を抽象化した。なお、回答者の該当部分およびインタビュー回答の記述についてはすべて回答者からの確認および許可を経て掲載している。
- 4 Z世代とは、「《Generation Zの訳語》欧米諸国や日本などで、1990年代中盤から2000年代までに生まれた世代をいう。Y世代に続く世代。」とされる（デジタル大辞泉）。
- 5 大橋・後藤（2019）が2019年に実施した、10代1051名を対象としたアンケート調査においても、進路選択において、文系理系の枠組みを性別による枠組みとして捉える傾向が強いことが報告されている。
- 6 鄭ら（2008）による青森県の学生を対象とした調査においても、キャリア・生活指向として「人とのつながり」が重視された結果が得られている。
- 7 廣森（2018）の実施した福祉系大学の学生を対象としたインタビュー調査でも、キャリア選択における経験的学びとしてアルバイト先での経験が回答されたことが報告されており、次のように記述されている。「アルバイトによる経験的な学びは、『アルバイトしてたおかげでいろんな人と話すと、いろんな世界を知ると、視野を広げるみたいなことにはできた』という語りのように、『世間を知る』という面で就職先選択とかかわっていると考えられる。」（p.48）。

参考文献

- 大橋淳史、後藤潤子（2019）「10代の進路選択におけるジェンダー比較：インターネット調査による要因比較」愛媛大学教育学部紀要 66, pp.31-39.
- 折戸洋子、園田雅江（2018）「女性のキャリア形成と人的・組織的環境要因：愛媛県・東京都におけるインタビュー調査に基づく探索的考察」Journal of Ehime Management Society 1, pp.13-25.
- 株式会社日本能率協会マネジメントセンター（2022）「イマドキ新入社員の仕事に対する意識調査」
https://www.jmam.co.jp/brochure/1277762_2381.html?column_0062-imadoki2021（2022/12/30 アクセス）
- 厚生労働省（n.d.）「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000806832.pdf>（2022/12/31 アクセス）
- 園田雅江、曾我亘由、折戸洋子（2022）「大学生及び社会人の出産後の就業継続についての意識差に関する調査」日本キャリアデザイン学会 第18回研究大会・総会（2022年度大会）資料集 pp.126-129.
- 鄭佳紅、小林昭子、小山内豊彦、角濱春美、村上眞須美、廣森直子、前田美樹（2018）「地方の医療福祉関連大学で学ぶ学生のキャリア・生活指向と就職先選択の関係―青森県調査―」日本ヒューマンケア学会誌 11（1），pp.28-36.
- 内閣府男女共同参画局（2018）「男女共同参画白書平成29年版」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html（2022/5/15 アクセス）
- 廣森直子（2018）「地方の若者の地域移動・定着とキャリア選択に関する探索的研究―福祉系大学生へのインタビューからみる就業地の選択」青森県立保健大学雑誌 18, pp.43-51.

資料1：フォローアップインタビュー調査質問票

1. ご自身についてお聞きします。
 - 1-1 アンケートで回答いただいた、性別、学年について、確認させていただきます
 - 1-2 現時点で、希望する進路はどのようなものですか？（民間、公務員、進学、志望業界など）
2. 理想の働き方について
 - 2-1 職場の人間関係や職場環境については、どのような希望がありますか？
 - 2-2 昇進への拘りはありますか？その理由とともに教えてください。
 - 2-3 「福利厚生充実」と「満足できる給与」では、どちらを優先しますか？その理由とともに教えてください。
3. 出産後の就業継続について
 - 3-1 出産後も復帰して、同じ会社で同じ仕事を継続する場合、どのような課題があると思いますか？もしくは、出産後に就労形態を変更（時短勤務、パートへの切替、退職）する場合、にはどのような課題があると思いますか？（男性はパートナーが出産した後のご自身の就業継続についてお答えください。）
 - 3-2 育児の役割分担は、どのような分担が理想ですか？その理由とともに教えてください。
 - 3-3 育児休業の取得期間や自分とパートナーの休業の仕方に関する理想的なものについて教えてください。
4. 自身の卒業後の働き方やライフイベントと就業の関係を考えるときに影響を受けた人（参考にした人）がいれば、教えてください。また、報道や政府の施策などを参考にした場合は、それも教えてください。
5. 男女別役割意識について
 - 5-1 ジェンダーやダイバーシティに関する教育や、指導について、希望があれば教えてください。
 - 5-2 これまでどのような教育や指導を受けてきましたか？
 - 5-3 これまでの教育内容で、特に印象に残っていることがあれば教えてください。