

近畿大学の学生におけるジェンダー意識とキャリア意識との関連性について

近畿大学総合社会学部 佐藤 望

1. はじめに

我が国では高学歴化や施行後 30 年を経過した男女雇用機会均等法の波及効果などにより、女性の社会進出が促進されてきた。その結果、女性の就業人口は概ね増加の途を辿っている。平成 27 年の女性就業人口は 2,842 万人となっており、労働力率は 15 ～ 19 歳及び 60 歳以上を除く全ての年齢階層で 65% 以上となっている（厚生労働省, 2016a）。また、労働力率を平成 23 年の値（厚生労働省, 2012）と比較すると、20 ～ 24 歳の年齢階層を除き、全て増加している。このような女性就業人口・労働力率の変化は、男女共同参画社会の実現にあたり社会が望ましい方向に成熟してきた一面を反映するものと考えられる。更に、2016 年 4 月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）や 2016 年 3 月に改正、2017 年 1 月に施行された「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」（育児・介護休業法）など、働く女性の支援に向けた政策強化はこの動向をより加速させることが予測される。

近畿大学の学生を対象としたジェンダー意識の調査は 2010 年度に初めて実施され、2 回目となる今回の調査に至る間に上記法令が施行あるいは改正されている。また、同期間には心身の健康を損ねる過重労働への批判も相俟って、予めから指摘されていたワーク・ライフ・バランスの問題がよりクローズアップされ、従来の働き方の見直しや男性の家庭生活への参加などに関わる話題がマス・メディアなどで頻繁に取り上げられるようになった。更に、多くの大学では、近年、キャリア教育の早期導入や低学年次からの就職活動支援体制強化などが推進されている。2014 年には国により 15 年振りに「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直し（文部科学省, 2014）が行われ、インターンシップへのより積極的な参加が促されるようになったことから、学生が自身のキャリアについて考える機会も増えているものと考えられる。過去 6 年間におけるこうした働き方に関わる議論の活性化やキャリア教育の急激な変化は学生のジェンダー意識やキャリア意識にも影響を及ぼしている可能性がある。

以上のような背景を踏まえると、今回の調査結果は 2010 年度と比べ、女性・男性の何れにおいても女性における仕事と育児・家事の両立を支援し女性の就労継続が高まる方向にジェンダー意識やキャリア意識が変化している可能性が考えられる。井上（2014）が女子大学生を対象としてキャリア意識に関する調査を実施し、約 6 割が正社員として就職し、結婚・出産後も正社員として働くことを望んでいたことを報告している例は、この可能性に概ね沿う結果と考えられる。一方、大学生のジェンダー意識とキャリア意識に関わる近年の研究では、女子学生における伝統的性別役割観への回帰（的場, 2013）、女子学生における家庭志向の増加（谷田川, 2016）、性別役割分業意識と自身及びパートナーに求めるライフコース展望との乖離（谷田川, 2016）などが報告されており、これらの結果からは、性別役割分業意識を含むジェンダー意識が一律には否定される方向に推移していないことが示唆される。

したがって、本稿の第 1 の目的は 2010 年度と 2016 年度に実施された調査内容のうち、ジェ

ンダー意識及びキャリア意識に関わる設問への回答結果を個別に比較し、これらの意識にどのような変化が認められるかについて考察することとする。第2の目的は2016年度に実施された調査について、主に、ジェンダー意識とキャリアに関わる設問との関連性について実態を把握し、先行研究に照らしながら考察することとする。

2. 2010年度と2016年度の調査結果の比較

2.1 ジェンダー意識について

表1は主にジェンダーに関する考えを問う設問群（2010年度は問9の全設問、2016年度は問10の設問1から設問17に該当する）の結果である。いずれの年度も、「そう思う」（1点）、「ややそう思う」（2点）、「あまりそう思わない」（3点）、「そう思わない」（4点）の4件法で回答を求めている。これらの点数に対して逆転項目処理を施した。したがって、設問1から設問15では値が高いほど、また、設問16及び設問17では値が低いほどジェンダーに肯定的であることを示している。灰色の箇所は各年度の女性と男性との比較において男性の方が高値（設問16、17は低値）、すなわちジェンダーを肯定する意識が高いことを示している。平均値の比較における統計的検定については、年度間及び性別間のサンプル数が著しく異なることを考慮し、Welchのt検定を適用している。また、表中のt値は絶対値で表記している。なお、表の見やすさを優先し各サンプル数とt検定における自由度の表記は割愛したが、項目間における欠損値の多寡に伴い、各年度の質問票における問2で報告されているサンプル数（2010年度；総数1,080、女性391、男性674、その他8、2016年度；総数1,767、女性608、男性1,144、その他5）と検定に用いたサンプル数が異なっている場合がある。

まず、両年度間で調査対象者全体の得点を比較すると、表1の「2010年度と2016年度間のt検定結果」欄に示したように、17項目中13項目において有意差が認められた。これら全項目において2010年度よりも2016年度の方が、ジェンダーを否定する方向に値が変化している。このうち、最も値の変化が大きい項目は、設問6「男性は少しぐらい強引に女性をリードした方がよい」及び設問15「家事や育児の能力が低い女性はのぞましくない」（いずれも-.26ポイント）であった。次いで、設問1「『男性は仕事、女性は家事・育児』と役割分担をする方がよい」（-.20ポイント）、設問2「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てる方がよい」、設問3「妻や子供を養うのは、男性の責任である」、設問5「職場で、来客にお茶を出すのは女性がした方がよい」（設問2、3、5のいずれも-.17ポイント）となっていた。

次に、女性、男性毎に年度間で比較を行ったところ、17項目中、女性では10項目において、また、男性では12項目において有意差または有意傾向が認められた。これら全項目において2010年度よりも2016年度の方がジェンダーを否定する方向に値が変化している。女性、男性共に.20ポイント以上の低下が認められる項目は、設問6「男性は少しぐらい強引に女性をリードした方がよい」（女性；-.25ポイント、男性；-.26ポイント）、設問15「家事や育児の能力が低い女性はのぞましくない」（女性；-.20ポイント、男性；-.31ポイント）である。他に.20ポイント以上の低下が認められた項目は、女性では設問1「『男性は仕事、女性は家事・育児』と役割分担をする方がよい」（-.27ポイント）、男性では設問3「妻や子供を養うのは、男性の責任である」（-.20ポイント）、設問5「職場で、来客にお茶を出すのは女性がした方がよい」（-.23ポイント）であった。

表 1 ジェンダーに対する考え方に関する設問の回答結果の比較

| 設問内容 | 2010 年度 | | | | 2016 年度 | | | | 2010 年度と 2016 年度間の t 検定結果 | | |
|---------------------------------|----------------|----------------|-----------------|--------|----------------|----------------|----------------|---------|------------------------------|--------|--------|
| | 全体 | 女性 | 男性 | t 値 | 全体 | 女性 | 男性 | t 値 | 全体 | 女性 | 男性 |
| 1. 「男性は仕事、女性は家事・育児」と役割分担をする方がよい | 2.12 (.919) | 1.93 (.879) | 2.23 (.921) | 4.73** | 1.92 (.843) | 1.66 (.716) | 2.06 (.872) | 10.45** | 5.38** | 4.84** | 3.46** |
| 2. 女の子は女らしく、男の子は男らしく育てる方がよい | 2.52 (.93) | 2.33 (.867) | 2.64 (.942) | 4.76** | 2.35 (.940) | 2.17 (.903) | 2.45 (.947) | 6.19** | 4.57** | 2.86** | 3.82** |
| 3. 妻や子どもを養うのは、男性の責任である | 2.86 (.948) | 2.49 (.935) | 3.08 (.884) | 9.00** | 2.69 (.984) | 2.33 (.908) | 2.88 (.971) | 11.87** | 4.38** | 2.67** | 4.06** |
| 4. 結婚したら、妻が夫の姓を名乗るのは当然だと思う | 2.32 (.942) | 2.30 (.944) | 2.34 (.940) | .43 | 2.31 (.952) | 2.38 (.963) | 2.28 (.945) | 2.00* | .18 | 1.13 | 1.04 |
| 5. 職場で、来客にお茶を出すのは女性がした方がよい | 2.41 (.953) | 2.32 (.897) | 2.45 (.981) | 1.97* | 2.24 (.935) | 2.26 (.928) | 2.22 (.938) | .71 | 4.48** | 1.13** | 4.64** |
| 6. 男性は少しぐらい強引に女性をリードする方がよい | 2.55 (.863) | 2.68 (.841) | 2.47 (.866) | 3.41** | 2.29 (.867) | 2.43 (.899) | 2.21 (.840) | 4.90** | 7.48** | 4.22** | 5.95** |
| 7. 夫の親を妻が介護・看護するのは当然だと思う | 1.92 (.823) | 1.92 (.848) | 1.93 (.808) | .16 | 1.76 (.778) | 1.77 (.784) | 1.75 (.775) | .52 | 4.70** | 2.44* | 4.10** |
| 8. 男性の方が女性より、管理職としての資質がある | 2.01 (.838) | 1.93 (.795) | 2.06 (.861) | 2.02* | 1.93 (.832) | 1.83 (.759) | 1.98 (.865) | 3.79** | 2.43* | 2.12* | 1.77+ |
| 9. 育児・介護休業は、男性より女性がとった方がよい | 2.42 (.907) | 2.30 (.913) | 2.50 (.899) | 2.99** | 2.40 (.947) | 2.36 (.907) | 2.42 (.968) | 1.48 | .90 | .75 | 1.57 |
| 10. 子どもが3歳くらいまでは母親が子育てに専念した方がよい | 2.63 (.971) | 2.64 (.948) | 2.62 (.988) | .45 | 2.56 (.958) | 2.60 (.953) | 2.54 (.962) | 1.02 | 1.59 | .80 | 1.41 |
| 11. デートなどでは、男性が金銭面の負担をするべきだ | 2.29 (.936) | 2.00 (.854) | 2.47 (.934) | 7.77** | 2.23 (.928) | 1.90 (.803) | 2.41 (.944) | 11.69** | 2.06* | 1.72+ | 1.63 |
| 12. 体育会系のサークルのマネージャーは女性がやる方がよい | 2.42 (.958) | 2.19 (.816) | 2.55 (1.009) | 5.73** | 2.34 (.966) | 2.15 (.904) | 2.45 (.984) | 6.52** | 2.32* | 1.02 | 2.14* |
| 13. 男性は、家庭をもって一人前だといえる | 2.11 (.922) | 1.89 (.814) | 2.26 (.953) | 6.16** | 2.01 (.947) | 1.72 (.792) | 2.16 (.989) | 10.20** | 2.87** | 3.05** | 1.97* |
| 14. 女性の幸福は結婚にあるので、女性は結婚する方がよい | 1.99 (.824) | 1.91 (.835) | 2.03 (.813) | 2.12* | 1.91 (.873) | 1.88 (.871) | 1.93 (.875) | 1.52 | 2.36* | .82 | 2.37* |
| 15. 家事や育児の能力が低い女性はのぞましくない | 2.30 (.905) | 2.09 (.882) | 2.42 (.893) | 5.17** | 2.04 (.904) | 1.89 (.840) | 2.11 (.929) | 5.09** | 7.09** | 3.51** | 6.60** |
| 16. 共働きなら家事の負担は半分ずつするのがぞましい※ | 3.11 (.877) | 3.29 (.818) | 3.00 (.896) | 4.89** | 3.14 (.899) | 3.28 (.841) | 3.06 (.920) | 5.20** | .57 | .12 | 1.17 |
| 17. 妻の転職が決まったら、別々に暮らすのもよい※ | 2.30 (.888) | 2.54 (.834) | 2.16 (.889) | 6.15** | 2.41 (.889) | 2.55 (.890) | 2.33 (.879) | 5.08** | 2.83** | .32 | 3.47** |

※は得点が低いほどジェンダーを肯定する意識が高いことを示す。

** p < .01, * p < .05, + p < .10

()内は標準偏差

一方、女性、男性共に両年度間に顕著な差が認められない項目（値の変動が± .10 ポイント以下）は、設問 4「結婚したら、妻が夫の姓を名乗るのは当然だと思う」、設問 9「育児・介護休業は、男性より女性がとった方がよい」、設問 10「子どもが3歳くらいまでは母親が子育てに専念した方がよい」、設問 11「デートなどでは、男性が金銭面の負担をするべきだ」、設問 16「共働きなら家事の負担は半分ずつするのが望ましい」が挙げられる。

各年度における女性・男性間の得点差に着目すると、17 項目中、2010 年度では 13 項目で、また、2016 年度では 10 項目で男性のジェンダー意識の方が有意に高かった。これらの項目のうち、両年度共に女性と男性との間で得点差が .30 ポイント以上、かつ、何れかの年度で .40 ポイント以上となっている項目は、設問 3「妻や子どもを養うのは、男性の責任である」（2010 年度：.59 ポイント、2016 年度：.55 ポイント）、設問 11「デートなどでは、男性が金銭面の負担をするべきだ」（2010 年度：.47 ポイント、2016 年度：.51 ポイント）、設問 13「男性は、家庭をもって一人前だといえる」（2010 年度：.37 ポイント、2016 年度：.44 ポイント）、設問 1「『男性は仕事、女性は家事・育児』と役割分担する方がよい」（2010 年度：.30 ポイント、2016 年度：.40 ポイント）が挙げられる。両年度間の得点差に顕著な変化は認められない。これらの点から、男性の方が、家庭生活やパートナーとの関係において発生する経済的責任は男性が担うべきという意識が強く、かつ、この点に関する女性との意識の差は 6 年を経ても維持されている

傾向にあることが推察される。大石・松永（2008）は大学生を対象として自立の構造を把握するための調査を実施し、女性・男性間で比較を行った結果、男性の方が経済的自活などに関わる得点が高くなっていたことから、就労前の大学生においても男性が社会経済的責任を担うといった伝統的ジェンダー観の影響を受けていることを指摘している。本調査の結果はこの知見に合致するものと考えられる。

他に、ジェンダーに対する否定的意識へと得点に変化しているものの、女性・男性間の得点差が大きい項目としては、設問 12「体育会系のサークルのマネージャーは女性がやる方がよい」（2010年度：.36 ポイント、2016年度：.30 ポイント）、設問 2「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てる方がよい」（2010年度：.31 ポイント、2016年度：.28 ポイント）、設問 16「共働きなら家事の分担は半分ずつするのが望ましい」（2010年度：.29 ポイント、2016年度：.22 ポイント）などが挙げられる。

更に、設問 17「妻の転勤が決まったら、別々に暮らすのもよい」の得点差も 2010 年度では .38 ポイント、2016 年度では .20 ポイントとなっている。この理由としては、女性が転勤のために別居をしてまで仕事を優先することに対する抵抗感が反映されている可能性が考えられる。この点については、今後、「夫の転勤が決まったら、別々に暮らすのもよい」といった項目を設け、今回の設問に対する回答結果と併せることにより、女性・男性間における自身とパートナーの転勤に対する性別役割分業意識の非対称性などが明確化される可能性がある。

得点差が 2010 年度には有意ではなく、2016 年度に有意になった項目は設問 4「結婚したら、妻が夫の姓を名乗るのは当然だと思う」である。有意になった理由は女性における得点が上昇し、男性における得点が低下したことにより、両者の得点差が拡大したためである。片桐（2014）は 1987 年以降 5 年毎に大学生を対象として実施している意識調査の結果に基づき、結婚の際における名字選択に関し、女子学生では 2007 年以降、男子学生では 2012 年以降に保守的な考え方への逆転現象が生じていることを指摘している。本調査における女性の得点の変化は僅少ではあるがこの傾向に従っている。一方、男性では同様の傾向は認められないが、片桐（2014）が報告しているように、女子学生の意識の変化に追随する形で、今後、男子学生においても保守的な方向へと意識が変化していく可能性も考えられる。

両年度間の比較において、唯一、女性のジェンダー意識の方が高い項目として設問 6「男性は少しぐらい強引に女性をリードする方がよい」（2010 年度：.21 ポイント、2016 年度：.22 ポイント）がある。この結果からは、女性の方が全般的にジェンダーに否定的であるものの、男性に対して従来のおたくましい男らしさを期待する意識が男性よりも高い傾向にあることが見受けられる。

以上の結果を総すると、女性と比較すると男性の方が全般的にはジェンダー意識が高いものの、年度間の比較においては、ジェンダーを否定する方向への変化が大きい傾向があると推察される。一方で、依然、男女間における性役割意識の差異が顕著には縮小しない側面もあることが窺われる。

2.2 職業観について

表 2 は主に職業観について問う設問群（2010 年度、2016 年度の間 15 に該当する）の結果である。いずれの年度も、「そう思う」（1 点）、「ややそう思う」（2 点）、「あまりそう思わない」（3 点）、「そう思わない」（4 点）の 4 件法で回答を求めている。これらの点数に対して逆転項目処理を施した。したがって、値が高いほど設問内容に対して肯定的であることを示している。灰色の

箇所は各年度における女性と男性との比較において、男性の方が高値、すなわち設問内容に対して肯定的であることを示している。統計的検定及び表中の記載方法、サンプル数は 2.1 節に記した内容と同様である。

両年度間で調査対象者全体の得点を比較すると、「2010 年度と 2016 年度間の t 検定結果」欄に示したように、10 項目中 5 項目で有意差もしくは有意傾向が認められた。これらの項目において顕著な得点の変化は見受けられない。最も得点差が大きい項目は、設問 8「学校を卒業したら、できるだけ早く就職して、親から経済的に自立したい」であり、2016 年度には得点が .20 ポイント低下している。また、設問 1「今の世の中、定職につかなくても何とか暮らしていける」は 2016 年度に .11 ポイントの増加、設問 5「卒業して入社した会社で定年まで働きたい」は 2016 年度に .12 ポイント低下している。大学 3 年生を対象としてインターネットにより実施された就職意識の調査（第一生命経済研究所，2013）では、「企業に就職すれば、終身雇用されると思う」と回答した者が約 2 割であったのに対し、「企業に就職しても、終身雇用されるかわからない」と回答した者は約 8 割であったことから、大学生の多くが終身雇用に懐疑的であり、安定的な雇用が保障されない現実を厳しく捉えていることを示唆している。本調査でも同様に、学生が安定的な職業生活を優先する職業観が変化させつつあり、安定的な職を得ることにに対し不安感や諦念を抱きつつある兆候が結果に反映されたのかもしれない。しかしながら、設問 8、設問 5 の平均値は何れも肯定的意見と否定的意見の中位点である 2.5 点を上回っていることから（設問 8：2010 年度；3.45 ポイント、2016 年度；3.25 ポイント、設問 5：2010 年度；2.84 ポイント、2016 年度；2.72 ポイント）、得点は低下しているものの、依然、肯定的傾向が強いものと考えられる。同様に設問 1 では得点が中位点よりも低くなっており（2010 年度；1.80 ポイント、2016 年度；1.91 ポイント）、職に就かないことに対しては否定的傾向が強いものと考えられる。したがって、就業に対する安定志向が減少する傾向にあるかについては、引き続き、雇用環境の変化などとも対応づけながら経年的に動向を辿っていく必要がある。

次に、女性、男性別に年度間の比較を行ったところ、女性、男性共に 10 項目中 3 項目において有意差が認められた。女性、男性に共通して有意となっている項目は、設問 8「学校を卒業したら、できるだけ早く就職して、親から経済的に自立したい」であり、2010 年度に較べて 2016 年度では女性が .25 ポイント、男性が .17 ポイントの低下となっている。2016 年度には、他に、女性において設問 6「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」、設問 10「仕事よりも家庭生活を優先させたい」が .19 ポイント低下している。男性では設問 1「今の世の中、定職につかなくても何とか暮らしていける」が .13 ポイント増加し、設問 5「卒業して入社した会社で定年まで働きたい」の得点は .19 ポイント低下している。これらの得点の推移からは女性の方が安定的な仕事を求める方向に、一方、男性は相反する方向へと職業観が変化しているように見受けられる。

女性・男性間の得点差に着目すると、2010 年度、2016 年度共に男性の得点の方が高く、かつ、女性との得点差が大きい項目は、設問 4「将来、自分の店や会社を持ちたい」である（2010 年度；.28 ポイント、2016 年度；.35 ポイント）となっている。2016 年度の得点差の方が大きいのが、男性の得点は両年度間で変化せず、女性の得点が低下したために得点差が拡大している。

両年度何れにおいても女性、男性間の得点に有意差あるいは有意傾向が認められた他の項目のうち、男性の得点の方が高いものは、設問 5「卒業して入社した会社で定年まで働きたい」（2010

年度：.32ポイント、2016年度：.14ポイント）である。2016年度の得点差の方が縮小しているのは、女性の得点がほぼ変化しないまま、2016年度に男性の得点が女性の得点の方向へと低下したためである。一方、女性の得点の方が高い項目は設問7「仕事が自分に合わなければ、転職することにこだわらない」（2010年度：.19ポイント、2016年度：.12ポイント）、設問3「いろいろな職業を経験したい」（2010年度：.18ポイント、2016年度：.08ポイント）である。

以上の結果については、2010年度の調査結果に対して、熊本（2011, p.72）が“女性が、仕事よりも、‘自分のやりたいこと’を優先する傾向にあり、‘やりたい仕事’をするためには、雇用形態や転職にこだわらず、いろいろな職業を経験することへの思いが強い傾向にある”、“男性は、自分の店や会社を持って‘独立’したいと思う学生が3割いる一方、7割の学生が、同じ会社で定年まで働くことを希望し‘安定’を求めている”と考察している点に概ね合致するものと考えられる。しかし、2010年度にはこのような傾向が反映され、男性と女性間で有意差が認められていた項目のうち、2016年度の調査では有意差が認められない項目があった。それらは、設問2「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」、設問6「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」である。これらの項目の得点の推移に着目すると、設問2では女性の得点が低下し、男性の得点が上昇したことにより、両者の差が縮小している。また、設問6では女性、男性共に得点が低下しているが、男性の得点の低下が僅かであるのに対し、女性における得点の低下幅が大きいことのために両者の差が縮小している。これらの結果からは、女性、男性別に年度間の比較を行った結果と同様に、女性の意識が仕事に対して安定性を求める傾向に変化している可能性も考えられる。この点については今後の推移を辿り、更なる検討が必要である。

表2 職業観に関する設問の回答結果の比較

| 設問内容 | 2010年度 | | | | 2016年度 | | | | 2010年度と2016年度間のt検定結果 | | |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|----------------------|--------|--------|
| | 全体 | 女性 | 男性 | t値 | 全体 | 女性 | 男性 | t値 | 全体 | 女性 | 男性 |
| 1. 今の世の中、定職につかなくても何とか暮らしていける | 1.80 (.881) | 1.86 (.847) | 1.77 (.901) | 1.39 | 1.91 (.876) | 1.91 (.852) | 1.90 (.889) | 0.08 | 3.06** | .98 | 2.89** |
| 2. 若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい | 2.62 (.931) | 2.70 (.838) | 2.57 (.976) | 2.23* | 2.65 (.919) | 2.66 (.888) | 2.64 (.935) | 0.35 | .75 | .72 | 1.50 |
| 3. いろいろな職業を経験したい | 2.59 (.949) | 2.70 (.883) | 2.52 (.976) | 3.22** | 2.56 (.965) | 2.61 (.987) | 2.53 (.951) | 1.69+ | .98 | 1.59 | .16 |
| 4. 将来、自分の店や会社を持ちたい | 2.13 (.954) | 1.95 (.901) | 2.24 (.971) | 4.70** | 2.12 (1.001) | 1.89 (.919) | 2.24 (1.021) | 7.36** | .52 | 1.24 | .08 |
| 5. 卒業して入社した会社で定年まで働きたい | 2.84 (.952) | 2.64 (.930) | 2.95 (.948) | 5.12** | 2.72 (.968) | 2.62 (.982) | 2.76 (.957) | 2.95** | 3.00** | .26 | 3.79** |
| 6. やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない | 2.26 (.972) | 2.40 (.940) | 2.19 (.978) | 3.38** | 2.16 (.983) | 2.21 (.974) | 2.13 (.987) | 1.48 | 2.70** | 3.05** | 1.18 |
| 7. 仕事が自分に合わなければ、転職することにこだわらない | 2.64 (.875) | 2.76 (.808) | 2.58 (.900) | 3.49** | 2.68 (.907) | 2.75 (.886) | 2.63 (.917) | 2.54* | 1.06 | .19 | 1.40 |
| 8. 学校を卒業したら、できるだけ早く就職して、親から経済的に自立したい | 3.45 (.689) | 3.44 (.654) | 3.46 (.711) | 0.38 | 3.25 (.822) | 3.19 (.820) | 3.29 (.820) | 2.32* | 6.92** | 5.29** | 4.56** |
| 9. できれば仕事をしたくない | 2.20 (1.086) | 2.19 (1.033) | 2.21 (1.116) | 0.27 | 2.27 (1.104) | 2.21 (1.079) | 2.29 (1.115) | 1.45 | 1.50 | .32 | 1.54 |
| 10. 仕事よりも家庭生活を優先させたい | 2.69 (.814) | 2.66 (.786) | 2.71 (.830) | .76 | 2.63 (.840) | 2.47 (.837) | 2.72 (.830) | 5.81** | 1.75+ | 3.65** | .30 |

** p < .01, * p < .05, + p < .10

()内は標準偏差

2.3 就職する際に重視する条件について

図1、図2、図3は会社に就職すると仮定した場合に重視する条件について複数回答形式で回答を求めた結果を、全体、女性、男性別に示したものである（2010年度の調査票では問16、2016年度の調査票では問18に該当する）。

両年度間で調査対象者全体の値を比較すると、10ポイント以上の低下を示した項目は認められないものの、全ての項目において値が低下している。重視する条件は2010年度、2016年度の何れにおいても、割合の高い順に、「安定した企業である」、「やりがいのある仕事である」、「給料が高い」となっている。全体的に2010年度よりも2016年度の値の方が低下している理由としては、就職活動を乗り切るためには就職先の条件に高い理想を掲げ過ぎず、働くことの厳しい現実に向けて就職活動を行うことが重要であるとの認識が高まっており、自分の希望する条件に合わずとも先ず内定を得ることに重きを置いている可能性などが考えられる。

男女別に両年度間で値を比較すると、女性では「給料が高い」、「男女とも育児休業がとれる」、「社会貢献を重視している」の3項目で2016年度の方が僅かに高値を示している。一方、5ポイント以上減少した項目は「賃金・昇進に男女差別がない」（-10.4ポイント）、「知名度が高い」（-9.9ポイント）、「安定した企業である」（-8.5ポイント）、「やりがいのある仕事である」（-6.9ポイント）である。男性では「休日が多くて残業が少ない」以外の全項目で2016年度の方が低い値となっている。5ポイント以上減少した項目は「転勤が少ない」（-10.1ポイント）、「自分の専門が生かせる」（-9.7ポイント）、「やりがいのある仕事である」（-8.3ポイント）、「賃金・昇進に男女差別がない」（-8.1ポイント）、「募集・採用に男女差別がない」（-6.3ポイント）、「男女とも育児休業がとれる」（-6.3ポイント）、「知名度が高い」（-5.7ポイント）である。

2010年度、2016年度のいずれにおいても女性の値の方が高く、かつ、男性と女性の間で5ポイント以上の得点差がある項目は、「募集・採用に男女差別がない」（2010年度；26.0ポイント、2016年度；28.9ポイント）、「賃金・昇進に男女差別がない」（2010年度；37.0ポイント、2016年度；34.7ポイント）、「男女とも育児休業がとれる」（2010年度；19.5ポイント、2016年度；26.4ポイント）、「やりがいのある仕事である」（2010年度；9.2ポイント、2016年度；10.6ポイント）となっている。これらの項目のうち、「やりがいのある仕事である」以外の項目は、女性と男性との間で差が顕著であることに加え、年度間でもその差は大きく変化していない。とりわけ「募集・採用に男女差別がない」、「賃金・昇進に男女差別がない」の2項目においてこれらの特徴が際立っている。また、2010年度、2016年度の何れにおいても女性では50ポイント前後の高い値を示している。これらのことから女性の方がより処遇面に対する公正性が保障されることを重視していることがわかる。男女雇用機会均等法などによって男女間における処遇の差別は禁止されているものの、処遇には未だ深刻な差が生じている。例えば、賃金格差については2015年には男性の賃金水準を100とした場合、女性では72.2に留まっている（厚生労働省、2016b）。したがって、女子学生が処遇に対して抱く要望に応えるべく、企業には適正な雇用管理制度の構築・運営が求められる。公正に処遇されることが基盤にあつてこそ、仕事へのやりがいを見出すことが可能になると考えられる。女子学生において80ポイントと高い値を示している「やりがいのある仕事」という要望を適えるためにも、まずは処遇に関わる事項への対応が急務と言えよう。

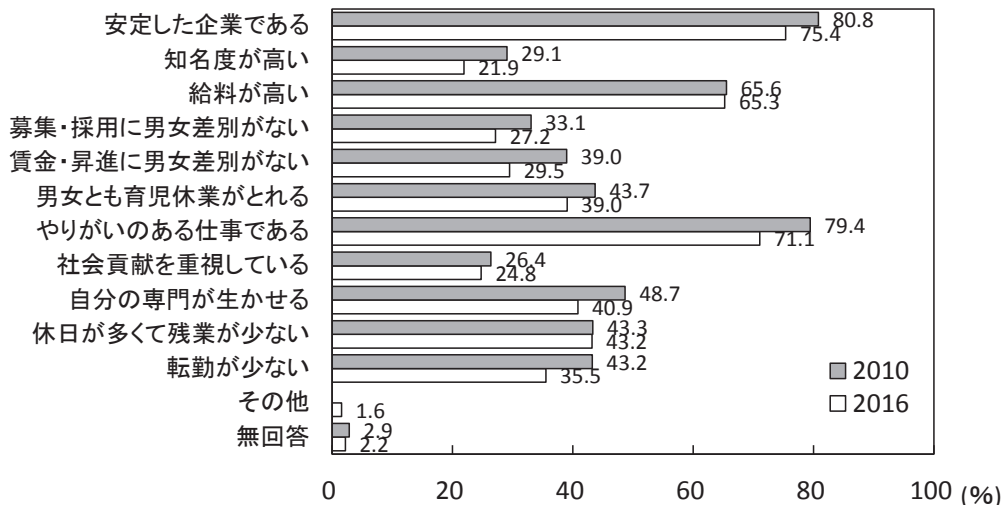


図 1 会社に就職すると仮定した場合に重視する条件 (全体)

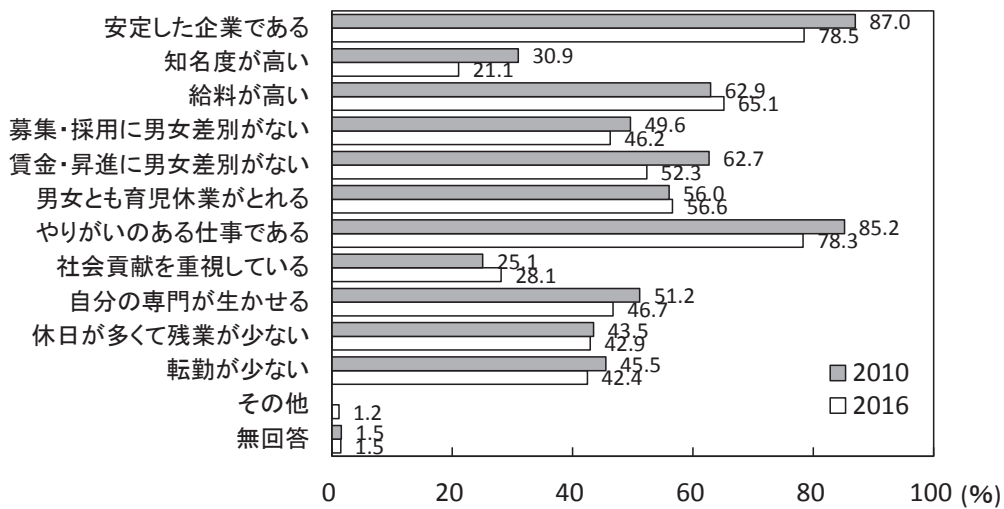


図 2 会社に就職すると仮定した場合に重視する条件 (女性)

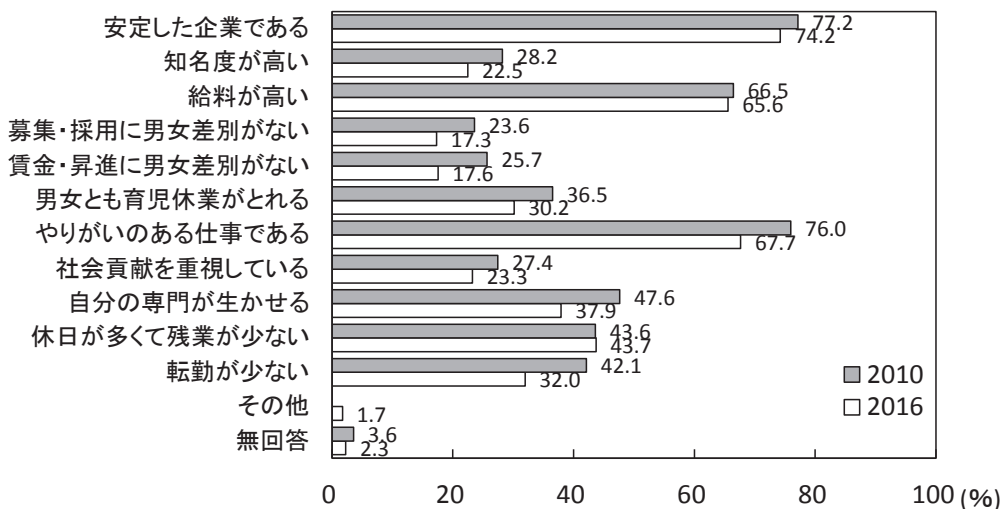


図 3 会社に就職すると仮定した場合に重視する条件 (男性)

3. 2016年度の調査結果について

3.1 ジェンダー意識に関する設問の因子分析

以後の分析のために、ジェンダーに関する考えを問う設問群（問 10、計 20 項目）を用いて因子分析を行った。まず、各設問の平均値と標準偏差に基づき、得点分布の天井効果、床効果を確認し、設問 7、設問 16、設問 18、設問 19 を除外した。次に、残りの 16 項目に対して因子分析（最尤法、プロマックス回転）を施し、各項目の因子負荷量を確認し、因子負荷量の低い設問 17 を除外した。再度、残りの 15 項目に対して因子分析（最尤法、プロマックス回転）を施した結果、表 3 に示したように 2 因子が抽出された。各因子を構成する項目の内容から、第 1 因子は伝統的性役割意識因子（Cronbach's $\alpha = .888$ ）、第 2 因子は男性責任意識因子（Cronbach's $\alpha = .753$ ）と命名した。

表 3 性役割観に関する設問群の因子分析結果

| 設問内容 | 第 1 因子 | 第 2 因子 |
|-----------------------------------|--------|--------|
| 8. 男性の方が女性より、管理職としての資質がある | .763 | -.140 |
| 9. 育児・介護休業は、男性より女性がとった方がよい | .705 | -.032 |
| 5. 職場で、来客にお茶を出すのは女性がした方がよい | .697 | -.062 |
| 10. 子どもが 3 歳くらいまでは母親が子育てに専念した方がよい | .637 | -.032 |
| 14. 女性の幸福は結婚にあるので、女性は結婚する方がよい | .633 | .041 |
| 4. 結婚したら、妻が夫の姓を名乗るのは当然だと思う | .631 | .019 |
| 15. 家事や育児の能力が低い女性はのぞましくない | .565 | .038 |
| 1. 「男性は仕事、女性は家事・育児」と役割分担をする方がよい | .559 | .061 |
| 2. 女の子は女らしく、男の子は男らしく育てる方がよい | .528 | .169 |
| 6. 男性は少しぐらい強引に女性をリードする方がよい | .527 | .101 |
| 12. 体育会系のサークルのマネージャーは女性がやる方がよい | .463 | .242 |
| 13. 男性は、家庭をもって一人前だといえる | .370 | .311 |
| 20. 重い荷物は男性がもつべきだ | -.202 | .847 |
| 11. デートなどでは、男性が金銭面の負担をするべきだ | .047 | .701 |
| 3. 妻や子どもを養うのは、男性の責任である | .238 | .549 |

因子間相関 .676

伝統的性役割意識に関する設問 12 項目の平均得点は、全体が 2.19 (S.D. = .613)、女性が 2.11 (S.D. = .566)、男性が 2.24 (S.D. = .633) であった。また、男性責任意識に関する設問 3 項目の平均得点は、全体が 2.58 (S.D. = .797)、女性が 2.17 (S.D. = .693)、男性が 2.80 (S.D. = .763) であった。値が高いほど伝統的性役割意識、男性責任意識が高いことを示す。

伝統的性役割意識の得点及び男性責任意識の得点それぞれについて平均値 + 1/2 標準偏差以上を高群、平均値 ± 1/2 以内を中群、平均値 - 1/2 標準偏差以下を低群とした。分析には問 10 の全設問に回答している者のデータのみを用いた。伝統的性役割意識における高群と低群の得点は、全体が 2.90 (S.D. = .311) と 1.44 (S.D. = .301)、女性が 2.74 (S.D. = .296) と 1.41 (S.D. = .253)、男性が 2.92 (S.D. = .325) と 1.48 (S.D. = .339) であった。男性責任意識における高群と低群の得点は、全体が 3.34 (S.D. = .358) と 1.60 (S.D. = .388)、女性が 2.95 (S.D. = .342) と 1.38 (S.D. = .277)、男性が 3.61 (S.D. = .265) と 1.85 (S.D. = .480) であった。いずれも高群と低群の得点間には有意差が認められた ($p < .01$)。

伝統的性役割意識に対する回答と男性責任意識に対する回答は概ね同様の傾向を示していたことから、以後は伝統的性役割意識に関する結果のみを示し考察を行うこととする。

3.2 伝統的性役割意識と結婚後に自身が希望するライフコース展望との関連について

表4は結婚後のライフコース展望に関する設問群（問16）に対する回答の比率を伝統的性役割意識の高・中・低群別に示したものである。灰色の箇所は高群と低群との間で5ポイント以上の差があることを示している。

全体の結果をみると、「結婚しても、仕事を続ける」では、高群、中群、低群の何れも80ポイント以上の高い値となっている。同様に「子どもができて、仕事を続ける」も50ポイント以上となっている。

女性と男性の値に最も顕著な差が認められる項目は「子どもができれば、子育てのために仕事を辞めて、子どもが大きくなったらまた働く」であり、女性の値の方が高い（45.5ポイント差）。次に差が大きい項目は「子どもができて、仕事を続ける」であり、男性の値の方が高い（37.5ポイント差）。次いで、「結婚しても、仕事を続ける」となっており、男性の値の方が高い（16.3ポイント差）。また、比率は低いものの「結婚したら、仕事を辞める」、「子どもができれば、子育てのために仕事を辞める」では女性の値の方が高くなっており、差はそれぞれ8.3ポイント、5.7ポイントである。

高群・低群間の差に着目すると、女性の方が概ね全ての項目において両群間の差が大きい。女性において差が最も大きい項目は「子どもができて、仕事を続ける」であり、高群が23.0ポイント、低群が47.2ポイント、差は24.2ポイントである。次いで、「子どもができれば子育てのために仕事を辞めて、子どもが大きくなったらまた働く」となっており、高群が59.7ポイント、低群が41.0ポイント、差は18.7ポイントである。また「結婚しても、仕事を続ける」は低群でも70以上ポイントとなっており比較的高い値を示しているが、高群と比較すると、6.8ポイント低くなっている。

以上の結果から、女性では出産・育児が仕事を辞める上で最も大きな契機となり得ることが示唆される。一方、男性においては、結婚、パートナーの出産、育児が自身の就労継続意思に顕著な影響を及ぼす傾向は認められない。これらのことから、ライフコース展望は「男性は仕事、女性は出産・育児」という性別役割分業を肯定するものとなっていると考えられる。また、出産、育児、結婚による女性の離職意向は伝統的性役割意識と強い関連を持つことが示唆される。女性の年齢階級別労働力率におけるM字型カーブの底に当たる年齢階級30～34歳、35～39歳の値は年を経るごとに上昇しており（厚生労働省、2016a）、値を更に高めるために法令整備や企業の人事制度等が見直されつつある。しかし、その有効性は女性における伝統的性役割意識の強弱によって異なる可能性があることが本調査の結果から窺われる。

表 4 伝統的性役割意識と結婚後のライフコース展望との関係

| | | 結婚しても、仕事を続ける | 結婚したら、仕事を辞める | 結婚しないで、仕事を続ける | 子どもができて、仕事を続ける | 子どもができて、子育てのために仕事を辞めて、子どもが大きくなったらまた働く | 子どもができて、子育てのために仕事を辞める | 仕事はしない | わからない | その他 |
|----|--------------|--------------|--------------|---------------|----------------|---------------------------------------|-----------------------|--------|-------|-----|
| 女性 | 高群 (n = 192) | 69.6 | 15.7 | 4.7 | 23.0 | 59.7 | 8.9 | 1.6 | 5.2 | 1.0 |
| | 中群 (n = 236) | 73.1 | 8.5 | 11.1 | 34.6 | 42.7 | 5.6 | .4 | 9.0 | .4 |
| | 低群 (n = 163) | 76.4 | 5.0 | 18.0 | 47.2 | 41.0 | 4.3 | 1.2 | 14.9 | 1.2 |
| | 計 (n = 591) | 73.0 | 9.7 | 11.3 | 34.9 | 47.8 | 6.3 | 1.1 | 9.7 | 0.9 |
| 男性 | 高群 (n = 355) | 92.5 | 2.0 | 7.5 | 73.0 | 2.6 | 1.1 | 1.1 | 2.3 | .9 |
| | 中群 (n = 412) | 88.7 | 0.5 | 12.5 | 74.2 | 1.2 | 0.0 | 1.5 | 6.1 | 1.0 |
| | 低群 (n = 327) | 86.8 | 1.6 | 14.8 | 70.1 | 3.1 | .6 | 2.5 | 8.8 | 2.5 |
| | 計 (n = 1094) | 89.3 | 1.4 | 11.6 | 72.4 | 2.3 | .6 | 1.7 | 5.7 | 1.5 |
| 全体 | 高群 (n = 481) | 86.7 | 5.9 | 6.8 | 59.1 | 18.4 | 3.2 | 1.3 | 3.0 | 1.3 |
| | 中群 (n = 739) | 82.2 | 4.1 | 11.0 | 58.7 | 17.8 | 2.5 | 1.1 | 7.0 | 1.0 |
| | 低群 (n = 476) | 82.6 | 3.0 | 16.3 | 59.2 | 18.9 | 2.1 | 2.1 | 11.2 | 1.7 |
| | 計 (n = 1696) | 83.8 | 4.3 | 11.4 | 59.0 | 18.4 | 2.6 | 1.5 | 7.1 | 1.3 |

単位：%

3.3 伝統的性役割意識と結婚後にパートナーに希望するライフコース展望との関連について

表 5 は結婚後におけるパートナーのライフコースに対する希望の設問（問 17）への回答を伝統的性役割意識の高・中・低群別に示したものである。灰色の箇所は高群と低群との間で 5 ポイント以上の差があることを示している。

全体の結果をみると、「その他」以外の全ての項目において高群と低群の間に 5 ポイント以上の差が生じている。

女性と男性の値に最も顕著な差が認められる項目は「子どもができて、仕事を続けてほしい」であり 47.3 ポイント差となっている、次いで、「結婚しても、仕事を続けてほしい」（41.8 ポイント差）、「子どもができれば、子育てのために仕事を辞めて、子どもが大きくなったらまた働いてほしい」（33.2 ポイント差）となっている。

伝統的性役割意識の高低に着目すると、女性では「結婚しても、仕事を続けてほしい」において高群と低群との間に 13 ポイントの差が生じているものの、低群であっても 8 割以上がパートナーに結婚後も働き続けてほしいと考えていることがわかる。他の項目に顕著な差は認められない。一方、男性では設問の多くにおいて高群と低群との間に 5 ポイント以上の差が生じている。両群間で最も差が大きい項目は「子どもができれば、子育てのために仕事を辞めて、子どもが大きくなったらまた働いてほしい」（26.6 ポイント差）であり、「子どもができて仕事を続けてほしい」（15.2 ポイント差）が続いている。このことから、伝統的性役割意識が高い男性は、パートナーに対して出産で仕事を辞め、子育てのため当面は仕事に就かず、子育てが一段落したら再就職してほしいと考える傾向が強いことが窺われる。

以上のように、パートナーに希望する将来のライフコース展望には非対称性が認められ、3.2 節の結果と同様に性別役割分業を肯定するものとなっていると考えられる。谷田川（2016）は大学生のライフコース展望について、女性の約 8 割、男性の約 7 割が性別役割分業に反対しているにも関わらず、自身が希望する将来のライフコース展望を見ると、家庭志向は女性が 41.4%、男性

が15.9%であるのに対し、仕事志向は女性が19.3%、男性が39.6%となっていたことを報告している。更に、パートナーに望む将来のライフコース展望で最も高いものは、女性が仕事志向(54.3%)、男性が家庭志向(44.1%)であったことも示している。女性、男性共に自身のライフコース展望及びパートナーに望むライフコース展望の何れもが性別役割に沿ったものとなっていることから、性別役割分業に対する否定的意識とライフコース展望との間には乖離があることを指摘している。本調査でも概ね同様の傾向が認められたと言えよう。

表5 伝統的性役割意識と結婚後におけるパートナーのライフコース展望に対する希望との関係

| | | 結婚しても、仕事を続けてほしい | 結婚したら、仕事を辞めてほしい | 子どもができて、仕事を続けてほしい | 子どもができて、子育てのために仕事を辞めて、子どもが大きくなったらまた働いてほしい | 子どもができたら、子育てのために仕事を辞めてほしい | パートナーと暮らすことは考えていない | わからない | その他 |
|----|--------------|-----------------|-----------------|-------------------|---|---------------------------|--------------------|-------|------|
| 女性 | 高群 (n = 192) | 97.4 | .5 | 70.7 | .5 | 0.0 | 0.0 | 2.6 | 0.0 |
| | 中群 (n = 236) | 91.0 | .4 | 67.8 | 1.3 | 0.0 | 2.1 | 6.4 | .4 |
| | 低群 (n = 163) | 84.4 | .6 | 68.8 | 2.5 | .6 | 9.4 | 8.8 | .6 |
| | 計 (n = 591) | 90.9 | .5 | 69.1 | 1.4 | .2 | 3.8 | 5.9 | .3 |
| 男性 | 高群 (n = 355) | 46.8 | 10.6 | 14.9 | 48.9 | 13.5 | 2.9 | 10.9 | 4.9 |
| | 中群 (n = 412) | 46.4 | 3.8 | 20.3 | 32.3 | 5.5 | 4.3 | 24.3 | 9.0 |
| | 低群 (n = 327) | 54.1 | 3.2 | 30.1 | 22.5 | 4.1 | 7.6 | 24.4 | 13.0 |
| | 計 (n = 1094) | 49.1 | 5.9 | 21.8 | 34.6 | 7.7 | 4.9 | 19.9 | 9.0 |
| 全体 | 高群 (n = 481) | 60.5 | 8.0 | 29.1 | 35.9 | 10.1 | 2.1 | 8.6 | 3.6 |
| | 中群 (n = 739) | 64.4 | 2.5 | 39.5 | 20.9 | 3.3 | 3.3 | 17.1 | 5.8 |
| | 低群 (n = 476) | 66.2 | 2.2 | 45.3 | 13.4 | 2.8 | 8.0 | 17.9 | 8.0 |
| | 計 (n = 1696) | 63.7 | 4.2 | 38.0 | 23.4 | 5.4 | 4.5 | 14.5 | 5.8 |

単位：%

3.4 伝統的性役割意識と就職先を選択する際に重視する条件との関連について

表6は 就職すると仮定した場合に重視する条件に関する設問(問18)に対する回答を伝統的性役割意識の高・中・低群別に示したものである。灰色の箇所は高群と低群との間で5ポイント以上の差があることを示している。

女性・男性共に伝統的性役割意識高群の値の方が高い項目は「安定した企業である」、「知名度が高い」、「給料が高い」となっている。一方、女性・男性共に伝統的性役割意識低群値の方が高い項目は「募集・採用に男女差別がない」、「賃金・昇進に男女差別がない」、「男女ともに育休がとれる」、「自分の専門性が生かせる」である。これらの点から、伝統的性役割意識が高い者は就職先の条件として安定感や安心感を求め、低い者は平等性、能力活用の機会、仕事と家庭生活(育児)の調和を重視しているものと考えられる。このうち、男女間の値に顕著な差が認められる項目は2.3節に記した様に「募集・採用に男女差別がない」、「賃金・昇進に男女差別がない」、「男女ともに育休がとれる」である。これらの項目について、女性・男性の伝統的性役割意識低群間で比較を行うと、各項目における差は、30.4ポイント差、37.5ポイント差、18.5ポイント差となっている。更に、女性の伝統的性役割意識高群と男性の伝統的性役割意識低群間で比較をしたところ、両群間には10ポイント以上の差があり、女性の方がこれら3項目を就職の際に重視する条件として選択している比率が高くなっている。

以上の点から、伝統的性役割意識が低く、男女平等志向が高い傾向にあると考えられる男性であってもその意識の高さは女性における男女平等意識の下限には及んでおらず、両者の意識には乖離があることが推察される。

表 6 伝統的性役割意識と就職の際に重視する条件との関係

| | | 安定した企業である | 知名度が高い | 給料が高い | 募集・採用に男女差別がない | 賃金・昇進に男女差別がない | 男女とも育休がとれる | やりがいのある仕事である | 社会貢献を重視している | 自分の専門が生かせる | 休日が多くて残業が少ない | 転勤が少ない | その他 |
|----|--------------|-----------|--------|-------|---------------|---------------|------------|--------------|-------------|------------|--------------|--------|-----|
| 女性 | 高群 (n = 192) | 86.4 | 31.9 | 70.2 | 37.7 | 40.3 | 56.5 | 78.0 | 25.7 | 42.9 | 48.7 | 48.7 | 1.0 |
| | 中群 (n = 236) | 80.0 | 15.3 | 65.5 | 49.8 | 55.7 | 55.3 | 82.6 | 26.4 | 49.8 | 36.2 | 40.9 | .9 |
| | 低群 (n = 163) | 71.9 | 18.8 | 63.1 | 54.4 | 63.8 | 60.6 | 77.5 | 35.6 | 47.5 | 48.1 | 41.9 | 1.9 |
| | 計 (n = 591) | 79.4 | 22.0 | 66.3 | 47.3 | 53.3 | 57.5 | 79.4 | 29.2 | 46.7 | 44.3 | 43.8 | 1.3 |
| 男性 | 高群 (n = 355) | 80.0 | 29.1 | 74.9 | 12.3 | 11.7 | 23.1 | 66.6 | 20.9 | 35.1 | 45.4 | 33.1 | 2.3 |
| | 中群 (n = 412) | 76.8 | 22.5 | 65.2 | 17.0 | 17.0 | 29.1 | 69.4 | 25.7 | 37.5 | 44.0 | 30.1 | 1.0 |
| | 低群 (n = 327) | 70.7 | 17.8 | 63.9 | 23.7 | 23.7 | 42.1 | 72.0 | 23.4 | 44.9 | 46.1 | 35.2 | 2.5 |
| | 計 (n = 1094) | 75.8 | 23.1 | 68.0 | 17.7 | 17.5 | 31.4 | 69.3 | 23.3 | 39.2 | 45.2 | 32.8 | 1.9 |
| 全体 | 高群 (n = 481) | 82.1 | 31.3 | 74.2 | 19.5 | 19.3 | 31.3 | 70.6 | 22.7 | 37.0 | 44.5 | 38.7 | 1.9 |
| | 中群 (n = 739) | 78.1 | 20.6 | 65.9 | 27.6 | 30.4 | 39.9 | 73.5 | 25.3 | 42.1 | 44.2 | 33.8 | 1.1 |
| | 低群 (n = 476) | 70.9 | 16.9 | 62.8 | 36.5 | 40.6 | 49.4 | 74.4 | 27.6 | 46.2 | 44.7 | 38.5 | 2.1 |
| | 計 (n = 1696) | 77.0 | 22.9 | 67.6 | 27.9 | 30.1 | 40.2 | 72.8 | 25.2 | 41.8 | 44.5 | 37.0 | 1.7 |

単位：%

4. まとめと今後の課題

本稿の第 1 の目的は 2010 年度に実施した調査と今回の調査との結果を比較することにより、6 年間を経て近畿大学の学生におけるジェンダー意識やキャリア意識がどのように変化したのかについて考察することであった。また、第 2 の目的は 2016 年度の調査結果に基づき、ジェンダー意識とキャリア意識との関連性について考察することであった。

ジェンダー意識については、女性と比較すると男性の方が全般的にはジェンダー意識が高いものの、ジェンダーを否定する方向への変化が大きい傾向が窺われた。しかし、女性と比べ男性の方が経済的責任を負うべきであると感じている点や、女性にも未だ男性に対して伝統的な男らしさを期待する意識を有している点なども確認された。

また、ジェンダー意識とキャリア意識との関連性については、女性・男性共にジェンダー意識を否定する傾向にある一方で、ライフコース展望では伝統的性役割意識の高低による程度の差はあれ、全般的には性別役割分業を肯定しており、男性は仕事、女性は家庭で育児・家事を担うことを受容している傾向にあることが明らかとなった。

これらの結果に関連して近年の社会的風潮を鑑みると、本稿の冒頭に記したように、働く女性を支援するために男性の育児・家事への積極的参加を推奨する傾向にある。本調査におけるライフコース展望の結果からは、依然として性別役割分業を受容する傾向が見受けられたものの、「イクメン」や「イクボス」といった育児に積極的に関わる男性が社会的には理想的な男性像のプロトタイプとなりつつあることから、育児に積極的に関わらない男性に対する社会的圧力の高まりが想定される。しかし、こうした風潮は労働時間の短縮化が実現されない限り、男性に対し心身共に過重

な負担を強いリスクが高いことに留意する必要がある。多賀（2006, 2007, 2016）は男性が家庭に対して経済的責任を負うと同時に、家事・育児役割も期待されるようになってきたために二重負担や役割葛藤に陥っている問題を指摘している。また、男性における多重役割に起因するストレスの増加も懸念されている（竹原・須藤, 2012）。この点は、ひいてはパートナーの心身の健康にも悪影響を及ぼすことが危惧される。したがって、今後、キャリアに関わるジェンダーの問題を扱っていく際には、これまで女性に不利益な問題の解決に向けた議論に重きが置かれがちであった状況から、男性において新たに発生している問題にも積極的に視点を転じていくことが求められると考える。

終わりに、今回の調査を踏まえ、今後の課題を以下に記す。

第1点は対象者の代表性に関わる問題である。本稿では調査を実施した15学部のデータを統合して分析に用いた。しかし、これら15学部には医学部、薬学部、理工系の学部など専門性が高い学部も含まれており、このような学部には所属する学生は資格や専門性が活かせる仕事を志向する傾向が強い可能性が想定される。この傾向がキャリア継続意思や就職先に求める条件などの職業観にも影響し、伝統的性役割意識との関連性にも文系学部の学生とは異なる側面が見出される可能性も考えられる。谷田川（2016）は、女子学生におけるライフコース展望と専攻分野との関連性を調べ、資格に直結している教員養成系の学生は将来における就労継続意識が強いことを示唆している。本稿では学生の専攻分野を考慮した分析には至らなかったが、今後、学部により学生が取り得るキャリアパスを考慮した質問項目の設定、学部別の分析などを行うことが望ましいと考える。

また、本調査は1年次からの履修が可能である教養科目履修者を対象として実施されていることから、回答者としては下級学年の学生の割合が比較的高く、一方、上級学年、特に4年生の割合は少ないものと考えられる。入学後間もない1年生と就職を間近に控えた4年生とではキャリアに対する意識が異なっている可能性が高い。したがって、本調査の結果を、近畿大学生全体を代表するものとして一般化することには慎重を期す必要がある。実施には多くの困難を伴うことが予想されるが、今後、全学年を対象として調査を試みることにより、近畿大学大学生におけるジェンダー意識やキャリア意識に関する全体像のより明確な理解に繋がるものと考えられる。

第2点は、ジェンダーの問題を取扱う際の、男性／女性という2項対立的な枠組みからの転換である。今回、近畿大学で実施されたような調査に限らず、ジェンダーに関わる意識調査はこの枠組みに基づいて計画立案・実施されるものが多い。無論、男女平等社会、男女共同参画社会を目指す上での問題を明確化するためには有効な枠組みであり、これからも必要不可欠であろう。しかし、今後は同時に、より幅広い視点に立ってジェンダーに関わる意識調査の在り方を吟味していく必要があると考える。具体的に述べると、今回の調査には一定数の性的マイノリティの回答者が含まれているが、男性／女性を変数として分析する際には、少数故に分析から除外せざるを得ない状況が生じた。人権教育の一環として実施される調査であるからこそ、こうしたマイノリティの意見を正確に反映できるような工夫がなされるべきであり、この問題に着手する岐路に立っているのではないかと考える。分析に携わった一員としての反省も踏まえ、今後、属性として性差を問う調査において、当該の問題に対する検討・改善がなされることを期待したい。

引用文献

- 第一生命経済研究所 (2013). 大学3年生987名に聞いた『大学3年生の就職に対する取組や意識に関する調査』～大企業・大都市志向ばかりではない大学生の就職意識～ http://www.dai-ichi-life.co.jp/company/news/pdf/2013_018.pdf (2016年12月28日アクセス)
- 井上 俊也 (2014). 若年層未婚勤労女性と女子大学生のキャリアに関する意識の比較 人間生活文化研究, 24, 104-119.
- 片桐 新自 (2014). 不透明社会の中の若者たち—大学生調査25年から見る過去・現在・未来— 関西大学出版部
- 文部科学省 (2014). 大学等におけるインターンシップの推進 http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm (2016年12月22日アクセス)
- 厚生労働省 (2012). 平成22年版働く女性の実情. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/10c.pdf> (2016年11月30日アクセス)
- 厚生労働省 (2016a). 平成27年版働く女性の実情. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15b.pdf> (2016年11月30日アクセス)
- 厚生労働省 (2016b). 平成27年賃金構造基本統計調査の概況 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/dl//13.pdf> (2016年12月22日アクセス)
- 熊本 理抄 (2011). 近畿大学学生のジェンダーおよびDVについての意識・実態・経験 2010年度近畿大学学生の人権意識調査報告書 (ジェンダー編), 54-81
- 的場 康子 (2013). 若者の性別役割分業意識を考える Life design report, 207, 38-40.
- 大石 美佳・松永 しのぶ (2008). 大学生の自立の構造と実態—自立尺度の作成— 日本家政学会誌, 59, 461-469.
- 多賀 太 (2006). 男らしさの社会学—揺らぐ男のライフコース— 世界思想社
- 多賀 太 (2007). 仕事と子育てをめぐる父親の葛藤—生活史事例の分析から— 国際ジェンダー学会誌, 5, 35-61.
- 多賀 太 (2016). 男子問題の時代?—錯綜するジェンダーと教育のポリティックス— 学文社
- 竹原 健二・須藤 茉衣子 (2012). 父親の産後うつ 小児保健研究, 71, 343-349.
- 谷田川 ルミ (2016). 大学生のキャリアとジェンダー—大学生調査にみるキャリア支援への示唆— 学文社