

# 働く女性の職業意識に関する研究

## 第3報

### The Study of Women's Social Consciousness For Work

#### Part 3

<sup>1</sup> 渡辺芳道・<sup>2</sup> 山田民子・<sup>3</sup> 寺田恭子

Yoshimichi WATANABE, Tamiko YAMADA and Kyoko TERADA

#### 緒 言

朝日新聞によると、文部省と労働省が平成11年1月13日、発表した調査結果で平成10年度に卒業する就職希望の大学生、短大生、高校生のうち、21万人の就職先が決まっていなかったことが分かった。

学生の就職状況は不況の影響を受け、厳しい状況にあり、大学生の内定状況では、過去最低の状態が続いている。女子大学生の落ち込みが目立ち、会社訪問をしても門前払いをされる場合が多く、不況になると、女子学生にしわ寄せがくる構図は相変わらずであり、女子学生にとっては非常に厳しい状況が続いている。

平成11年度には改正された男女雇用均等法が施行され、雇用主は募集と採用で男女に平等に機会を与えなければならなくなったが、女子学生の場合は男子に比べ条件が不利だけに就職には真剣に取り組んでいる。今年度の実態は、この法の趣旨に全くかなっていない。

一方、企業側の実態は不況だけに時代にふさわしい優秀な人材を見極めたいとする厳しい選考基準に対して、就職する学生側では働きがいのある企業研究や採用の人数枠に関心を示しているが、それ以前に、逆に学生自身の個性や働くことへの意欲が問われ、社会や職業、人生に

対する考え方、どんな分野の専門性の仕事を志望し、それが出来るのか、どんな目標を描いているのかなど、面接試験において人物評価が一段と厳しくなっている。にわか勉強での受け答えではなかなか通用しない仕事への考え方が問われる。それだけに今までのような気楽な学生生活をすごしていても就職できるという甘い時代は終わっている。

大企業神話が崩れたいま、社会、産業、企業の仕組みも変わり、働く環境も急速に変わりつつある。平成10年度に卒業する学生たちが中堅として活躍する頃には、能力主義がより進み、終身雇用制度は崩れ、転職が当たり前の社会になっているだろう。

この変化に耐えられない人もでるだろうと予想されるが、自分の能力を磨いておけば、自力で将来が切り開ける可能性が増すことも確かである。目的に向かって努力を怠らなければ、チャンスは必ずやってくる。

このように年々厳しさを増す就職状況の中で女子学生の職業に関する意識はどのようなものか、また、実際に仕事をしている卒業生を対象に、職業に対する意識はどのようなものであるか、第2報に引き続きアンケート調査を行い、分析、考察を行った。

また、総合プロジェクト3年目に当たり、第1報から第3報までのまとめを最後に付記する。

1. ファッションビジネス研究室
2. 被服構成学実験研究室
3. 第3被服構成研究室

## 目 的

1. 大学生の就職意識に関する調査
2. 卒業生に職業意識に関する調査
3. 本学学生の人財育成についての3年間の考察

以上の3項目を目的にしている。

## 調査方法

### 1) 調査方法はアンケート調査

アンケート設問項目は第1報、第2報と同じ30問とした。

結果を因子分析、クラスター分析により考察した。

### 2) 調査対象は

#### (1) 本学家政学部、短期大学部学生

学部	服飾美術学科	1～4学年	274名
	栄養学科	1～4学年	280名
	児童学科	1～4学年	273名
短大	服飾美術科	1～2学年	140名
	栄養科	1～2学年	140名
	保育科	1～2学年	140名
合計1247名			

#### (2) 本学附属女子高等学校卒業生

年齢20歳代500名を層化抽出法により選出し、郵便法調査を行った。回収率は20%で、100名であった。

### 3) 調査期間

大学生 1998年 6月～7月

卒業生 1998年 9月～11月

### 4) 調査内容

第1報、第2報に引き続き今回は学生の場合には本学家政学部の大学生と短大生の意識調査を行い、卒業生の場合には社会的な背景をもとに20歳代を中心に行った。

## 結果・考察

### 1. 大学生の就職意識に関する調査

#### <1> 因子分析

因子分析は本学家政学部及び短期大学部学生

1247名を対象に次の4ステップで行った。

- (1) 職業意識に関する質問項目30項目を素データとする。
- (2) 因子分析を行った。
- (3) 因子数の決定はもっとも妥当と考えられる8因子構造を採用した。
- (4) 因子得点を算出した。

学生の就職意識に関する因子分析については下記の順序で解説を行うことにした。

#### 1) テーマと因子解釈

#### 2) 因子の特徴についての考察

#### 3) 職業に関する学生の因子

#### 1) テーマと因子解釈

計算により主要な8因子を抽出し、因子の特徴についてテーマの設定を行い、その因子解釈は次の通りである。

#### 第1因子 スキルアップ

自己の能力、適性、個性を伸ばすために知識や技術、資格を身につけそれを生かした仕事がしたいという考え方の因子。

#### 第2因子 ストレスフリー

休日制度や通勤の利便性など、仕事を行う上でのストレスが少ない企業を選択し働きたいという考え方の因子。

#### 第3因子 キャリアアップ

責任を持ってやり甲斐のある、自分にしかできない仕事をしていきたいという考え方の因子。

#### 第4因子 ライフプラン

結婚するまで、出産するまでなど自分の人生設計の中の一つとして組み込む考え方の因子。

#### 第5因子 職場環境重視

社風の良さや将来性など働く環境が十分に整備された企業で働きたいという考え方の因子。

第6因子 自立

精神的な自立、経済的な自立など一人前の社会人として自立するために働くという考え方の因子。

第7因子 仕事は一生

どのようなことがあろうとも一生仕事をしていたいという考え方の因子。

第8因子 資金源

仕事は出会いの場や資金（遊びや貯蓄）獲得の場にすぎないという考え方の因子。

(1) 大学生と短大生の比較（表-1）

大学生と短大生の職業に関する意識の大きな違いは、第7因子「仕事は一生」と第8因子「資金源」に現れた。大学生は第7因子、短大生は第8因子が高く、その反対が低いという特徴である。意識が全く違う点である。

(2) 学年別の比較（表-2）

大学生は1年生～4年生まで、短大生は1年生と2年生について学年別に意識の違いをA) 高いプラス因子、B) 低いマイナス因子、C) 共通点因子について比較してみると、大学生の場合

A) プラス因子

1年次の学生では第1因子「スキルアップ」、第3因子「キャリアアップ」、第7因子「仕事は一生」、第8因子「資金源」など希望と意欲に満ちている。

2年次になると、第2因子「ストレスフリー」のように意識が快適な仕事環境に変わる。

3年次になると、意識は第7因子「仕事は一生」するものだと考えるようになる。

4年次では就職試験を体験し、第5因子「職場環境重視」、第6因子「自立」といった現実的な問題に直面している。

B) マイナス因子

1年次では第6因子「自立」意識は低く、2年次、3年次において職業を第8因子「資金源」であるという意識は低く、更に4年次になると更に低くなる。また3年次において第4因子「ライフプラン」の意識が低い。4年次では就職に直面し、第2因子「ストレスフリー」といった甘い考え方が消えている。

短大生の場合

A) プラス因子

1年次において職業とは第8因子「資金源」と考える意識が高く、2年次にもこの考えは引き継がれ、同時に就職するなら、できるだけ第2因子「ストレスフリー」な職場、第3因子「ライフプラン」を伴っている。つまり、短大生の場合、仕事は生活の手段であるという考え

2) 因子の特徴についての考察

因子の特徴について、属性別因子得点の平均値を下記の3属性項目について比較して行った。

- (1) 大学生と短大生の比較（表-1）
- (2) 学年別の比較（表-2）
- (3) 学科別の比較（表-3）

表1 属性別因子得点の平均値からみた場合の特徴

1) 学部と短大

因子		属性	
		学部	短大
1	スキルアップ		
2	ストレスフリー		
3	キャリアアップ		
4	ライフプラン		
5	職場環境重視		
6	自立		
7	仕事は一生	○	▽
8	資金源	▽	◎

◎全体に比較し+0.2以上のもの   ▽全体に比較し-0.1以下のもの  
○全体に比較し+0.1以上のもの   ▼全体に比較し-0.2以下のもの

表2 属性別因子得点の平均値からみた場合の特徴

## 2) 学年別

属性 因子		学 部				短 大	
		1 年	2 年	3 年	4 年	1 年	2 年
1	スキルアップ	○					▼
2	ストレスフリー		◎		▼		○
3	キャリアアップ	○					
4	ライフプラン			▽			○
5	職場環境重視				○		
6	自立	▽			◎	▽	▽
7	仕事は一生	○		○			▼
8	資金源	○	▽	▽	▼	◎	○

◎全体に比較し+0.2以上のもの   ▽全体に比較し-0.1以下のもの  
○全体に比較し+0.1以上のもの   ▼全体に比較し-0.2以下のもの

方をしている。

## B) マイナス因子

1年次において第6因子「自立」意識は低く、2年次においても引き継がれ、第1因子「スキルアップ」という自己の適性や能力を生かすという意識は低く、また、第7因子「仕事は一生」という意識も同時に低いことが伺える。

## C) 共通因子

比較は2年次までである。1年次の仕事とはアルバイトと同じ意識の第8因子「資金源」であり、2年次の第2因子「ストレスフリー」という甘さが見える。また、若さでもある第6因子「自立」意識は低い。

## (3) 学科別の比較(表-3)

学科別に大学生と短大生を比較してみると、

## \* 児童・保育では

大学生は第1因子「スキルアップ」が高く、短大生は第1因子「スキルアップ」

第4因子「ライフプラン」の2つが高い。

児童・保育で共通するのは第1因子「スキルアップ」である。

児童・保育では第1因子「スキルアップ」が高く、スキルアップとは自己の能力、適性、個性を伸ばすために知識や技術、資格を身につけそれを生かした仕事がしたいという考え方の因子。

## \* 栄養では、

大学生は第5因子「職場環境重視」

第6因子「自立」

第7因子「仕事は一生」が高く、

短大生は第2因子「ストレスフリー」

第5因子「職場環境重視」が高い。

栄養で共通するのは第5因子「職場環境重視」である。

栄養の学生では第5因子「職場環境重視」

表3 属性別因子得点の平均値からみた場合の特徴

## 3) 学科別

因子		属性			短大		
		学部	短大	短大	短大	短大	短大
		服飾美術学科	栄養学科	児童学科	服飾美術科	栄養科	保育科
1	スキルアップ	▽		◎	▼		◎
2	ストレスフリー					○	
3	キャリアアップ	◎		▼	◎	▼	▼
4	ライフプラン	▽					◎
5	職場環境重視		○	▽	◎	◎	▼
6	自立		○		▽	▽	▽
7	仕事は一生		○				▼
8	資金源	▽	▽		◎		

◎全体に比較し+0.2以上のもの ▽全体に比較し-0.1以下のもの

○全体に比較し+0.1以上のもの ▼全体に比較し-0.2以下のもの

する学生が多く、社風の良さや将来性など働く環境が十分に整備された企業で働きたいという考え方をする学生が多い。

\*服飾美術では、

大学生は第3因子「キャリアアップ」が高く、短大生は第3因子「キャリアアップ」

第5因子「職場環境重視」

第8因子「資金源」の3因子が高い。

服飾美術で共通するのは第3因子「キャリアアップ」である。

服飾美術の学生は「キャリアアップ」の因子が高く、責任を持ってやり甲斐のある、自分にしかできない仕事をしたいという考えの学生が多い。

## 3) 職業に関する学生の因子

学科・科別の学生と因子の関連について特徴

をまとめてみると下記のような結果になる。

第1因子「スキルアップ」については、児童学科、保育科の学生に多い因子である。

第2因子「ストレスフリー」は栄養科の短大生に多い因子である。

第3因子「キャリアアップ」は服飾美術学科、服飾美術科の学生に多い因子である。

第4因子「ライフプラン」については保育科の短大生に多くみられる因子である。

第5因子「職場環境重視」の因子は大学では、栄養学科、短大では栄養科と服飾美術科に多くみられる。

第6因子「自立」は栄養学科の大学生に多くみられる。

第7因子「仕事は一生」は栄養学科の大学生に多くみられる。

第8因子「資金源」は服飾美術科に多くみられる。

## 〈2〉クラスター分析

クラスター分析は本学家政学部及び短期大学部学生1247名を対象に次の4ステップで行った。

- (1) 因子分析の4)ステップで算出した因子得点をもとデータとする。
- (2) 階層式クラスター分析を行った。
- (3) 非階層式クラスター分析を行った。
- (4) クラスター数の決定。もっとも妥当と考えられる9群構造を採用した。

学生の就職意識に関するクラスター分析については下記の順序で考察することにした。

- 1) クラスターのテーマと特徴
- 2) クラスターの特徴についての考察
- 3) 職業に関する学生のクラスター

### 1) クラスターのテーマと特徴

主要な9クラスターのテーマと特徴について解釈すると次の通りである。

#### 第1群 資格重視タイプ

取得した資格や能力をもとにした仕事を志望している。

また、出産などで一時中断するものの、その後再び仕事に就きたいとも考えているグループ。

#### 第2群 スキルアップタイプ

「福利厚生施設、転勤がないこと、通勤が便利、休日が多い」など快適に働くための環境に関してはあまり重視せず、人との出会いや自分の能力アップを仕事によって獲得したいと考えているグループ。

#### 第3群 大企業志向タイプ

「知名度の高い企業で働きたい」に対する反応が高く、「福利厚生施設、転勤がないこと、給料が高い、休日が多い」など快適な環境の基で働きたいと考えている。

また、働くことによって経済的・精神的な自立を獲得しようとする意識はほとんどないものの、「社会から注目される仕事をしたい」と考えている。

#### 第4群

仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ  
環境の整備された職場で働きたいとは考えているものの、経済的・精神的な自立や資格・能力を生かした仕事をしたいという意志は感じられない。  
逆に、交遊・レジャー資金の獲得、人との出逢いを重視しているのがこのクラスターの特徴といえる。

#### 第5群

仕事憧れタイプ  
・整備された環境で、自分の能力を生かした仕事を一生続けたい。  
・未知の世界に飛び込みたい。  
・世間から注目されたい。  
などに対する反応が高い反面、  
・出逢い、伴侶を見つける、レジャー資金の獲得。

なども重視しており、働くことに対して大きな憧れや期待を抱いているタイプである。

#### 第6群

快適な環境で一生働きたいタイプ  
働く環境が整備された職場で、自分の資格や能力を生かして、一生続けられる仕事をしたいと考えている。

#### 第7群

職場環境を重視しない資格重視タイプ  
職場の環境などあまり問題せず、取得した資格や能力を生かした仕事を結婚・出産後も続けたいと考えている。

#### 第8群

職場の環境を重視する資格重視タイプ  
取得した資格や能力を生かした仕事を結婚・出産後も続けたいという考えは、第7群と同様であるが、設備・施設など環境の整備された職場で働きたいと考えている。

#### 第9群

不確定タイプ  
あらゆる質問項目に対する反応が総合的に低く、「働くこと」への意識がはっ

きり定まっていないタイプ。

2) クラスターの特徴についての考察

クラスターの特徴については、属性別因子得点の平均値から算出されたデモグラフィック特性によって下記の属性項目について比較を行った。

- (1) 大学生と短大生の比較 (表-4)
- (2) 学年別の比較 (表-5)
- (3) 学科別の比較 (表-6)

(1) 大学生と短大生の比較 (表-4)

大学生と短大生の職業に関する意識のクラスターの大きな相違は、

大学では第6クラスター「快適な環境で一生働きたいタイプ」の学生が多いのに対して、短大生の場合は少ない。

表4 属性による学生のクラスター分析の特徴

1) 学部と短大

属性 クラスター		学	短
		部	大
1	資格重視		
2	スキルアップ		
3	大企業志向	▽	○
4	仕事は出逢いと資金獲得の場	▼	◎
5	仕事憧れ		
6	快適な環境で一生働きたい	○	▽
7	職場環境を重視しない資格重視		
8	職場環境を重視する資格重視		
9	不確定		

○全体に比較し10ポイント以上高いもの ▼全体に比較し10ポイント以上低いもの  
◎全体に比較し5ポイント以上高いもの ▽全体に比較し5ポイント以上低いもの

短大では第4クラスター「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」と考える学生が特に多く、次いで第3クラスター「大企業志向タイプ」が多く、逆に大学生には少ない。

(2) 学年別の比較 (表-5)

大学生は1年生～4年生、短大生は1年生～2年生について学年別に意識の違いを

- A) 高いプラスのクラスター
- B) 低いマイナスのクラスター
- C) 共通のクラスター

について比較してみると、

\*大学生の1年生～4年生の場合

A) プラスのクラスター

1年次の学生では第1クラスター「資格重視」である。大学に入学し、勉強を大いにして何か資格を取ろうと意欲に燃えている。

2年次では、資格重視タイプが3分割する。第6クラスター「快適な環境で一生働きたいタイプ」、第7の「職場環境を重視しない資格重視タイプ」、第8の「職場環境を重視する資格重視タイプ」に拡大化する。

3年次になると、資格重視は第8の「職場環境を重視する資格重視タイプ」に絞られる。

4年次では現実に直面し、拡散するので際だつ特徴が見えない。

B) マイナスのクラスター

1年次では、第4クラスター「仕事は出逢いの場と資金獲得の場タイプ」、第8の「職場環境を重視する資格重視タイプ」という考えの学生は少ない。

2年次においては、第2クラスター「スキルアップ」という意識の学生は少ない。

3年次には1年次と同様、第4のクラスター「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」と考える学生は少ない。

4年次になると現実に直面し、第1クラスター「資格重視」や第4の「大企業志向タイプ」は低くなる。

\*短大生の1年生～2年生の場合

表5 属性による学生のクラスター分析の特徴

2) 学年別

属性 クラスター		学 部				短 大	
		1年	2年	3年	4年	1年	2年
1	資格重視	○			▽	○	▽
2	スキルアップ		▽				▽
3	大企業志向				▽		○
4	仕事は出逢いと資金獲得の場	▽		▽		▽	◎
5	仕事憧れ						
6	快適な環境で一生働きたい		○			▽	
7	職場環境を重視しない資格重視		○				
8	職場環境を重視する資格重視	▽	○	○			
9	不確定						

○全体に比較し10ポイント以上高いもの ▼全体に比較し10ポイント以上低いもの  
◎全体に比較し5ポイント以上高いもの ▽全体に比較し5ポイント以上低いもの

A) プラスのクラスター

1年次においては大学と同様、第1クラスター「資格重視」を意識する学生が多い。

2年次になると、就職という現実と直面するため、意識は大きく変化し、第4クラスターの「仕事は出逢いと資金獲得の場」と割切る学生が特に多く、具体的な手段として第3の「大企業志向タイプ」が浮上してくる。

B) マイナスのクラスター

1年次は、職業にあまり関心がないようである。第4のクラスター「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」や第6の「快適な環境で一生働きたいタイプ」という意識の学生は少ない。

2年次になると、第1の「資格重視タイプ」や第2の「スキルアップタイプ」の学生は少なくなるのが分かる。

C) 共通するクラスター

共通点の比較は2年次までである。プラス面では1年次は第1の「資格重視タイプ」である。マイナス面では1年次の第4クラスター「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」、2年次の第2クラスター「スキルアップタイプ」が少ない。つまり、1年次では就職についての意識は薄く、まだ先のことであると考え、その対策として「資格」が必要なのである。2年次における第2の「スキルアップ」は大学と短大では立場が異なるが、年齢的には共通する。

(3) 学科別の比較(表-6)

学科別に大学生と短大生を比較してみると、

- \* 児童・保育
- 多いタイプ

大学生では第1クラスター「資格重視タイプ」

表6 属性による学生のクラスター分析の特徴

3) 学科別

属性 クラスター		学 部			短 大		
		服飾美術学科	栄養学科	児童学科	服飾美術科	栄養科	保育科
1	資格重視	▽		○	▽		
2	スキルアップ	○					
3	大企業志向		▼		◎		
4	仕事は出逢いと資金獲得の場		▽			○	○
5	仕事憧れ				◎		▽
6	快適な環境で一生働きたい		◎		▽		
7	職場環境を重視しない資格重視	▽	▼	◎	▽	▽	◎
8	職場環境を重視する資格重視	▽		○	▽		○
9	不確定	○					

○全体に比較し10ポイント以上高いもの ▼全体に比較し10ポイント以上低いもの  
◎全体に比較し5ポイント以上高いもの ▽全体に比較し5ポイント以上低いもの

である。

大学生、短大生ともに共通するのが第7と第8クラスターである。特に第7クラスター「職場環境を重視しないタイプ」が多く、次いで第8クラスター「職場環境を重視するタイプ」である。

短大生は、また、第4クラスター「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」が多い。

・少ないタイプ

大学生にはなく、短大生の場合第5クラスター「仕事憧れタイプ」である。

「児童・保育」の特徴

児童学科の大学生、保育科の短大生に共通するのは第7の「職場環境を重視しない資格重視

タイプ」が特に多く、第8の「職場環境を重視する資格重視タイプ」も多い。つまり、働くことは1に資格、2に職場環境が分岐点になる。

職場環境を重視しないタイプは取得した資格や能力を生かした仕事ができるなら、結婚・出産後も続け、環境は二の次でも良いと考えるタイプ。

職場環境を重視するタイプは、取得した資格や能力を生かした仕事を結婚・出産後も続けたいという考えは、第7の環境を重視しないタイプと同様であるが、設備・施設などの整備された職場で働きたいというこだわりを持っている。

児童学科の大学生は更に第1の「資格重視」意識が高い。取得した資格を基にした仕事を志

望している。また、出産などで一時中断するものの、その後の復帰の可能性をはじめから計画しているといえる。

保育科の短大生の場合は第4の「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」も多い。つまり、環境の整備された職場で働きたいとは考えているものの、半面、経済的・精神的な自立や資格を生かした仕事をしたいという意志が感じられない学生もまた存在する。逆に交遊・レジャー資金の獲得、人との出逢いを重視しているのがこのクラスターの特徴であり、他科の大半の短大生の特徴と一致する。

＊栄養

・多いタイプ

大学生は第6クラスター「快適な環境で一生働きたいタイプ」が特に多い。

短大生の場合は第4クラスター「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」と考えている。

・少ないタイプ

大学生の場合特に少ないのは第3クラスター「大企業志向タイプ」、第7クラスター「職場環境を重視しないタイプ」である。次いで第4クラスター「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」が少ない。

「栄養」の特徴

栄養学科の大学生には第6の「快適な環境で一生働きたいタイプ」が多い。つまり、働く環境の整備された職場で、自分の資格や能力を生かして一生続けられる仕事をしていきたいと考える学生が多いことになる。

栄養科の短大生には第4の「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」が多い。つまり、環境の整備された職場で働きたいと考えているものの、経済的・精神的な自立や資格・能力を生かした仕事をしたいという意志は感じられない。逆に交遊・レジャー資金の獲得、人との出逢いを重視しているのが特徴といえる。

＊服飾美術

・多いタイプ

大学生は第2クラスター「スキルアップタイ

プ」と第9クラスター「不確定タイプ」との2極化が目立つ。

短大生は第3クラスター「大企業志向タイプ」と第5クラスター「仕事懂れタイプ」が浮上している。

・少ないタイプ

大学生、短大生ともに第1クラスター「資格重視タイプ」第7クラスター「職場環境を重視しない資格重視タイプ」第8クラスター「職場環境を重視する資格タイプ」に対する意識が低い。更に短大生の場合は「快適な環境で一生仕事をしたいタイプ」が加わる。

「服飾美術」の特徴

服飾美術の大学生には第2の「スキルアップタイプ」と第8の「不確定タイプ」との2極化が見られる。つまり、スキルアップタイプとは、快適に働くための環境や資格に関してはあまり重視せず、人との出逢いや自分の能力アップを仕事によって獲得したいと考えているグループと職業や仕事に対する反応が総合的に低く、「働くこと」への意識が定まっていない不確定タイプのグループとが存在している。

服飾美術科の短大生には第3の「大企業志向タイプ」と第5の「仕事懂れタイプ」が多い。大企業志向タイプとは知名度の高い企業で働きたいという意識が高く、福利厚生施設のよい、転動がない、給料が高い、休日が多いなど快適な環境で働きたいと考えている。また、働くことによって経済的・精神的な自立をしようとする意識は殆ど見られないものの、社会から注目される仕事をしたいと考えている。

仕事懂れタイプとは整備された環境で、自分の能力を生かした仕事を一生続けたい、未知の世界に飛び込みたい、世間から注目されたいなどに対する懂れが高い反面、出逢い、伴侶を見つける、レジャー資金の獲得なども重視しており、働くことに対して大きな期待を抱いているタイプである。

3) 職業に関する学生のクラスター

学科・科別の学生と9クラスターの関連をまとめてみると下記のような結果になる。

第1クラスター群「資格重視タイプ」は児童学科の大学生に多くみられる傾向である。

第2クラスター群「スキルアップタイプ」は服飾美術科の大学生に多くみられる傾向である。

第3クラスター群「大企業志向タイプ」は服飾美術科の短大生にみられる傾向である。

第4クラスター群「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」については栄養科、保育科の短大生に多くみられる傾向である。

第5クラスター群「仕事憧れタイプ」は服飾美術科の短大生にみられる傾向である。

第6クラスター群「快適な環境で一生働きたいタイプ」は栄養学科の大学生に多くみられる傾向である。

第7クラスター群「職場環境を重視しない資格重視タイプ」は児童学科、保育科にみられる傾向である。

第8クラスター群「職場の環境を重視する資格重視タイプ」は第7クラスター群と同様、児童学科、保育科にみられる傾向である。

第9クラスター群「不確定タイプ」は服飾美術学科の大学生にみられる傾向である。

2 卒業生の職業意識に関する調査

意識調査は東京家政大学附属高等学校卒業生20歳代500名を対象にアンケート調査を行った。層化抽出法により500名を選出し、郵送法調査を行い、回収率20%で20歳～34歳までの卒業生100名の回答を対象にした。

今回、調査対象となる20歳代の卒業生の仕事に従事する属性を次のように調査した。

- (1) 業種 (表-7)
- (2) 職種 (表-8)
- (3) 就業形態 (表-9)
- (4) 就労形態 (表-10)

またこれまでに調査した結果を比較するために、30歳代、40歳代の属性を各表に付記した。

表7 卒業生の仕事の業種・職種・就業形態

	20才代	30才代	40才代
公務員	4.0	11.7	8.0
教育	5.0	10.8	8.0
サービス	4.0	9.0	24.0
医療	10.0	8.1	3.0
卸売・小売	5.0	7.2	
製造	16.0	7.2	9.0
建設	3.0	5.4	
ソフトウェア	1.0	3.6	1.0
情報	1.0	2.7	
商社	5.0	1.8	
保険	5.0	1.8	4.0
不動産	3.0	1.8	4.0
運輸・通信	2.0	1.8	4.0
金融	9.0	0.9	4.0
電気・ガス	1.0	0.9	
マスコミ	3.0	0.9	
旅行	2.0		
化粧品・美容	1.0		3.0
その他	18.0	15.4	20.0
無回答	2.0	9.0	8.0

(単位 %)

表8 卒業生の仕事の業種・職種・就業形態

	20才代	30才代	40才代
事務系	44.0	29.7	23.0
教職	8.0	9.0	4.0
技術系	9.0	6.3	14.0
専門系	9.0	5.4	
事業経営	0	5.4	6.0
営業系	9.0	4.5	20.0
販売サービス	2.0	4.5	
栄養士	4.0	2.7	
その他	12.0	18.9	19.0
無回答	3.0	13.5	14.0

(単位 %)

今回調査した20歳代の卒業生は

- (1) 業種では、製造業、医療関連、金融

表9 卒業生の仕事の業種・職種・就業形態

就業形態

	20才代	30才代	40才代
正社員	69.0	36.0	20.0
契約社員	7.0	16.2	14.0
自営業	2.0	9.9	25.0
家族従業員	1.0	9.0	
その他	17.0	12.6	25.0
無回答	4.0	16.2	16.0

(単位 %)

表10 卒業生の仕事の業種・職種・就業形態

就労実態

	20才代	30才代	40才代
未婚	73.0	11.7	9.0
既婚(子供無)	18.0	20.7	6.0
既婚(子供有)	8.0	61.3	60.0
その他	1.0	4.5	23.0
無回答		1.8	2.0

(単位 %)

- (2) 職種では、事務系
- (3) 就業形態では、正社員
- (4) 就労実態では、未婚が多かった。

第2報で報告した30歳代の女性は、既婚で子供のいる人が多く、正社員で働いている人は20歳代の半分(36%)である。また職種は多方面に渡り従事している。

第1報での40歳代の女性は、既婚で子供のいる人が60%と多く、正社員として仕事をしている人の割合は低く、他の年代と比較して自営業が多かった。

3年間を通して技術職、専門職の人の割合は10%前後で年代による変化があまりない。

〈1〉因子分析

因子分析は次の4ステップで行った。

- (1) 職業意識に関する質問項目30項目を素データとする。
- (2) 因子分析を行った。
- (3) 因子数の決定はもっとも妥当と考えられる7因子構造を採用した。
- (4) 因子得点を算出した。

学生の就職意識に関する因子分析については下記の順序で解説を行うことにした。

- 1) テーマと因子解釈
- 2) 因子の特徴についての考察
- 1) テーマと因子解釈

計算により主要な7因子を抽出し、因子の特徴についてテーマ設定を行い、因子テーマと解釈は次の通りである。

第1因子 自己能力発揮

自己啓発、自己実現のために仕事をしていると考えている、仕事生きがい派の因子。

第2因子 社会進出

現在の社会情勢の中では、男性に劣らず、社会進出していると考えている因子。

第3因子 社会進出する上での障壁

女性が社会進出しやすい環境が整っていないと考えている因子。

第4因子 能力再認識

今まで隠れていた女性の能力をもっと表面化しようとする因子。

第5因子 上昇志向

女性もリーダーシップをとったり、独立しようとする因子。

第6因子 男女平等

男性だから、女性だからといった古い考え方から脱却し、相互に対等な関係が望ましいとする因子。

第7因子 社会接点

家庭を重視しながらも、社会との接点を持つことに働くことの意味があると考えている因子。

## 2) 因子の特徴についての考察

因子分析を年代別に3回行ってきた。第1回は40歳代、第2回は30歳代、今回は20歳代である。

40歳代の女性の結果では、女性が仕事をする場合、家庭と仕事の両立を如何にバランスよく計るかという点に重点が置かれ、家庭重視という生活基盤の上に立って仕事をしているということが分かった。男女平等を求める因子がもっとも高かった。

30歳代の女性は、生き甲斐を持って仕事をしている因子（能力発揮）が第1に上げられた。

今回、調査を行った20歳代の女性においては、男性だから、女性だからといった古い考え方から脱却し、お互いに対等な関係が望ましいという男女対等因子が第1に上げられた。

### 〈2〉クラスター分析

クラスター分析は東京家政学大学附属女子高等学校20歳代の卒業生100名を対象に次の4ステップで行った。

- (1) 因子分析の4)ステップで算出した因子得点をもとデータとする。
- (2) 階層式クラスター分析を行った。
- (3) 非階層式クラスター分析を行った。
- (4) クラスター数の決定。もっとも妥当と考えられる4群構造を採用した。

卒業生の職業意識に関するクラスター分析については下記の順序で解説を行うことにした。

- 1) クラスターのテーマと特徴
- 2) クラスターの特徴についての考察

#### 1) クラスターのテーマと特徴

主要な4クラスターのテーマと特徴について解釈すると次の通りである。

##### 第1群 現状満足派

仕事中心の生活で自分の能力を発揮できる仕事に従事し、仕事に満足し、やり甲斐を感じながら積極的に働いているタイプ。

##### 第2群 腰掛けOL派

大学卒業後まだ間もなく、職場での男女差別を感じながら、自己の人生設計から、結婚、出産など人生の区切りまで仕事をしようと考えているタイプ。

##### 第3群 好環境下で長く働く派

自分の能力を生かしながら仕事と家庭とのバランスをとりながら無理をせず淡々と仕事をしているタイプ。

##### 第4群 現状不満派

上昇志向が高いのに、仕事に対して満足度が低く、現状に対して不満を持ち、自己の職業観とのギャップに悩んでいるタイプ

## 2) クラスターの特徴についての考察

属性による働く女性のクラスター分析の特徴について表11を作成した。

第1群のクラスター「現状満足派」の特徴は、

- \* 1. 学歴は大学卒、未婚、勤続年数は、2年以下の短い人も一部にいるが大部分が5～10年の比較的キャリアの長い人が他のクラスターに比較して多い。
- \* 2. どちらかと言えば、生活は仕事中心、希望通り自己能力を発揮できる仕事に従事しているので仕事内容には満足している。また、仕事に生き甲斐を感じ生き生きと働いている。
- \* 3. 積極的な姿勢で仕事に取り組み、自分にも、対外的にも順調なので女性の社会進出に対する障壁は感じていない。
- \* 4. 構成比は32.9%

第2群のクラスター「腰掛けOL」の特徴は、

- \* 1. 学歴は大学卒であるが卒業後まだ間もない人が多く、平均年齢は4クラスターの中で最も若く、未婚の人が多く。
- \* 2. 職場での男女差別など女性の社会進出に対する障壁を感じている。
- \* 3. 一方、自分の描くライフプランの1過程として仕事に取り組んでいる。

表11 属性による働く女性のクラスター分析の特徴

属性 クラスター		未婚既婚別			年齢別			業種別									
		未	既	既	30	25	20	公	教	サ	医	卸	製	ソ			
		婚	婚	婚	代	代	代	務	育	ビ	療	売	パ	フト			
1	現状満足派	◎			○			○									
2	腰掛けOL	◎	▽		▼	▽	◎				◎	○					
3	好環境下で長く働く	▼	▽	◎	▽	◎								◎	○		
4	現状不満派		○													▽	

属性 クラスター		職種別						勤続年数					最終学歴				
		事	教	技	営	専	栄	1	1	2	3	5	10	専	大	短	高
		務	職	術	業	門	管	年	年	年	年	年	年	門	学	大	校
1	現状満足派	○											○		◎		
2	腰掛けOL	◎				○	▽	◎				▼		▽	◎		
3	好環境下で長く働く					○					◎	◎		○	▼	▽	○
4	現状不満派	▼			○			○	▼	○					▼	◎	

◎: 全体より10ポイント高い数値    ▼: 全体より10ポイント低い数値  
 ○: 全体より5ポイント高い数値    ▽: 全体より5ポイント低い数値

\* 4. 将来、人生の節目となる結婚、または出産した場合には仕事を辞めようと考えている。

\* 5. 構成比は22.0%

第3群のクラスター「好環境下で長く働く派」の特徴は、

\* 1. 20歳代後半や、子供がいる既婚者に多くみられるクラスターである。

\* 2. 現在の仕事の選択基準について、企業イメージに重点を置き、企業の信用度が高く、自由時間が多く、高収入であるなどの条件から職場が比較的好環境であることを選択条件にしている。

\* 3. 上昇志向を備えた自己能力を発揮しようと考えている勤続年数の長いベテラン層が多いが、仕事中心に傾倒するわけではなく、私生活、家庭とのバランスを考え、無理をせず、淡々と仕事をしているタイプが多い。

\* 4. 実務リーダー的な立場にあるものの、女性の社会進出に対する障壁を感じている。

\* 5. 構成比16.0%

第4群のクラスター「現状不満派」の特徴は、

\* 1. 学歴では短大卒の人や女性構成員比率が50%を越える職場の人が多い。

\* 2. 女性の持っているポテンシャルを生かし、リーダーシップをとれるようになりたいという上昇志向の考え方を持っている。

\* 3. その反面、現在の仕事を積極的に選択しているわけではなく、仕事に対する満足度は低い。

\* 4. つまり現状に対して不満を持っていて自己の職業観とのギャップに悩んでいる層ともいえる。

\* 5. 職業観についてみると、「定年後も働きたい」、「子育てが終わったら働く」など仕事をする事自体には否定的ではないといえる。

\* 6. 構成比30.0%

40歳代の働く女性は、家庭重視の傾向が高い

という結果が得られたが、30歳代の働く女性は、職場の環境に満足し、積極的に仕事をしている様子が分かった。

今回の20歳代の働く女性は、現状満足派と、現状不満派が同じ割合（30%）でいることが分かった。

働く女性にとって仕事と家庭・子育ての関係は大きな悩みとなっていることが分かる。仕事と育児の両立が理想という未婚女性は、10年前に比べ約1.5倍に増えているが、実際に自分自身はどんな道を選ぶのかとなると、「両立」を予定している人は殆ど増えておらず、相変わらず多いのが「いったん退職して子育ての後に再就職」のコースである。

女性の職業意識は高まっているとはいえ、子育ては重要であるとの考えは健全である。現状では育児と仕事の両立は時間的、体力的に負担が大きい。その結果、多くの女性が「育児退職・再就職」コースを選ぶ。というのがデータを踏まえた分析である。

少子化、高齢化と今後の労働人口との関係を考えて時、女性が仕事を持つことに対して行政や企業に求められるのは仕事と育児が両立しやすい環境を整備することであり、同時に育児を終えた女性が能力を発揮できる仕事に再就職しやすい制度や仕組みを早急に整備することが今後の重要な課題となる。

### 3 本学学生の人財育成についての3年間の考察

96年度～98年度まで3年間にわたり上記の研究をテーマに下記の4つの考察を行った。

- 1) 大学生の就職意識に関する調査のまとめ
- 2) 卒業生の職業意識に関する調査のまとめ
- 3) 家政学部の就職と意識についての考察

アンケート調査の解析は

- 〈1〉因子分析結果
- 〈2〉クラスター分析結果

を用いて行った。3年間のまとめは各年度の結果を総合的にまとめた。

1) 大学生の就職意識に関する調査のまとめ  
調査対象は学生ではあるが、年度毎に調査の  
ねらいが異なるので対象も異なる。

96年度は本学服飾美術学科・科の女子学生

97年度は共学他大学と本学の上記女子学生

98年度は本学家政学部女子学生  
である。

〈1〉 因子分析結果

(1) 3年間の出現因子

3年間に出現した因子の変化を見ると、表12  
通りである。

\* A 継続出現因子

- 3年間継続出現因子は次の4因子である。  
\* 能力発揮/スキルアップ \* 快仕事/ストレスフリー  
\* ライフプラン \* 自立

- 2年間出現した因子は次の3因子である。

\* 職場環境 \* 仕事一生 \* 資金源

各年度に共通する7因子は学生の就職に関する  
重要な基本因子であると考えられる。

\* B 変化する因子

表12 3年間の出現因子

96年度	97年度	98年度
1 能力発揮	5 スキルアップ	1 スキルアップ
2 快仕事	2 快仕事	2 ストレスフリー
3 ライフプラン	3 ライフプラン	4 ライフプラン
5 自立	4 自立	6 自立
4 大企業		
	6 職場環境	5 職場環境
	8 仕事一生	7 仕事一生
	9 資金源	8 資金源
	1 仕事重視	
	7 安心安定	
		3 キャリアアップ

(数字は因子順位)

年度毎に変化が見られる因子は、

- 96年度の「大企業」
  - 97年度の「安心安定」  
「仕事重視」
  - 98年度の「キャリアアップ」
- の4因子である。

98年には世相を反映して大企業関係の因子が  
消えている。

97年度には「仕事重視」因子が新しく登場し  
ている。就職難に対し、積極的にチャレンジし  
ていこうとする意気込みが感じられる。

更に98年度には「キャリアアップ」因子が出現し、  
責任を持ってやりがいのある仕事、自分  
にしか出来ない仕事をしていきたいと考える専門職  
を志向している。

学生は社会変化に敏感に反応していることが  
分かる。このように社会変化に影響される反応  
因子が重要な基本因子の他に存在している。

(2) 因子構造

学生の因子を生活面、意識面、就職先の3側  
面に分けて3年間の因子構造をみると次の表13、  
表14、表15になる。

\* 生活面

女子学生因子構造の背景となる生活面を支え  
るのは

- 「ライフプラン」
- 「自立」
- 「資金源」

の3因子である。3年間共通に出現している。

表13 96年度 学生の因子構造

生活	意識	就職
	1 能力発揮	
		2 快仕事
3 ライフプラン		
		4 大企業
5 自立		

表14 97年度 学生の因子構造

生活	意識	就職
	1 仕事重視	
		2 快仕事
3 ライフプラン		
4 自立		
	5 スキルアップ/ 能力発揮	6 職場環境
		7 安心安定志向
	8 仕事一生	
9 資金源		

表15 98年度 学生の因子構造

生活	意識	就職
	1 スキルアップ/ 能力発揮	2 ストレスフリー /快仕事
4 ライフプラン	3 キャリアアップ	5 職場環境
6 自立	7 仕事一生	
8 資金源		

ライフプラン因子はどのライフステージまで仕事を続けるかという人生設計の因子。自立因子は精神的、経済的自立を意識する成長因子。資金源因子は仕事をする目的に生活していくための経済因子である。この3因子については、社会人としての自覚が伺える。

\*意識面

3年間共通する因子は、

- ・「能力発揮／スキルアップ」因子である。

97年度から

- ・「仕事重視」因子と、
- ・「仕事一生」因子

がともに出現し、就職して働くことが当たり前になっていることが伺える。

98年度になると、「能力発揮」だけでなく、

- ・「キャリアアップ」因子

が登場し、就職して働くことの意識が更に進展していることが認識される。

\*就職先条件

就職先に対する前向きな期待条件として、

- ・「快仕事／ストレスフリー」因子

が3年間一貫して出現している。

96年度の「大企業」因子から

97年度の「安心安定志向」因子

へと続く大企業因子への志望動機は消え、それに代わって、「職場環境」のよい企業に就職したいという動機変更が見られる。98年度には、職場環境因子の重要度が高まっている。

(3) 大学生と短大生の因子の違い

本学の大学と短大における97年度と98年度の

表16 因子の違い

因子	大 学 生		短 大 生	
	97年度	98年度	97年度	98年度
6				
7		仕事一生		
8	仕事一生			資金源
9			資金源	

因子分析の結果を次の表16にまとめた。

因子の現れ方は因子順位の最後の部分にであるが、大学生と短大生に因子の違いが明確に現れている。

大学生の場合の「仕事一生」は、

97年度は、第8因子に

98年度は、第7因子に

出現し、仕事は一生続けたいという意識を持っている。

短大生の場合の「資金源」は

97年度は、第9因子に

98年度は、第8因子に

出現し、就職することは生活のため経済的な要因であると考えている。

<2> クラスター分析

(1) 3年間のクラスター

3年間に登場したクラスターを次の表17の通り5つに分類することができる。

5分類結果は

- \* 1 自立型
- \* 2 現実対応型
- \* 3 キャリア志向
- \* 4 消極派
- \* 5 専門職志向

\* 1. 自立型

第1のグループは、

96年度の1群の「自立志向」と

97年度の5群の「大企業でなくともふつうに働ければ」のクラスターである。

自立するためには就職ができればよいと考えている。

表17 学生の3年間のクラスター

96年度	97年度	98年度
* 1 自立型		
1 自立志向	5 大企業でなくとも普通に働ければ	
* 2 現実対応型		
2 条件付きキャリア	6 よく遊び、よく働く	4 仕事は出逢い資金獲得
3 腰掛け型	7 大企業腰掛け型	3 大企業志向
	1 仕事エンジョイ派	5 仕事憧れ
* 3 キャリア志向		
4 真性キャリア	9 快適な環境で長く働く	6 快適な環境で一生働く
* 4 消極派		
5 モラトリアム	8 フリーランス志向	
6 無関心	2 仕事はまだまだ先の事	9 不確定
	4 漠然と働く	
* 5 専門職志向		
	3 スペシャリスト志向	2 スキルアップ志向
	10 資格重視	1 資格重視
		7 職場環境を重視しない資格重視
		8 職場環境を重視する資格重視

(数字はクラスター順位)

\* 2. 現実対応型

第2のグループには、3タイプが含まれる。

第1は

96年度の2群の「条件付きキャリア」、  
97年度の6群の「よく遊び、よく働く」、  
98年度の4群の「仕事は出逢いと資金獲得の場」は意欲的に仕事にも遊びにも取り組もうとする現実対応タイプである。

第2は、

96年度の3群の「腰掛け方」、  
97年度の7群の「大企業腰掛け方」、  
98年度の3群の「大企業志向」である。

共通するのは、仕事よりも人生の伴侶との出逢いに期待をかけている。

第3は、

97年度の1群の「仕事エンジョイ派」と  
98年度5群の「仕事憧れタイプ」である。  
伴侶を見つけ、レジャー資金を獲得するためには、よい環境、好条件の中で仕事をしたいと考えている。

\* 3. キャリア志向

第3のグループは、

96年度の4群の「真性キャリア」、  
97年度の9群の「快適な環境で長く働く」、  
98年度の6群の「快適な環境で一生働く」のクラスターである。共通点は一生仕事したいというキャリア志向を目指している。

\* 4. 消極派

このグループには2つのタイプがある。

第1は

96年度5群の「モラトリアム型」、  
97年度の8群の「フリーランス志向」のグループである。就職に対して深く考えないフリーランスタイプである。

第2は

96年度の6群「無関心型」、  
97年度の2群の「働くことはまだまだ先のこと」、  
4群の「漠然と働くだろう」、  
98年度の9群の「不確定タイプ」

である。働くことの意識が未分化、未発達のように感じられ、就職に対し、消極的な反応を示している。つまり、自立意識に欠けるフリーターや就職することに自信がない消極派の学生達である。

\* 5. 専門職志向

第5のグループは、就職難時代を迎えた97年度から出現した専門職を目指した2タイプのクラスターである。

第1は

97年度の3群の「スペシャリスト志向」、  
98年度の2群の「スキルアップタイプ」である。仕事をするには、自己能力のスキル

アップであると考えている。

第2は、

97年度の10群に出現した「資格重視」、  
98年度にはこの資格重視は3つに分化して  
1群の「資格重視」、  
7群の「職場環境を重視しない資格重視」、  
8群の「職場環境を重視する資格重視」  
に登場する。1群の資格重視は出産などで一時  
中断しても再就職の可能性が高いこと、7群と  
8群は職場環境を重視する、しないによって分  
離したクラスターである。

(2) 本学家政学部のクラスター

表17の分類に基づく98年度の調査は、本学家  
政学部の学生（大学生、短大生）1247名を対象  
にしているのでそのタイプの割合を示すと、表  
18通りである。

表18 本学学生のタイプ

* 1 自立型	0%	0名
* 2 現実対応型	30.9%	385名
* 3 キャリア志向	11.0%	137名
* 4 消極派	17.2%	215名
* 5 専門職志向	40.9%	510名

家政学部、短期大学部全体で概算すると、8  
割（現実対応型、キャリア志向、専門職志向）  
が就職を考えている。その内訳をみると、3割  
が生活を手段にして就職を希望している。半数  
の5割（専門職志向、キャリア志向）が仕事を  
一生したいと考えていることが分かる。

残りの2割弱が就職に対する関心が不確定な  
学生になる。

(3) 本学の大学と短大のクラスターの違い

本学の大学と短大における97年度と98年度の  
クラスター分析の結果を次の表19にまとめた。

クラスターの現れ方は98年度の方が順位が高  
いのは、調査対象が違うからである。97年度は  
共学他大学を含むが98年度は本学女子学生で  
あるためである。

大学生と短大生にクラスターの違いが明確に  
現れている。

表19 クラスターの違い

クラスター	大 学 生		短 大 生	
	97年度	98年度	97年度	98年度
3				大企業志 向
4				
5				
6		快適環境 で一生働 く		
7			大企業腰 掛け型	
8				
9	快適環境 で長く働 く			

大学生の場合の「快適な環境で長く働く」は、  
97年度は、第9クラスターに  
98年度は、第6クラスターに  
出現し、仕事は快適な環境で一生働きたいとい  
う意識を持っている人達がいる。

短大生の場合の「大企業腰掛け型」は  
97年度は、第7クラスターに  
98年度は、第3クラスターに  
出現し、就職先を大企業に志望する人達が多く  
いることが分かる。

(4) 学年別の違い

クラスター分析の属性別結果から大学生の1  
年次から4年次までの意識変化の過程を調べる  
ために学年別クラスターについて次の表20にま  
とめた。

97年度は共学他大学と本学も含む、一般大学  
生を対象にした。

98年度は本学家政学部を対象にした。

\* 1. 97年度一般大学生の結果

1年生の場合は3つのクラスター  
第1クラスターの「仕事エンジョイ派」  
第2クラスターの「働くのはまだ先」  
第3クラスターの「スペシャリスト志向」  
に高い数値が見られ、3極化している。

2年生になると、

第8クラスターの「フリーランス志向」  
第9クラスターの「快適な環境で長く働く」

表20 学年別クラスターの違い

学年	97年度	98年度
1年	3 スペシャリスト志向 1 仕事エンジョイ派 2 働くのはまだ先	1 資格重視
2年	9 快適な環境で長く働く 8 フリーランス志向	6 快適な環境で一生働く 7 職場環境を重視しない資格重視 8 職場環境を重視する資格重視
3年		8 職場環境を重視する資格重視
4年	5 大企業でなくとも普通に働ければ 9 快適な環境で長く働く 2 働くのはまだ先	

にやや高い数値が見られる。

3年生は多様なクラスターに分化しているので、特に特徴が見られず、就職を目前に控え煩悶しているのだらうと思われる。

4年生になると、第5クラスターの「大企業でなくとも普通に働ければ」に高い数値が見られる。

学年毎に徐々に現実に変化する学生の意識を見ることができる。また、就職に対する社会の厳しさを感じる。

\* 2. 98年度本学家政学部の結果

1年生の場合

第1クラスター「資格重視」に高い数値が集中している。大学に入学し、大いに勉強して資格を取ろうと意欲に燃えている。

2年生では資格重視タイプが3分割し、第6クラスター「快適な環境で一生働きたい」第7クラスター「職場環境を重視をしない資格重視」

第8クラスター「職場環境を重視する資格重視」により具体化している。

3年生になると、資格重視は第8クラスター「職場環境を重視する資格重視」に絞られる。

4年生では、就職難という社会の厳しさに直面し、選択が多岐に亘ることから特徴が見られない。また、本学の特徴は一貫して資格を重視する学生が多いということが分かる。

2) 卒業生の職業意識に関する調査のまとめ

調査対象は卒業生ではあるが、年度毎に世代を変え、各世代の職業意識を調査目的として研究してきた。調査対象を

96年度は40歳代

97年度は30歳代

98年度は20歳代

としている。3年間の世代順の調査経過を基に世代間の意識の違いについてまとめることにした。

<1> 因子分析結果

(1) 3年間の因子

過去3年間に登場した因子の変化を見ると、次の表21通りである。

\* 働くための重要な因子

3年間出現した因子は、

「社会進出」因子である。

表21 3年間の出現因子

96年度 40歳代	97年度 30歳代	98年度 20歳代
1 男女同権 2 家庭重視 3 仕事重視 4 社会進出	6 男女平等  3 社会進出 5 女性の職場進出 4 男女差別 1 能力発揮 2 伝統的な母親像 7 女性自立	6 男女対等  2 社会進出  1 能力発揮  3 社会進出障壁 4 能力再認識 5 上昇志向 7 社会接点

(数字は因子順位)

2年間出現した因子には、2タイプがある。

「男女差別(=男性優位)」因子と

「能力発揮」因子である。

社会進出因子は、家庭を重視しながら社会的に自立したいと考える因子である。世代間に意識の違いをみるために、因子順位を調べると、年度毎の重要度に変化があることが分かる。

40歳代では第4因子

30歳代では第3因子

20歳代では第2因子

と順位を上げ、若い世代に向かって社会進出に関する意識が年々高まっている。

96年度の「男性優位」因子から、97年度の「男女差別」因子はテーマが異なるが、内容は同じである。女性が働く職場は男性主体で組織されていること、つまり、男女差別があることを認めている実感因子である。

97年度調査の30歳代の女性の考え方から発生した第1因子の能力発揮は、そのまま98年度調査の20歳代卒業生の第1因子に引き継がれ、女性が働くための重要因子となった。

更にこの能力発揮因子は年齢が最も近い女子学生にも第1因子として同じよう出現している。30歳代以降の若い女性が職業を持ち、働くための第1は「社会進出」という意識であり、第2が「能力発揮/スキルアップ」である。この2因子が重要因子であることが分かる。

\*同権から対等へ変わる因子

変化が見られる因子は、

96年度(40代)の第1因子「男女同権」

97年度(30代)の第6因子「男女平等」

98年度(20代)の第6因子「男女対等」

男女同権は家庭での役割分担の不公平感と職場での差別に対する是正であり、改革である。男女間の平等を目指す因子である。

男女平等は男女差別を実感して平等を目指す因子であり、男女同権と目指すところは同じであり、30歳代が働く職場には男女差別が依然として存在している。

これに対して20歳代の男女対等を目指す因子

には男だから、女だからという古い考え方から脱却して、男女相互に対等な関係を目指すという考え方へ大きく変化しているといえる。

\*世代固有の因子

固有因子は世代間の意識の違いをみることができる。

40歳代では、

第2因子の「家庭重視」と

第3因子の「仕事重視」

である。この2因子は仕事を重視するためには生活基盤となる家庭と仕事との両立を図ることに重点を置いている。

30歳代では、

第2因子の「伝統的母親像」と

第7因子の「女性自立」

である。この2因子は闘志的ではなく、男女の性別役割の不公平感を痛烈に実感しているがどうしようもない母性因子が作用している。

また、仕事をするために女性は精神的、経済的に自立することが望ましいと考える自立因子が一方で作用している。妻であり、母である家庭からの解放を目指しながら意識を切り替えようとする葛藤がそこには見られ、40歳代とは異なる因子が芽生えているのではないかと考えられる。

20歳代では、

働くために必要な条件としての3因子が登場している。つまり、

第3因子の「社会進出障壁」

第4因子の「能力再認識」

第5因子の「社会接点」

である。

障壁因子は社会進出しやすいようにするためには社会環境の現状不備を批判している。

能力再認識因子は女性の潜在能力の表面化、指導力、起業力等を開発しようとする考え方、社会接点因子は働くことの意味は家庭重視ではあるが一面では社会との接点であると考えするなど働くための意識改革の具体案が因子の中に見られる。

(2) 因子構造

卒業生の因子を社会，仕事，男女関係，家庭に分け，3年間の出現因子「社会進出」を中心にして世代間の因子構造表22，表23，表24の違いを調べてみた。

表22 40歳代/96年度調査

社会	仕事	男女関係	家庭
		1 男女同権	2 家庭重視
	3 仕事重視		
4. 社会進出		5 男性優位	

表23 30歳代/97年度調査

社会	仕事	男女関係	家庭
	1 能力発揮		2 伝統的母親像
3. 女性の社会進出		4 男女差別	
	5 女性の職場進出		
		6 男女平等	
		7 女性自立	

\* 40歳代

96年度調査した40代卒業生の場合，既婚子供有りの人が6割を占めている。社会進出因子は第4因子に出現している。

40歳代の女性が仕事をするためには，家庭での不公平な立場を感じながら，職場での男性優位も実感しながら容認し，家庭と仕事を両立させたいと考えていた。だから，男女同権を目指すにはどうしても家庭と仕事の両立を重視しなければならなかった。

\* 30歳代

97年度調査した30代卒業生の場合，既婚子供有りの人が40歳代と同じように6割を占めている。40歳代と比較しやすい。

社会進出因子は第3因子に出現している。女性が職場進出するには，職場での差別や母親の役割を実感しているので男女平等を指向する一方，40歳代との違いの1つは家庭よりも母親の

表24 20歳代/98年度調査

社会	仕事	男女関係	家庭
		1 能力発揮	
	2. 社会進出		
	3 社会進出障壁		
		4 能力再認識	
		5 上昇志向	
			6 男女対等
7 社会接点			

役割に重点があること。もう1つは職場においては，現状肯定しながら，働くのではなく，現状認識から更に進んで意識改革をしようとする努力が伺える。女性が自立するためには，「精神的，経済的自立をすることが重要である」という意識改革が必要となる。これはまた，「仕事とは自己実現のための能力発揮である」に現れている。そのため能力発揮を最重要因子とした。働く意識に変化が見られる年代は30歳代（昭和35年～45年生）であると思われる。

\* 20歳代

98年度調査した20代卒業生の場合，未婚が7割，既婚子供無しが2割弱を占めている。

社会進出因子は第2因子に出現し，意識面で40歳代，30歳代とは異なる因子構造を形成している。

女性の社会進出が一般化している現在，女性が働く意識にも世代による違いが見られるようになった。古い性別役割分担から脱却し，家庭でも仕事でも男女対等な立場へと進展していると考えられる。

仕事と家庭の関係よりもむしろ，社会へと目が向けられ，女性が社会進出する上での障壁となるのは働く女性を支援するためのシステムや社会環境の不備を指摘するようになった。

女性である以前に社会人であるという意識の自覚の上で生活している以上，社会との接点は仕事を通じて営まれると位置づけている。だからこそ，女性も自分自身の潜在能力の開発に努め，社会に貢献できる能力や指導力などを再認識し，自己啓発，自己実現のためにキャリアアッ

プ（上昇志向）させることが必要だと考えている。「仕事とは自己の能力を発揮するものである」という考え方に変わってきていることが考えられる。

〈2〉 クラスタ分析

(1) 3年間のクラスタ分析結果

3年間に登場したクラスタを下記に示すように表25 9分類することができる。

3世代共通のクラスタは存在しないが、2世代間では一部に関連性がある。そこで、

- (1) 類似するクラスタ
- (2) 世代特有のクラスタ

の2項目についてまとめた。

(1) 世代間で類似するクラスタ

次の4つのクラスタにまとめた。

- \* 1 両立を目指す専門職派
- \* 2 仕事生き甲斐派

表25 3年間の卒業生のクラスタ

96年度	97年度	98年度
1 仕事と家庭 両立型		3 好環境で長く働く派
2 豊かな人生 追求型	4 現状満足 仕事生き甲斐	
3 男性優位容 認型	2 伝統的 母親像	
4 女性の進出 指示型		
	1 職場環境 満足派	1 現況満足派
	3 世間は世間 自分は自分	
	5 仕事無関心	
		2 腰掛けOL
		4 現状不満足

(数字はクラスタ順位)

\* 3 男性優位容認派

\* 4 職場環境満足派

\* 1. 両立を目指す専門職派

40歳代/96年度調査の

第1クラスタの「仕事と家庭の両立型」と

20歳代/98年度調査の

第3クラスタ「好環境下で長く働く派」とは類似している。

専門職のキャリア派で子供がいる既婚者に多く見られるクラスタである。

上昇志向を備え、自己の能力を発揮しようと考える勤続年数の長いベテラン層に多く、仕事中心ではなく、無理をせず淡々と仕事を長く続けているマイペースタイプに多い。

\* 2. 仕事生き甲斐派

40歳代の

第2クラスタ「豊かな人生追求型」及び

30歳代の

第4クラスタ「現状満足の仕事生き甲斐グループ」である。

自分の能力・適性に応じ、仕事と家庭の両立を計り、現状の環境を容認しながら、社会参加を生き甲斐にしている。属性の特徴は既婚で育児終了後の人に多く、技術・専門系、自営業、管理職、大卒でキャリア10年以上のベテラン層に多い。

\* 3. 男性優位容認派

40歳代の

第3クラスタ「男性優位容認型」及び

30歳代の

第2クラスタ「伝統的な母親像」

に類似点が見られる。

- ・男女差別を容認している
- ・家庭における性別分担を重視する
- ・育児から解放されて社会参加している
- ・保守的な家庭の主婦などに見られる

などである。属性の特徴は大卒、契約社員、自営業に多い。

\* 4. 職場環境満足派

30歳代の

第1クラスター「職場環境満足タイプ」及び  
20歳代の

第1クラスター「現状満足派」  
に見られるグループである。

望み通り、自分の能力・適性を発揮できる仕事に従事しているので仕事内容（事務職）には満足し、やり甲斐を感じながら働いている。

属性の特徴は比較的キャリアの長い人に多いことと正社員であることである。30歳代では勤続年数が10年以上と長く既婚で子供がいる場合が多い。20歳代では5年から10年の年数で大卒・未婚に多い。

(2) 世代特有のクラスター

\* 40歳代の固有クラスター

第4クラスターの「女性の社会進出支持型」である。

働くことには消極的で無関心であるが、女性の社会進出には意識的に理解を示している。家庭では男性に依存している有閑な主婦で構成されている。

\* 30歳代の固有クラスター

固有なクラスターが2つ存在する。

第1は

第3クラスターの「世間は世間、自分は自分」である。

社会進出しているが、「自分は自分」と考えている。男女差別を意識しているが、対応は消極的である。属性の特徴は、年齢は30代前半、最終学歴は短大や専門学校、就業形態は一年未満の事務系パートなどである。

第2は

第5クラスターの「仕事無関心」である。

仕事が生き甲斐というのではなく、また伝統的母親像というのではなく、仕事以外に生き甲斐を持っているクラスターである。

特徴は子供のいない既婚者、年齢は30歳代後半、業種では教育、製造業に勤める技術系、勤続年数は10年未満に多い。

\* 20歳代の固有クラスター

固有なクラスターが2つ存在する。

第1は

第2クラスターの「腰掛けOL」である。

職場での男女差別など女性の社会進出に対する障壁を感じながらも自分のライフプランの一過程として仕事に取り組んでいる。将来は結婚するか、子供が産まれたらなど人生の区切りで仕事をやめようと思っている。

属性の特徴は未婚で20代前半にみられる大学卒業後、事務系の仕事に従事し、勤続年数は1～2年と間もない人が多い。女子大生の卒業後に見られる典型的なタイプの1つである。

第2は

第4クラスターに出現した「現状不満派」である。

女性の持つ潜在能力や可能性を生かし、指導的な立場になりたいという上昇志向の考えをいつも持っている。つまり理想とする将来の構想を持っているが、その反面、現在の仕事を積極的に選択し、取り組んでいるわけでもなく、現状に対して不満を持ち、現実と理想とする職業観とのギャップに悩みながら仕事をしている層である。

属性は短大卒の人、職種は販売・営業系の仕事に従事し、職場の女性構成比率が約5割を占めている人に多いのが特徴である。

### 3) 家政学部の就職と意識について考察

3年目の98年度は本学家政学部、短期大学の学生を対象に「就職に関する意識調査」を行った。

調査結果については前述の1)でまとめたが、更に学科別の就職先とその意識に関する特徴を総合的にまとめるために次の項目

- (1) 各学科の就職先
- (2) 各学科の意識の違い
- (3) 人財育成の方向性

について考察した。

- (1) 各学科別卒業生就職先

各学科別に卒業生がどのような職種タイプを

表26 1997 卒業生の主な就職先／大学 出典「大学で何を学ぶか1998」

職種別内訳		資格／免許	児童		栄養		服飾美術	
			児童	児教	栄養	管栄	服飾	美術
一般職	営業事務等 公務員 販売 FA 等		13%	18% 1	34%	21%	61% 1 10	49%
教職	幼稚園 保育士 小学校 指導員等 中学高校 研究助手	資格 資格 資格 資格 資格	41 44	27  40 1	   12 14		14	6
専門職	管理栄養士 栄養士 品質管理等 企画開発等 デザイナー パタンナー その他	資格 資格 資格			5 16 12	41 15 5 13	9	2 19 7
進学	進学留学等		2	13	7	5	5	17

注 販売 FA = 販売職ファッション・アドバイザー

表27 1998 卒業生の主な就職先／大学 出典「大学で何を学ぶか1999」

職種別内訳		資格／免許	児童		栄養		服飾美術	
			児童	児教	栄養	管栄	服飾	美術
一般職	営業事務等 公務員 販売 FA 等		16%	33%	43%	23%	27% 2 36	51%
教職	幼稚園 保育士 小学校 指導員等 中学高校	資格 資格 資格 資格 資格	29 49  3	27  33 6	   14		15	6
専門職	管理栄養士 栄養士 品質管理等 企画開発等 デザイナー パタンナー その他	資格 資格 資格			3 17 5 6  8	40 15 4 8  7	5  3 2 5	18  11
進学	進学留学等		3	2	4	2	5	14

注 販売 FA = 販売職ファッション・アドバイザー

表28 97卒業生の就職先／短大 出典大学で何を学ぶか1998

職種別内訳		資格／免許	保育	栄養	服飾美術
一般職	営業事務等 公務員		8 % 1	57 % 1	56 %
教職	幼稚園 保育士	資格 資格	37 48		
専門職	栄養士 品質管理等 企画開発等 調理師 デザイナー その他	資格 資格 免許	1	17 7 1 4	3 4 4
進学	進学留学等		5	12	33

注 販売FA＝販売職ファッション・アドバイザー

表29 98卒業生の就職先／短大 出典大学で何を学ぶか1999

職種別内訳		資格／免許	保育	栄養	服飾美術
一般職	営業事務等 販売FA等		9 %	60 %	40 % 28
教職	幼稚園 保育士 指導員等	資格 資格	40 47 1		
専門職	栄養士 品質管理等 企画開発等 デザイナー パタンナー その他	資格 資格		18 3 3 6	2 4 2
進学	進学留学等		3	10	24

注 販売FA＝販売職ファッション・アドバイザー

指向しているかを調べるために、東京家政大学「大学で何を学ぶか」の98年度版及び99年度版の就職データ／卒業生の主な就職先を参考にした。97年度と98年度2年間の各学科別、各科別データを基に、職種別内訳を一般職、教職、専門職、進学の4つタイプに大別し、各学科別、科別の特徴を調べた。

\*大学については

97年度各学科別を表26に

98年度各学科別を表27にまとめ、

1) 97～98年度各学科専攻別

大学についての2年間のデータを下記のように表30にまとめた。

各学科専攻別に職種タイプの2年間の推移を見ることができる。

2) 各学科専攻別2年間の平均

各学科専攻別に2年間の平均を下記の表31のように計算した。

各学科内の微妙な専攻別特徴の違いを見ることができる。

表30 97～98年度各学科専攻別

各学科 専攻別	一般職		教 職		専門職		進 学	
	97	98	97	98	97	98	97	98
児 童 学	13	16	85	78			2	3
児童教育	19	33	68	66			13	2
栄 養 学	34	43	26	14	33	39	7	4
管理栄養	21	23			74	74	5	2
服 飾	72	65	14	15	9	15	5	5
美 術	49	51	6	6	28	29	17	14

表31 各学科専攻別2年間の平均(%)

各学科 専攻別	一般職	教 職	専門職	進 学
児 童 学	15	82		3
児童教育	25	67		8
栄 養 学	39	20	36	5
管理栄養	22		74	4
服 飾	69	15	12	5
美 術	50	6	29	15

\*児童学科の場合

児童学専攻は、教職(保育士と幼稚園)

児童教育専攻は、教職(小学校、幼稚園)

\*栄養学科の場合

栄養学専攻は、営業事務、栄養士、教職

管理栄養士専攻は、管理栄養士、営業事務

\*服飾美術学科の場合

服飾専攻は、営業販売、専門職、教職

美術専攻は、営業事務、専門職、進学

3) 各学科別2年間の平均

各学科別にまとめるために学科専攻別のデータを下記に平均した。

最近の2年間のデータをまとめた概算傾向であるが、各学科別の卒業生の職種タイプの特徴を見ることができる。

表32 各学科別2年間の平均(%)

各学科別	一般職	教 職	専門職	進 学
児 童	20	75		5
栄 養	30	10	55	5
服飾美術	60	10	20	10

\*児童学科の場合、

資格取得による幼稚園、保育士、小学校教諭などの教職が75%で全体の3/4を教職が占め、中心になっている。残りの1/4が一般職(20%)、進学(5%)の構成になっている。

\*栄養学科の場合、

資格取得による栄養士などの専門職に就職するのが55%、次に営業事務などの一般職が30%を占め、合わせると全体の85%になる。残りが教職(10%)と進学(5%)である。

\*服飾美術学科の場合

営業事務、営業販売(ファッションアドバイザー)などの技術よりも広範囲な知識を必要とする一般職に60%、次に技術、技能系である専門職が20%で、全体の80%を占めている。残りは教職と進学で10%づつの構成になっている。他学科に比べ、専門職よりも一般職と進学が多いことである。

表33 97～98年度各科別職種タイプ

各科別	一般職		教職		専門職		進学	
	97	98	97	98	97	98	97	98
保育	9	9	85	88	1		5	3
栄養	58	60			29	30	12	10
服飾美術	56	68			11	8	33	24

短大については

97年度各科別を表28に

98年度各科別を表29にまとめた。

1) 97～98年度各科別職種タイプ

短大の2年間のデータを表33にまとめた。

表33 各科別2年間の平均(%)

各科別	一般職	教職	専門職	進学
保育	9	87	1	3
栄養	59		30	11
服飾美術	62		10	28

各科別に職種タイプの2年間の推移を見ることができる。

2) 各科別2年間の平均

各科別に2年間の平均を下記の表33のように計算した。

最近の2年間の傾向であるが、各科別の卒業後の職種の特徴を見ることができる。

\* 保育科の場合

資格取得による幼稚園、保育士などになるのが87%が教育職で占めている。一般職が9%であり、教職の割合は学部より多い。

\* 栄養科の場合

資格取得による栄養士(3割)よりも営業事務など一般職が約6割を占め、OLを指向している。進学するのが1割である。

\* 服飾美術科の場合

営業事務や販売職等の一般職が60%、次に専門学校への進学が28%を占め、技術を生かす専門職への就職は1割である。

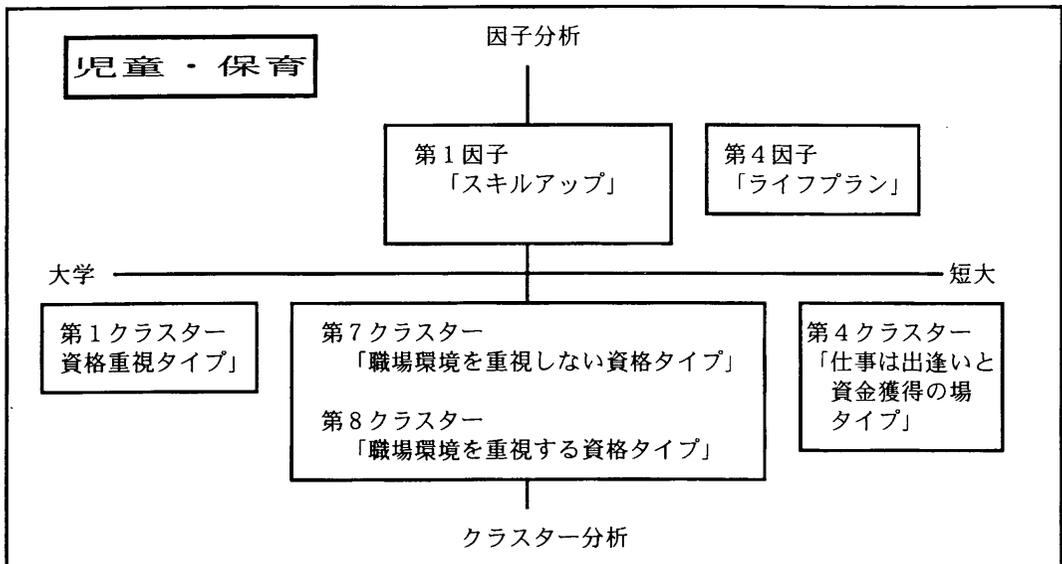


図1 児童・保育の学生の就職に関する意識

2) 各学科の意識の違い

科別にまとめた。

各学科・科別の就職に関する意識の違いを3つの図表にまとめた。図表は縦軸に因子分析結果、クラスター分析を位置付け、横軸に大学、短大を位置づけ、マトリックス化し、各学科・

- (1) 児童・保育については図1
- (2) 栄養については図2
- (3) 服飾美術については図3

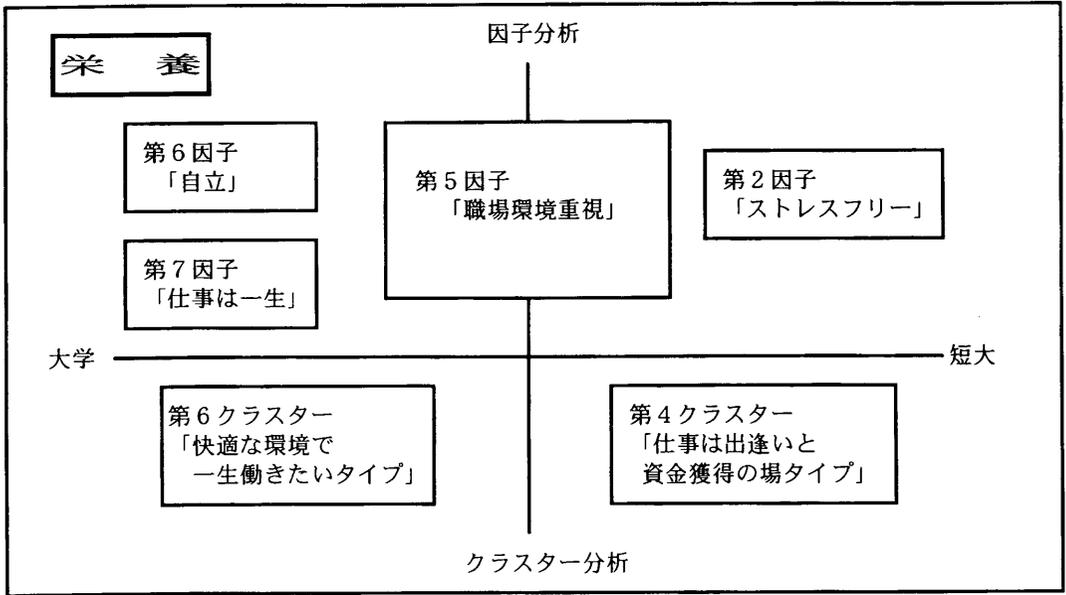


図2 栄養の学生の就職に関する意識

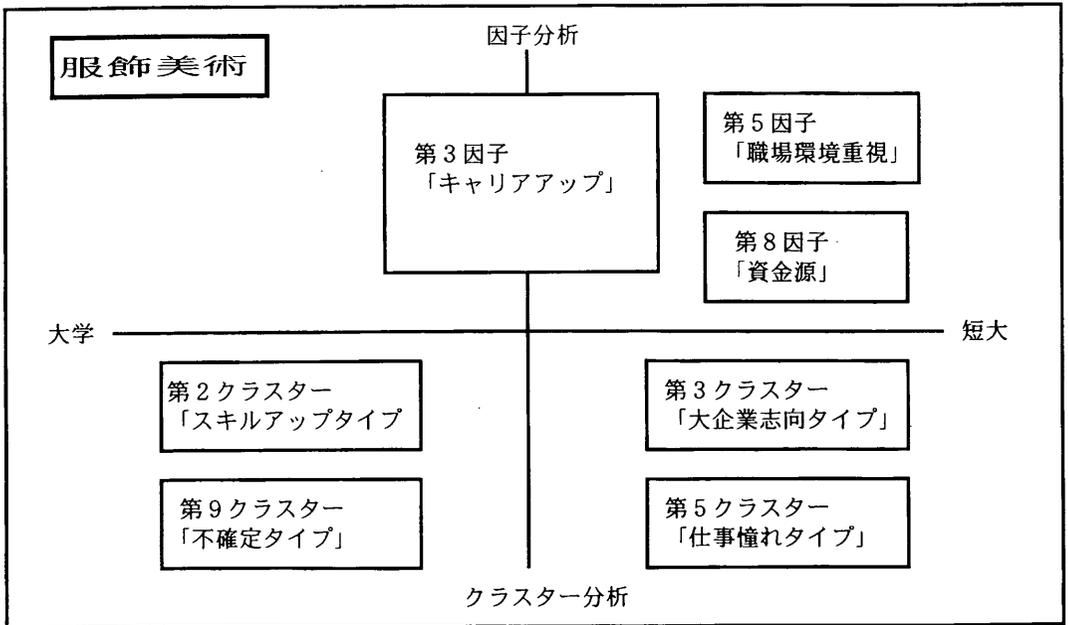


図3 服飾美術の学生の就職に関する意識

## (4) 各学科・科の特徴

## \* 学科, 科別固有因子

就職に関する意識において因子分析結果から学科, 科別に明確な特徴が出現した。大学生, 短大生ともに科内固有な共有因子がある。

- (1) 児童・保育は第1因子「スキルアップ」
- (2) 栄養は第5因子「職場環境重視」
- (3) 服飾美術は第3因子「キャリアアップ」

である。

## \* 学科, 科別固有クラスター

就職に関する意識においてクラスター分析結果から学科, 科別に明確な特徴が出現したのは

- (1) 児童・保育である。つまり, 大学生, 短大生ともに科内固有な共有クラスターを持っていることである。それは, 職場環境に関する, 第7クラスター「職場環境を重視しない資格重視タイプ」と
- 第8クラスター「職場環境を重視する資格重視タイプ」

である。栄養, 服飾美術には出現していない。

## \* 1. 児童学科・保育科の特徴

児童学科の就職状況を見た場合, 資格取得による幼稚園, 保育士, 小学校教諭などの教職が3/4を占め, 中心になっている。一般職へは20%である。進学は5%と少ない。

保育科の場合も, 資格取得による幼稚園, 保育士などの教職関係が約9割を占めていることを考えれば, 児童・保育で共有する第1因子「スキルアップ/能力発揮」, 働く職場環境に関する共有するクラスターの第7クラスター「職場環境を重視しない資格重視タイプ」と第8クラスター「職場環境を重視する資格重視タイプ」は現実の就職状況と意識調査の結果が一致しているといえる。

大学の場合, 更に第1クラスター「資格重視」に重点を置く学生が多い。資格と職場環境にこだわるこの学科・科の学生は学生時代から仕事と職場を念頭に置いているといえる。つまり, 学生の意識と幼児教育を目的とする児童学

科の資格教育が一致していると考えられる。

## \* 2. 栄養学科・科の特徴

栄養学科の就職状況を見た場合, 資格取得による栄養士などの専門職に就職する学生が全体の55%を占めている。また, 残りが営業事務などの一般職(30%)と教職(10%)に就職している。

栄養科の場合も, 資格取得による栄養士として就職する学生が30%を占め, 残りが営業事務などの一般職(60%)と進学(10%)である。

大学と短大では専門職と一般職の割合はちょうど逆転していることから大学と短大ではかなり意識の違いがあると思われる。

就職に関する意識調査の因子分析結果から, 職場にこだわる第5因子「職場環境重視」が大学, 短大ともに学科, 科内の共有因子として出現している要因は, 大学の場合は栄養士として働く職場を想定した結果の因子といえるが, 短大の場合はOLとして働く職場因子であると考えられる。その理由は, 大学の場合は第6因子「自立」, 第7因子「仕事は一生」を伴い, 短大の場合は, 第2因子「ストレスフリー」の快適職場を伴っていることはOLを指向しているからである。

更にこの理由を裏付けるのはクラスター分析結果に現れている。

大学には第6クラスターの栄養士として「快適な環境で一生働きたいタイプ」の学生が多いこと, 短大には第4クラスター「仕事は出逢いと資金獲得の場タイプ」のOL指向の学生が多いことから頷ける。つまり, 栄養学科と栄養科の学生では意識の違いがあることが分かる。

## \* 3. 服飾美術については

服飾美術学科の就職状況から見た場合, 営業事務, 営業販売職などの技術よりも服飾に関わる広範囲な知識を必要とする一般職を指向する卒業生が60%と多く, 次に技術, 技能系の専門職系が20%を占めている。更に10%が教職へ進

む。他の学科に比べ専門職に就職する割合が少ないのは、志望する職種は一定のキャリアを経て達成されるので、大学における4年間の勉強では達成することが困難であり、専門性を追求するために専門学校へ進学する学生も10%の割合を占めている。卒業後の進路は多様化しているといえる。

服飾美術科の場合は、一般職の営業事務職や販売職が60%を占め、その割合は学科と類似している。次に多いのは卒業後の進路を就職するのではなく、専門学校などへ進学し、技能を深めようとする学生が28%を占めている。

専門職系に就職するのは10%未満である。短大の場合も卒業後の進路は多様化しているといえる。

因子分析結果から見る服飾美術学科、科の特徴となる共有因子は「キャリアアップ」である。つまり、自分にしかできない仕事、責任を持ってやり甲斐のある仕事をしたいと考えているこの因子は大学の場合、キャリアを積みながら自分の個性や適性にあった専門的な職種を目指しているといえる。

短大の場合は、第5因子「職場環境重視」や第8因子「資金源」を伴って出現していることを考えると、大学と短大では、就職に対するニーズの質が違ふように思われる。その違いがクラスター分析の結果から明確になる。

大学の場合は第2クラスター「スキルアップタイプ」と第8クラスター「不確定タイプ」との2極化に見られるが、前者のスキルアップタイプとは児童学科や栄養学科に見られる資格や職場環境についてあまり重視せず、仕事とは人との出逢いや自分の能力アップによって獲得するものであると考えている。つまり、営業事務や販売職などの一般的な仕事を経験しながら、努力によってある程度のキャリアを重ねることを目標にしているのである。また後者の不確定タイプの学生群は就職に直面し、仕事に対する専門性を目指すためには具体的な技能や知識に乏しく、働く意欲や目標が定らず、能力を発揮

するには自信が持てず、自分の適性にあった専門的な仕事が見えていない学生群であると考えられる。後者は卒業後専門学校へ進学するケースもあるがフリーターとして種々な仕事を体験しながら試行錯誤の結果、自分の適性にあった仕事を見つけている。

短大の場合は、第3クラスター「大企業志向タイプ」と第5クラスター「仕事憧れタイプ」に特徴があり、大企業志向タイプはOLとしてできるだけ知名度のある企業の事務職や販売職へ就職するケースである。仕事憧れタイプは華やかな仕事に憧れるため、卒業後就職するのではなく、憧れる専門職を目指すために技能を深める目的で専門学校へ進学し、腕に職をつける場合やアシスタントとして経験を積みながら専門職系の仕事をしたいために取りあえず、就職するのである。短大もまた大学と同じように卒業後の学生の進路は多様化している。

#### \* 4 各学科・科の特徴

家政学部の3学科・科を総合すると次のような結果が考えられる。

\* 児童学科、保育科の場合、資格を重視する就職先と学生の意識が一致している。つまり、教育目的と学生の就職目標が明確である。

\* 栄養学科、栄養科の場合、大きく見ると栄養士と一般職とに2分化している（一部1割程就職に進むケースもあるが）。大学は6割が栄養士、3割が一般職であり、短大の割合は逆である。大学の場合、快適な職場で栄養士として働きたいという就職目標と学生の意識が一致している。つまり、資格取得、職場という明確な目標がある。短大も比率が違うが類似した傾向を示している。

\* 服飾美術学科、科の場合、他学科・科に比べ、目標と意識は複雑である。仕事をする上でのキャリアアップの必要性と広範囲な職業分野から学生の就職意識は多岐に亘り、産業界の縮図のように多様化している。それだけに他学科・科のように教育目標の焦点が定めにく

く、分散化している。それだけに実務教育の困難さがあり、その対策は今後の課題であるといえる。

服飾美術学科、科の今後の方向を考える場合、

- (1) 教育目標の明確化
- (2) 広範囲な職業分野への対応
- (3) 卒業後のキャリアアップの必要性

などが上げられる。

### (3) 人材育成の方向性

#### \* 1. 実務教育カリキュラムへ

これまでの教育は社会人になる以前に行われ、社会人になってからの専門教育は企業内で習得するシステムであった。

年功序列・終身雇用制度における人材育成は企業内で教育することが前提であった。だから新卒採用者には実践的な専門技術を求めず、「白紙」の状態であることを企業は期待し、専門教育は企業内で行うという考え方が定着していたのである。つまり、企業のどんな仕事でも対応できる柔軟な人材を望み、養成していたのである。そのため、企業は大学に対し、専門教育よりも基礎教育を要請していた。

しかし、近年、終身雇用と年功序列による伝統的な雇用制度は実質的に崩壊している現在、途中入社者の増加や、派遣社員、契約社員など雇用は多様化し、人材の流動化をもたらし、定期採用から通年採用が一般化している。

人材獲得も白紙の人材を企業内教育するよりも即戦力となる人材をハンティングするシステムへと変化しようとしている。

そのため、会社を辞め、転職することは悪いことではなく、転職しながらキャリアを積んでいくという欧米型のキャリアアップシステムに変わろうとしている。

服飾美術学科・科の一般職、専門職を志望する学生の意識（因子）の中にはこうした時代感覚を反映していると考えられる。

キャリアアップのために会社を辞めることは「悪」ではなく、自分自身のキャリアアップの

ための手段となった。

こうした変化は就職希望者に対しても、これまでとは異なる資格要件を要求することになり、白紙の人材ではなく、即戦力となる人材を望むようになってきたのである。基礎的教育ではなく、専門的な知識や技術の教育が要求されているのである。

教育の場を与えるのは大学であり、専門教育は平均2年から3年という時間的な制約もあり、限界もあるが、これからは基礎教育から専門教育への移行が望まれ、即戦力となる人材を育成する実務教育カリキュラムへと次第に移行せざるを得ないと予想される。

#### \* 2. 人材育成の問題点

日本のファッション市場は急速に国際化と高度化が進んでいる。輸入品は増大し、欧米の海外ブランド（企業）が次々にジャパン社の設立を行う一方で、ギャップをはじめとする海外SPA（製造卸小売業）の日本進出もすでに本格化している。海外からの日本市場への新規参入が盛んに行われている。

日本の繊維ファッション産業は大きな変革期を迎え、人材の流動化、国内外の原料、生産、国内の販売スペースの確保等をテーマに再編成を余儀なくされ、海外からの新規参入者と同じ土俵で競争しなければならない時代に突入している。ビジネスの形態も単なる卸売りから店舗を持ちはじめたSPAの業態に変更せざるを得ない現状にある。更に、消費低迷の原因の1つは消費者不在の商慣習から需給バランスの失調した構造上の問題も基本的に存在している。

日本のファッション産業界はこれまで米国に次ぐ世界第二位の豊かな国内市場に対応するだけの十分な利益を確保し、成長を維持することが可能であった。その意味ではグローバルな市場に通用する

\* クリエーション能力や

\* プロダクト能力

はあまり問題にはならなかった。

このことは人財育成においても同様である。欧米のファッション産業教育と比べ、日本の学校教育においても産業界のニーズに十分対応しているとはいえないのが実情である。

つまり、産学ともに日本という閉鎖的な市場のみに対応してきたのである。

国内市場が国際市場のレベルになった現在、産学がともに高度化し、高度な人財を育成することが要求されている。

これまでの産学の関係は、人財を供給する側と人財を採用する側であった。また、終身雇用に基づき企業内教育も機能していた。

業界では大学に対してカリキュラムが実践的でないといい、大学側も企業が十分な処遇をしていないといいながらも相互に黙認していた。

一方、業界側は供給される新卒採用に人財に依存し、大学側も卒業生を定期的に採用してくれる企業に依存してきた。こうしたもたれ合いの旧態然とした構造から国際的に通用する人財育成は困難になってきつつある。

そこで、(図-4)は平成10年3月繊維産業構造改善事業協会ですとまとめた「繊維ファッション産業における人財育成の方向性」を参考にさせていただきたいのである。

#### まとめ

バブル経済崩壊後の社会構造の変化は、生活不安とともに産業や企業の仕組みに変革をもたらし、働く環境は急速に変化した。学生の就職状況は経済不況の影響を受け、厳しい状況にあり、特に女子学生の落ち込みが目立ち、大学生の内定状況では過去最低の状態が続いている。終身雇用制度は崩壊し、能力主義がより進み、雇用形態に新しい変化が生まれている。

このように年々厳しさを増す就職状況の中で、

大学生の職業に関する意識はどのように反映しているだろうか、実際に働いている卒業生はどのような問題を抱えているのだろうかがこの3年間の研究の主眼であったが、今回の本学学生の職業意識に関する調査結果により、大学生と短大生、各学年次、学科別など属性別によって特徴が異なることが認識された。また卒業生においても業種、就業形態、就労形態等の属性によって特徴が異なり、更に年齢、年代、勤務年数、仕事上の地位や肩書き、最終学歴によっても異なることが分かる。

こうした特徴を形成する要因が何に起因するのか引き続き検討し、今後の学生指導について考えていきたい。

#### 謝辞

アンケート調査に際し、先生方にご協力を頂き、感謝します。

#### 参考文献

1. 東京家政大学 1998「大学で何を学ぶか」
2. 東京家政大学 1999「大学で何を学ぶか」
3. 東京家政大学 1999「女性が自分の力で夢をかなえる本」
4. 繊維産業構造改善事業協会「繊維ファッションにおける産業協力の在り方」1998
5. 日本ファッション教育振興協会「ファッション教育99」1999
6. 寺田恭子・山田民子・渡邊芳道 働く女性の職業意識に関する研究 東京家政大学生生活科学研究報告 第20集 1997年
7. 山田民子・渡邊芳道・寺田恭子 働く女性の職業意識に関する研究 東京家政大学生生活科学研究報告 第21集 1998年

基本認識

時代変化と人材ニーズ

ファッション産業の先行き不透明感が強い

- 小売り不振
- 国際競争の激化
- 流通改革の必然性
- 消費者の価値観変化



人材への関心

均質な能力の人材  
↓  
創造的な人材  
時代変化に乗り切れる人材

現状と問題点

企業側の受入れ

- デザイナー、パターンメーカーは専門学校を優先
- 営業、MD、バイヤーは大卒偏重

問題点

- 優秀な大卒者はファッション産業以外の業種へ就職
- 専門技術者の不足
- 学校側の企業研究不足
- 産業側の学校研究不足

施策と方向性

繊維ファッション産業の人材育成の方向性

- 知識偏重 → 専門技術力の強化
- 産学ギャップの是正 → 現場シュミレーション垂直協業
- 将来エリートの育成 → 創造性×文化性×数字

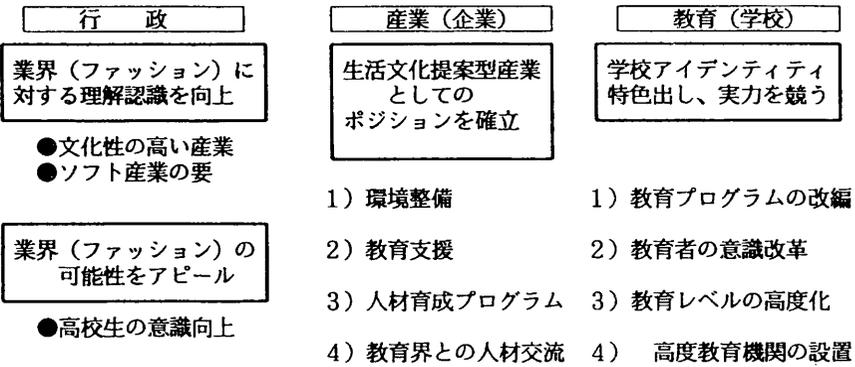


図4 繊維ファッション産業における人材育成の方向性