

就労支援のための学生アンケート
—男女共同参画社会の実現のために—
調査報告書

2007年3月

大阪府立大学 女性学研究センター

目次

はじめに	1
第1章 結果の概要	3
第2章 性別クロスによる分析・自由記述	24
おわりに	46
資料	
度数分布表	47
自由記述	57
アンケート調査票	62

はじめに

本書は、就労における男女共同参画を実現するため、大阪府立大学女性学研究センターが大阪府生活文化部男女共同参画課からの受託により、おおさか男女共同参画推進プラットフォーム（大阪における男女共同参画の実現をめざす産学官連携組織）と大阪府立大学就職支援室、大仙キャンパス学生課就職係の協力を得て実施した調査、「就労支援のための学生アンケート—男女共同参画社会の実現のために—」の報告書である。

男女共同参画社会の実現は重要な政策課題であり、大阪府は男女共同参画推進条例にもとづいて様々な政策を展開している。しかし、内閣府による『男女共同参画白書』や厚生労働省による『女性労働白書』、『少子化社会白書』などに明らかなように、現実には、就労および仕事と家庭生活の両立には多くの課題が残されている。そこで、就職を控えた大学生の就労に関する意識・行動を知ることによって、課題解決のための具体的な手がかりを得たいと考えて実施したものである。大阪府立大学女性学研究センターは、大阪府男女共同参画推進条例によって研究機関として男女共同参画を推進する役割を与えられており、この受託調査もその一環に位置づけられる。

本調査には、もう一つ、アンケートに協力いただく学生の方々に対する就労支援をより良いものにするという目的がある。大学は研究機関であるとともに、人材を育成し社会に送り出す教育機関でもある。大阪府立大学として人材育成に尽力することは、本学に入学した学生の方々への責任であり、また公立大学としての社会的責任でもある。女性学研究センターも独自の立場からこの責任を担うものであって、本調査結果は、ご協力いただいた学内の関係部署をはじめとして学生たちにも還元し、より良い就職支援を提供するための一助としたい。

* * *

調査は、2006年11月に受託し、企画・実施した。当初の配布対象は3年生のみを考えていたが、受託期間が年度末までの短期間であったため、学内での無作為抽出によって配布対象の属性の偏りなくすることが困難であった。また、学部学科や科目によっては他学年への配布も依頼することになり、それらも貴重なデータとして使わせていただいた。

配布は11月から12月にかけて行った。配布数は1000部、回収数および有効回答数は889部である。調査内容は、大きくは「Ⅰ. 基本的事項」「Ⅱ. 大阪府と国による取り組みや、関連する用語について」「Ⅲ. 企業による支援策について」「Ⅳ. 就労と個人生活のおくり方について」の4項目と、「大阪府立大学就職支援室への要望」（自由記述）に分かれている。質問文と選択肢は、厚生労働省などの先行調査を参考にしながら女性学研究センターの伊田久美子（主任）と田間泰子（副主任）が立案し、男女共同参画課と府庁内の関係部署、および「おおさか男女共同参画推進プラットフォーム」構成メンバーからコメントをいただいて修正・完成した。項目Ⅱでは、さまざまな制度や用語についての認知度と

政策への要望、項目Ⅲでは企業における男女共同参画実現についての認識と企業への要望を尋ねている。また、項目Ⅳでは就労一般についての質問のほか、ジェンダーに関わる意識、結婚や子どもをもつことなどに関する意識を尋ねている。

分析は伊田久美子と田間泰子が行い、2007年3月に「おおさか男女共同参画推進プラットフォーム」で報告を行った。調査結果の詳細は第1章以降をみられたいが、ごく簡単に明らかになったことを述べるならば、次のとおりである。

第1に、学生たちは自らの将来のために活発に活動している。第2に、もし結婚するならば、理想のライフコースは夫婦共稼ぎが約6割、1人が稼いでもう1人が家事・育児を担うことを望む者は約4割、M字型就労を望む者は非常に少数で理想は二極化している。第3に、理想のライフコースの選択には、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」や「子どもが小さいときは母親が育児を行うべき」といったジェンダーに関する意識が大きく関わっている。しかし、理想のライフコースを共稼ぎとするか否かにかかわらず、仕事と家庭生活の両立支援を大阪府と国、企業に要望する者がもっとも多く、父親が育児参加することはほとんどの学生の支持を得ている。第4に、このように仕事と家庭生活の両立を男女ともに望んでいるにもかかわらず、それに関わる法律や用語を学生たちはほとんど知らないし、学生たちの理想と約6割の女性が出産退職しているという現実とは大きくかけ離れている。

第5に、男女差は特に学部の偏りと希望進路(就職か進学か)、ジェンダーに関する意識、府・国や企業への要望にみられる。両立支援のほかに、女性が結婚・出産・妊娠による差別や待遇における差別のなくなることを要望しているのに対して、男性は労働時間の短縮や(企業に対しては)教育・訓練を要望しているのである。女性たちが女性として受けるであろう差別をなくしてほしいと望むのと同様に、男性たちも男性として期待されてきた働き方(家事・育児を全面的に妻にまかせて長時間労働すること)を変えたいと望んでいるのではないだろうか。ただ、女性が教育・訓練以前に差別について要望しなければならないことも事実で、企業における男女共同参画の実態については男性のほうが評価が甘く、育児についてもまだまだ女性を主体と考える意識もみられるのが実情である。

* * *

アンケートの実施にあたっては、幸いなことに部局長会議のご理解を得て、各部局の多くの教員の方々と事務職員の方々にご協力いただいた。非常に短期間に889部ものデータを得られたことは、ご多忙にもかかわらず彼/彼女たちが協力してくださったおかげである。お一人お一人のお名前を挙げることはしないが、この場を借りて深く感謝する。

女性学研究センター 伊田久美子・田間泰子

2007年3月

第1章 結果の概要

第1節 回答者の基本的属性¹

【回答者 889 名のうち 58.6%が 3 年生。工学部が多く、男女比は在籍者とほぼ同じである】

回答者数は合計 889 名で、その内訳は学部生 842 名、院生 39 名、無回答 8 名である。この人数は、大阪府立大学の正規在籍者数²のうち、有効回答者は総数の 11.1%、学部生だけをみれば 13.0%にあたる。

その学部別・学年別の分布を表 1-1 にまとめた。調査票の配布は 3 年生を中心に行い、在籍 3 年生の 29.1%に回答してもらえたことになるが、全体としては 1 年生から修士課程までに分散した。1 年生 21.1%、2 年生 10.3%、3 年生 58.6%、4 年生以上 5.6%、修士課程 4.2%である。3 年生への偏りについては、「3 年生を中心に」という当初の調査の趣旨からするとむしろ望ましいものである。その結果、3 年生は在籍者においては 22.0%であるのに対して、回答者においては 58.6%を占めることになっている。

【表 1-1】 回答者の学部別・学年別分布

	1年	2年	3年	4年以上	修士課程	合計
女子大理学部			39(4.5)	0	0	39(4.5)
女子大人文社会学部			63(7.2)	2(0.2)	0	65(7.5)
総合科学部			17(1.9)	2(0.2)	1(0.1)	20(2.3)
社会福祉学部			62(7.1)	1(0.1)	0	63(7.2)
経済学部	52(6.0)	61(7.0)	40(4.6)	7(0.8)	0	160(18.3)
工学部	39(4.5)	20(2.3)	263(30.2)	38(4.4)	23(2.6)	383(43.9)
理学部	16(1.8)	0			13(1.5)	29(3.3)
農学部			27(3.1)	0	0	27(3.1)
看護学部	5(0.6)	0	0	0	0	5(0.6)
人間社会学部	64(7.3)	9(1.0)				73(8.4)
生命環境科学部	8(0.9)	0				8(0.9)
総合リハビリテーション学部	0	0				0
合計	184(21.1)	90(10.3)	511(58.6)	49(5.6)	37(4.2)	872(100%)

¹学部生が 6492 名、大学院生は 1488 名。有効回答数は、質問項目により異なるので必要に応じて付記する。

²調査を開始した 2006 年 11 月 1 日の時点。正規在籍者とは、履修等科目生や研究生・短期留学生を除く、正規の学籍在籍者をさす。

学部にも偏りがあった。工学部は、在籍者の31.5%を占めるのに対して、回答者においては43.9%である。特に工学部3年生は在籍者中の比率8.5%に対して回答者比率30.2%となっており、調査結果に大きな影響を及ぼしている。

他にも学部の偏りがある。学部別に在籍3年生に占める回答者の比率をみると、社会福祉学部では在籍3年生の77.5%を調査できたのをはじめとして、女子大理学部51.3%、女子大人文社会学部44.4%、工学部は47.6%を調査できている。それに対し農学部14.8%、経済学部12.0%、総合科学部10.0%、看護学部と総合リハビリテーション学部は0%で、これら5学部の3年生については今回の調査では十分にとらえ切れていない。

次に、回答者の性別は、男性556名(62.7%)、女性331名(37.3%)であった(無回答2名をのぞく)。在籍者(2006年11月1日現在)における性別の分布³と比較すると、回答者の比率と差異がない。しかし性別は、回答者においても在籍者においても学部による偏りが大きいいため、それらの割合を表1-2にまとめた。

【表1-2】 回答者の性別・学部別分布

	男性	女性	合計	在籍者中の 女性比率(%)
女子大理学部		39(100)	39	100.0
女子大人文社会学部		65(100)	65	100.0
総合科学部	15(75.0)	5(25.0)	20	38.0
社会福祉学部	11(17.5)	52(82.5)	63	75.6
経済学部	112(67.9)	53(32.1)	165	28.5
工学部	353(92.1)	30(7.8)	383	8.9
理学部	24(80.0)	6(20.0)	30	24.8
農学部	18(66.7)	9(33.3)	27	39.4
看護学部	0	5(100)	5	93.7
人間社会学部	15(19.7)	61(80.3)	76	77.6
生命環境科学部	5(12.5)	3(37.5)	8	38.0
総合リハビリテーション学部	0	0	0	73.0
合計	553(62.8)	328(37.2)	881(100%)	38.6

女性について比較すると、女性の在籍者比率が高い看護学部・総合リハビリテーション学部のデータはほとんど全くとれていないという偏りがある。

本報告書の分析結果は、以上のような学部と学年の偏りを考慮しつつ読まれる必要がある。

³学部では41.2%、大学院では27.6%、全体では38.6%。

回答者の年齢は、21歳を中心として18歳から55歳まで広く分布した（表1-3）。30歳以上の7人は人文系の学部生であるが、基本的属性のいずれのカテゴリーにおいても少数であるため分析に大きな影響を与えないと判断し、以下の分析に含めている。

出身地域は近畿圏内が74.9%、近畿圏外の国内が22.7%、海外が2.2%であった。本学の留学生は大学院生が中心で、学部における比率は約1%（2007年1月1日現在）であるから、それよりわずかに多い。留学生への就労支援については別途考察すべきであるが、本調査では少数であるため特に分けて考察を行っていない。

【表1-3】 年齢分布

年齢	18歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳	25～ 29歳	30歳～	合計
N	47	113	170	266	173	62	28	18	7	884
%	5.3	12.8	19.2	30.1	19.6	7.0	3.2	2.0	0.8	100

第2節 希望する進路と働き方

【工学部と農学部には進学希望者が多く、他学部には就職希望者が多い。就職支援は学部の特色をふまえて行われる必要があるが、学生の希望進路の多様性も忘れてはならない】

学部卒業後すぐに就職を希望する者は、有効回答879名中483名（54.9%）、進学301名（34.2%）、未定82名（9.3%）、その他13名（1.5%）であった。進学を希望する者が3割以上に達するが、これは表1-4に示すように工学部と農学部の学部在籍者に大学院進学希望者が多いからである。同様の傾向は3年生に限っても言える。学部教育と大学院教育の位置づけが学部によってかなり異なっていることが明らかである。

またこの結果は、学生への就職支援が学部ごとの特徴を十分ふまえて行われなければ、学生のニーズに応じたものにならないことも示唆している。ただ、どの学部にも同時に進学希望者、あるいは就職希望者が存在することを忘れてはならない。これらの多様性をふまえ、すべての学生が希望進路に進むことができるよう、きめ細やかに教育および就職支援を組み立ててゆくことが必要である。

【将来のための活動は、アルバイト・資格取得から自主的な留学準備・起業・ボランティアまでにわたり、活発におこなわれている】

さて、学生たちが「将来のためにしていること」として回答した活動は、図1-1のとおりである。最も多くの学生（62.7%）が「アルバイト」を「将来のため」と位置づけていることから、「アルバイト」には人生経験としての積極的な意味が与えられていることが

推測される。第2位は「資格取得」で、59.1%の学生が「将来のため」に行っていると回答した。「資格取得」は「アルバイト」とほぼ同率で、多くの学生たちが「資格取得」を重要なものと考えて取り組んでいることがわかる。第3位の「セミナーや講習会への参加」は43.0%と過半数を割るものの、4割以上の学生が参加していることからして、「資格取得」とともに重要な機会となっていることが推測される。第4位の「インターンシップの利用」は20.2%、第5位の「企業訪問」は17.8%であり、学生から企業への積極的な働きかけや参加の意思がうかがわれた。また、その他の回答は8.2%であった。ここに記述されたものには語学その他の自主的勉学のほか、留学、ボランティア活動や、起業・ディーラーなどの経済的活動が含まれている（巻末の資料「自由記述」を参照のこと）。

【表1-4】 卒業後の希望進路・学部別 （%は右欄合計に対する数値）

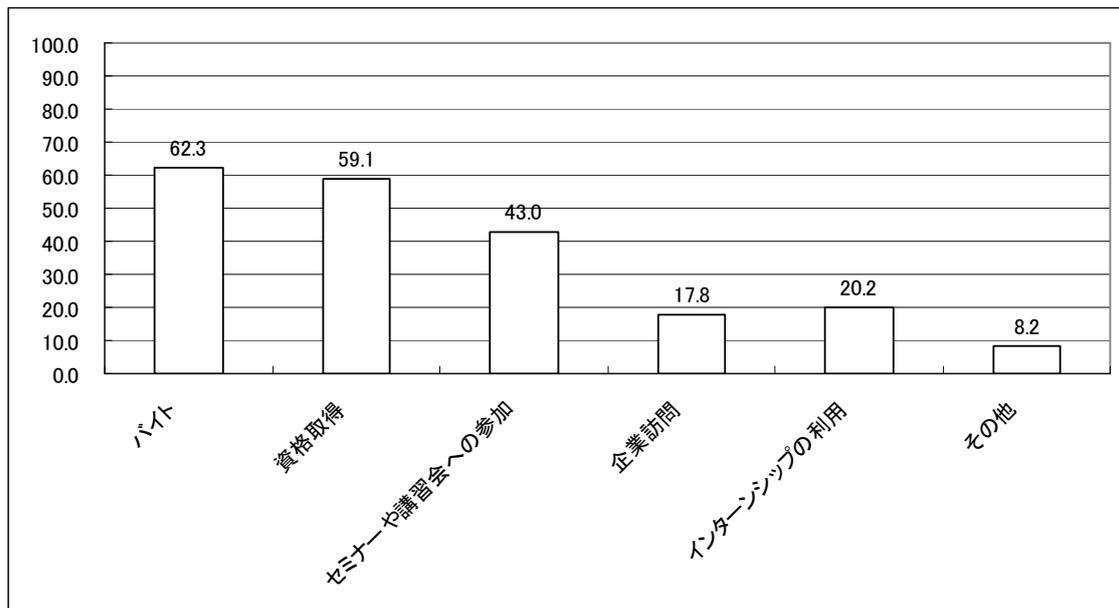
	就職	進学	その他	未定	合計
女子大理学部	32(82.1)	5(12.8)	1(2.6)	1(2.6)	39
女子大人文社会学部	56(87.5)	5(7.8)	1(1.6)	2(3.1)	64
総合科学部	16(80.0)	2(10.0)	0	2(10.0)	20
社会福祉学部	53(85.5)	2(3.2)	1(1.6)	6(9.7)	62
経済学部	145(87.9)	4(2.4)	4(2.4)	12(7.3)	165
工学部	87(23.0)	249(65.7)	5(1.3)	38(10.0)	379
理学部	22(73.3)	5(16.7)	0	3(10.0)	30
農学部	3(11.1)	23(85.2)	0	1(3.7)	27
看護学部	5(100.0)	0	0	0	5
人間社会学部	55(74.3)	5(6.8)	1(1.4)	13(17.6)	74
生命環境科学部	3(37.5)	1(12.5)	0	4(50.0)	8
総合リハビリテーション学部	0	0	0	0	0
合計	477(54.6)	301(34.5)	13(1.5)	82(9.4)	873

これらの活動のなかで特に「企業訪問」と「セミナーや講習会への参加」は就職希望者に有意に多いが、それ以外の活動は進学希望者と就職希望者のあいだに差はなかった。以上から、全体として、学部卒業後すぐに就職を希望する者だけでなく、大学院進学後に就職する予定の者も含めて、自らの将来のために活発な活動を行っている学生が多いといえる。これらの活動が就職にどのように効果的であるかという分析を行う必要があり、そのうえで大学は、このような積極的な学生の活動をさらに支援するメニューを提供することが必要であろう。なお、調査票とともに「本学就職支援室に対する要望」を自由記述してもらうよう配布している。後で言及するが、それらの要望を反映させ、より充実した就職支援体制を整えることが大学の一つの大きな役目であると考えられる。

【図1-1】

将来のためにおこなっていること

(N=793)



【就職の決定には「やりがい」を重視。転職を念頭におく者は3割以上、独立起業に関心をもつ者は23.2%いる】

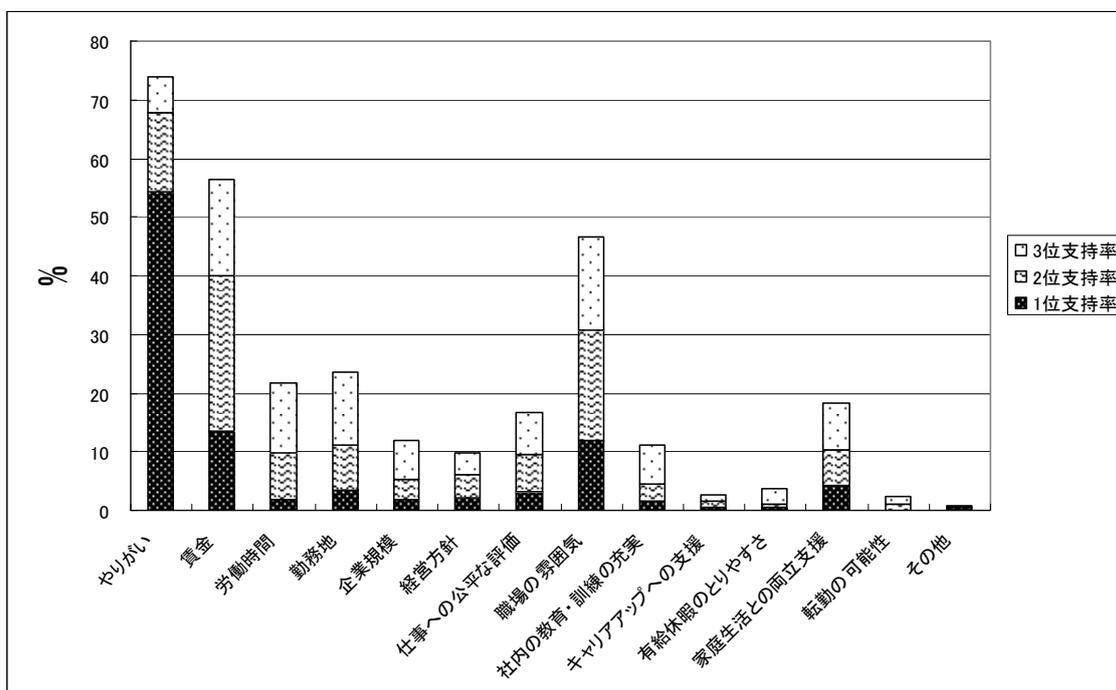
これと関連して、調査票とは質問項目の順序が前後するが、「就職を決めるにあたって重要だと思うこと」を選択肢のなかから3位まで選んでもらったところ、1位は「やりがい」(54.4%)、2位は「賃金」(26.4%)、3位も「賃金」(16.5%、僅差で「職場雰囲気」16.0%)となった(問いIV-1)。これらを単純に加算すると、回答者の74.1%が「やりがい」を求め、56.5%が「賃金」、46.8%が「職場の雰囲気」を重視していることがわかる(図1-2)。なお、上位3位に入らなかったもののなかでは、「勤務地」「労働時間」が回答者の2割、さらに特に男女共同参画に関連する「両立支援」「公平評価」が回答者の16~18%によって重視されている。

また、一つの職場での終身雇用が戦後の日本型雇用の一つの特徴であったが、近年雇用形態が流動化するなかで、学生たちの意識も変化している。問いIV-6①「a. 一つの職場ですっと働きたい」か「b. 必要があれば積極的に転職する」かについては、867名中「a」に賛成する者が27.9%、「どちらかといえばa」に賛成する者が40.1%、「どちらかといえばb」に賛成する者は24.1%、「b」に賛成する者は7.8%であった。どちらかといえば一つの職場で働きたいと考える者が7割近くと多いが、必要があれば転職もしくは積極的な転職を選択肢として考えている学生も3割を超えている。なお、総務省統計局『平成14年就業構造基本調査報告』によれば20~24歳の転職希望率は23.5%で、年齢が上がるにつれて希望率は減少する。これは有業者のみを対象とした結果なので一概に比較できないが、転職が若い世代にとって確実に一つの選択肢になりつつあるように思われる。

加えて興味深い結果として、「a. 組織に所属してずっと働きたい」か、あるいは「b.

独立して働きたい」という質問への回答について述べる（問いⅣ－6②）。866名中、「a」に賛成の者は25.9%、「どちらかといえばa」の者は50.9%、「どちらかといえばb」に賛成する者は17.3%、「b」に賛成する者は5.9%であった。組織に所属するという働き方を選好する者がやはり4人に3人と多いが、23.2%の学生が独立起業を念頭に置いていることも軽視できない。起業はなかなか困難な事業ではあるが、これからの就労支援の新しい方向性の一つとして課題となるように思われる（上述の「将来のためにしていること」においても「起業」という自由記述回答がみられている）。

【図1－2】 就職を決めるにあたり重要なこと



第2節 働き方と個人生活

【仕事と個人生活のバランスを重視する者が多数派で、仕事を重視する者はわずか10%】

このアンケートでは、広く生活のなかでの就労の位置づけを考えるため、就労と個人生活の関係についてさまざまに尋ねている。まず「仕事と個人生活のバランス」（問いⅣ－2）については、885名中「仕事を重視する」者は10.2%にすぎず、「個人生活を重視する」者のほうが22.2%と多かった。最も多いのは「どちらも重視する」者で65.3%である。類似した調査に社会経済生産性本部『平成18年度新入社員『働くことの意識』調査報告書』があるが、それによると仕事と生活のどちらを中心に考えるかという質問に対して、「仕事中心」は9.7%、「生活中心」は9.0%、「仕事と生活の両立」は81.2%であった。仕事中心の生活を希望する者が非常に少数派になっている点は若者に共通の傾向である。

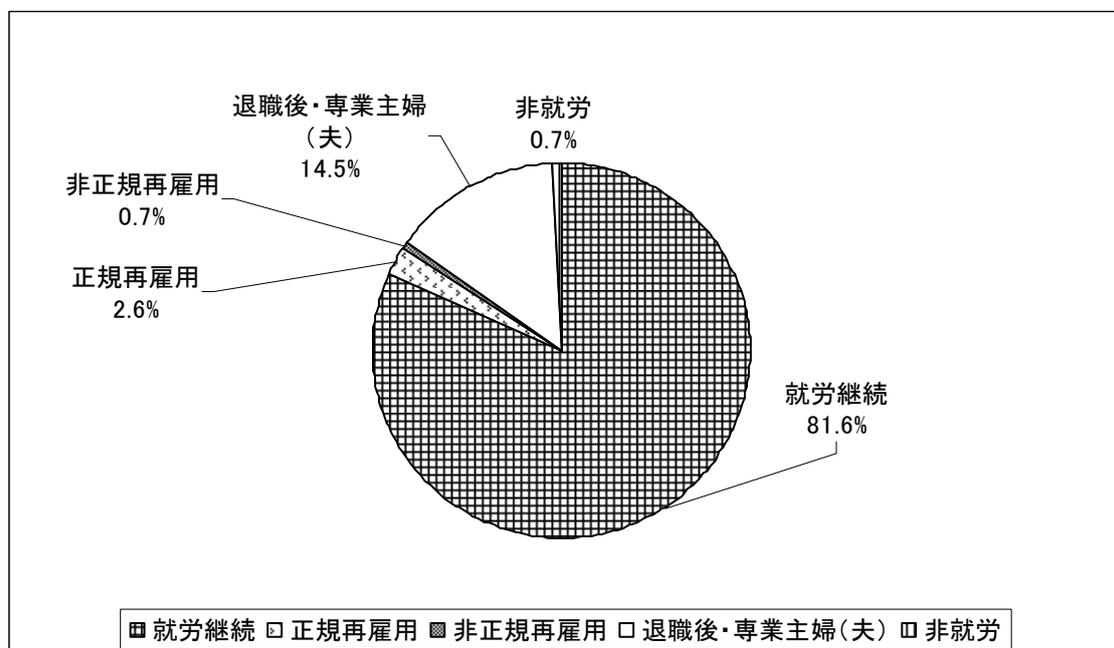
【結婚したい者は4人に3人で、その8割以上が結婚生活と仕事の両立を自分の理想のライフコースとしている】

次に「結婚」(問いⅣ-3)については、883名中「必ずしたい」者が38.6%、「できればしたい」者が36.0%で合計74.8%の者が結婚を希望している。「わからない」者は15.7%、「あまりしたくない」あるいは「したくない」者は合計85名(9.7%)であった。

そこで、「必ずしたい」、「できればしたい」、「わからない」と回答した者のみに理想のライフコースを尋ねたところ、739名のうち「就労継続」希望者が603名、一度退職後に「正規再雇用」希望者が19名、「非正規再雇用」希望者が5名であった(問いⅣ-3小問①、図1-3)。⁴ この回答では男女による差が大きいことが予測されるが(詳しくは第2章を参照のこと)、739名のうち81.6%が正規雇用の継続を希望し、再雇用を含めると84.8%が結婚生活と仕事の両立を自分のライフコースのモデルにしているといえる。

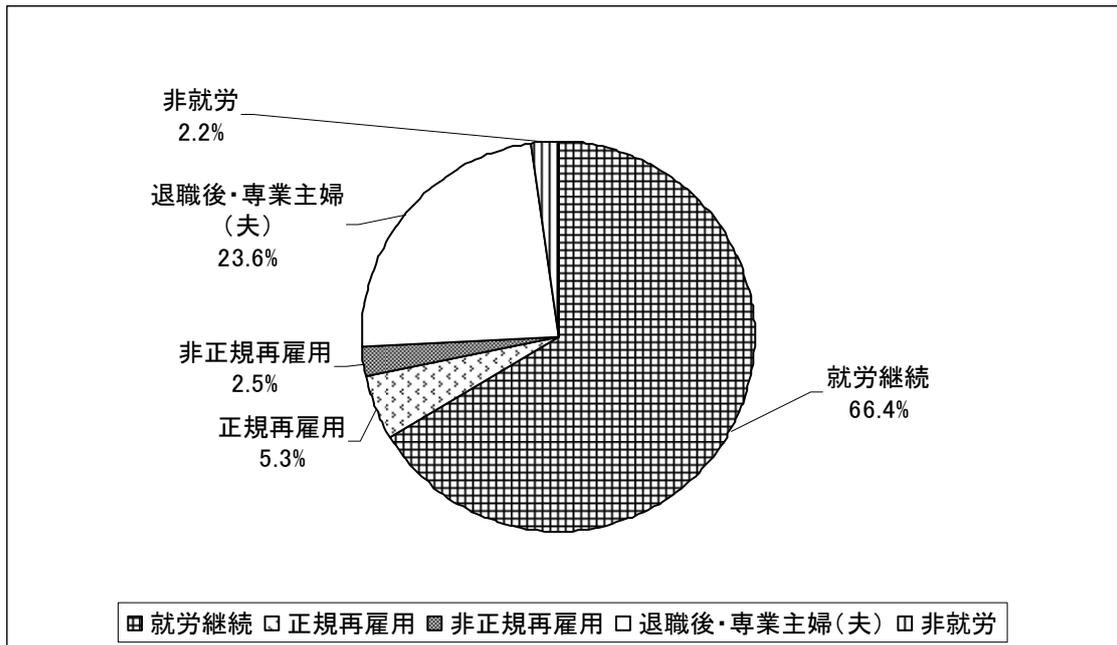
さらに、この回答では、正規・非正規にかかわらず再雇用を希望する者がわずか3.3%と非常に少ないことが特徴的である。これはパートナーに対する理想のライフコースを尋ねた質問(問いⅣ-3小問①)でも同様で、パートナーに「就労継続」を望む者は477名(66.4%)であるのに対して、「正規再雇用」希望者は5.3%、「非正規再雇用」希望者は2.5%、合計7.8%にすぎない(図1-4)。

【図1-3】 自分の理想のライフコース



⁴ この三者から「わからない」と回答した者を除いて度数分布やクロス統計を行っても傾向に有意な差がみられないので、以下では「わからない」者も含めて分析する。

【図1-4】 パートナーの理想のライフコース

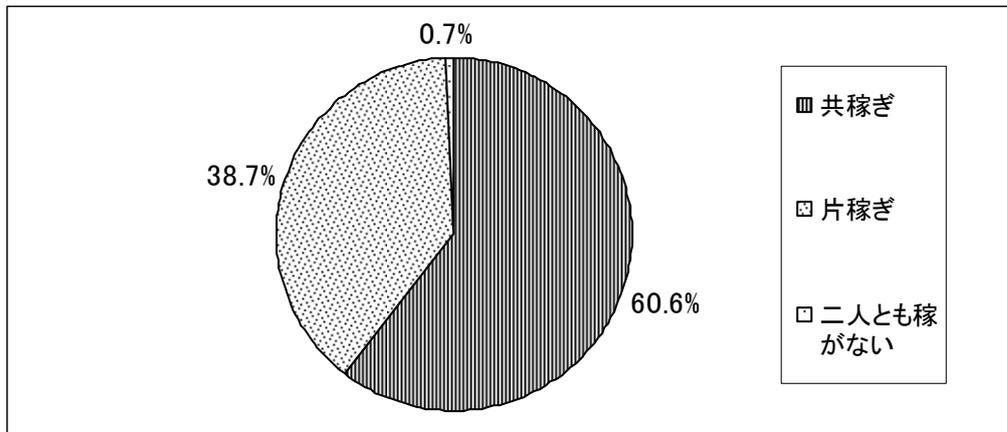


【結婚後の理想は共稼ぎ（6割）と片稼ぎ（4割）に二極化しており、M字型就労は支持されていない】

さらに、学生たちの理想として、自分もパートナーも就労継続もしくは一旦退職しても再雇用されるライフコースを選択した者を「共稼ぎ」グループとし、一方が就労して他方が退職して家事・育児のみを担うライフコースを選択した者を「片稼ぎ」グループとしてまとめた。すると、「共稼ぎ」グループは421名（結婚を「必ずしたい」「できればしたい」「わからない」者の60.6%）、「片稼ぎグループ」は269名（38.7%）となった（図1-5）。結婚を希望する（もしくは「わからない」）学生たちにおいては、「共稼ぎ」が理想のライフコースの多数派となっている。

国立社会保障・人口問題研究所による『第12回出生動向基本調査』（以後『独身者調査』とする）では、男性の31.0%、女性の34.4%が夫婦とも就労継続するコースを理想としており、男性の38.7%と女性の33.3%が、妻が一度退職したあと再就職するコースを理想としている。また、夫が就業して妻が専業主婦となることを理想とする者は男性の12.8%と女性の19.0%である。また、このような考えには学歴差があることがわかっており、たとえば厚生労働省による『女性労働白書（平成16年版）』では、大学卒の回答者では夫婦とも就業継続志向が最も多いが4割に達しない。これらの結果と比較すると、本調査の回答は、正規雇用の継続による「共稼ぎ」を志向する者が6割と多数派であること、その一方で「片稼ぎ」志向も4割近く存在するという二極化がみられ、いずれにせよM字型就労は支持されていないという点が特徴である。

【図1-5】 本人とパートナーの理想のライフコース



【結婚したくない理由の上位は、時間・お金・行動の自由が制約されること】

他方、結婚を「あまりしたくない」あるいは「したくない」と回答した者に理由を選択肢から3位まで選んでもらったところ（問いIV-3小問②）、1位は「自由に使える時間・お金が少なくなる」で35.1%、2位は「やりたいことが制約される」で32.1%、3位は「配偶者の考えに配慮することがわずらわしい」が23.9%となった（これについては性差がみられるので、第2章を参照のこと）。

【子どもは、77%の者がほしいと思っている】

子どもについては、866名中「必ずほしい」者が38.5%、「できればほしい」者が38.2%で、合計76.7%と多い。「わからない」は17.1%、「あまりほしくない」は4.5%、「ほしくない」は1.7%であった。参考までに、『独身者調査』では男性の4.0%と女性の5.3%が「希望子ども数」を0人と答えている。

【ジェンダーに関する意識は、「男働き・女家庭」には反対が過半数、しかし子どもが幼少時の「母親育児」には賛成が過半数、父親の育児参加は圧倒的に支持されている】

以上みてきたように、学生たちの多くは結婚や子どもを希望しているが、同時に就労と家事・育児分担に関しては就労継続希望（多数派）と片稼ぎ希望に二極化していることがわかった。そこで、結婚し子どもができたときの役割分業についての意識を尋ねてみると、全体に共通する傾向は図1-6の結果となった。「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」（以下、「男働き・女家庭」）という考えに対しては、「賛成」する者が7.6%と少数、「どちらかといえば賛成」は38.9%、「どちらかといえば反対」は33.4%、「反対」する者が20.1%となる（問いIV-5 a）。「反対」と「どちらかといえば反対」で過半数を占めるが、「賛成」と「どちらかといえば賛成」も合計では46.5%と半数近い。

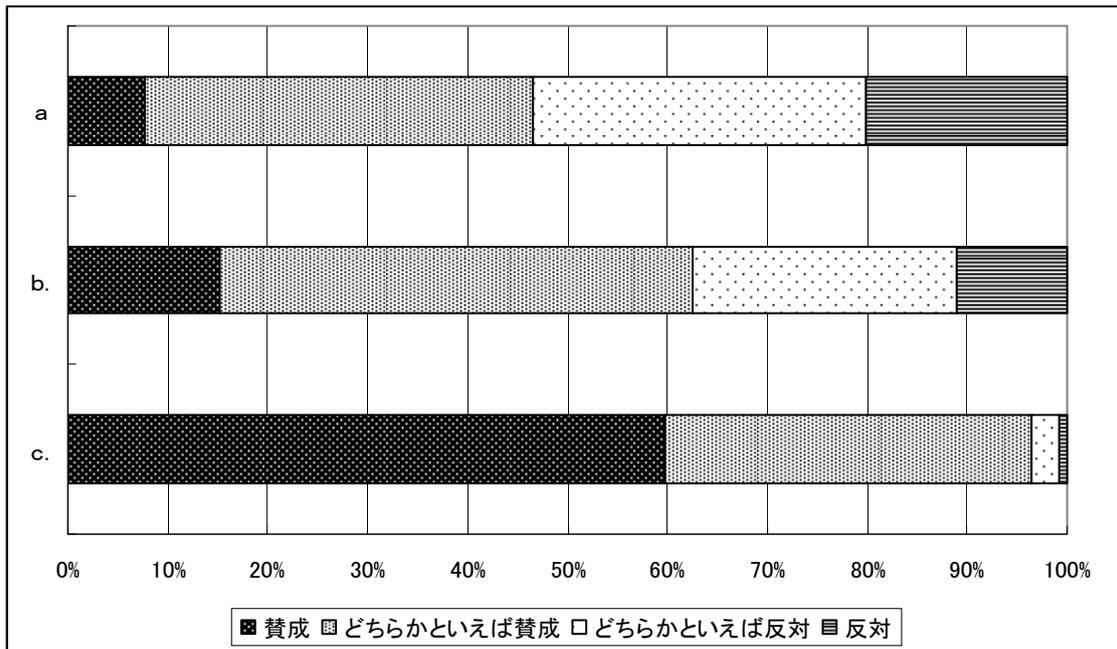
ところが、総務庁青少年対策本部が行った『世界の青年との比較からみた日本の青年—

第6回世界青年意識調査報告書』(1999年)では、同じ質問に対して20年間のうちに急速に「賛成」が減って「反対」が増え、「賛成」が18.4%、「反対」が61.2%、「分からない」が20.3%となっている。その傾向が7年後にも続いていると想定すると、本調査では「分からない」を選択肢に含めていないが、それを考慮しても「賛成」がやや多いと言える。上述の「本人とパートナーの理想のライフコース」で明らかのように、本調査の結果は二極化していて結果として『独身者調査』よりも「片稼ぎ」志向が多いが、それと同じ傾向が推測される。

次に、「子どもが小さい時は母親が面倒をみるべきだ」(以下「母親育児」という考え)に対しては、「賛成」が15.1%、「どちらかといえば賛成」が47.4%で過半数を占め、「どちらかといえば反対」は26.4%、「反対」は11.1%にとどまっている(問IV-5b)。母親による幼少期の育児への根強い規範意識が明らかにみられる。

興味深いのは「父親が育児に参加できるようにすべきだ」(以下、「父親育児」という考え)に対する回答で、「賛成」が59.8%と過半数を超え、「どちらかといえば賛成」の36.7%と合わせると96.5%に達した。「どちらかといえば反対」は2.6%、「反対」はわずか0.8%である(問IV-5c)。この「参加」の内実については、今回の調査では残念ながら尋ねていない。しかし、ほとんど全ての回答者が、父親が育児に参加することを必要だと考えていることはたしかである。就労との関連でいえば、父親が育児に関わる時間のないような企業戦士の就労は、明らかに若者の支持を失いつつあるのである。

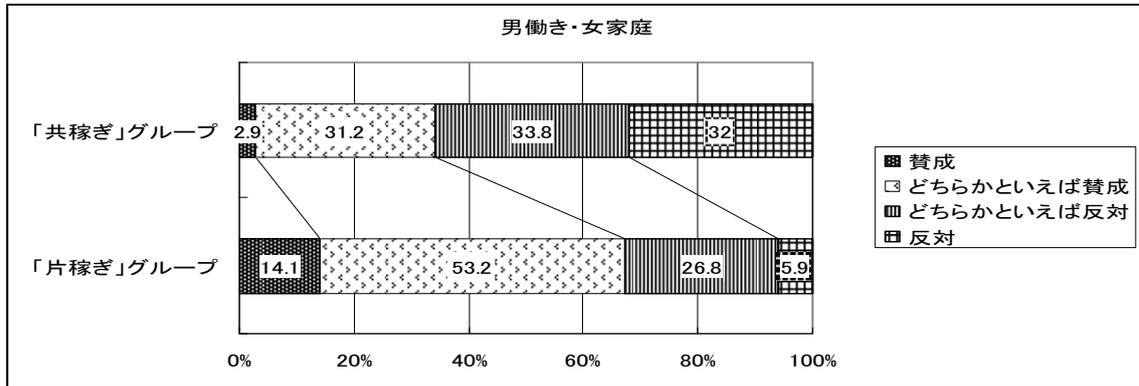
【図1-6】 a 「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」
 b 「子どもが小さいときは母親が面倒をみるべきだ」
 c 「父親が育児に参加できるようにすべきだ」に対する意見



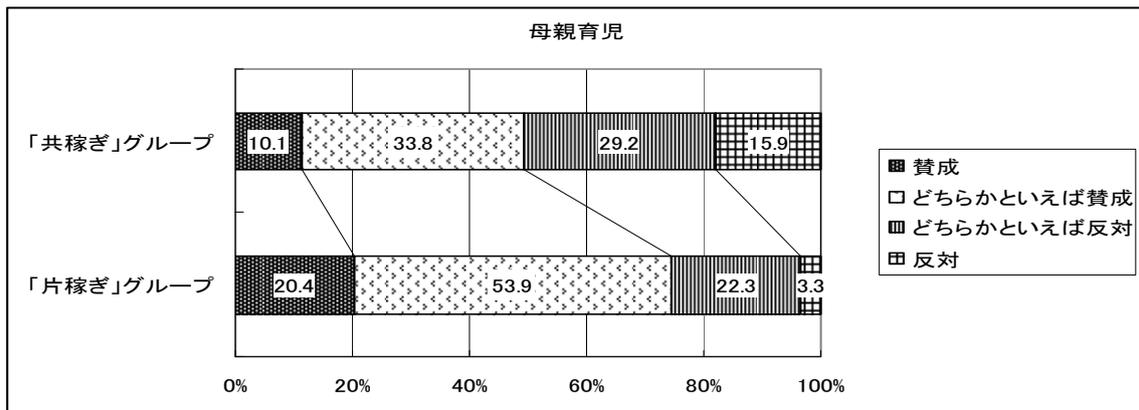
【共稼ぎを理想とする者と片稼ぎを理想とする者には大きな価値観のちがいががある】

ところで、この3つの質問項目については、さきほど述べた「共稼ぎ」グループと「片稼ぎ」グループの間に有意に差がある（図1-7 a b c）。

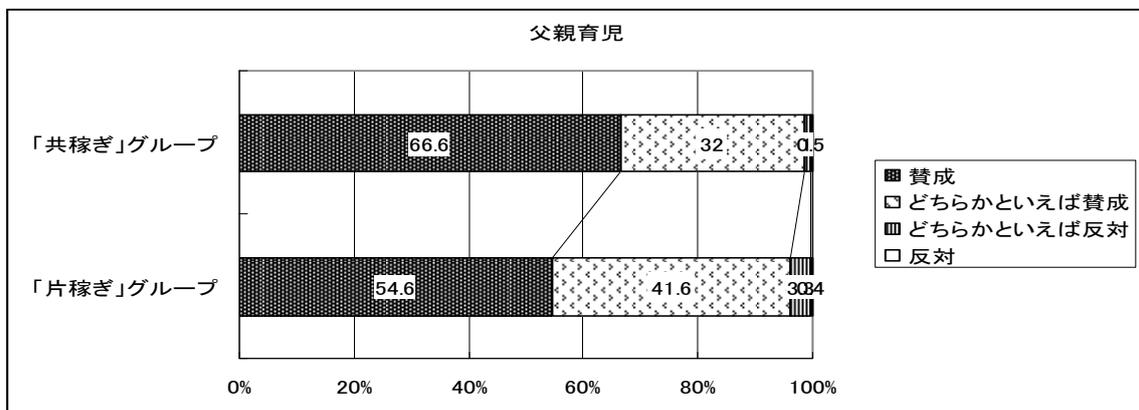
【図1-7 a】 「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」に対する意見



【図1-7 b】 「子どもが小さいときは母親が面倒をみるべきだ」に対する意見



【図1-7 c】 「父親が育児に参加できるようにすべきだ」に対する意見



【「男働き・女家庭」は共稼ぎを理想とするかどうかで差異があり、子どもが幼少時の「母親育児」は片稼ぎを理想とする女性が突出して賛成し、「父親育児」は男女間で意識差がある】

これをさらに男女別に分けたものが図1-8 a b cである。「共稼ぎ」グループは、男性が243名、女性が171名、「片稼ぎ」グループは男性が173名、女性が96名である。

まず「男働き・女家庭」に関しては、「共稼ぎ」グループの女性の45.6%が「反対」、33.9%が「どちらかといえば反対」しており、合計79.5%に達する。男性も17.3%が「反対」、39.1%が「どちらかといえば反対」、合計過半数が反対となり「片稼ぎ」グループの女性より「反対」が多い。「片稼ぎ」グループの女性で「反対」「どちらかといえば反対」の合計は50.0%に下がり、男性は23.1%となった。逆に「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計は、「片稼ぎ」グループの男性では76.9%に上っている。この価値観については、男女間、およびグループ間に有意差がある。その結果、「共稼ぎ」グループの女性と「片稼ぎ」グループの男性の価値観は、もっともかけ離れたものになっている。

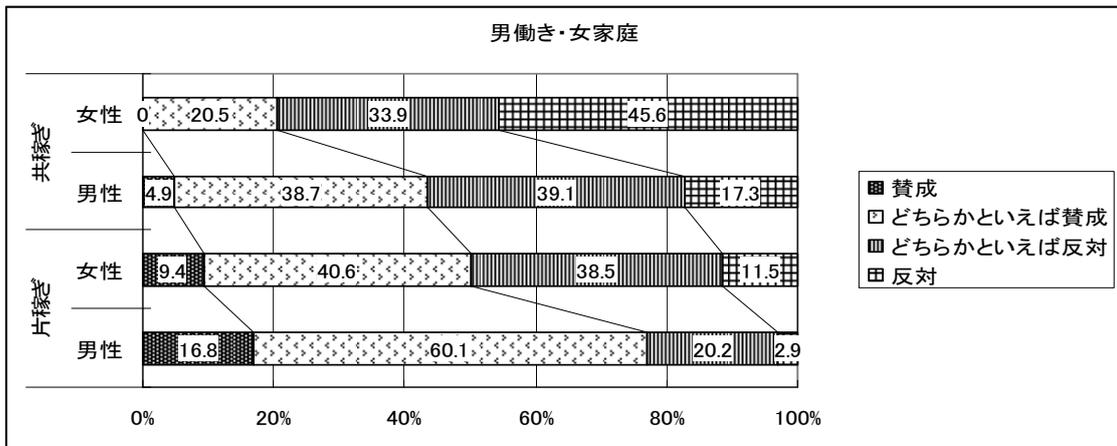
次に「母親育児」については、特徴的なことは「片稼ぎ」グループの女性に「賛成」が非常に多いことで、この考え方は女性が「片稼ぎ」というライフコースを選択する重要な根拠になっている可能性がある。他方、「共稼ぎ」グループ内では男女間の意識差はみられず、子どもが幼少期の育児に対して男性が共同参画してゆく可能性が指摘できる。また、「片稼ぎ」志向であっても20%以上の男女が「反対」「どちらかといえば反対」と考えていることから、夫婦間の完全な性別役割分業が支持されているわけではない可能性がみえる。

ところで、回答を「賛成」「反対」の2つのカテゴリーにまとめると、グループ間の有意差はあるが、グループ内での男女差はみられない。「共稼ぎ」グループでは男女ともに45%前後が「反対」「どちらかといえば反対」であるのに対し、「片稼ぎ」グループでは、男女ともに75%前後が「賛成」か「どちらかといえば賛成」なのである。そういう意味においては、幼少期の育児に対する考え方が理想のライフコースの選択に及ぼす影響は、男女にかなり共通していると推測することもできよう。

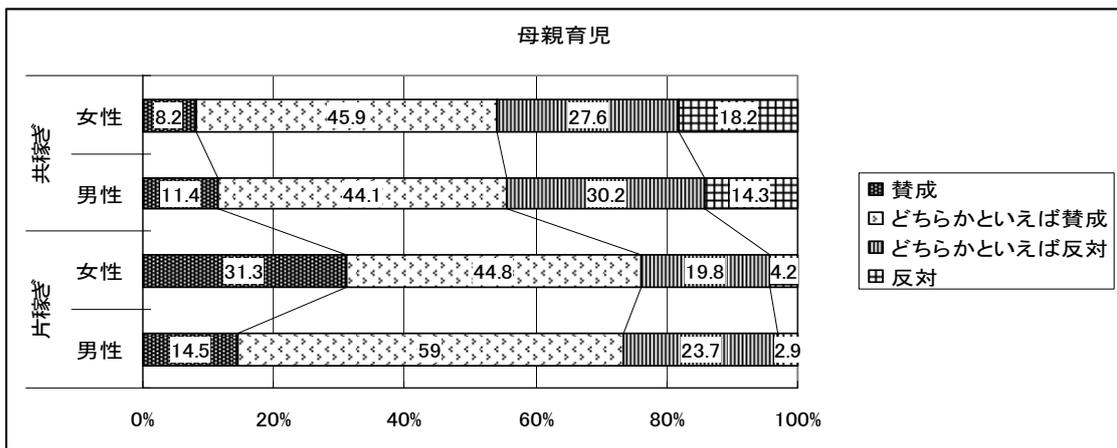
これらの結果についてはさらに考察する必要があるが、少なくとも理想のライフコースを学生たちが想定するにあたって、賃労働・家事・育児に関するこれら2つのジェンダー意識が大きな関わりをもっていることは確かめられた。

3つめの「父親育児」については、両グループとも、そして男女とも「賛成」「どちらかといえば賛成」が大半ではある。しかし、「共稼ぎ」グループの女性の8割以上、「片稼ぎ」グループの女性の7割以上が「賛成」である。この場合、多くの男性が「父親育児」の必要を支持しているとはいえ、「どちらかといえば」という男性は多く、まだ男女間で意識に差があるといえる。同一グループ内の男女差は「男働き・女家庭」にもみられたもので、それぞれのグループにおいて育児や労働の分担を行うときに問題を引き起こす可能性があるが、その問題については今後の課題としたい。

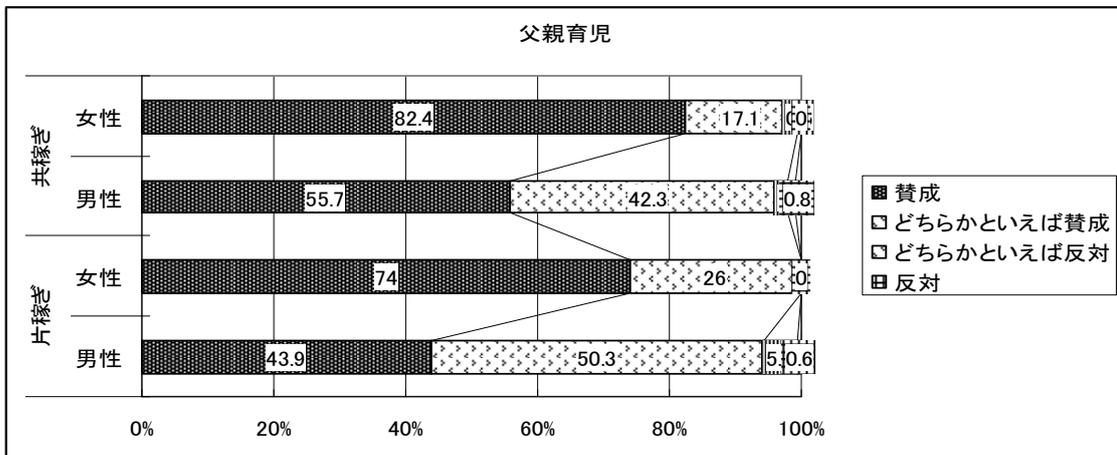
【図1-8 a】 「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」に対する意見



【図1-8 b】 「子どもが小さいときは母親が面倒をみるべきだ」に対する意見



【図1-8 c】 「父親が育児に参加できるようにすべきだ」に対する意見



以上の3つの質問項目を上述の理想のライフコースの回答と考え合わせると、全体的な傾向として次のようにいえる。

第1に、「男は外、女は内」といった性別役割分業は支持されなくなりつつあり、本人もパートナーも就労継続による「共稼ぎ」を理想のライフコースとする者が多数派となって6割以上いるが、他方「片稼ぎ」を理想とする者も4割ほど存在し、いわば二極化している。

第2に育児については、子どもが小さいときの母親による育児はまだ「どちらかといえば」支持されているが、父親の育児参加が男女にかかわらず非常に要望されている。

第3に、「共稼ぎ」を理想のライフコースとする男女間には「母親育児」に関する意識差がみられない。しかし、それ以外の項目についてはグループ内の男女間に差異がみられるため、理想のライフコースを共有していても実生活においては問題が引き起こされる可能性がある。

第4に、再雇用希望が非常に少数であることは重要な特徴である。まず言えるのは、多数派の学生たちが要望しているのは退職を経るM字型就労よりも、育児休業などの利用により男性も女性も就労継続と育児を両立させうる生活だといえる。また、「片稼ぎ」希望の場合においても、多くの学生たちは父親の育児参加が可能な、仕事と家庭生活のバランスのとれた生活を望んでいる。

第5に、結婚を「あまりしたくない」「したくない」者や、「子ども」を「あまりほしくない」「ほしくない」者が一定数いることにも、十分に配慮する必要がある(前者は合計9.7%、後者は合計6.2%)。政策は、個人の人生選択の多様性を保障するセーフティネットを構築しなければならないし、労働権と「同一労働同一賃金」の原則は、性別はもちろんのこと結婚関係や子どもの有無にかかわらず守られなければならない。府や国だけでなく大学による就労支援もまた、そのような社会的公正を実現する一端を担うものでなければならない。

【不安を抱えている者は約8割で、将来の生計に対する不安が最多である】

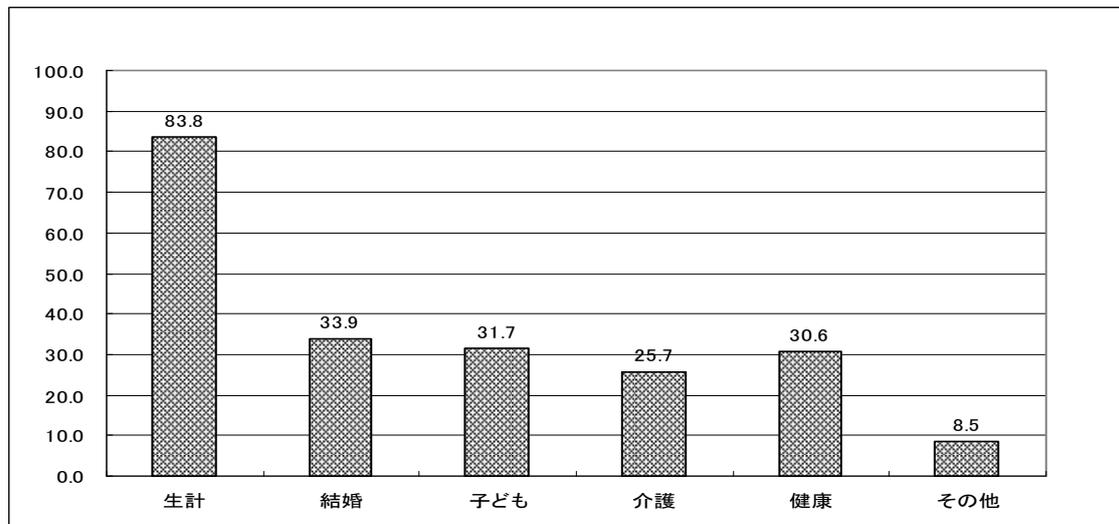
さて最後に、アンケートでは将来に対する不安の有無を尋ねている(問いIV-7)。870名のうち、「おおいにある」と答えた者は29.5%、「ある」と答えた者は53.0%で約8割が何らかの不安を抱えている。「あまりない」と答えた者は、15.6%、「ほとんどない」と答えた者は1.8%であった。20歳前後であるという回答者の年齢を考えれば、将来に対する不安が大きいことはむしろ自然であろうか。不安の内容としては、図1-9に示すように「生計」に対する不安が83.8%と圧倒的に多く、以下3割以下の者が選んだ項目として多い順に「結婚」「子どもをもつこと」「健康」「介護」「その他」と続く(問いIV-7小問)。不安の内容には性差が関連しているので、それについては第2章で述べる。

ただ、多くの学生たちが将来の生活基盤となる「生計」に不安をもっているのであれば、それをどのようにプラスの動機付けに転じさせ生計の確保へとつなげるかは大学の課題でもあり、また政策課題ともなるだろう。

【図 1 - 9】

不安の内容

(N = 597)



第 3 節 大阪府と国による取り組みについて

【男女雇用機会均等法と育児介護休業法以外は、あまり知られていない】

大阪府と国による取り組みについて、学生たちがどれほど認知しているかを尋ねたところ、図 1 - 10 のようになった（問い II - 1）。男女雇用機会均等法と育児介護休業法については、「よく知っている」者と「まあまあ知っている」者を合わせると 6 割から 7 割となり、「全く知らない」者は非常に少数であることから、比較的知られていることがわかる。しかし、「名前をきいたことはある」程度でしかない者が 3 割ほどいるという結果は、今後に課題を残している。

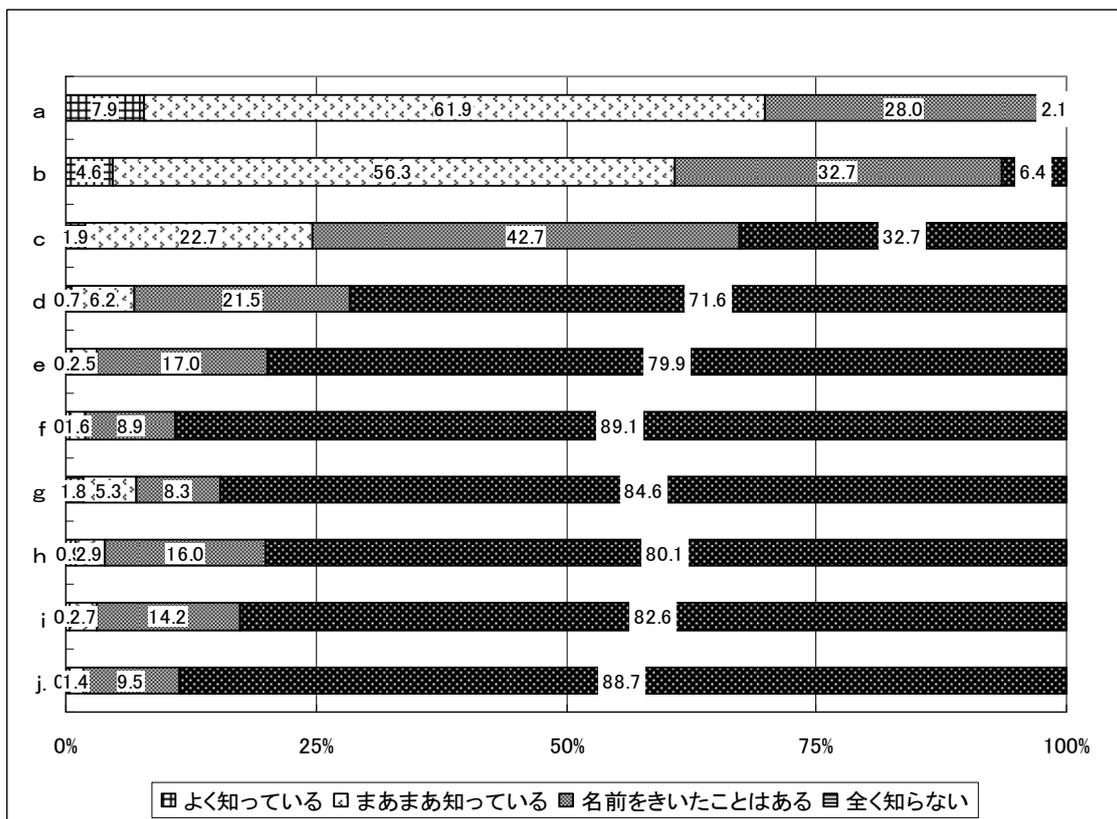
次に、これらの具体的な 2 つの法律と深く関連する男女共同参画社会基本法が、さらに認知度が低く、「よく知っている」者と「まあまあ知っている」者を合わせて 25% に満たないことが問題である。次世代育成支援対策推進法にいたっては、はるかに認知度が低い。子どもを持つことが多くの学生にとってまだ現実感がない可能性が高いとはいえ、認知度は「よく知っている」者と「まあまあ知っている」者を合わせてわずか 6.9%、「全く知らない」者が 71.6% と多数派である。

次世代育成支援対策推進法は少子化社会対策大綱と連動して、休業だけでなく具体的に仕事と家庭の両立支援を広く支えている法律である。本学学生の就労継続志向は非常に高いため、次世代育成支援対策推進法を含め、これらの法律を知り活用することが彼／彼女たちの希望する人生にとって非常に重要である。労働者としての人生設計・生活設計を可能にする法律・制度の周知は、ヴィジョンをもった職業人を育てることを促進するであろうから、就労支援のもっとも基礎的な段階でこれらの法律・制度を知らしめる必要があると思われる。

次に、大阪府による男女共同参画推進条例と「男女いきいき・元気宣言」事業者制度は、「全く知らない」者が79.9%および89.1%となり、上記の国による法律よりもさらに知られていないことがわかった。男女共同参画のための諸活動の重要な拠点であり、全国でも一、二を争う規模を誇るドーンセンターについても「全く知らない」者が84.6%に上り、同様に認知度は低い。事業者制度は企業を対象とした制度であり、ドーンセンターは一般市民対象であるとはいえ、大阪府の男女共同参画の施策がどのような特徴をもって行われているかを、府立大学生はほとんど知らないといえる。

また、政府が近年多用している「ポジティブ・アクション」、「ワーク・ライフ・バランス」、「ダイバーシティ・マネジメント」という用語も「全く知らない」者が8割を超えている。カタカナ用語であることも一因かもしれないが、これらは就労における男女共同参画推進にとって重要で、また学生たちの卒業後の生活に影響する方針でもあるから、もっと認知度を高めねばならないことが明らかである。

【図1-10】 大阪府と国の施策に対する認知



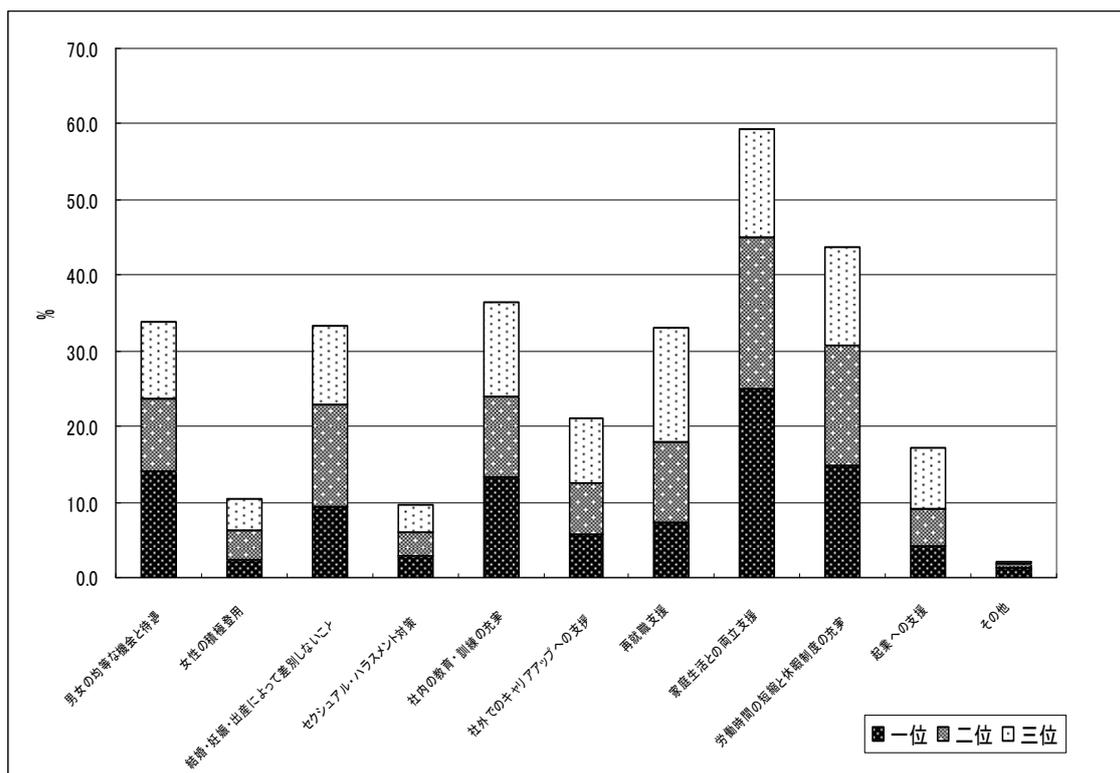
- a. 男女雇用機会均等法
- b. 育児・介護休業法
- c. 男女共同参画社会基本法
- d. 次世代育成支援対策推進法
- e. 大阪府男女共同参画条例
- f. 「男女いきいき・元気宣言」事業者制度
- g. ドーンセンター
- h. ポジティブ・アクション
- i. ワーク・ライフ・バランス
- j. ダイバーシティ・マネジメント

【府と国への要望のトップは「両立支援」で、仕事と生活のバランスや父親の育児参加を重視する学生たちの価値観に沿っている】

次に、大阪府や国に対する要望を、選択肢から3位まで選んでもらったところ、「家庭生活との両立支援(育児休業、社内保育所など)」(以下「両立支援」)は第1位のトップ(25.0%)、第2位のトップ(19.9%)、第3位の2番目(14.3%)となり非常に高い支持を得た(図1-11、問いⅡ-2)。ちなみに第3位のトップは僅差で「再就職支援」(15.2%)である。

要望相互の関連をみると、「両立支援」は「結婚・妊娠・出産によって差別しないこと」および「労働時間の短縮と休暇制度の充実」、次に「再就職支援」と有意に関連している。男女による回答差は第2章で述べるが、少なくとも男女ともに「両立支援」を第1に希望しているという結果が出ている。これは、第3節で言及した「仕事と生活の両立」重視や、「父親育児」にみられる傾向と一致しており、ワーク・ライフ・バランスという価値観が学生たちの価値観に沿うものであると考えることができよう。

【図1-11】 大阪府と国への要望



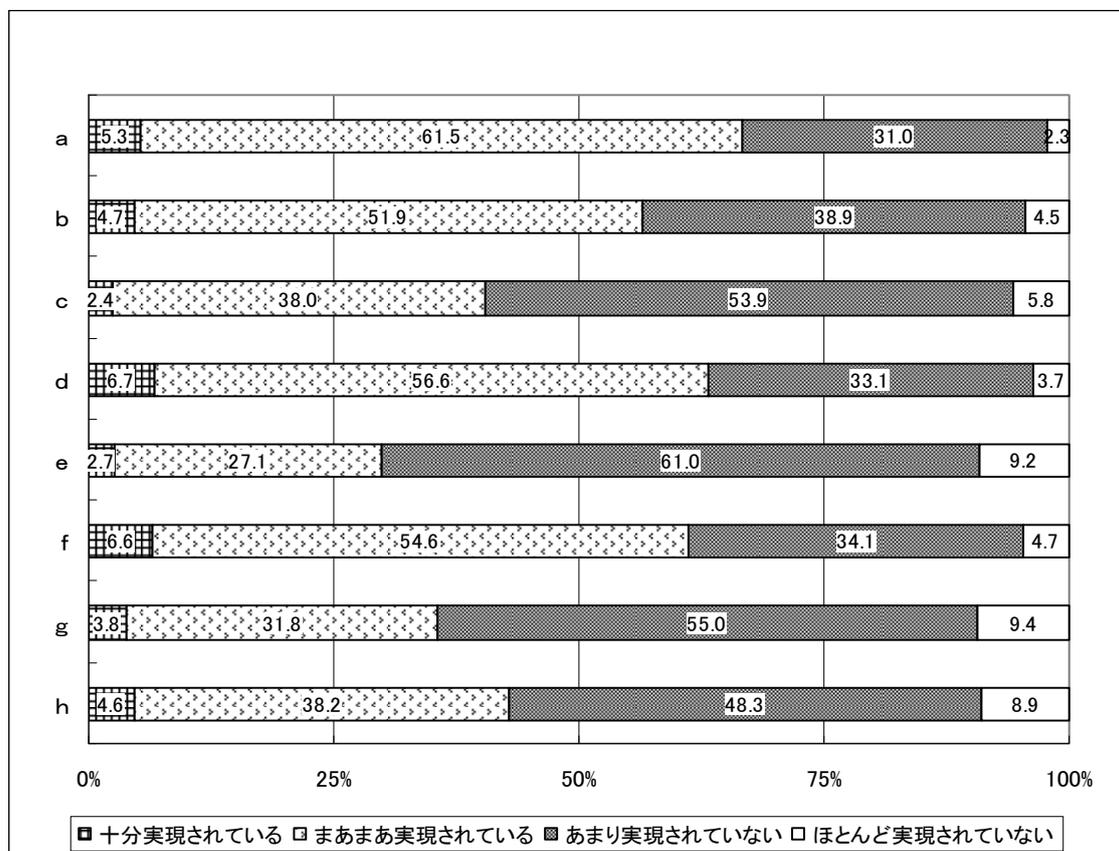
以上から、第1に学生は「両立支援」とそれに関連する対策を強く要望しているが、関連する知識をほとんど身につけていないこと、したがって第2に大学においてはそれを補う教育や支援が必要であること、そして第3に大阪府としては広報、学生参加型の取り組みや、これらの要望を反映し促進する施策などがいっそう必要だといえる。

第5節 企業による支援策について

【企業では男女共同参画が遅れていると思われる】

現在、企業でどれほど男女共同参画が実現されているかについて尋ねたところ、学生たちの認識は図1-12のとおりであった（問いⅢ-1）。「十分実現されている」という回答の割合はどの項目においても非常に低く、特に「仕事内容」「昇進昇格」「雇用形態」に関して「あまり実現されていない」「ほとんど実現されていない」と考える者が過半数、もしくは半数近くを占めている。男女雇用機会均等法によって均等待遇が遵守されるべき「採用」においてさえ、「あまり実現されていない」「ほとんど実現されていない」と考える学生が3割ほど存在する。また、労働基準法において事業者の責任が定められ、女性が男性とともに職場環境として守られることが不可欠なセクシュアル・ハラスメント対策も、「あまり実現されていない」と考える者が47.2%、「ほとんど実現されていない」と考える者（9.2%）と合わせると56.4%になる。総じて、企業では男女共同参画が非常に遅れているとイメージされているのである。学生たちは、「1.4 大阪府と国の取り組みについて」で述べたような様々な知識を得ることにより、自分たちが実現の担い手になるのだという自覚が必要だが、同時に企業からも学生の認識を覆せるような働きかけが必要なのではないかと考える。

【図1-12】 企業において男女共同参画はどれほど実現していると思うか



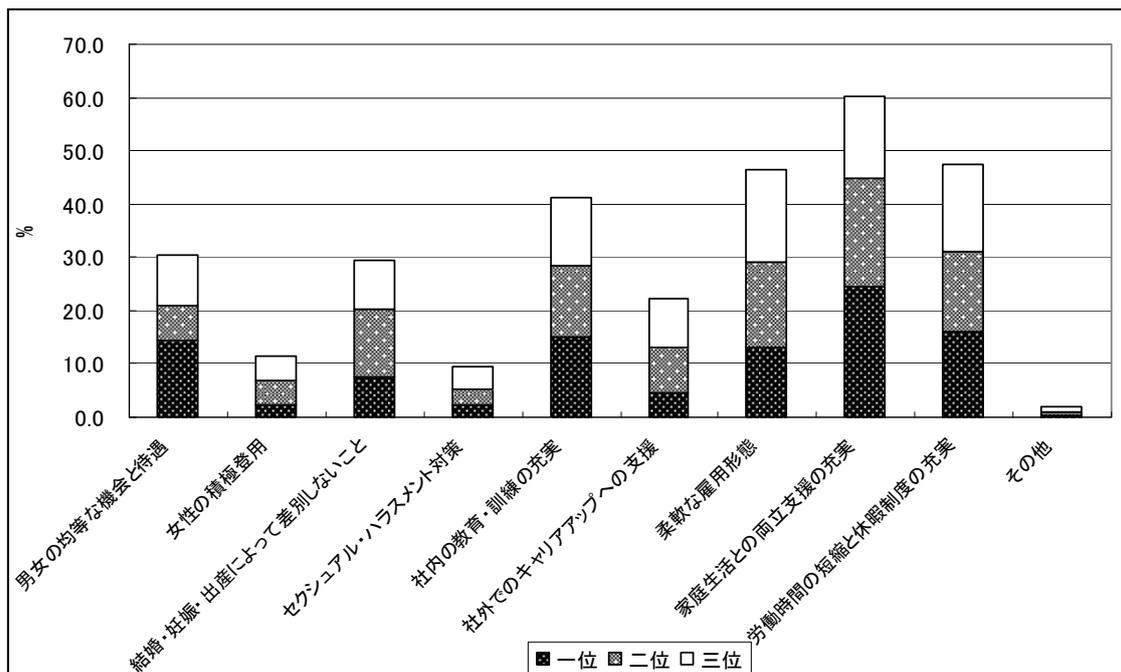
- a.採用
- b.賃金
- c.仕事の内容
- d.教育・訓練
- e.昇進・昇格
- f.労働時間
- g.雇用形態(正規・派遣・パートなど)
- h.セクシュアル・ハラスメント対策

【企業への要望のトップも「両立支援」である】

しかし、企業の現状に対する評価は低いにもかかわらず、これまでみてきたように学生たちの就労意欲は高く、やりがいのある仕事を家庭生活と両立させながら続けることを希望している。それを裏付けるものとして、学生たちが企業に要望するものを選択肢から3位まで選んでもらったところ、「両立支援」は第1位のトップ24.7%、第2位のトップ20.0%を占めた(図1-13、問いⅢ-2)。第3位のトップは「柔軟な雇用形態(退職後再雇用する制度、パートから正規雇用への転換制度など)」で17.4%、その次は「時短」(16.3%)、「両立支援」15.5%と続く。これは第2章で触れるが、特に「時短」への要望が男性において多いなど、男女差が一部みられる。

要望相互の関連は府への要望と同様の傾向にある。また、企業への要望のうち1位と2位は、府への要望における1位と2位に対して1%水準の強い相関がある。すなわち、学生たちは「両立支援」を第1として、「労働時間の短縮と休暇制度の充実」や「男女の均等な機会と待遇」、「柔軟な雇用形態」、「結婚・妊娠・出産によって差別しないこと」を強く望んでいる。と同時に、これは男性の回答者の影響が大きくみられるが、「社内の教育・訓練の充実」をも望んでいるのである。

【図1-13】 企業への要望



第6節 まとめ

以上の単純集計を中心とした調査結果から指摘できることは、次のとおりである。

「就職支援」という本調査の目的にしたがって3年生を中心に配布したところ、回答者の58.6%が3年生となった。また、学部の偏りも大きく、結果として工学部3年生と社会福祉学部3年生、女子大3年生、人間社会学部1年生の多くを調査することができた。その他の学部・学年については不十分である。性別の比率は、回答者全体をみると在籍者と差異がない。しかし、女性が在籍者の多数を占める看護学部と総合リハビリテーション学部に調査できていないので、女性は、女子大、旧府立大学社会福祉学部、人間社会学部、経済学部が中心となった。

回答者の4割余りを占める工学部と、少数の調査対象ではあるが農学部の多くは、大学院修了後に就職する者が多数派となっている。したがって、学部教育と大学院教育の位置づけが学部によって非常に大きく異なっていることは明白で、就職支援もそれに対応して行われなければ効果がないといえよう。かつ、留意しなければならないことは、どの学部にも進学希望者と就職希望者双方が存在するという点である。多数派だけでなく、学部内で少数派となる進路希望の学生たちにも適切な支援が行われなければならないだろう。

学生たちは、将来のためにアルバイト・資格取得・セミナーや講習会への参加などを積極的にを行い、3年生には特に企業訪問やインターンシップの利用がみられる。就職支援は、これら学生の活動をより促進し、また学生が行い得ていない活動を開発して、就職支援として効果のあるプログラムを提供しなければならない。回答の「その他」には、起業や投資、海外留学の準備やボランティアなどが挙げられていた。今後、それらを支援の視野に入れることも考えられよう。また、転職を念頭におく者は31.9%を占め、独立を考える者も23.2%いる。まだ多数派が1つの組織に所属してずっと働くことを望んでいるとしても、戦後の日本型雇用が崩れつつなかで、学生たちには新しい価値観が生まれつつある。たとえば「独立して働きたい」という希望に具体性をもたせるよう支援することも重要かと思われる。学生たちが就職するときに重視することの1位は、「賃金」を押さえて「やりがい」であるから、その意欲を大切にすべきであろう。

しかしながら、学生たちに働き方や生活全般について尋ねた結果、彼／彼女たちは仕事と個人生活の両立を重視していることが明らかになった。7割以上が結婚を望んでおり、結婚を希望する者と「わからない」と回答した者に理想のライフコースを尋ねたところ、回答者の8割以上が就労継続希望である。さらに、自分もパートナーも就労継続する「共稼ぎ」希望者が約6割と多数派で、いずれか一方のみが就労し他方が専業主婦（夫）になる「片稼ぎ」希望者が約4割になるという二極化現象が明らかとなった。

「共稼ぎ」と「片稼ぎ」を分けるものは何だろうか。「男は外で働き、女は家庭をまもるべきである」という考え方については、「共稼ぎ」女性と「片稼ぎ」男性が最も対照的で、前者の約8割が反対であるのに対して後者の8割近くが賛成である。しかも「共稼ぎ」男性は「片稼ぎ」女性よりも反対が多く、もはや「男／女」だけでは意識差を語れない時代

になっている。

「子どもが小さいときは母親が面倒をみるべきだ」については、「共稼ぎ」男性と「共稼ぎ」女性が5割近く反対しているのに対し、突出して「片稼ぎ」女性に賛成が多い。この意識が女性がライフコースを決定するときの大きな要因であることが推測されるとともに、上述の問いの結果と同様、「共稼ぎ」男性が「共稼ぎ」女性と意識の近いことが指摘できる。

「父親が育児に参加できるようにすべきだ」については9割以上が支持している。しかし、「片稼ぎ」女性が「共稼ぎ」男性よりも多く賛成しているため、同じ性別役割分業を望んでいるはずの「片稼ぎ」男女間で大きなギャップが生じている。

調査で最後に尋ねた「将来に対する不安」については、約8割が何らかの不安を抱えている。これらについては、回答者の年齢を考慮して自然とみるか、あるいは多いとみるかが問題で、さらに調査・分析が必要である。

次に、大阪府と国の男女共同参画関連の施策について尋ねたところ、もっとも知られているのは男女雇用機会均等法、次に育児・介護休業法であった。しかし、次世代育成支援対策推進法や大阪府の条例、府の諸施策はほとんど全く知られていない。その一方で学生が府や国に要望しているもののトップは仕事と家庭の両立支援（1位から3位まで合計で約6割が希望）である。つまり、学生たちは要望はしているがそれに関連する重要な事柄をあまり知らない、という状況にある。職業人教育の一環としてこれらの項目を組み込むことは、学生のニーズをみとすために今後ぜひとも必要であると思われる。

学生たちの両立支援の要望は強く、企業に対する要望においても第1位（約6割）を占めている。企業において、採用をはじめとしてどれほど男女共同参画が実現されているのかについて、学生たちは、「昇進・昇格」において約7割が実現していないと答えるなど、なかなか厳しい評価を下しているが、やりがいをもって働けるようになるには、職場における男女共同参画の実現はもちろんのこと、男女ともに仕事と家庭の両立を可能にするような職場のあり方、施策が求められている。

参考文献

厚生労働省雇用均等児童家庭局編（2005）『女性労働白書 平成16年版』21世紀職業財団

国立社会保障・人口問題研究所編（2004）『第12回出生動向基本調査 わが国独身層の結婚観と家族観』厚生統計協会

社会経済生産性本部社会労働部編（2006）『平成18年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』社会経済生産性本部社会労働部

総務省統計局編（2004）『平成14年就業構造基本調査報告 全国編』日本統計協会

総務庁青少年対策本部編（1998）『世界の青年との比較からみた日本の青年—第6回世界青年意識調査報告書』総務庁青少年対策本部

（担当：田間）

第2章 性別クロスによる分析・自由記述

第1節 回答者の所属分野の性別分離傾向

本章では集計結果を性別の観点から検討する。有効回答 889 の内訳は、男性が 556 で 65.5%、女性は 331 通で 37.2%、無回答が 2 で、男女比はおよそ 3 対 2 である。学部については、男性は工学部 (63.8%) がもっとも多く、つづいて経済学部 (20.3%) が多いのに対して、女性は旧カリの女子大人文学部 (19.8%)、新カリ人間社会学部 (18.6%)、経済学部 (16.2%)、社会福祉学部 (15.9%) など、文系学部が多く、5 番目が旧カリ女子大理学部 (11.9%) である。男性は理系、女性は文系という、性別による分野の偏りは今回回答者においても顕著である (第1章 表1-2 参照)。なお、調査を行った 2006 年 11 月の学生数は全学で 6492 名、うち女子学生が 2673 名で、男女比はおよそ 3 対 2 である。本調査回答者の男女比もおよそ 3 対 2 であり、母集団の男女比にほぼ一致している。

【男性は理系、女性は文系が多い】

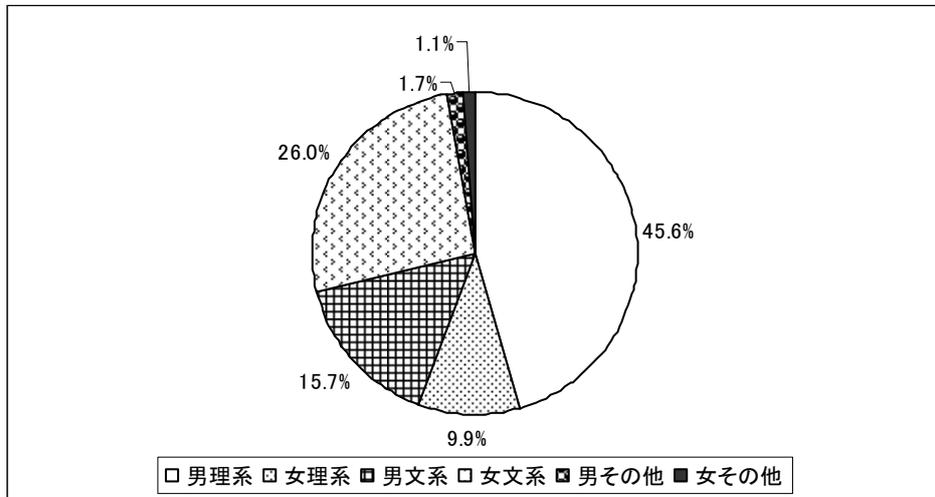
回答者の所属分野に関する性別分離傾向がどの程度であるかを把握するため、全学部を文系、理系、その他 (文系・理系という区分では定義しにくい、あるいは定義不可能な分野) に分けて再集計してみた。女子大人文学部、経済、人間社会、社会福祉を「文系」とし、女子大理、工、農、府大理、生命環境を「理系」とし、看護、総合リハビリテーション、府大総合科学を「その他」と再定義して集計すると、図 2-1 のように、男性文系が 15.7%、女性文系が 26.0%、男性理系が 45.6%、女性理系が 9.9%、その他は合計で 2.8% であり、男性理系が半数近くを占め、続いて多いのが女性文系であることがわかる。したがって性別による回答傾向の違いには、質問項目によっては分野の違いが反映されている場合がある可能性に配慮しながら分析する必要がある。

第2節 進路希望と就職のための活動

【進路希望の男女差は、分野による事情の違いを反映している】

希望の進路については、男性が就職 41.0%、進学 47.2% と、進学が多数であるのに対し、女性は就職が 78.5% と圧倒的に多い (表 2-1)。上記文系理系の比較を導入すると、文系では男性の就職希望が 85.5%、女性が 84.1% と、男女差はほとんどないが、理系では就職希望が男性 23.9%、女性 60.5% と、大きな差が出る。進学希望は理系男性の 64.2%、理系女性の 32.6% と、理系とくに男性の進学希望の傾向が顕著である (表 2-1)。

【図 2-1】 回答者の性別分野比率



そこで、さらに理系を学部別に検討すると、進学希望は農学部、工学部において顕著であり、理学部は文系学部と同じく、就職希望が多い傾向が現れている（第1章 表1-4参照）。この偏りが理系における男女差、さらには回答者全体の男女差に反映されていると考えられる。

ただ、今回回答者において理学部に女性が占める割合は高く、第1章の表1-2の女子大理学部(旧カリキュラム)と理学部(新カリキュラム)を合計すると、女性の割合は65.0%である。工学部、農学部は修士課程を修了後に就職する者が多いという学部固有の事情があるが、理学部において大学院進学希望者比率が他の理系学部比べてかなり低いことは、分野の特徴というよりは、同じ理学部の中でも女性に進学希望者が少ないためである可能性も考えられる。この点についてはあらためてより詳細な分析を試みる必要があるだろう。

【表 2-1】 男女別進路希望の比率 (%)

	就職希望	進学希望	未定	その他	合計
男	41.0	47.2	10.3	1.5	100.0
女	78.5	12.3	7.7	1.5	100.0

【表 2-2】 性別文理別進路希望 (%)

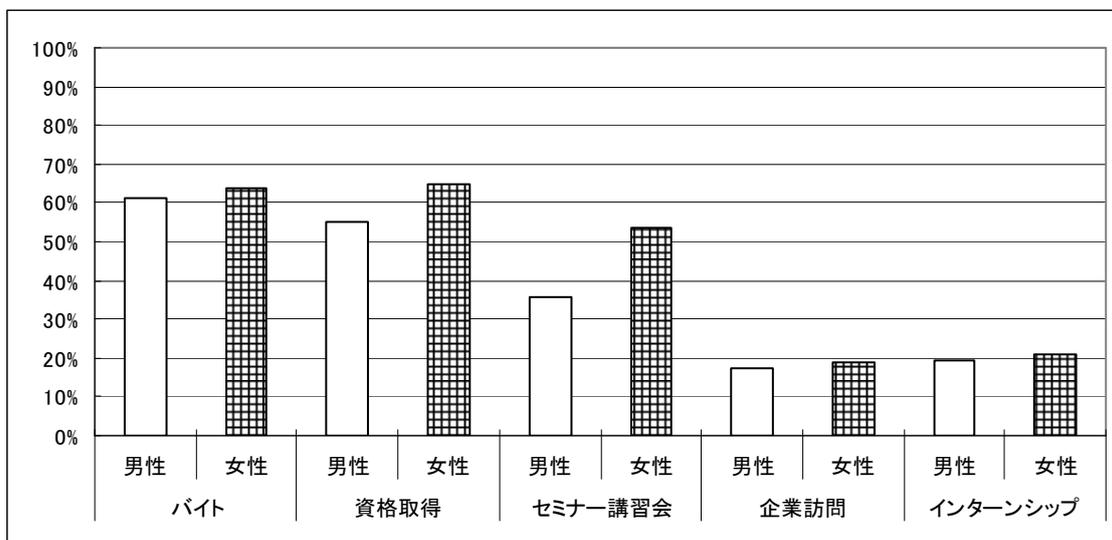
	就職希望	進学希望	未定	その他	合計
男文系	85.5	2.9	9.4	2.2	100.0
女文系	84.1	5.3	8.8	1.8	100.0
男理系	23.9	64.2	10.6	1.3	100.0
女理系	60.5	32.6	5.8	1.2	100.0

いずれにせよ工学部を典型とするような、大学院への進学によって、より専門性の高い職に就ける可能性をもつ分野において女性が少ないという傾向が、本調査からもうかがえる。『平成 18 年版男女共同参画白書』に掲載された文部科学省の学校基本調査に基づくデータによれば、学部専攻、および大学院進学における男女の偏りが根強く見られることがわかる。とくに工学部の女性比率は学部で 10.5%、大学院修士で 10.3%と、以前に比べて増加しているとはいえ、依然として大きな男女差がある。本学では工学部の女性比率は 8.9%で、全国的傾向以上に低い水準にとどまっている。⁵ また本調査回答者の工学部学生に占める女性比率は 7.8%と、さらに低い（第 1 章 表 1-2）。

【就職に関する活動の中で、「資格取得」「就職セミナー講習への参加」は女性のほうが比率が高い】

質問 I-6 で将来のためにしていることや、しようと思っていることをたずねた結果、女性の方がやや意欲的であるという結果がでた（図 2-2）。この結果については、女性のほうが就職希望者が多いことによるものであろうが、男性に比べて女性の就職が困難であり、そのための努力が必要であるという認識が高いことによるのではないかと考えられる。

【図 2-2】 将来のためにしていること，しようと思っていること（男女別） (%)



女子学生の就職が男子学生に比較して困難であるとの認識から、大仙キャンパス旧カリ女子大においては就職支援活動が比較的手厚かったのではないかとすることも考えられる。詳細は後述するが、自由記述には大学の就職支援活動の活性化を望む声が非常に多いので

⁵ 文部科学省：学校基本調査によれば、平成 17 年の工学部学生数は男性 387,674 人、女性 45,703 人である。また工学部大学院修士在籍者は男性 58,841 人に対して女性は 6,747 人である（内閣府男女共同参画局『平成 18 年度男女共同参画白書』）。

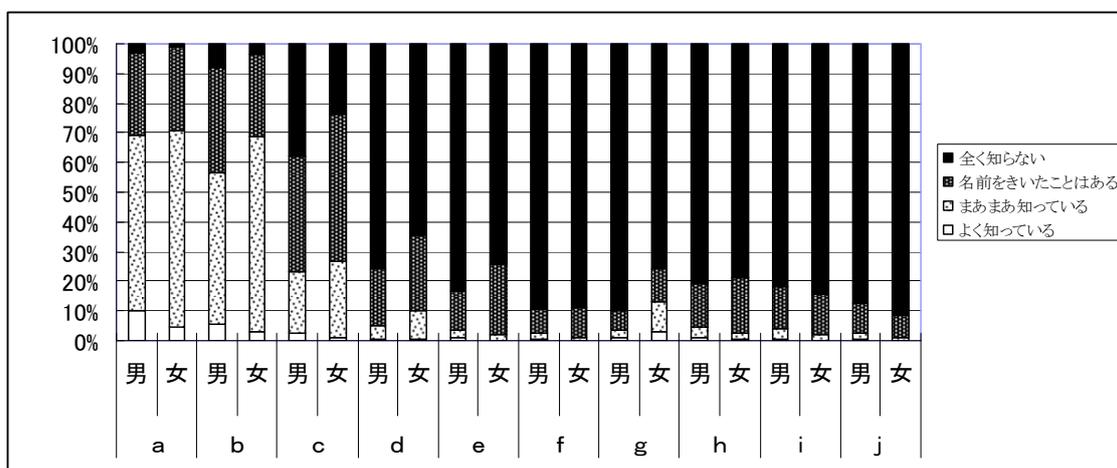
ある。

第3節 国や府の政策に関する知識、要望

【政策に関する知識は「男女雇用機会均等法」「育児介護休業法」以外は男女とも低い
「育児介護休業法」「男女共同参画社会基本法」「次世代育成法」「ドーンセンター」では女性の認知度が有意に高い】

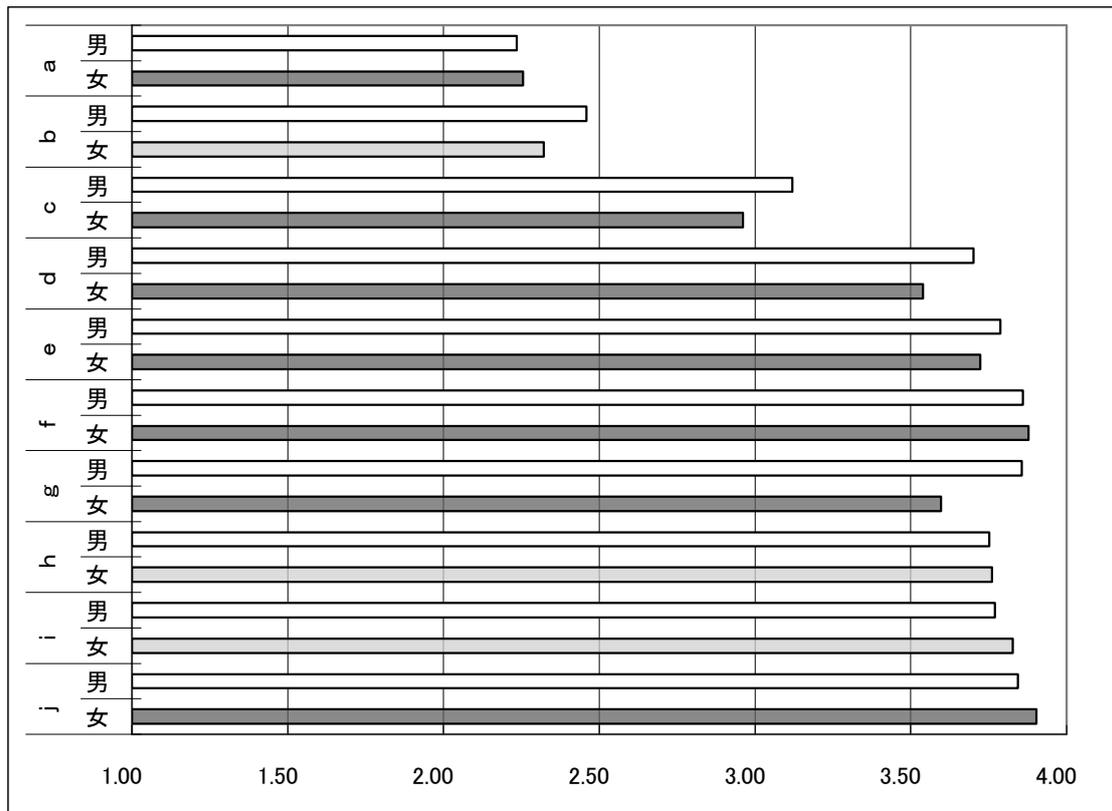
第1章でも明らかにされているように、全般的に学生は国や府の政策をよく知らない。本章では男女別集計（図2-3-1）に加えて、より詳細に男女差を見るために、1：「よく知っている」～4：「全く知らない」から選択してもらった回答の平均値によって認知度を示してみた（図2-3-2）。2.5を中央に、それより数字が大きければ平均認知度が低く、小さければ高いのだが、知っている人の方が多いと考えられる平均2.5以下は、男女とも「男女雇用機会均等法」「育児介護休業法」のみである。「育児介護休業法」「男女共同参画社会基本法」「次世代育成法」「ドーンセンター」では女性の認知度は有意に高く、全般的に認知度が低い中でも女性の方がやや関心が高い傾向を示している。「ドーンセンター」については、女性を対象にする活動が多いことが反映されているかもしれない。

【図2-3-1】 男女別国や府の政策に関する知識



- a. 男女雇用機会均等法
- b. 育児・介護休業法
- c. 男女共同参画社会基本法
- d. 次世代育成支援対策推進法
- e. 大阪府男女共同参画推進条例
- f. 「男女いきいき・元気宣言」事業者制度
- g. ドーンセンター
- h. ポジティブ・アクション
- i. ワーク・ライフ・バランス
- j. ダイバーシティ・マネジメント

【図2-3-2】 男女別国や府の政策に関する知識（平均値）



1（よく知っている）～4（全く知らない）の平均値。数値が低いほど認知度は高く、高いほど低い。

【国や府への要望でもっとも多いのは、男女とも「両立支援」である。男女のちがいは、男性の「労働時間の短縮等」、女性の「均等な機会・待遇」「出産等によって差別しない」にあらわれる。】

質問 II-2 で大阪府や国への要望を1位から3位まで選択してもらった。1位に選択された項目の中でもっとも多いのは、男女とも「家庭生活との両立支援の充実」で、男性21.1%、女性31.7%が1位に選択している。次に多いのは男性が「労働時間の短縮と休暇制度の充実」（20.0%）、「社内の教育・訓練の充実」（17.6%）であるのに対して、女性は「男女の均等な機会と待遇」（24.2%）、「結婚・妊娠・出産によって差別しないこと」（16.0%）と続く（表2-3）。この二つの項目はほとんど女性によってのみ選択されている。全体的に女性の選択が上記の項目に集中する傾向が強いのに対し、男性は多様な項目に分散する傾向がある。

ここに見る男女の違いは、それぞれが労働市場でどのような立場にあると認識しているかを反映していると考えられる。ジェンダー規範により家事育児介護などの家庭役割を担うものとされてきた女性は労働市場において不利な立場に立たされがちであり、「均等待遇」や「出産等によって差別しない」ことは切実な課題として認識されている。一方男性

【表2-3】 国や府への要望⁶

(%)

	支持率 1 位	支持率 2 位	支持率 3 位
男性 1 位	両立支援 (21. 1)	時短休暇 (20. 0)	教育訓練 (17. 6)
女性 1 位	両立支援 (31. 7)	男女均等待遇 (24. 2)	出産等差別しない (16. 0)
男性 2 位	両立支援 (18. 9)	時短休暇 (17. 0)	教育訓練 (13. 9)
女性 2 位	出産等差別しない (23. 0)	両立支援 (21. 8)	男女均等待遇 (13. 9)
男性 3 位	教育訓練/再就職支援 (14. 7)	時短休暇 (12. 7)	両立支援 (12. 3)
女性 3 位	両立支援 (17. 6)	再就職支援 (16. 1)	時短休暇 (13. 9)

では「労働時間の短縮や休暇の充実」を望む声が強く、過重な長時間労働への懸念が示されているのではないと思われる。

しかし要望の1位の中でも「家庭生活との両立支援」がもっとも多いことは男女に共通であり、女性にとっての「均等待遇」「出産等によって差別しない」、男性にとっての「時短休暇」は仕事と家庭の両立を実現するためのそれぞれの課題として希望されているのではないだろうか。

なお、近年国や地方自治体が力を入れている「再就職支援」の要望は、優先順位は高くはなく、男女ともに3位として選択された項目に登場する。後述するように仕事をいったん辞めてから後日再就職する、というライフスタイルを希望する者が少ないことが、ここにもあらわれていると考えられる。

第4節 企業における男女共同参画の実現についての評価と企業への要望

【全般的に女性の評価がやや厳しく、「労働時間」を除くすべての項目に有意差がみられる。とくに「賃金」「昇進・昇格」「雇用形態」において顕著である】

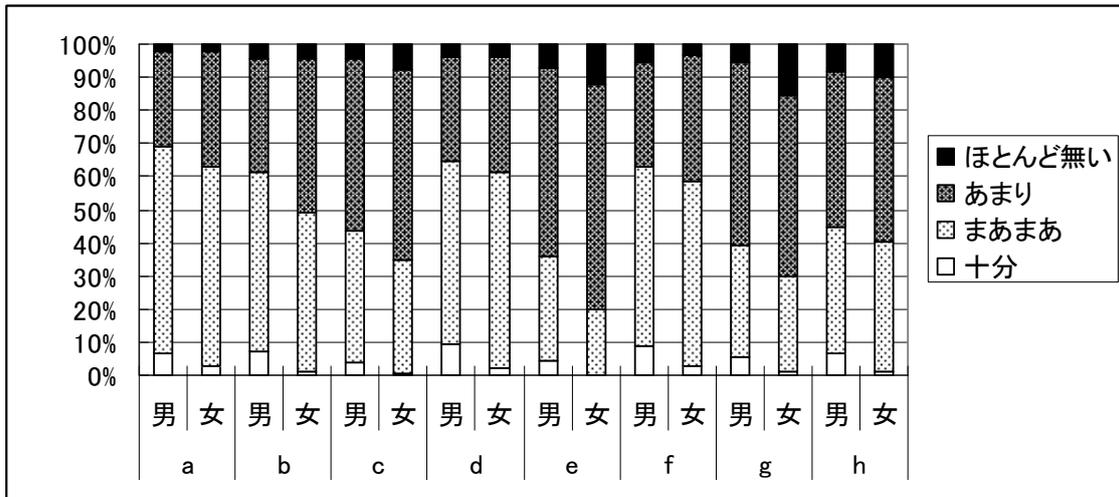
男女とも平均値が2.5以下で、評価が比較的高い項目は、「採用」「教育訓練」「労働時間」の三つである。その他は男女とも平均値は2.5を上回り、しかも男性より女性の方が平均値が高く、評価は厳しい。「賃金」については、男性2.36、女性2.54と、評価が分かれる。男女共同参画がもっとも実現していないとされるのは男女とも「昇進・昇格」であり、それに「雇用形態」が続く。項目の順序は男女ともほとんど同じである(図2-4)。

程度の差こそあれ、男女共同参画に関する企業の課題は何であるかの認識は男女共通であると思われる。

⁶ この表では質問票の選択肢を次のように簡略化している。「両立支援」：家庭生活との両立支援の充実、「時短休暇」：労働時間の短縮と休暇制度の充実、「教育訓練」：社内の教育・訓練の充実、「男女均等待遇」：男女の均等な機会と待遇、「出産等差別しない」：結婚・妊娠・出産によって差別しないこと

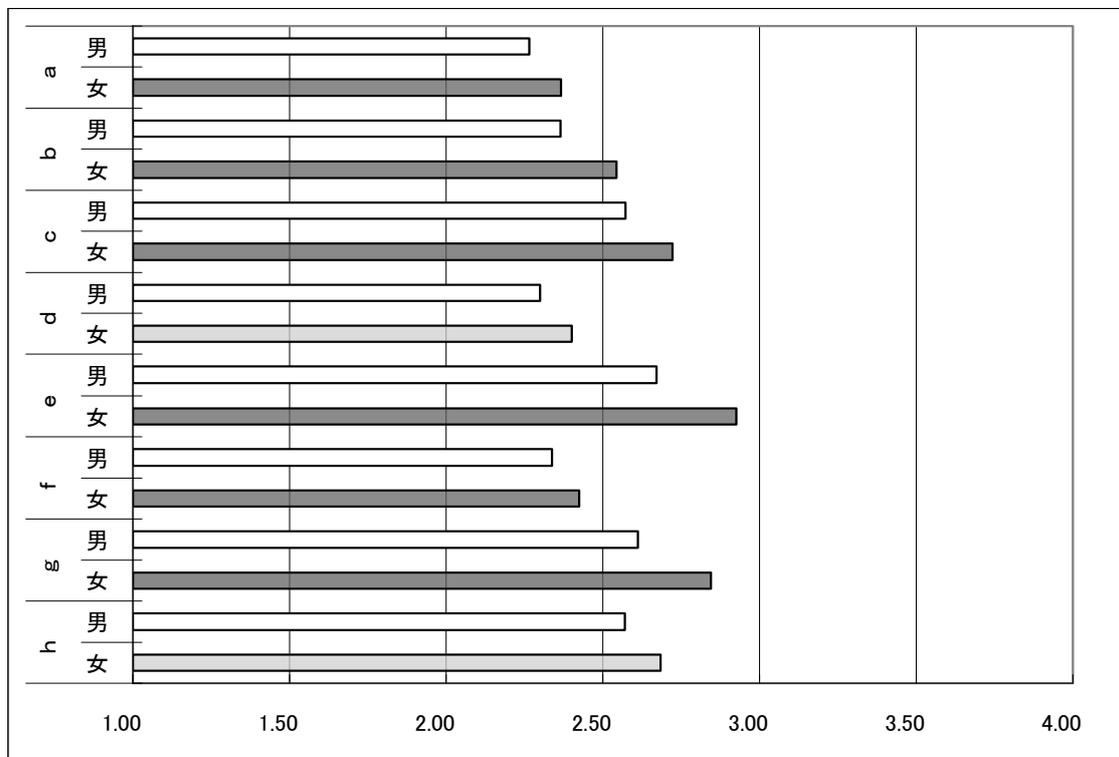
【図2-4】 男女別企業の男女共同参画支援策についての評価

(%)



- a. 採用
- b. 賃金
- c. 仕事の内容
- d. 教育・訓練
- e. 昇進・昇格
- f. 労働時間
- g. 雇用形態 (正規・派遣・パートなど)
- h. セクシュアル・ハラスメント対策

【図2-5】 男女別企業の男女共同参画支援策についての評価 (平均値)



1 (十分実現されている) ~ 4 (ほとんどされていない) の平均値。数値が低いほど評価は高く、数値が高いほど評価は低い。

【企業への要望は、男性では「社内の教育・訓練」「労働時間の短縮等」「両立支援」、女性では「両立支援」「均等待遇」「出産等差別しない」が多い】

国や府に対する要望とよく似ているが、企業に対しては男性の「時間休暇」「教育訓練」の要望がより強く出ている。「柔軟な雇用」は2位では女性に、3位では男女に登場する。ここでも「均等待遇」「出産等差別しない」は女性の側にしか出てこない。一方「教育訓練」は女性においては低い(表2-4)。「教育訓練」以前の課題が山積みという認識なのかもしれない。

【表2-4】 企業への要望⁷ (%)

	支持率1位	支持率2位	支持率3位
男性1位	教育訓練/時短休暇(21.4)	両立支援(20.8)	柔軟雇用(15.3)
女性1位	両立支援(31.2)	男女均等待遇(26.7)	出産等差別しない(12.1)
男性2位	両立支援(19.6)	教育訓練(18.2)	時短休暇(16.5)
女性2位	出産等差別しない(22.7)	両立支援(20.6)	柔軟雇用(15.8)
男性3位	柔軟雇用(17.1)	時短休暇(16.5)	教育訓練(15.2)
女性3位	柔軟雇用(17.9)	再就職支援(17.0)	時短休暇(16.1)

第5節 就労と個人生活についての希望

【男女とも「やりがい」によって就職を決める。「賃金」「労働時間」を重視する傾向は男性が強く、「家庭生活との両立支援」は女性が強い】

1位は男女とも「やりがい」が最多で、男性55.5%、女性52.4%である。つづいて男性は「賃金」17.2%、女性は「職場の雰囲気」16.1%である。2位は男女とも「賃金」が多くなるが、女性の「両立支援」13.1%も見過ごせない。男性の3位には「労働時間」(13.5%)が登場する(表2-5)。

⁷ この表では質問票の選択肢は次のように簡略化されている。「柔軟雇用」:柔軟な雇用形態(退職後再雇用する制度、パートから正規雇用への転換制度など)。その他の項目の略記については6頁注2を参照。

さらに、表には入れられなかったが、3位の4番目には男女とも「勤務地」(男性12.0%、女性12.8%)が新たに浮上する。「勤務地」に対する考慮は男女ともに同じ程度である。仕事にはやりがいを求めながら、個人生活も大事にしようとする傾向のあらわれであろう。すでに見たように、女性だけでなく、男性からも「家庭生活との両立支援」を国や府、企業に望む声が非常に強いこととも一致する。なお2007年4月から施行された改正男女雇用機会均等法では、コース別雇用管理における総合職の募集・採用にあたり、転居を伴う転職に応じることができることを要件とすることは、間接差別として禁止されることになったが、これは両立支援として必要な方策であろう。

【表2-5】 就職を決めるさいに重要なこと⁸ (%)

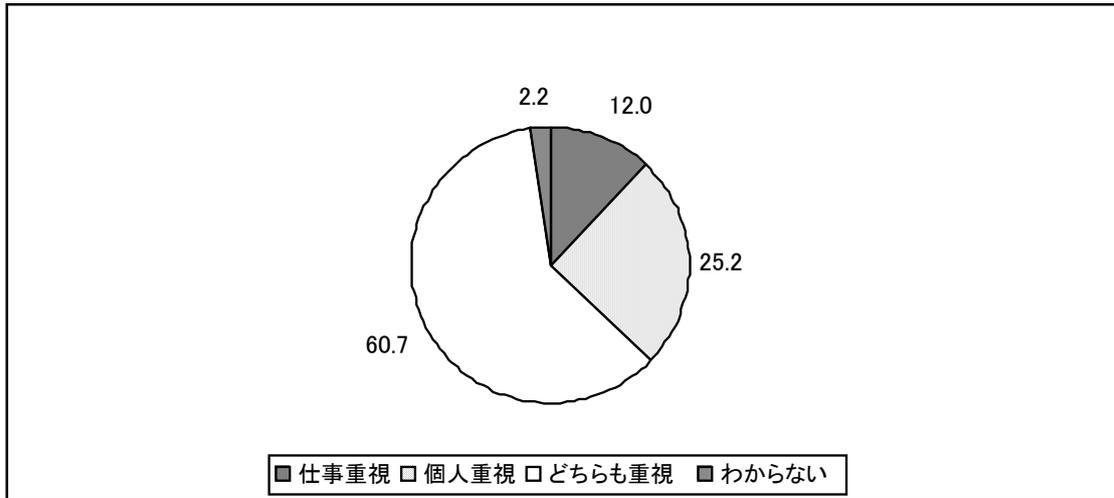
	支持率1位	支持率2位	支持率3位
男性1位	やりがい (55.5)	賃金 (17.2)	公平な評価 (2.9)
女性1位	やりがい (52.4)	職場の雰囲気 (16.1)	賃金 (7.6)
男性2位	賃金 (28.9)	職場の雰囲気 (20.4)	やりがい (12.9)
女性2位	賃金 (22.0)	職場の雰囲気 (20.4)	やりがい (14.3)
男性3位	賃金 (16.9)	職場の雰囲気 (14.7)	労働時間 (13.5)
女性3位	職場の雰囲気 (18.3)	賃金 (15.9)	両立支援 (13.1)

【仕事と個人生活の優先順位は、男女とも「どちらも」が圧倒的に多いが、女性に比べて男性はやや分散する傾向がある】

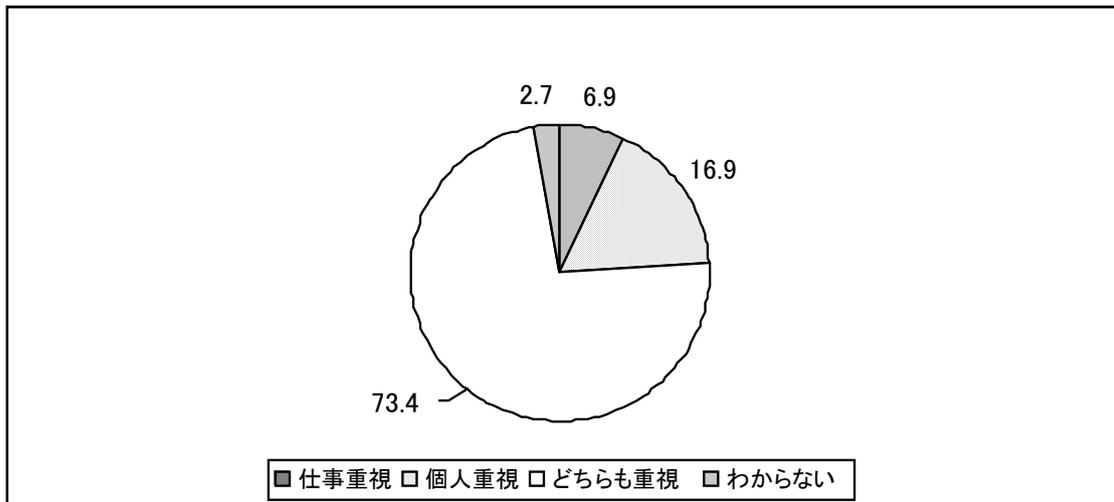
図2-6、図2-7のように、男性の60.7%、女性の73.4%が「どちらも」と回答している。仕事と個人生活の二者択一は男女とも困難だということであろう。次に多いのは男女とも「個人重視」(男性25.2%、女性16.9%)で、とくに男性に顕著である。「仕事重視」は男性12.0%、女性6.9%で、こちらも男性に多い。つまり女性の回答が「どちらも」に集中する傾向が強いのに対し、男性の回答はやや分散している。しかし男女とも大多数は「どちらも」と回答しており、いずれかを優先することは困難であると考えている。

⁸ この表では質問票の選択肢を次のように簡略化している。「公平な評価」：仕事への公平な評価

【図2-6】 仕事と個人生活のバランス (男性) (%)



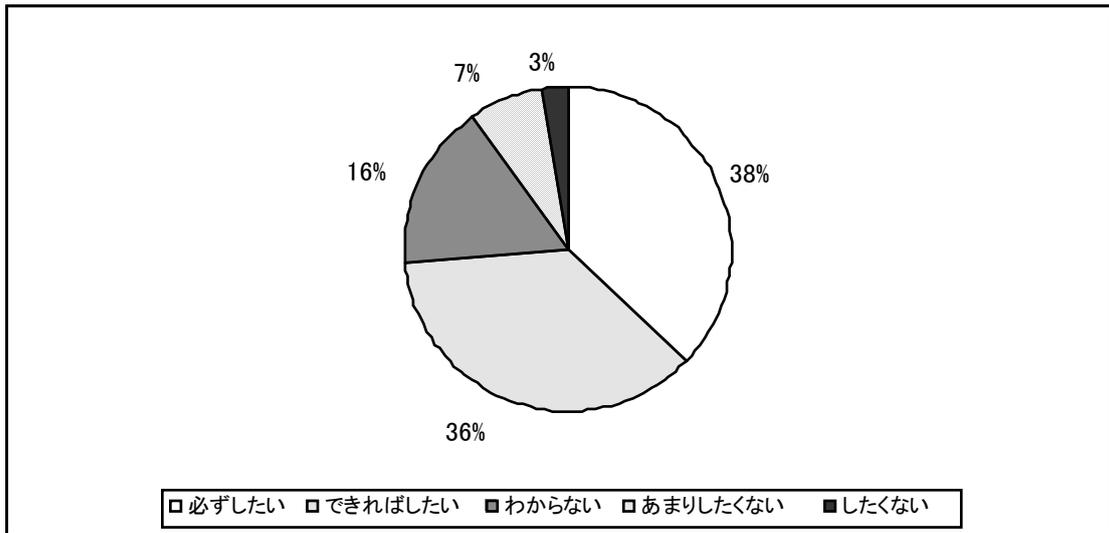
【図2-7】 仕事と個人生活のバランス (女性) (%)



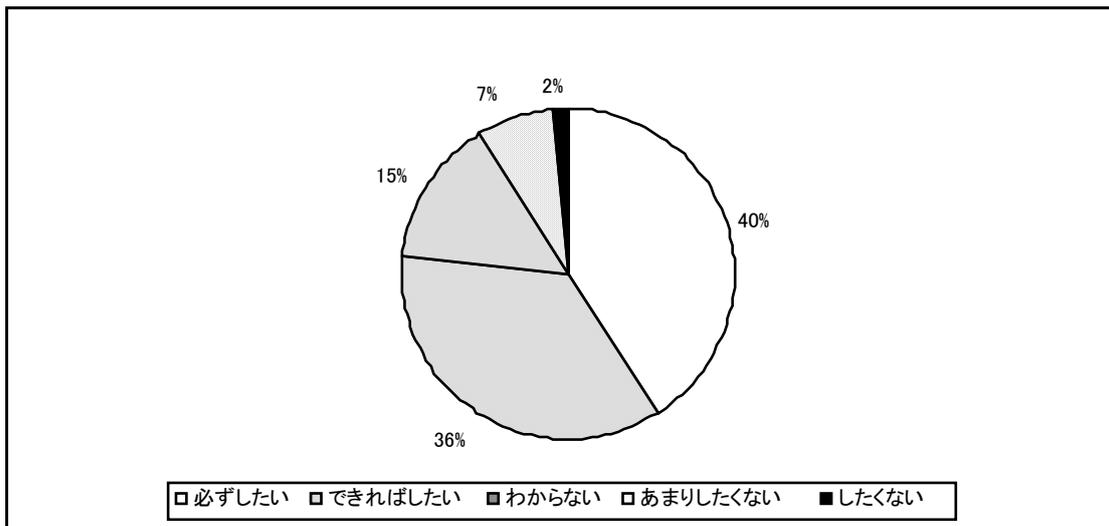
【結婚希望については、男女に差はなく、「必ずしたい」と「できればしたい」を合計すると、男女とも7割以上が希望している】

「必ずしたい」「できればしたい」の合計は、男性の73.5%、女性76.6%である。「あまりしたくない」「したくない」の合計は、男性10%、女性9%である。全般的傾向には男女差は見られない(図2-8、図2-9)。

【図 2 - 8】 結婚希望（男性） (%)



【図 2 - 9】 結婚希望（女性） (%)



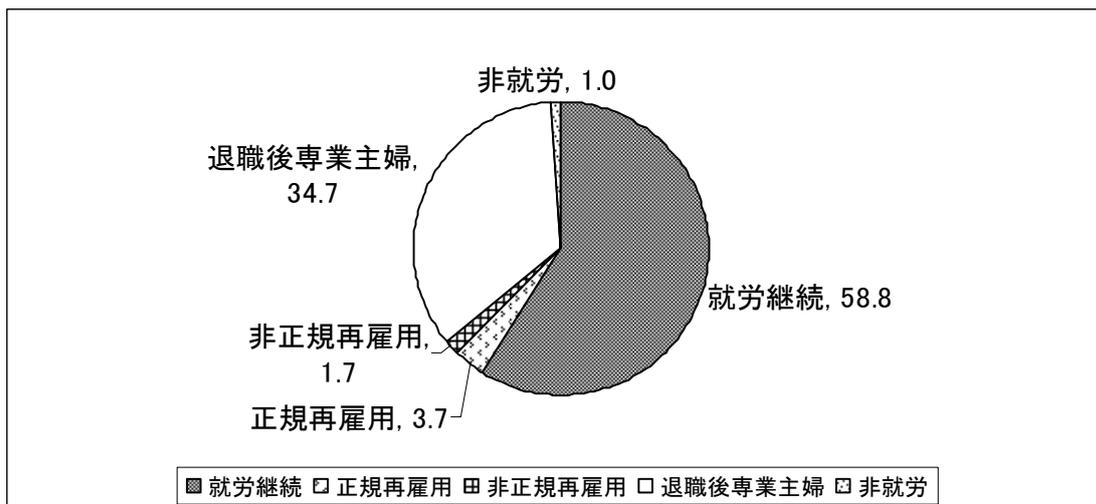
国立社会保障人口問題研究所が実施した『第 13 回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 独身者調査』（2006 年）では、結婚する意思をもつ未婚者は男女とも 9 割程度である。また「一生結婚するつもりはない」は男性 7.1%、女性 5.6%である。本調査でも全国的傾向よりはやや低いが、結婚の意思のある者が男女とも 7 割から 8 割弱と、大多数を占めている。一方前掲『結婚と出産に関する全国調査：独身者調査』の「一生結婚するつもりはない」に対応する「したくない」は男性 3%、女性 2%ときわめて少数にとどまっている。

【理想のライフコースについては男性の 48.5%が妻の就労継続を望み、女性の 58.8%が自分の就労継続を望んでいる】

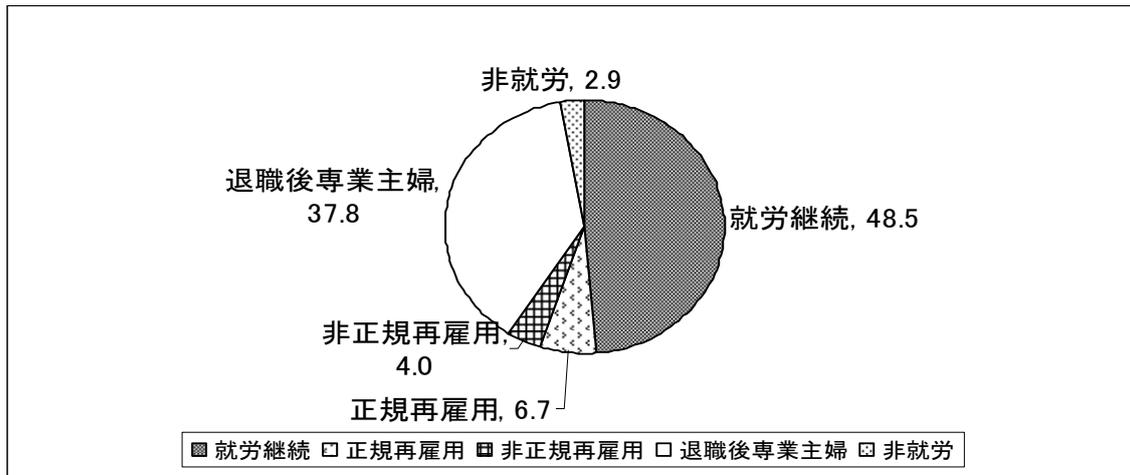
男女とも女性の理想のライフコースとしては「就労継続」がもっとも多い。次に多いのは、「出産退職」で、男性の 27.7%がパートナーの、女性の 29.6%が自分の「出産退職」を選択している。「男性は仕事、女性は子育て」という性別役割を支持する者もかなり多いことがうかがわれ、就労継続志向と性別役割志向に両極分解しているように見える。正規にせよ非正規にせよ、再雇用の選択は男女とも非常に少ない。就職せずに専業主婦（夫）という選択も同様である。なお、男性については、男女とも 95%以上が「就労継続」である（図 2-10、図 2-11）。

前掲『出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 独身者調査』（国立社会保障人口問題研究所 2006 年）では、女性の理想のライフコースとしては再就職がもっとも多く、続いて「両立」「専業主婦」となっている。男性が期待する女性のライフコースでも「再就職」「両立」「専業主婦」の順である。しかし「両立」は男女ともに増え続けており、女性の 30.3%、男性の 28.2%が「両立」を選んでいる。一方専業主婦は女性の 19.0%、男性の 12.5%と、とくに男性の回答で激減している。本調査では中断再就職を選択した者が非常に少なく、その分女性の就労継続、専業主婦ともに多くなっている。女性が出産育児退職をして、その後に再雇用というコースは全国調査では今ももっとも支持されているが、本学では男女ともに学生たちの希望するコースではなくなっているようである。

【図 2-10】 女性の理想のライフコース (%)



【図 2-1 1】 男性がパートナーに望むライフコース (%)



【結婚したくない理由は男性は「扶養責任」、女性は「仕事継続困難」に違いが出る】

すでに見たように結婚したくない者は男女とも1割以下と非常に少ないが、その理由はもっとも多いのが男女とも「自由に使える時間・お金が少なくなる」、つづいて「やりたいことが制約される」である。

男女のちがいは次にあらわれており、1位の3番目が男性は「扶養責任」の15.7%、女性は「仕事継続困難」「配慮が面倒」で、いずれも14.8%である。「配慮が面倒」は男性においても13.7%と、「扶養責任」につづいて高い。男女のちがいは、ジェンダー規範が男女に求める異なる役割への抵抗として現れている。

【表 2-6】 結婚したくない理由⁹ (%)

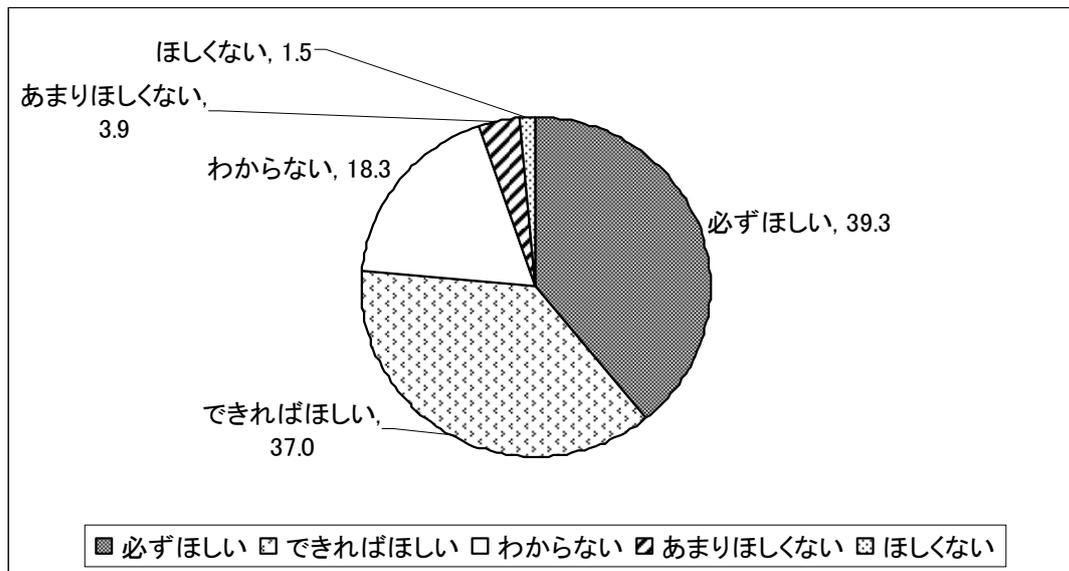
	支持率 1 位	支持率 2 位	支持率 3 位
男性 1 位	自由な金・時間 (35.3)	制約される (21.6)	扶養責任 (15.7)
女性 1 位	自由な金・時間 (25.9) 制約される (25.9)	仕事継続困難 (14.8) 配慮が面倒 (14.8)	扶養責任 (7.4)
男性 2 位	制約される (32.0)	扶養責任 (20.0)	配慮が面倒 (12.0) 自由な金・時間 (12.0)
女性 2 位	制約される (41.7)	自由な金・時間 (29.2)	仕事継続困難 (8.3) 配慮が面倒 (8.3)
男性 3 位	自由な金・時間 (22.4)	制約される (20.4)	配慮が面倒 (18.4)
女性 3 位	配慮が面倒 (36.4)	制約される (18.2)	自由な金・時間 (13.6)

⁹この表では質問票の選択肢を次のように簡略化している。「自由な金・時間」：自由に使える時間・お金が少なくなる 「制約される」：やりたいことが制約される 「仕事継続困難」：仕事がしづらくなる・やめなければならない 「配慮が面倒」：配偶者の考えに配慮することが煩わしい 「扶養責任」：家族扶養の責任が生まれる

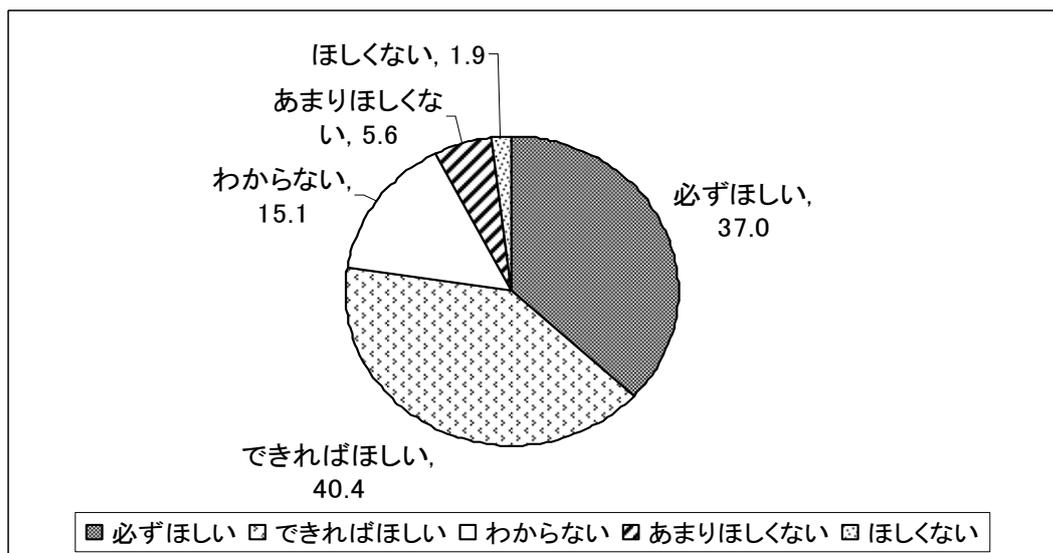
【子どもを希望するかどうかは男女に有意差なく、75%以上が子どもを希望している】

図2-12、図2-13からわかるように、「必ずほしい」と「できればほしい」を合計すると、男性の76.3%、女性の77.4%が子どもを希望している。一方「あまりほしくない」と「ほしくない」の合計は、男性5.4%、女性7.5%と、結婚について「あまりしたくない」と「したくない」の合計よりやや少ない。

【図2-12】 子どもの希望（男性） (%)



【図2-13】 子どもの希望（女性） (%)



第6節 ジェンダーに関する意識

【性別分業意識には女性の7割以上が反対だが男性は賛成が多数で、反対は4割強である。幼児期の母親の育児には男女とも6割以上、父親の育児参加には9割以上が賛成である】

性別分業については、男性の57.0%が「賛成」あるいは「どちらかといえば賛成」と答えている。「どちらかといえば反対」「反対」は、42.9%である。一方女性では「賛成」「どちらかといえば賛成」が29.5%、「どちらかといえば反対」「反対」が70.4%に達している。とくに34.1%が明確に「反対」と答えている。

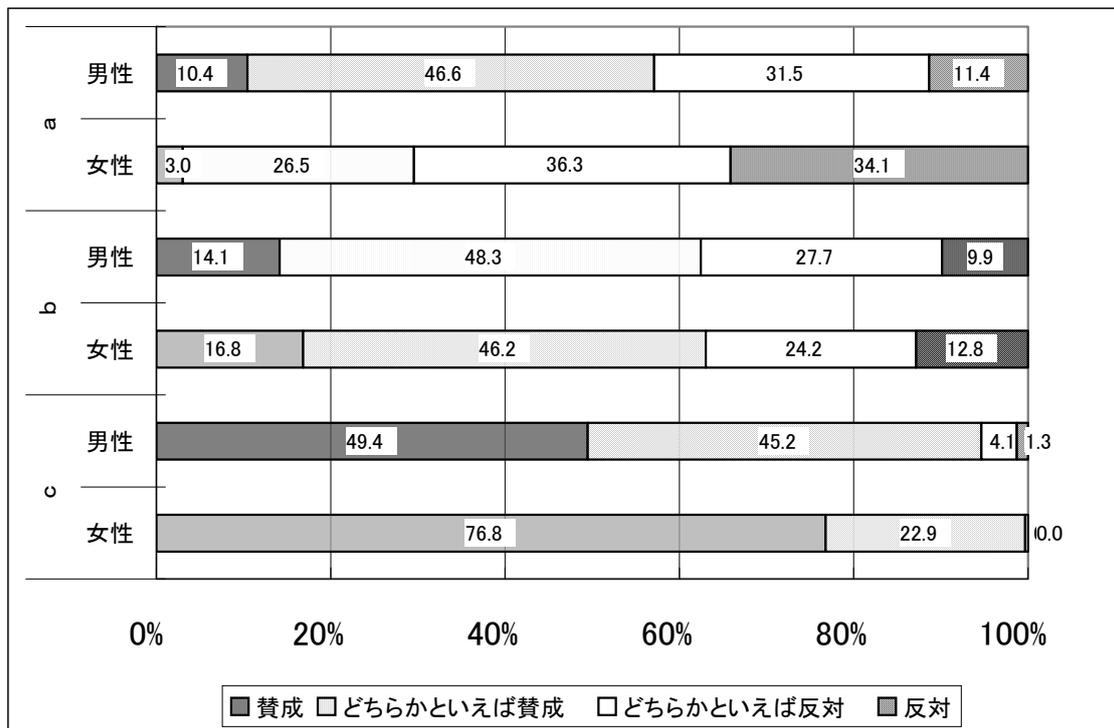
平成16年『男女共同参画社会に関する世論調査』（内閣府大臣官房政府広報室）によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、反対する人々は調査を重ねるごとに増加しており、平成16年版では女性の53.8%、男性の43.2%が、「反対」「どちらかといえば反対」と回答している。また大阪府が平成16年に実施した府民意識調査によれば、女性の33.7%が「同意しない」と回答し、「どちらかといえば同意しない」と合わせると、55.4%が反対している。男性で反対する者は合わせて46.2%である（『大阪府男女共同参画データBOOK』2006）。本調査では男性の回答は、世論調査とほとんど同じであるが、大阪府の府民意識調査に比べてやや低いくらいである。一方女性は反対する者が圧倒的に多く、男女の意識のギャップは本調査ではかなり大きいと言えよう。

「子どもは小さいときは母親がめんどうをみるべきだ」に関しては、男女とも賛成が多く、「賛成」「どちらかといえば賛成」が男性で62.4%、女性の63.0%である。積極的な「賛成」は少なく、男女いずれも「どちらかといえば賛成」が5割近くを占めている。

「父親が育児に参加すべきだ」に関しては、男性の94.6%、女性の99.7%が「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答している。しかし男性の回答は「賛成」が49.4%にとどまり、「どちらかといえば賛成」が45.2%を占めているのに対して、女性の回答は「賛成」が76.8%で、男性に比べて女性の方がより積極的な同意を示している。

【図 2-14】 各意見に対する支持率

(%)



- a 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」
- b 「子どもが小さい時は、母親が面倒をみるべきだ」
- c 「父親が育児に参加できるようにするべきだ」

第 7 節 職業意識と将来の生活

【男女ともひとつの職場で組織に所属して働くことを希望する者が多いが、男性では転職や独立の希望も 3 割近くある】

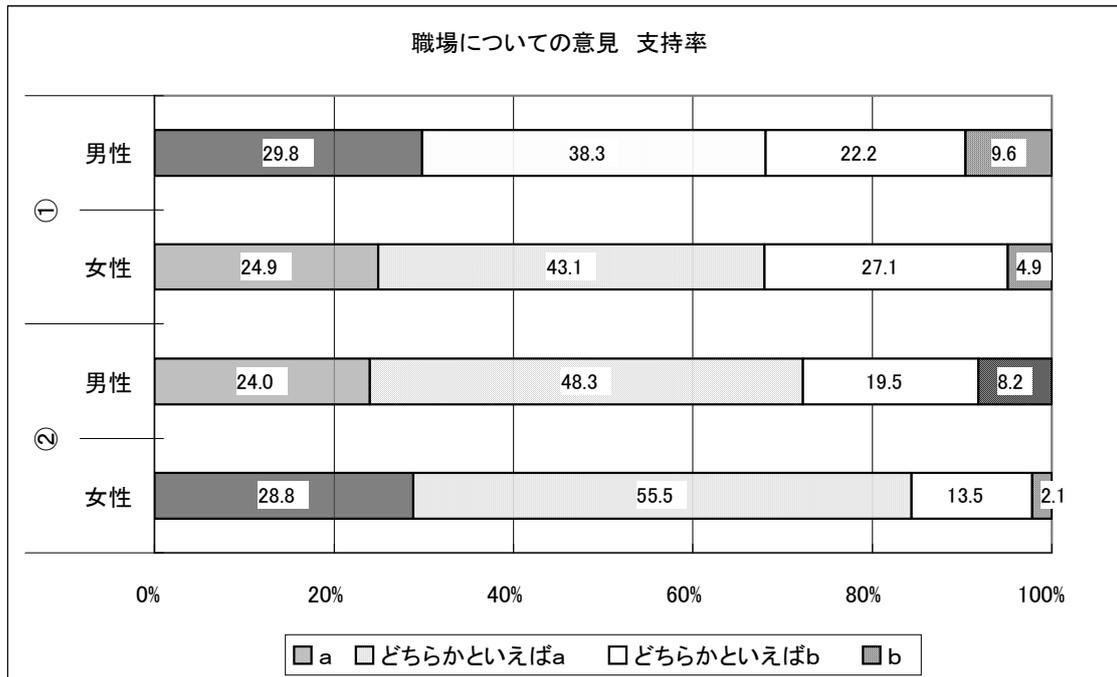
転職については、男女ともに消極的で、「ひとつの職場」「どちらかといえばひとつの職場」を男性の 68.1%、女性の 68.0%が選択している（図 2-15）。

独立についても、「組織に所属」「どちらかといえば組織に所属」が男性の 72.3%、女性の 84.3%に選択されている。「独立」の積極的希望者は男性の 8.2%、女性の 2.1%にすぎない。しかし「どちらかといえば独立」と合わせると、男性の 27.7%、女性の 15.6%となる。国や府への要望で、男性の回答には「起業支援」が第 3 位で 12%選択されていることも合わせて、独立志向については男女差がかなり大きい。

いずれにせよ、ひとつの職場で組織に所属して働くことを希望する傾向が強いことは男女に共通している。

【図 2-15】 職場についての意見 支持率

(%)



- ① a 「一つの職場でずっと働きたい」 b 「必要があれば積極的に転職する」
 ② a 「組織に所属して働きたい」 b 「独立して働きたい」

【将来の生活についての不安を持つ比率は男女とも高いが、「大いにある」「ある」の合計は男性の約8割、女性の約9割で、女性のほうが有意に高い】

将来の不安について1:「大いにある」～4:「ほとんどない」から選択してもらった結果の男女別集計(図2-16)によれば、女性の「大いにある」「ある」の合計は89.8%におよび男性の78.4%より10ポイント以上高い。回答の平均値は女性が1.78、男性が1.96で、女性のほうが有意に高い。

不安の内容(複数回答)は、男女とも「生計」が最も多く、男性の85.6%、女性の81.2%が選択している。2番目に多いのは男性では「健康」(35.1%)、女性では「子ども」(40.8%)である。3番目は男女とも「結婚」で、男性は14.6%、女性は17.4%である。女性は「介護」の28.1%がそれに続く。男性は「子ども」(25.2%)、「介護」(24.0%)の順である(図2-17)。

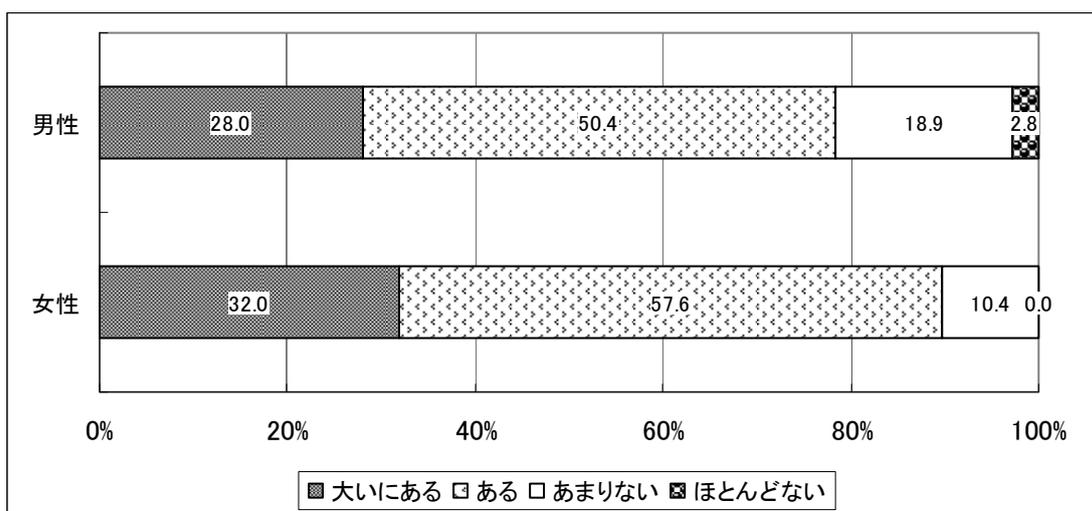
「生計」の選択は男性のほうが多い。女性では「生計」の次に「子ども」が続く。男性

の2番目は「健康」で、男女とも3位は「結婚」である。

男性は「生計」が多く、女性は「子ども」「結婚」が多いことから、不安の内容は性別役割を反映したものとなっていることがわかる。男性は生計を立てなければならないことへの、女性は結婚して子どもをもつことへの不安が強く出ている。しかし女性の場合も最多は「生計」である。

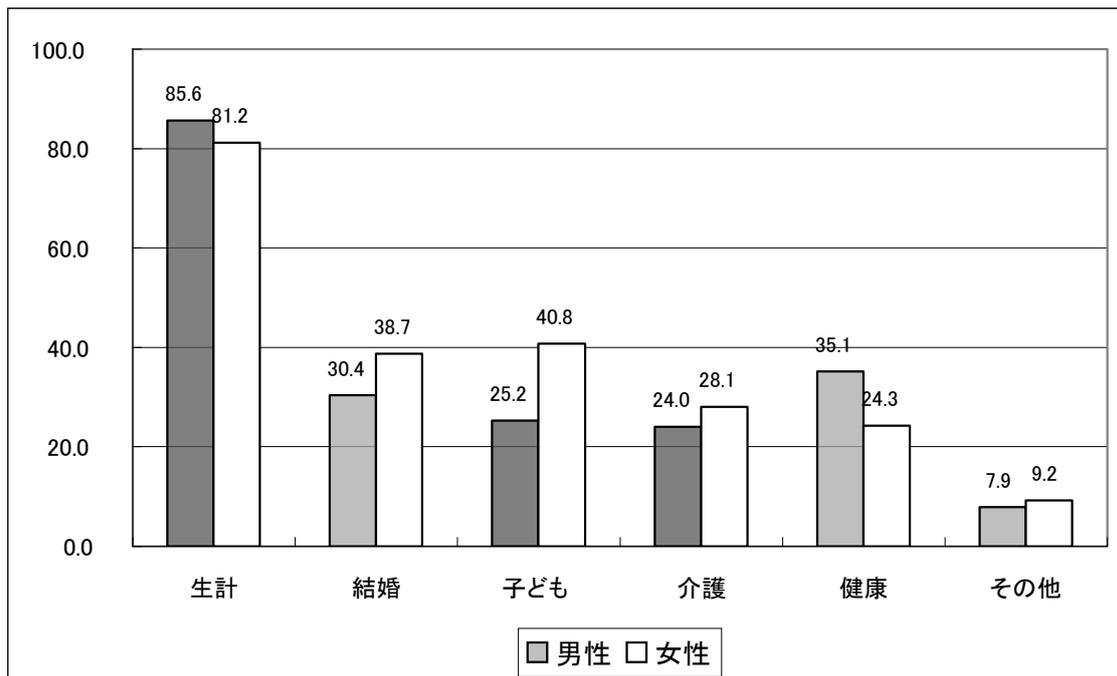
男性の回答で2番目に多い「健康」は、どのような不安であるのかは、今回の調査からは具体的に把握することはできない。ただ、既に見たように仕事と家庭生活の両立を重視する傾向は男女とも強く、そのための国や府、企業への要望として、男性は「労働時間の短縮」を選択する傾向が強く出ている。男性の健康不安は近年労働時間の長時間化がさらに進行していることへの懸念ではないかとも考えられるのである。

【図2-16】 将来の不安 (％)



【図2-17】 不安の内容

(複数回答)



第8節 自由記述について

本調査では、就業支援として大学に要望することを自由に書いてもらった。すべての回答が巻末に添付されている。「もっと情報がほしい」、「もっと就職支援に力を入れてほしい」という声が多かった。「そもそも大学が就職支援活動を行っていること自体が十分に知られていない」との回答もあった。「企業の話聞く機会をもっと作ってほしい」、「企業から女性の社員も呼んでほしい」等の希望や、女子学生の就職活動への配慮を要望する声もあり、大学の就職支援活動には数多くの課題が示されたと思う。大学にはこうした学生の声に応える積極的な支援活動が求められている。

とくに2007年度に中百舌鳥キャンパスへ移転することになっていた旧カリ女子大学生の不安が多く書き込まれていた。大仙キャンパスでの大阪女子大学の就職支援活動と同様のサポートが中百舌鳥キャンパスで得られるかどうかについての不安がかなり大きかったのではないと思われる。学生のニーズに即したきめ細かい対応が目指される必要があるだろう。

第9節 まとめ

回答の多くについて、有意な男女差がある。それは仕事や結婚についてのジェンダー規範が私たちの社会において根強く存在し、それが学生の就業意識に強く影響していることによるものと考えられる。多くの学生が男女ともに仕事と家庭を両立できるライフスタイルを希望しており、そのためには女性と男性では異なる課題があるという認識、すなわち女性にとっては「男女の均等待遇」「結婚出産等で差別されないこと」、男性にとっては「労働時間の短縮、休暇の充実」が重要課題として認識されていることがわかる。

事実日本では、雇用機会均等法や育児休業法の改正にもかかわらず、出産を機に7割もの女性が職場を去る状況が続いている。また男性の長時間労働は相当に深刻であり、家庭責任の分担が困難な状況である。その意味では政策は必ずしも効果をあげておらず、人々のニーズとのギャップについても、あらためて検討すべきなのではないかと思われる。

国や政府による政策について学生の知識は全般的に非常に乏しく、教育や周知の必要性は明らかであるが、その一方、自らの将来の仕事と生活を考える際の判断や希望は、こうした現状と政策のギャップをかなりの確に捉えているのではないかと思われる。

ジェンダー意識に関しては、性別役割分業意識、乳幼児期育児に関する母親規範、父親の育児参加についてたずねてみたが、「子どもが小さい時は母親がめんどろを見るべきだ」という意見は男女ともに広く支持されている一方、父親の育児参加もまた、圧倒的多数の男女の指示を得ている。このことから、「育児に関しては男女ともに関わるべきである」という意識が強いことがうかがわれる。しかしその一方で、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」という性別役割意識を支持する傾向はとくに男性に強くあらわれているが女性は7割以上が反対しており、男女の意識のギャップがもっとも突出してあらわれているのである。

一方、有意差が見られない項目も少なくない。たとえば、結婚希望、就職希望、両立支援の希望、子ども希望、将来の生計についての強い不安、などである。また上述のように育児における母親の重要性、父親の育児参加の必要性、などの意識も共通である。

学生の多数はジェンダー平等な価値観を持ち、男女ともに結婚して子どもを持つことに肯定的な傾向が非常に強く、育児等の家族生活を大切にしたいと考えている。とはいえ仕事を軽んじているわけではなく、やりがいを求める傾向も男女に共通である。しかし現状では個人生活と仕事のどちらかを犠牲にする生活にならざるをえないのではないかという不安を持ち、男性では「健康」、女性では「結婚」「子ども」にも強い不安を感じている。彼らの不安は彼らの価値観と現状のミスマッチから来ていると考えられる。実際彼らの要望は、男女ともに、両立支援が非常に強く、女性では職場の平等を求める「均等待遇」や「結婚等の差別」が、男性では、より家庭生活にコミットすることを可能にする「時間短縮」を切実に求めるものとなっている。

転職、起業などの希望よりも、ひとつの職場でやりがいのある仕事をしたいという希望

を男女とも持っている。しかしながら、将来の生計への彼らの強い不安は、それがかなえられることが困難であるという現状認識の反映でもある。

女性の就労継続を希望する者が最多であるが、出産退職希望も少なくない。『平成16年度女性雇用管理基本調査』（厚生労働省）によれば、平成16年の育児休業取得率は女性の70.6%であるということであるが、『大阪府男女共同参画データBOOK』（大阪府生活文化部男女共同参画課 2006年）にも解説されているように、第一子出産1年前に職業に就いていた母親のうち、約7割は出産半年後に無職になっている。したがって実際に育児休業を取得しているのは、残る3割のうちの7割、すなわち2割程度でしかないのである。

近年年齢階級別女性労働力率の推移において、M字の底が上がってきていることはよく知られているが、労働政策研究・研修機構の労働政策研究報告書『仕事と生活の両立―育児・介護を中心に』（2006）は、M字の底をあげているのが、出産育児期に就労継続できる女性が増えたからではなく、晩婚化未婚化によって出産せずに就労継続する女性が増えたからであることを指摘し、分析結果の概要を以下の4点に要約している。

- ① 出産せずに仕事を続ける女性が増加する一方で、出産する女性の多くは今日でも退職しており、女性は仕事か育児かの二者択一状況に置かれている。
- ② 男性の育児休業取得ニーズは高いが、仕事を休んだり、調整したりしてまで家事・育児にかかわる男性は極めて稀である。
- ③ 労働者の多くが介護休業のニーズを持っているにも拘わらず、その取得はほとんど進んでおらず、多くの場合、有給休暇や欠勤で対応している。
- ④ こうした状況を克服するには、企業や家庭や地域社会による支援が柔軟かつ有機的に連携できるような支援体制の構築が重要である。（「研究結果の要旨 1 分析結果の概要」）

本調査は学生が対象であり、介護問題には触れることができなかったが、女性の就労や育児などの家庭生活に関して今回明らかにできた学生の現状認識は、このような調査結果にほぼ一致していると言えるだろう。彼らの多数が「仕事と家庭の両立」を希望しているが、さまざまな政策努力にもかかわらず、上述のように現状では両立は困難な状況がなかなか改善されないままである。希望するライフコースの選択可能性と将来への不安は密接に関わっており、男性8割、女性9割以上という不安の高さは国や府、企業への彼らの要望の切実さをあらわしているようにも思われるのである。

とくに注目しなければならないのは、「両立」の希望も、将来への不安も男性以上に女性のほうが高率であることだ。女性の性別役割意識は男性に比べて大きく変化し、彼女らにとって結婚は必ずしも生計の手段とは言えない。男性の意識とのギャップや、政策や企業の対応とのミスマッチは男性以上に女性にとって負担となっているのではないだろうか。

しかし男性も多数は女性と同様に「両立」を望んでおり、男女共同参画の推進は男女学生の就業にとって不可欠の課題であると言えよう。

参考文献

- 大阪府生活文化部男女共同参画課（2006）『大阪府男女共同参画データBOOK』
- 厚生労働省（2005）『平成16年女性雇用管理基本調査』
- 国立社会保障人口問題研究所（2006）『第13回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 独身者調査』厚生統計協会
- 内閣府大臣官房政府広報室（2004）『男女共同参画社会に関する世論調査』
- 内閣府男女共同参画局（2006）『平成18年版男女共同参画白書』
- 労働政策研究・研修機構（2006）『仕事と生活の両立—育児・介護を中心に—』
（労働政策研究報告書 No. 64）

（担当：伊田）

おわりに

ようやく調査報告の完成にこぎつけることができた。受託期間は昨年11月から今年3月までのわずか5ヶ月というたいへん厳しいスケジュールの下で、全学から900票近い回答を回収し、集計・分析を行うことができたのは、ひとえに学内外の多くの方々の協力によるものである。とりわけ真摯な回答を寄せてくださった学生みなさんに、あらためて感謝したい。

本調査によって、学生たちの就労と将来の生活に関する意識と課題を明らかにすることができた。しかし多くの学生男女が希望する「仕事と家庭の両立」が今日なお実現の困難な課題であり続けていることは、日本における政策対応が十分な成果をあげてきたとは言いがたい現状を示している。多くの学生が、言わば「男女共同参画型」のライフコースを希望しているが、にもかかわらず、その実現に明るい見通しを持ちにくい、という現状に、本調査を通じて焦点を当てることができた。若い人々が将来の生活に希望が持てる社会の実現には、男女共同参画は不可欠の課題であることが、あらためて確認できたと思う。国や府、企業のさらなる取り組みを願ってやまない。

同時に、学生が就労支援として大学に求められている課題も、明らかにすることができた。学生は様々な希望と不安をかかえながら、現行制度や政策に関する知識が乏しい。こうした知識は、就職を決め、仕事を継続していく上で必要不可欠であるが、そのような知識の提供を大学は心がける必要があるのではないだろうか。そもそも大学の就職支援活動自体について、学生はあまり知らない。大学は学生のニーズ調査や就職支援活動の広報に努める必要がある。また学生が直接企業の方々と交流する機会を増やしていく努力も求められている。とくに現状では不利な立場に立たざるをえない女子学生のニーズに配慮することが重要であると思われる。

短期間での突貫工事的スケジュールゆえに、分析には不十分な点が少なくない。お気づきの点などがあれば、是非忌憚のないご意見をお寄せいただきたい。

最後に本調査にご協力くださった部局長会議の方々、各部局の多くの教員の方々、事務職員の方々、お手伝いくださった大学院生の方々、そして真摯に回答してくださった多くの学生みなさんに、心から御礼申し上げるとともに、こうした調査の機会を提供してくださった大阪府男女共同参画課のご配慮に感謝する。

度数分布表

I 基本事項

1.性別

	N	%
男性	556	62.7
女性	331	37.3
合計	887	100.0

2.学部

	N	%
女子大理	39	4.4
女子大人社	65	7.4
府大総科	20	2.3
社福	63	7.2
経済	165	18.7
工	383	43.5
府大理	30	3.4
農	27	3.1
看護	5	0.6
人間社会	76	8.6
生命環境	8	0.9
合計	881	100.0

2.学年

	N	%
1年	186	21.1
2年	90	10.2
3年	513	58.3
4年生以上	52	5.9
修士課程	39	4.4
合計	880	100.0

3.年齢の分布

	N	%
18歳	47	5.3
19歳	113	12.8
20歳	170	19.2
21歳	266	30.1
22歳	173	19.6
23歳	62	7.0
24歳	28	3.2
25歳～29歳	18	2.0
30歳以上	7	0.8
合計	884	100.0

4.出身地域

	N	%
近畿	664	74.9
近畿以外	202	22.8
国外	20	2.3
合計	886	100.0

5.卒業後の進路希望

	N	%
就職	483	54.9
進学	301	34.2
未定	82	9.3
その他	13	1.5
合計	879	100.0

6.将来のためにしていることまたはしようと思っていること

①1バイト

	N	%
行っていない	299	37.7
行っている	494	62.3
合計	793	100.0

②資格取得

	N	%
行っていない	324	40.9
行っている	469	59.1
合計	793	100.0

③セミナーや講習会への参加

	N	%
行っていない	452	57.0
行っている	341	43.0
合計	793	100.0

④企業訪問

	N	%
行っていない	652	82.2
行っている	141	17.8
合計	793	100.0

⑤インターンシップの利用

	N	%
行っていない	633	79.8
行っている	160	20.2
合計	793	100.0

⑥その他

	N	%
行っていない	728	91.8
行っている	65	8.2
合計	793	100.0

II 大阪府と国による取り組みや関連用語について

1.各項目について内容を知っていますか

a.男女雇用機会均等法

	N	%
よく知っている	70	7.9
まあまあ知っている	550	61.9
名前をきいたことはある	249	28.0
全く知らない	19	2.1
合計	888	100.0

b.育児・介護休業法

	N	%
よく知っている	41	4.6
まあまあ知っている	500	56.3
名前をきいたことはある	290	32.7
全く知らない	57	6.4
合計	888	100.0

c.男女共同参画社会基本法

	N	%
よく知っている	17	1.9
まあまあ知っている	202	22.7
名前をきいたことはある	379	42.7
全く知らない	290	32.7
合計	888	100.0

d.次世代育成支援対策推進法

	N	%
よく知っている	6	0.7
まあまあ知っている	55	6.2
名前をきいたことはある	191	21.5
全く知らない	636	71.6
合計	888	100.0

e.大阪府男女共同参画推進条例

	N	%
よく知っている	5	0.6
まあまあ知っている	22	2.5
名前をきいたことはある	151	17.0
全く知らない	709	79.9
合計	887	100.0

f.「男女いきいき・元気宣言」事業者制度

	N	%
よく知っている	4	0.5
まあまあ知っている	14	1.6
名前をきいたことはある	79	8.9
全く知らない	789	89.1
合計	886	100.0

g.ドーンセンター

	N	%
よく知っている	16	1.8
まあまあ知っている	47	5.3
名前をきいたことはある	74	8.3
全く知らない	750	84.6
合計	887	100.0

h.ポジティブ・アクション

	N	%
よく知っている	8	0.9
まあまあ知っている	26	2.9
名前をきいたことはある	142	16.0
全く知らない	710	80.1
合計	886	100.0

i.ワーク・ライフ・バランス

	N	%
よく知っている	4	0.5
まあまあ知っている	24	2.7
名前をきいたことはある	126	14.2
全く知らない	733	82.6
合計	887	100.0

j.ダイバーシティ・マネジメント

	N	%
よく知っている	4	0.5
まあまあ知っている	12	1.4
名前をきいたことはある	84	9.5
全く知らない	788	88.7
合計	888	100.0

II 大阪府と国による取り組みや関連用語について
2.国や大阪府に対する要望

一位

	N	%
男女の均等な機会と待遇	123	13.9
女性の少ない部署・地位への積極登用	20	2.3
結婚・妊娠・出産によって差別しないこと	82	9.3
セクシュアル・ハラスメント対策	25	2.8
社内の教育・訓練の充実	117	13.3
社外でのキャリアアップへの支援	51	5.8
再就職支援	64	7.2
家庭生活との両立支援の充実(育児休業、社内保育所など)	221	25.0
労働時間の短縮と休暇制度の充実	132	14.9
起業への支援	36	4.1
その他	12	1.4
合計	883	100.0

二位

	N	%
男女の均等な機会と待遇	86	9.8
女性の少ない部署・地位への積極登用	35	4.0
結婚・妊娠・出産によって差別しないこと	120	13.7
セクシュアル・ハラスメント対策	28	3.2
社内の教育・訓練の充実	95	10.8
社外でのキャリアアップへの支援	60	6.8
再就職支援	94	10.7
家庭生活との両立支援の充実(育児休業、社内保育所など)	175	19.9
労働時間の短縮と休暇制度の充実	138	15.7
起業への支援	44	5.0
その他	3	0.3
合計	878	100.0

三位

	N	%
男女の均等な機会と待遇	88	10.1
女性の少ない部署・地位への積極登用	37	4.2
結婚・妊娠・出産によって差別しないこと	90	10.3
セクシュアル・ハラスメント対策	31	3.5
社内の教育・訓練の充実	108	12.4
社外でのキャリアアップへの支援	74	8.5
再就職支援	133	15.2
家庭生活との両立支援の充実(育児休業、社内保育所など)	125	14.3
労働時間の短縮と休暇制度の充実	115	13.2
起業への支援	70	8.0
その他	3	0.3
合計	874	100.0

Ⅲ 企業による支援策

1.各項目における、企業での男女共同参画の実現状況について

a.採用

	N	%
十分実現されている	46	5.3
まあまあ実現されている	538	61.5
あまり実現されていない	271	31.0
ほとんど実現されていない	20	2.3
合計	875	100.0

g.雇用形態(正規・派遣・パートなど)

	N	%
十分実現されている	33	3.8
まあまあ実現されている	276	31.8
あまり実現されていない	477	55.0
ほとんど実現されていない	82	9.4
合計	868	100.0

b.賃金

	N	%
十分実現されている	41	4.7
まあまあ実現されている	452	51.9
あまり実現されていない	339	38.9
ほとんど実現されていない	39	4.5
合計	871	100.0

h.セクシュアル・ハラスメント対策

	N	%
十分実現されている	40	4.6
まあまあ実現されている	332	38.2
あまり実現されていない	420	48.3
ほとんど実現されていない	77	8.9
合計	869	100.0

c.仕事内容

	N	%
十分実現されている	21	2.4
まあまあ実現されている	330	38.0
あまり実現されていない	468	53.9
ほとんど実現されていない	50	5.8
合計	869	100.0

d.教育・訓練

	N	%
十分実現されている	58	6.7
まあまあ実現されている	492	56.6
あまり実現されていない	288	33.1
ほとんど実現されていない	32	3.7
合計	870	100.0

e.昇進・昇格

	N	%
十分実現されている	23	2.7
まあまあ実現されている	235	27.1
あまり実現されていない	528	61.0
ほとんど実現されていない	80	9.2
合計	866	100.0

f.労働時間

	N	%
十分実現されている	57	6.6
まあまあ実現されている	474	54.6
あまり実現されていない	296	34.1
ほとんど実現されていない	41	4.7
合計	868	100.0

Ⅲ 企業による支援策
2.企業に対する要望

一位

	N	%
男女の均等な機会と待遇	126	14.3
女性の少ない部署・地位への積極登用	20	2.3
結婚・妊娠・出産によって差別しないこと	66	7.5
セクシュアル・ハラスメント対策	19	2.2
社内の教育・訓練の充実	133	15.1
社外でのキャリアアップへの支援	39	4.4
柔軟な雇用形態(退職後再雇用する制度、パートから正規雇用への転換制度)	115	13.1
家庭生活との両立支援の充実(育児休業、社内保育所など)	217	24.7
労働時間の短縮と休暇制度の充実	140	15.9
その他	4	0.5
合計	879	100.0

二位

	N	%
男女の均等な機会と待遇	57	6.5
女性の少ない部署・地位への積極登用	39	4.5
結婚・妊娠・出産によって差別しないこと	111	12.7
セクシュアル・ハラスメント対策	26	3.0
社内の教育・訓練の充実	116	13.2
社外でのキャリアアップへの支援	75	8.6
柔軟な雇用形態(退職後再雇用する制度、パートから正規雇用への転換制度)	139	15.9
家庭生活との両立支援の充実(育児休業、社内保育所など)	175	20.0
労働時間の短縮と休暇制度の充実	132	15.1
その他	6	0.7
合計	876	100.0

三位

	N	%
男女の均等な機会と待遇	83	9.6
女性の少ない部署・地位への積極登用	42	4.8
結婚・妊娠・出産によって差別しないこと	80	9.2
セクシュアル・ハラスメント対策	37	4.3
社内の教育・訓練の充実	111	12.8
社外でのキャリアアップへの支援	81	9.3
柔軟な雇用形態(退職後再雇用する制度、パートから正規雇用への転換制度)	151	17.4
家庭生活との両立支援の充実(育児休業、社内保育所など)	135	15.5
労働時間の短縮と休暇制度の充実	142	16.3
その他	7	0.8
合計	869	100.0

IV 就労と個人生活のおくり方について

1. 就職を決める際に重要なこと

一位

	N	%
やりがい	480	54.4
賃金	120	13.6
労働時間	17	1.9
勤務地	31	3.5
企業規模	17	1.9
経営方針	19	2.2
仕事への公平な評価	28	3.2
職場の雰囲気	105	11.9
社内の教育・訓練の充実	14	1.6
社外でのキャリアアップへの支援	4	0.5
有給休暇のとりやすさ	4	0.5
家庭生活との両立支援の充実(育児介護休業など)	37	4.2
転勤の可能性	1	0.1
その他	5	0.6
合計	882	100.0

二位

	N	%
やりがい	118	13.4
賃金	232	26.4
労働時間	69	7.8
勤務地	68	7.7
企業規模	29	3.3
経営方針	35	4.0
仕事への公平な評価	56	6.4
職場の雰囲気	165	18.8
社内の教育・訓練の充実	26	3.0
社外でのキャリアアップへの支援	9	1.0
有給休暇のとりやすさ	6	0.7
家庭生活との両立支援の充実(育児介護休業など)	55	6.3
転勤の可能性	9	1.0
その他	2	0.2
合計	879	100.0

三位

	N	%
やりがい	53	6.0
賃金	145	16.5
労働時間	105	11.9
勤務地	108	12.3
企業規模	59	6.7
経営方針	33	3.8
仕事への公平な評価	62	7.1
職場の雰囲気	141	16.0
社内の教育・訓練の充実	57	6.5
社外でのキャリアアップへの支援	11	1.3
有給休暇のとりやすさ	23	2.6
家庭生活との両立支援の充実(育児介護休業など)	69	7.8
転勤の可能性	12	1.4
その他	1	0.1
合計	879	100.0

IV 就労と個人生活のおくり方について

2.仕事と個人生活のバランスについて

	N	%
仕事を重視する	90	10.2
個人生活を重視する	196	22.1
どちらも重視する	578	65.3
わからない	21	2.4
合計	885	100.0

3.結婚について

	N	%
必ずしたい	341	38.6
できればしたい	318	36.0
わからない	139	15.7
あまりしたくない	65	7.4
したくない	20	2.3
合計	883	100.0

3-①あなたの理想とする働き方

	N	%
就労継続	603	81.6
結婚退職	14	1.9
出産退職	87	11.8
正規再雇用	19	2.6
非正規再雇用	5	0.7
専業主婦/夫	6	0.8
非就労	5	0.7
合計	739	100.0

3-①パートナーの理想の働き方

	N	%
就労継続	477	66.4
結婚退職	35	4.9
出産退職	124	17.3
正規再雇用	38	5.3
非正規再雇用	18	2.5
専業主婦/夫	10	1.4
非就労	16	2.2
合計	718	100.0

IV 就労と個人生活のおくり方について

3-②結婚をしたくない・あまりしたくないと答えた人の理由

一位

	N	%
自由に使える時間・お金がすくなくなる	25	32.1
生活レベル・質がおちる	3	3.8
やりたいことが制約される	18	23.1
仕事がつらくなる・やめなければならない	6	7.7
家族扶養の責任が生まれる	10	12.8
配偶者の考えに配慮することが煩わしい	11	14.1
交友関係が狭くなる	1	1.3
恋愛が自由にできなくなる	1	1.3
その他	3	3.8
合計	78	100.0

二位

	N	%
自由に使える時間・お金がすくなくなる	13	17.6
生活レベル・質がおちる	5	6.8
やりたいことが制約される	26	35.1
仕事がつらくなる・やめなければならない	4	5.4
家族扶養の責任が生まれる	10	13.5
配偶者の考えに配慮することが煩わしい	8	10.8
交友関係が狭くなる	4	5.4
恋愛が自由にできなくなる	3	4.1
親元から離れなければならなくなる	1	1.4
合計	74	100.0

三位

	N	%
自由に使える時間・お金がすくなくなる	14	19.7
生活レベル・質がおちる	6	8.5
やりたいことが制約される	14	19.7
仕事がつらくなる・やめなければならない	2	2.8
家族扶養の責任が生まれる	2	2.8
配偶者の考えに配慮することが煩わしい	17	23.9
交友関係が狭くなる	6	8.5
恋愛が自由にできなくなる	8	11.3
親元から離れなければならなくなる	1	1.4
その他	1	1.4
合計	71	100.0

IV 就労と個人生活のおくり方について

4.子どもの希望

	N	%
必ずほしい	333	38.5
できればほしい	331	38.2
わからない	148	17.1
あまりほしくない	39	4.5
ほしくない	15	1.7
合計	866	100.0

5.各項目に対するあなたの意見

a.「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という考え方について

	N	%
賛成	66	7.6
どちらかといえば賛成	337	38.9
どちらかといえば反対	289	33.4
反対	174	20.1
合計	866	100.0

b.「子どもが小さい時は母親が面倒をみるべきだ」という考え方について

	N	%
賛成	131	15.1
どちらかといえば賛成	411	47.4
どちらかといえば反対	229	26.4
反対	96	11.1
合計	867	100.0

c.「父親が育児に参加できるようにすべきだ」という考え方について

	N	%
賛成	520	59.8
どちらかといえば賛成	319	36.7
どちらかといえば反対	23	2.6
反対	7	0.8
合計	869	100.0

6.職場についての、あなたの意見

①「1つの職場ですっと働きたい」vs「必要があれば積極的に転職する」

	N	%
1つの職場ですっと働きたい	242	27.9
どちらかといえば1つの職場ですっと働きたい	348	40.1
どちらかといえば必要があれば積極的に転職したい	209	24.1
必要であれば積極的に転職する	68	7.8
合計	867	100.0

②「組織に所属して働きたい」vs「独立したい」

	N	%
組織に所属して働きたい	224	25.9
どちらかといえば組織に所属して働きたい	441	50.9
どちらかといえば独立して働きたい	150	17.3
独立して働きたい	51	5.9
合計	866	100.0

IV 就労と個人生活のおくり方について

7.将来の生活についての不安

	N	%
大いにある	257	29.5
ある	461	53.0
あまりない	136	15.6
ほとんどない	16	1.8
合計	870	100.0

7-①不安の内容

1.生計

	N	%
不安がない	113	16.2
不安がある	584	83.8
合計	697	100.0

2.結婚

	N	%
不安がない	461	66.1
不安がある	236	33.9
合計	697	100.0

3.子ども

	N	%
不安がない	476	68.3
不安がある	221	31.7
合計	697	100.0

4.介護

	N	%
不安がない	518	74.3
不安がある	179	25.7
合計	697	100.0

5.健康

	N	%
不安がない	484	69.4
不安がある	213	30.6
合計	697	100.0

6.その他

	N	%
不安がない	638	91.5
不安がある	59	8.5
合計	697	100.0

自由記述(調査票の「その他」の記述内容)

I-5. 卒業後の進路希望

フリーター
経営者
結婚
留学

I-6. 将来のためにしていることや、しようと思っていること

ボランティア活動(9人)
ボランティア団体、市民活動への参加
勉強(「数学」という特定、進学のための勉強、勉強会も含めて9人)
研究
実習
ダブルスクール(「予備校に通う」を含め、4人)
留学(語学留学も含め6人)
TOEIC(3人)
英会話
会社経営
起業
模型業界のディーラー活動
株
土地の売買
日経購読
情報収集(2人)
海外旅行
本を読む
自分を磨く
課外活動
部活
友好祭実行委員会
院の研究室訪問
外国にて就職情報
自己分析等
ダンナ探し
筋トレ(2人)
会話
特になし(4人)

II-2. 大阪府や国への要望1位

ホワイトカラーエグゼンプションの否決
対策を広く告知すること
裏金をなくす
府大の改革
強い日本をつくること
男女共同参画事業の見直し
正社員雇用の促進
税金
所得格差を縮めること
格差の是正
治安維持の増強・罰則の強化

Ⅱ-2. 大阪府や国への要望2位

部落差別問題
アルバイト・派遣社員などの待遇について。保証などをしっかりとおこなう。

Ⅱ-3. 大阪府や国への要望3位

コンパをふやす
正社員の積極的雇用

Ⅲ-2. 企業への要望1位

成果主義

Ⅲ-2. 企業への要望2位

実力至上主義の実現
賃金の底上げ
格差の是正
アルバイト・派遣社員などの待遇について。保証などをしっかりとおこなう。

Ⅲ-2. 企業への要望3位

コンパをふやす
仕事内容

Ⅳ-1. 就職を決めるにあたって重要だと思うこと1位

独立支援
適性
自分にあうかどうか
自分の実力を十二分に発揮できること

Ⅳ-1. 就職を決めるにあたって重要だと思うこと2位

男が多いこと
自分自身の方針
肩書き

Ⅳ-1. 就職を決めるにあたって重要だと思うこと3位

一緒に生活するうえで配偶者への負担になることがある。

Ⅳ-3. 小問②結婚したくない理由1位

結婚という制度が自分に向いていないため
結婚がすべてじゃないから
結婚に魅力を感じないから

Ⅳ-3. 小問②結婚したくない理由3位

国の借金

IV-7. 将来の生活の不安

全体的に(「すべて」「全部」を含め3人)
仕事(11人)
就職(「就職できるかどうか」を含め10人)
やりたい仕事が見つかるか
どんな仕事をするか
進路
自分らしさ
やる気
生きる事
生きがい
生きていけるか
生き方
明日
日本
国
社会への帰属
国の政治
自分に課せられる役目・責任
趣味
オタク人口の増加
セックス(2人)
年金
老後

自由記述(就職支援として大学に要望すること)

1	女性が子どもを持ちながらも仕事できるようにしてほしい。 (社内に託児所を作る。育児休業の延長等)
2	希望以前に府下の就労支援の実態がわからない。
3	府大生と同じ待遇にしてもらいたい。
4	学内セミナーの仕事研究セミナー(先輩と語ろう)が参考になるので、続けて開催してほしい。
5	学校推薦荷についての提示をしてほしい。
6	国公立は学校での就労支援のセミナーなどを始める時期が遅い。提示がわかりづらい。
7	企業から社員さんを招いて説明会などする時に女性の方も呼んでほしいと思います。
8	女子大にももっと情報がほしい。
9	もっと企業を呼んだ講演会をしてほしい。
10	情報提供してください。
11	大阪女子大学の学生も対応してほしい。
12	女子大であっても差別されず、府立大と同等の支援をしてもらいたい。
13	大阪府立大学の就労支援しか持ってない。強い結びつきを作って、学生を支援してください。
14	府大生と女子大生に差が出ないようにしてほしいです。
15	府大内でする企業のセミナーの情報を女子大でも知らせてほしい。
16	女子大にも企業の人に来てもらい対。府大は行くのが面倒。交通費かかる。
17	大阪女子大学生の就職に関する相談は、どこにしたらいいんですか？正直さっぱり 分らないです。求人は来ないんでしょうか？過去の女子大生の就職先一覧はどこで 見せていただけるんでしょうか？私たちは4年になったら一々府大へ足を運ばなければ ならないのでしょうか？もしそうなのであれば、激しく不安です。
18	移転後でも女子大の学生の就労をフォローしてほしいです。
19	女子大の学生にも就職課を利用させてほしい。
20	外国へ就職に関する情報の収集、外国人(留学生・日本に定住する人)などへの支援など。
21	留学生が対象とした専門的な就職活動への支援をいただければ不安がなくなる。
22	女子大の生徒も府大の生徒と同様に支援してほしい。
23	学内で開催されるセミナーの数をもっと増やしてほしい。
24	大阪女子大生への支援が少なすぎるし、情報も少ない。府大生との差をうめてほしい。
25	インターンシップを紹介していただきたい。できれば、企業と結びついて説明会、 インターンシップなどを学校で行っていただければいいと思っています。
26	1,2回生向けのセミナー等も開いてほしい。
27	他の大学(特に有名私立)に比べて企業の方を呼んでの学内セミナーが少なすぎるので 増やした方がいいと思う。
28	企業のセミナーを一月に行っているが、もっと早くからたくさんの企業を対象に行うべき。
29	OB・OG訪問の充実
30	もう少し早い時間にセミナーを開いていただくようお願いしてほしいです。 アルバイトなどがあるため、出るのが難しいです。
31	就職活動と、授業・テストの両立を支援してほしい。
32	もっと情報を!!
33	大阪府立大学の企業に対する認知度を高めてほしい。
34	府立大学の就労支援活動の内容をあまり知らない。 どのような活動をしているのか分かるようにしてほしいです。
35	現状で満足です。今は進学に向けてがんばります。
36	男女共同参画や雇用機会均等法の推進を無理矢理通す必要はないと思う。 女性に産休や育児などハンディが大きいから現状では無理ではないかと 思います。
37	私は学科が社会福祉なので、進路をかなり絞っています。できれば希望する 進路に進んだ先輩に、仕事のことや就職のことを聞ける機会を作ってもらえたら なあと思います。
38	インターンシップの情報についてもっと情報が欲しいです。
39	文系とはちがうことを認識させてエリート意識を持たせてやって下さい。理系に!
40	頑張っって誰もが就労できるようにしてください。

41	頑張ってる人にはもっと応援する。インターンとかの情報の提供をもっと多くわかりやすく提示して欲しい。
42	自分が結婚し家庭をもつころには、育児しやすい環境であってほしい。
43	少しでも多く就職のお手伝いをしてほしい。
44	女子大生の授業が、卒業できるだけあるか知りたいです。
45	就職課をいっそう充実させて利用しやすいものにしてほしい。 資格(教職等)に関する掲示を充実させてほしい。
46	文系の女子大生も就職し易いよう、就職課や相談員を設置してほしい。 大阪女子大生のための学生生活における相談課もしくは学生課を設置してほしい。
47	いろいろセミナーなどが開かれていていいと思います。
48	女子大生からあがっている意見をもっと実現して下さい。話を聞いているポーズだけされても何も変わらないし、意味がない。「考えます」「無理です」etcばかりなので。「部室も女子大のころは、1つづつあったのでそれをお願いします」ということだったのに、「キャパがないので、できなくなりました」というのはおかしい。キャパもないのに合併しないでよ!!と思います。
49	府大生と女子大生の就労支援体制に差をつけないでほしい。セミナーなども中百舌鳥キャンパス開催であっても、女子大での掲示はきちんとしてほしい。就労支援に限らず、あらゆる面で府大と女子大は差別されている気がする。
50	府大生と平等の対応を希望したいです。(他学部他学科の単位取得など)
51	女子大学生府大の授業を受講出来るようにしてほしいです。
52	女子大生向に説明会等、一度して欲しいです。
53	積極的な情報公開。
54	情報をたくさんわかりやすい形で提供してほしい。
55	資格取得支援
56	1年次の専門教科へのアクセスを増やし就職期の講義を相対的に減らす。
57	たくさん企業の紹介、たくさん企業の説明会、そして資格取得のための試験や補講などをやってほしい。
58	情報公開
59	就職情報をもっと見やすくしてほしい。情報があまりに少ない気がする。
60	何を行っているのかあまり知りません。
61	職業・職種別に就活としていつ何をすればいいのか知りたい。
62	先輩からの体験談聞きたい。テキスト(社福士・公務員等)どんなの使ったとか。
63	学科ごとにエントリーシートの書き方などちょっとしたオリエンテーションをして欲しい。
64	地方へ帰っての就活について、情報がほしい。
65	情報が分かりやすく提供してほしい。
66	情報をもっと詳しく発信してほしい。
67	就労に関する相談をしたいが、何となく相談に行きづらい。というか、具体的にどこに相談に行ったらいいのかわからない。そういう情報をもっとほしい。
68	もう少し就労支援があるという事自体を知らせてほしい。
69	就職セミナーを特定の曜日に固めないでほしい。
70	細かいことですが、就職ガイダンスの情報などを早めに入手できるようにしてほしい。 直前になって知ることあるので・
71	どんな支援をやっているのかわからないので何ともいえません。
72	国立してください。
73	学生支援をしろ！
74	アルバイト情報をもっと知りたい。
75	もっと学生に興味を持って！
76	もっとしっかり支援をしてくれないと困るじゃないか！お金の面でもメンタル面でもしっかりと支援してもらいたい。
77	私は国家公務員の試験を受けたいので、その相談や支援をしてほしい。

就労支援のための学生アンケート —男女共同参画社会の実現のために—

このアンケート調査は、就労における男女共同参画を実現するため、大阪府生活文化部男女共同参画課と大阪府立大学女性学研究センターが、おおさか男女共同参画促進プラットフォーム（大阪における男女共同参画の実現をめざす産学官連携組織）と大阪府立大学就職支援室の協力を得て、実施するものです。

男女共同参画社会の実現は重要な政策課題であり、大阪府も男女共同参画推進条例に基づき様々な施策を展開しているところです。しかし、現実には、就労、および仕事と家庭の両立には多くの課題が残されています。そこで、就職を控えている大学生の方々にアンケート調査を行うことによって、課題解決のための具体的な手がかりを得たいと考えました。回答者のみなさまのご協力をなにとぞ宜しくお願い申し上げます。

実施にあたって、個人情報保護法に留意し、回答は無記名で行われ、すべて統計的に処理されます。また、調査結果は男女共同参画社会を実現するための施策立案のためにのみ使用されます。

何かご不明の点がありましたら、お問い合わせは下記までお願いします。

問い合わせ先：大阪府立大学女性学研究センター

担当：伊田久美子、田間泰子

590-0035 堺市堺区大仙町2-1

電話・ファックス 072-222-5003 email:cwgs@osakafu-u.ac.jp

2006年11～12月実施

調査者：大阪府生活文化部男女共同参画課・大阪府立大学女性学研究センター

協力者：おおさか男女共同参画促進プラットフォーム・大阪府立大学就職支援室

★回答は、あてはまるものに○、あるいは()内に記入してください

I. 基本的事項についてお尋ねします

1. 性別 1.男 2.女
2. 学部・学年 () 学部 () 回生
3. 年齢 () 歳
4. 出身地域 1.近畿 2.近畿以外の国内 3.国外
5. 卒業後の進路希望 1.就職 2.進学 3.未定 4.その他 ()
6. 将来のためにしていることや、しようと思っていることはありますか?
あてはまるもの全てに○をつけて下さい。
1.アルバイト 2.資格取得 3.セミナーや講習会への参加 4.企業訪問
5. インターンシップの利用 6. その他 ()

II. 大阪府と国による取り組みや、関連する用語についてお尋ねします

1. 次の事項について、あなたはどれほど知っていますか?

よく知っている まあまあ知っている 名前を聞いたことはある 全く知らない

- | | | | | | | | |
|-----------------------|---|-------|---|-------|---|-------|---|
| a. 男女雇用機会均等法 | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| b. 育児・介護休業法 | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| c. 男女共同参画社会基本法 | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| d. 次世代育成支援対策推進法 | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| e. 大阪府男女共同参画推進条例 | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| f. 「男女いきいき・元気宣言」事業者制度 | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| g. ドーンセンター | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| h. ポジティブ・アクション | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| i. ワーク・ライフ・バランス | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |
| j. ダイバーシティ・マネジメント | 1 | ----- | 2 | ----- | 3 | ----- | 4 |

2. 大阪府や国にどのようなことを実現するための対策を望みますか? 重要と思われる順に3つまで下の枠内から選んで番号を記入してください。

1位 () 2位 () 3位 ()

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1.男女の均等な機会と待遇 | 2.女性の少ない部署・地位への積極的登用 |
| 3.結婚・妊娠・出産によって差別しないこと | 4.セクシュアル・ハラスメント対策 |
| 5.社内の教育・訓練の充実 | 6.社外でのキャリアアップへの支援 |
| 7.再就職支援 | 8.家庭生活との両立支援の充実(育児休業、社内保育所など) |
| 9.労働時間の短縮と休暇制度の充実 | 10.起業への支援 |
| 11.その他 () | |

Ⅲ. 企業による支援策についてお尋ねします

1. 企業では、次の事項について男女共同参画がどれほど実現されていると思いますか？

	十分実現されている	まあまあされている	あまりされていない	ほとんどされていない
a.採用	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
b.賃金	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
c.仕事の内容	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
d.教育・訓練	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
e.昇進・昇格	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
f.労働時間	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
g.雇用形態(正規・派遣・パートなど)	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
h.セクシュアル・ハラスメント対策	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----

2. 企業に、どのようなことを要望しますか？ 重要と思われる順に3つまで、下の枠内から選んで番号を記入してください。

1位 () 2位 () 3位 ()

1.男女の均等な機会と待遇	2.特に女性の少ない部署・地位への積極的登用
3.結婚・妊娠・出産によって差別しないこと	4.セクシュアル・ハラスメント対策
5.社内の教育・訓練の充実	6.社外でのキャリアアップへの支援
7.柔軟な雇用形態（退職後再雇用する制度、パートから正規雇用への転換制度など）	
8.家庭生活との両立支援の充実（育児休業、社内保育所など）	
9.労働時間の短縮と休暇制度の充実	10.その他 ()

Ⅳ. 就労と個人生活のおくり方についてお尋ねします

1. 就職を決めるにあたって重要だと思うことは何ですか？ 重要と思われる順に3つまで、下の枠内から選んで番号を記入してください。

1位 () 2位 () 3位 ()

1.やりがい	2.賃金	3.労働時間	4.勤務地	5.企業規模	6.経営方針
7.仕事への公平な評価	8.職場の雰囲気	9.社内の教育・訓練の充実			
10.社外でのキャリアアップへの支援	11.有給休暇のとりやすさ				
12.家庭生活との両立支援の充実（育児介護休業など）			13.転勤の可能性		
14.セクシュアル・ハラスメント対策	15.その他 ()				

2. 仕事と個人生活のバランスについて、どう思いますか？

1.仕事を重視する 2.個人生活を重視する 3.どちらも重視する 4.わからない

3. 結婚について、どう思いますか？

1.必ずしたい 2.できればしたい 3.わからない 4.あまりしたくない 5.したくない

〈小問①〉 上問3で1、2、3に○をつけた方のみお答え下さい。理想とする働き方はどれですか？ あなたとパートナーの理想の働き方についてあてはまる欄に○をつけて下さい。

	就労継続 (育児休業 取得を含む)	結婚か出産でいったん退職したあと…					一度も就労 せず、家事 育児に専念
		退職のきっかけ		就労の仕方			
		結婚	出産	正規雇用で 再就職	非正規雇用 で再就職	家事育児に 専念	
あなた							
パートナー							

〈小問②〉 上問3で4、5に○をつけた方のみお答え下さい。その理由は何ですか。重要と思われる順に3つまで、下の枠内から選んで番号を記入してください
1位 () 2位 () 3位 ()

1.自由に使える時間・お金が少なくなる	2.生活のレベル・質が落ちる
3.やりたいことが制約される	4.仕事がしづらくなる・やめなければならない
5.家族扶養の責任が生まれる	6.配偶者の考えに配慮することが煩わしい
7.交友関係が狭くなる	8.恋愛が自由にできなくなる
9.親元から離れなければならなくなる	10.その他 ()

4. 子どもについて、どう思いますか？

1.必ずほしい 2.できればほしい 3.わからない 4.あまりほしくない 5.ほしくない

5. 次のような考え方について、どう思いますか？

	賛成	どちらかと いえば賛成	どちらかと いえば反対	反対
a.男は外で働き、女は家庭を守るべきだ	1	2	3	4
b.子どもが小さい時は母親が面倒をみるべきだ	1	2	3	4
c.父親が育児に参加できるようにすべきだ	1	2	3	4

6. 職業について、あなたはaとb、どちらの意見に近いですか？

	a	どちらかといえばa	どちらかといえばb	b
① a. 一つの職場でずっと働きたい b. 必要があれば積極的に転職する	1	2	3	4
② a. 組織に所属して働きたい b. 独立して働きたい	1	2	3	4

7. 将来の生活について不安がありますか？

1.大いにある 2.ある 3.あまりない 4.ほとんどない

〈小問〉 上問7で、1、2に○をつけた方のみお答え下さい。

何について不安がありますか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

1.生計 2.結婚 3.子どもをもつこと 4.介護 5.健康 6.その他 ()

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

大阪府立大学による就労支援について、
希望することがあれば自由にお書きください。

大阪府受託調査報告書

就労支援のための学生アンケート

—男女共同参画社会の実現のために—

発行年月日 2007年3月30日

編集・発行 大阪府立大学 女性学研究センター

〒599—8531 大阪府堺市中区学園町1-1

TEL:072-254-9947

印刷・製本 和泉出版印刷株式会社

和泉市池上町460番地の33
