

## 2. 実践報告

### ジェンダー，キャリアデザイン，ライフプランの意識調査 2022 —MUKOJO 未来教育プログラム SOAR の始動によせて—

#### Gender Attitudes, Career Design, and Life Planning of Incoming Students 2022: On Launching the Educational Program SOAR at Mukogawa Women's University

中尾賀要子<sup>1</sup>・安東由則<sup>1</sup>・高橋千枝子<sup>2</sup>・西尾亜希子<sup>2</sup>  
山本晶子<sup>2</sup>・私市佐代美<sup>3</sup>・河合優年<sup>1</sup>・高橋享子<sup>2</sup>

1. 武庫川女子大学 教育研究所
2. 武庫川女子大学 女性活躍総合研究所
3. 武庫川女子大学 人事部

#### 抄 録

本稿では、2022年度武庫川女子大学入学生を対象に実施されたオンライン意識調査から、ジェンダー、キャリアデザイン、ライフプランに関する結果をまとめる(n=1,273, 回収率49.2%)。新入生は、女性に関するジェンダー・ステレオタイプを克服する兆しだけでなく、大学生活を通じたキャリア教育に前向きな姿勢を示していた。また、約3割が常勤で働きたいと回答したが、約4割がライフイベントを契機に退職を想定しており、再就職における雇用形態のばらつきにみられるように、既に多様なライフプランを描いていた。人々の働き方に対する価値観・意識が劇的な変革期を迎えている現在、「MUKOJO 未来教育プログラム SOAR」による教育がどのような影響を及ぼすのかは未知数である。本学における教育効果の検証には今後も調査を継続し、新たな時代の武庫女生像を捉えていくことが求められる。

## 1. はじめに

女性にかかわる意識の高まりが著しい。世界的には「ジェンダー平等を実現しよう」と呼びかける持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)が掲げられ<sup>(1)</sup>、すべての女性及び女兒における能力強化<sup>(2)</sup>やポジティブ・アクションの取り組みを後押ししている<sup>(3)</sup>。わが国では、2014年に「すべての女性が輝く社会づくり本部」の設置が閣議決定されて以来<sup>(4)</sup>、女性の採用や登用の引き上げ、また、ジェンダー平等を実現するための法や社会制度などに関して、女性活躍・男女共同参画の重点方針が年毎に策定されている<sup>(5)</sup>。

こうした国内外の動きと並走する形で、武庫川女子大学(以下、本学)では2039年の創立100周年を見据えて、全学的なプロジェクト「MUKOJO ACTION 2019-2039」が展開されている<sup>(6)</sup>。その一環として、2022(令和4)年度4月に「MUKOJO 未来教育プログラム SOAR」(以下SOARプログラム)が始動した。SOARプログラムは本学独自の基盤教育体系であり、女性の社会的位置づけや課題の変化を捉え、自律と自立を獲得した次世代の育成を目指している<sup>(7)</sup>。

本稿では、2022年度SOAR導入講義のテーマに関連した新入生の意識調査について報告する。SOAR導入講義は、2022年4月の新入生オリエンテーション期間に実施された「ジェンダーとセクシュアリティ」、「女性の仕事環境とキャリアデザイン」、「女性のライフプランと法律」の3テーマから成る導入教育プログラムである。計105分の対面講義では、アンコンシャス・バイアスやLGBT, ジェンダーギャップ指数と女性活躍、人生100年時代と女性を支援する法律などがトピックとして取り上げられた。

本調査は、本学における教育支援の効果を経年でみるためのベースラインだけでなく、Evidence-

based Education for Women (根拠ある女子教育実践)を議論するための基礎資料となる。今後、各専攻における専門教育との連携強化に加え、ジェンダー平等を実現する教育体制の拡充にも示唆を与えるものである。

## II. 調査概要

### 1. 調査目的

本調査は、2022年度新入生のジェンダー、キャリアデザイン、ライフプランに関する意識の実態を把握することで、SOARプログラムによる教育実践の基礎資料とすることを目的とする。

### 2. 調査対象

調査対象は、武庫川女子大学及び武庫川女子大学短期大学部の2022年度の新入生であり、2022年4月の新入生オリエンテーションにおいてSOAR導入講義を受講する者とした( $N=2,588$ )。左記のうち、回答者は計1,273名(回収率49.2%)であった。

### 3. 調査対象のリクルート方法

調査実施にあたり、各関係者に対する周知を行った。特に新入生の担任となる教員の協力は不可欠であるため、入学式後に行われる担任オリエンテーション時にSOAR導入講義を受講し、調査への参加協力を説明するよう、前年度末に開催された1年担任会において依頼した。

SOAR導入講義の当日には、オリエンテーション会場入り口で、調査の趣旨及び調査への協力依頼文とアンケートサイトへのQRコードが掲載されたチラシを配布し、会場スクリーンにも簡単な説明とQRコードを投影した。SOAR導入講義の開始時に司会より調査への参加協力を依頼し、講義の担当者からも口頭で協力を呼び掛けた。

なお、2022年4月1日から、成年年齢を18歳に引き下げる「民法の一部を改正する法律」が施行され、同日に18歳、19歳に達している者は親権に服することがなくなった。法律上、本調査への参加は本人の同意のみが求められるものの、この法律施行後初となる2022年度は父母等の心情に配慮し、入学式当日にオンラインで実施された父母等対象の教育説明会において、SOAR導入講義の開催と調査の実施について説明した。また、本学の新入生Welcomeサイトにも説明文書を掲載し、父母等の理解を求めた。

### 4. 調査方法

調査では自記式インターネット調査法を採用し、アンケートサイトをGoogleフォームで用意した。調査への参加時間帯や参加場所は任意とした。回答は一人につき一度限りとし、送信後の修正は不可とした。回答に要する時間は約15分から30分を想定し、アンケートサイトは新入生オリエンテーションから5日間アクティブとした。なお、新入生に付与される本学のEmailアドレスは自動収集せず、無記名とした。

### 5. 調査項目

調査では量的データを収集した。回答は選択式とし、質問によっては「その他」を設けて、別途簡単な記述による回答を求めた。質問票は、I. SOAR導入講義について、II. 仕事とキャリアデザイン、III. ライフプランニング、IV. ジェンダー、V. セクシュアリティ、VI. 入学動機、VII. あなた自身について、の計7セクション(全37問)で構成した。

### 6. 倫理的配慮

本調査にかかる倫理的配慮事項は、SOAR導入講義の会場で配布したチラシ及びアンケートサイトのトップ画面に掲載した。調査対象者の自由参加の権利については、担任オリエンテーション時の説明及

び SOAR 導入講義において協力を呼び掛ける際に、「オンラインでアンケートサイトにアクセス中、いつでも参加を取りやめることが可能である」と口頭で伝えた。さらに、本調査への参加の応否は強制ではなく、参加の応否に関わらず、またどのような回答であっても不利益を被ることはないことを明言し、アンケートサイトや父母等へのお知らせにおいても明記した。匿名性の確約として、無記名であること、学籍番号や大学が所有する個人情報との紐づけはされないことを伝えた。プライバシーの保護としては、所属学科など個人特定の恐れがある属性に関しては回答を強制しないことを伝え、アンケートサイトにおいては属性項目に必須回答の設定を行わないこととした。自由記述などに出身校や出身地など、個人が特定される情報は入力しないように注意を促したが、もしも記されていた場合は、研究成果物にはランダムなアルファベット表記を用いることとした。最後に、守秘義務として、収集したデータは SOAR プログラムに関連する報告や評価での使用に限り、本学内外の組織に流用しないことを約束した。また、調査対象者においても、他者の入力内容を知ろうとしたりお互いの回答を共有したりすることのないよう、情報の流布について注意喚起を促した。これらの倫理的配慮事項も、父母等への周知内容に含めた。

調査対象者のうち、担任オリエンテーション及び SOAR 導入講義の欠席者については、回答を強要しないこととした。障害のある学生や日本語を母国語としない学生などには、本人の希望があれば個別対応するなどによって、全入学生に対する公平な自由参加の権利を保障した。なお、本調査は武庫川女子大学教育研究所の倫理委員会による審査を受け、承認を得ている(承認番号：2103-MWUIE-A-019)。

### III. 結果

本稿では、1)回答者の属性、2)ジェンダー、3)キャリアデザイン、4)ライフプラン、5) SOAR 導入講義に関する自由回答の順に、全体の傾向をみていくこととする。左記のいずれにおいても、所属学部について無回答・複数回答者( $n = 36$ )に関する報告は除外する。所属学科別の詳細は、『資料』にまとめられたクロス集計表を参照されたい。

#### 1. 回答者の属性

所属学部別にみた回答者の割合と回答者数を図 1 に示す。回答者の割合は、食物栄養科学部が 58.8% ( $n = 180$ )と最も高く、生活環境学部 55.9% ( $n = 198$ )、経営学部 55.3% ( $n = 104$ )と続いた。短期大学部は 110 名が回答したものの、入学者に占める割合は 29.6% に留まった。

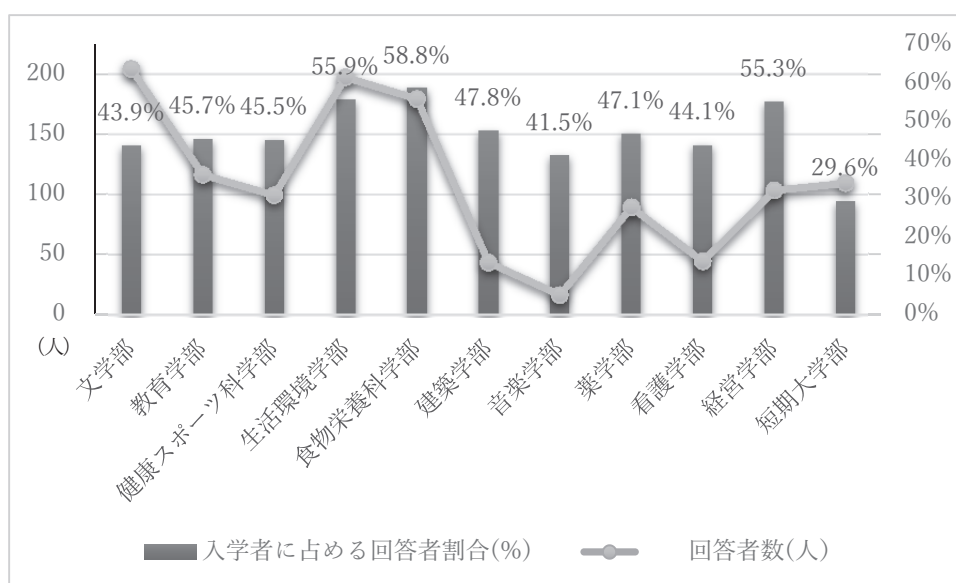


図 1 所属学部別にみた回答者数及び割合

## 2. ジェンダー

本調査では、ジェンダーに関連した一般的な意見を5つ取り上げ、それぞれを「まったくそう思わない」から「とてもそう思う」の5段階で評価するよう求めた。母分散未知のt検定を行った結果、すべての項目において有意な差が見られた「1. 女性の方が子どもやお年寄りの世話がいきとどく(世話がいきとどく) ( $t(1226) = 105.23, p < .001$ )」, 「2. 女性はいずれ家庭に入るべきだ(家庭に入るべき) ( $t(1232) = 71.19, p < .001$ )」, 「3. 女性は管理職に向いていない(管理職に不向き) ( $t(1228) = 67.50, p < .001$ )」, 「4. 女性は職場でお茶を入れるくらいの気をつかったほうがよい(お茶の気づかい) ( $t(1227) = 66.26, p < .001$ )」, 「5. 赤やピンクは女性らしい色である(女性らしい色) ( $t(1226) = 73.66, p < .001$ )」(表1)。

表1 女性らしさの言説に対する意見の平均値と標準偏差

項目	M(SD)
1. 世話がいきとどく	3.17 (1.05)
2. 家庭に入るべき	2.22 (1.09)
3. 管理職に不向き	1.73 (0.90)
4. お茶の気づかい	1.83 (0.97)
5. 女性らしい色	2.50 (1.19)

Note. 1)各設問には、次の5段階を回答として設けた。「1 とてもそう思う ～ 5 まったくそう思わない」2)すべて逆転項目として分析した。よって「5 とてもそう思う」～「1 まったくそう思わない」とした。3)すべて \*\*\* $p < .001$

図2に項目別のヒストグラムを示す。各項目の傾向をみると、「1. 世話がいきとどく」ならびに「5. 女性らしい色」は「3」を選んだ回答が最多だったが、「世話がいきとどく」は肯定的、「女性らしい色」は否定的な評価にやや傾いていた。一方、「2. 家庭に入るべき」「3. 管理職に不向き」「4. お茶の気づかい」の3項目は、いずれも「まったくそう思わない」が特に多く選択されていた。

これら5項目の相関を調べたところ、「家庭に入るべき」と「管理職に不向き」、及び「お茶の気づかい」と「管理職に不向き」の2項間には、それぞれ正の相関が確認された( $r = .44$  及び  $r = .49$ , いずれも  $p < .001$ )。また、Cronbachの $\alpha$ 係数は $\alpha = .71$ であり、ジェンダーに関する意識を測る尺度として一定の信頼性が確認された。

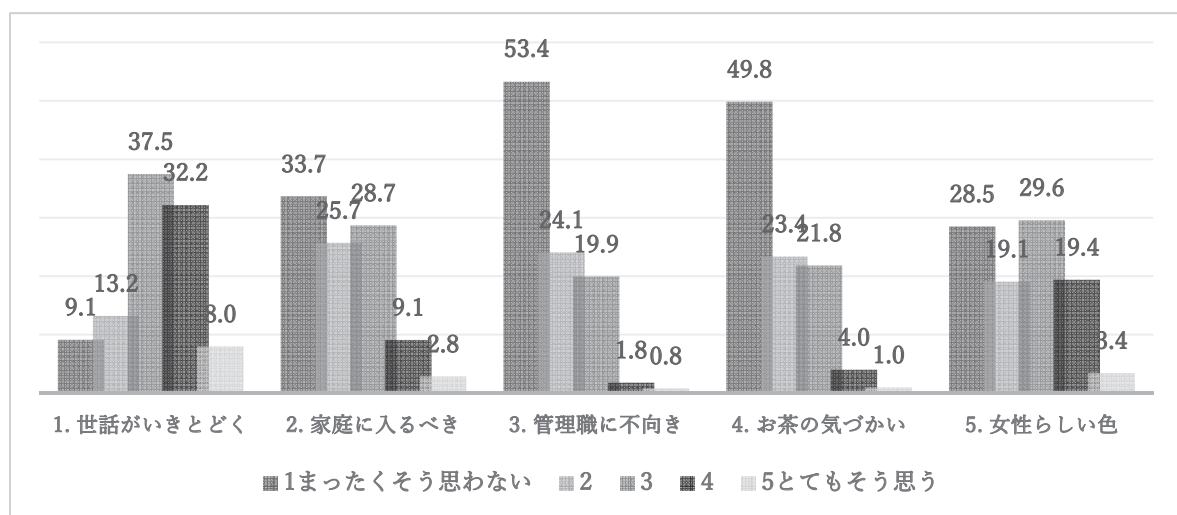


図2 女性らしさの言説に対する意見(%)

調査ではセクシュアリティに関する設問として，性的マイノリティについて知る機会ならびにトランス女性の入学に関する意見を尋ねた．図3は，これまでの性的マイノリティについて知る機会についての集計結果(複数回答可)である．約7割が学校の授業(67.0%， $n = 853$ )，続いてインターネット・SNS(39.4%， $n = 501$ )，テレビ・ラジオ，新聞等のマスメディア(35.2%， $n = 448$ )が主な情報源と回答した．また，8.3% ( $n = 106$ )が当事者である友人・知人から直接知る機会を得ていた一方で，15.4% ( $n = 196$ )がこれまで知る機会がなかったとし，さらにその他(1.1%， $n = 14$ )には「当事者である」「ガールスカウト」などが含まれていた．

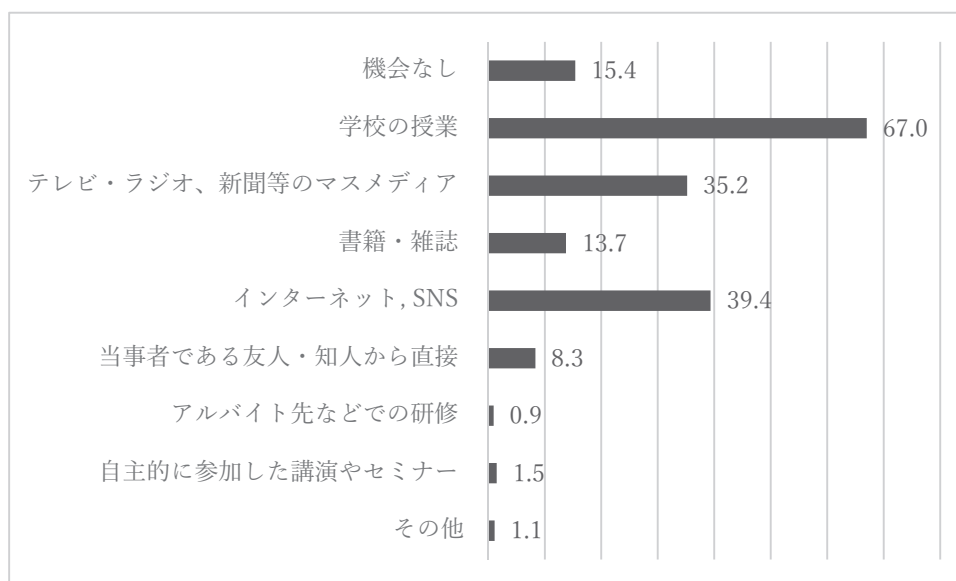


図3 これまでの性的マイノリティについて知る機会(%)

図4は，トランス女性が入学することに対する意見を尋ねた結果である．段階別でみたところ，「5大いに賛成である(37.8%， $n = 459$ )」が最多であり，「4」の回答と合わせると肯定的な意見が優勢(66.2%)であった．なお，全体の平均は  $M = 3.97$  ( $SD = .99$ )であった．

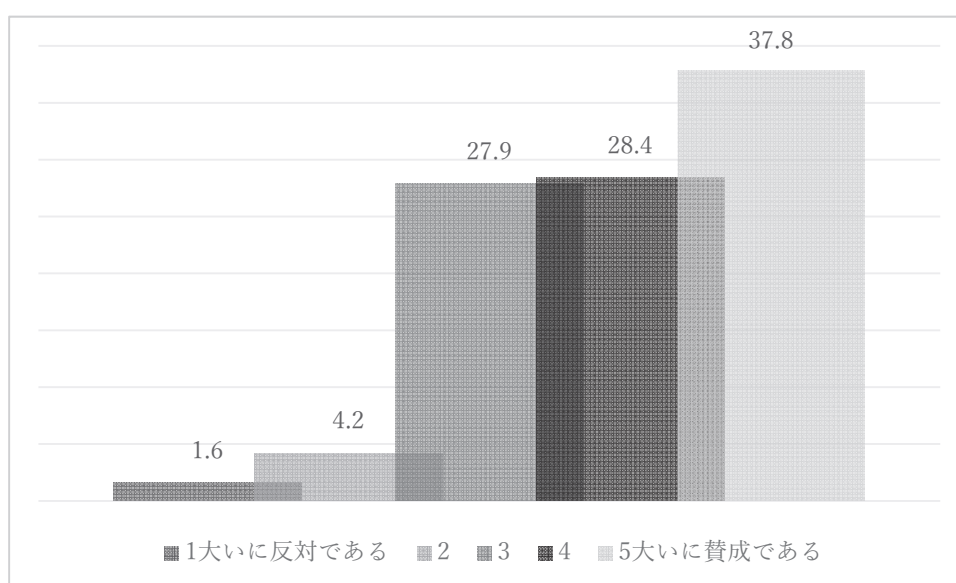


図4 トランス女性の入学に対する意見(%)

### 3. キャリアデザイン

将来の仕事やキャリアに関する5項目は、それぞれ5段階(1～5)で評価するよう求めた。各項目において  $t$  検定を行ったところ(表2)、有意な差が見られた；「1. 中学や高校の授業や進路指導などにおいて、将来の仕事やキャリアについて考える機会(考える機会) ( $t(1260) = 125.21, p < .001$ )」、 「2. 上で回答したことが、大学の選択や学部選択に及ぼした影響(進路への影響) ( $t(1253) = 113.10, p < .001$ )」、 「3. 大学を卒業する時に、何らかの免許や資格を持つておくこと(免許や資格) ( $t(1257) = 168.24, p < .001$ )」、 「4. ボランティア活動参加への興味(ボランティア) ( $t(1252) = 128.79, p < .001$ )」、 「5. インターンシップや自分で事業を立ち上げる起業の体験的活動への関心(インターンシップ) ( $t(1252) = 111.85, p < .001$ )」。 このように、全項目において肯定的な傾向が確認された。

表2 将来の仕事やキャリアに関する意見の平均値と標準偏差

項目	$M(SD)$
1. 考える機会 a	3.54 (1.00)
2. 進路への影響 b	3.36 (1.05)
3. 免許や資格 c	4.18 (0.88)
4. ボランティア d	3.52 (0.97)
5. インターンシップ e	3.38 (1.07)

Note. 1)各設問には、次の5段階を回答として設けた。<sup>a</sup>「1 かなりあった ～ 5 ほとんどなかった」、<sup>b</sup>「1 かなり影響を及ぼしている ～ 5 ほとんど影響を及ぼしていない」、<sup>c</sup>「1 とても必要だと思う ～ 5 まったく必要だと思わない」、<sup>d</sup>「1 とても興味がある ～ 5 まったく興味がない」、<sup>e</sup>「1 とても関心がある ～ 5 まったく関心がない」。2)すべて逆転項目として分析した。3)すべて \*\*\*  $p < .001$

図5は、項目ごとの回答割合の分布を示したヒストグラムである。「1. 考える機会」は、「5」と「4」を合わせて54.8%が「機会があった」と答えた。また、「2. 進路への影響」では、半数近くの44.6%が「影響があった」と報告している。さらに「3. 免許や資格」については、半数近くの44.7%が「5 とても必要だと思う」と回答しており、「4」と合わせると全体の約8割が免許や資格の必要性を支持していた。「4. ボランティア」と「5. インターンシップ」については、それぞれ49.8%と45.6%とほぼ半数が興味・関心を持っており、いずれについても前向きな姿勢を示していたといえる。

なお、これら5項目のスピアマンの順位相関係数を調べたところ、ほとんど相関がない、もしくは弱い正の相関がみられたが、「考える機会」と「進路への影響」には正の相関( $r = .55, p < .001$ )が確認された。また、5項目のCronbachの $\alpha$ 係数を算出したところ、 $\alpha = .65$ であった。

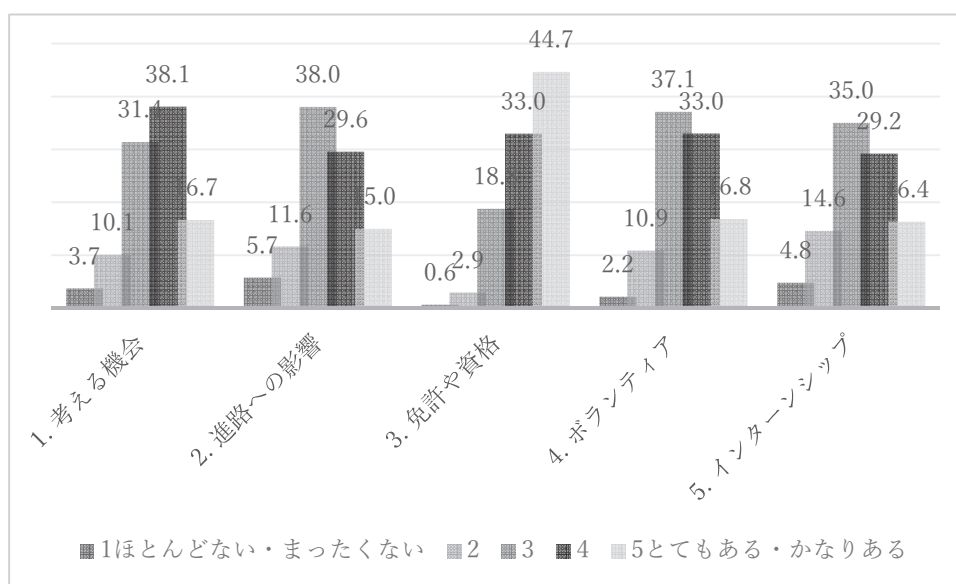


図5 将来の仕事やキャリアに関する意見(%)

#### 4. ライフプラン

ライフプランに関しては4つの設問を設けた。設問の構成として、2問はこれまでと同様の5件法、あとの2問は今後のライフイベントや仕事へのイメージを6件と8件で問うた。そのうち5段階評価するように求めた人生のイメージの明確さ ( $M = 3.44, SD = .99$ )と大学でやるべきことの明確さ ( $M = 3.24, SD = .95$ )の回答割合を、ヒストグラムで示す(図6)。相関関係をスピアマンの順位相関係数で調べたところ、正の相関が確認された( $r = .55, p < .001$ )。

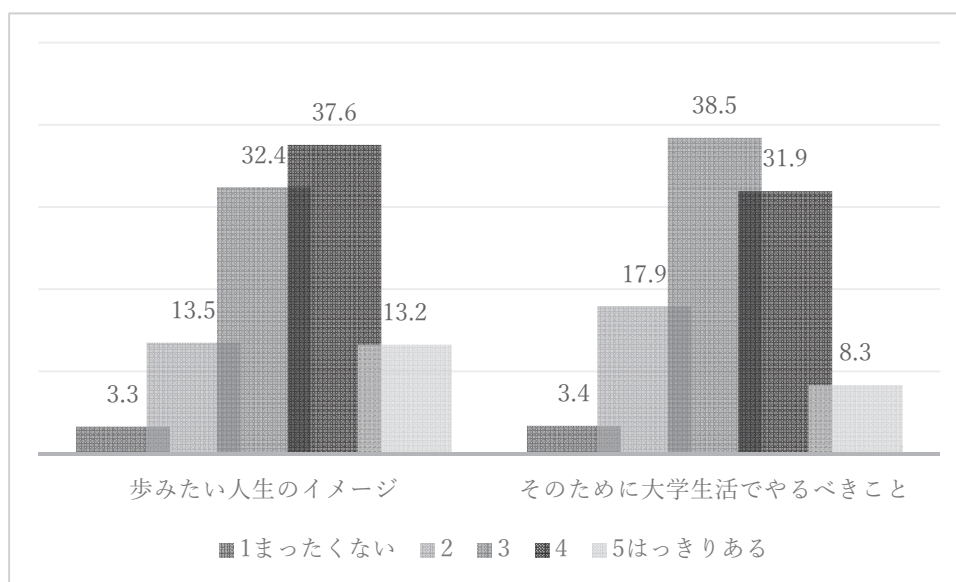


図6 歩みたい人生のイメージとそのために大学生活でやるべきことの明確さ(%)

続いて、「人生には、結婚、出産・育児、介護のようなライフイベントも考えられます。あなたはこれらのライフイベントと仕事に関して、どのようなイメージをもっていますか。」と尋ねた結果を表3に示す。約3割近くの回答者が、「ライフイベントに関わらず、常勤として働き続ける」と答えていた。しかし、「ライフイベントを機に退職する」「ライフイベントを機に退職するが、落ち着いたら常勤として

働く」「ライフイベントを機に退職するが、落ち着いたら非常勤として働く」における回答割合をすべて合わせると 38.9% に達しており、ライフイベントによる退職を想定した人生設計が優勢であった。なお、「その他」の記述回答には、「結婚したくない、ひとりで自立して生きていきたい」「もう一度大学に入学する」「やりたいことを中心に、生きていける程度の非正規で働く」「奨学金を返すため、結婚できない」などが述べられていた。

表 3 ライフイベントと仕事に関するイメージの回答者数と割合(n = 1130)

選択肢	n (%)
1. ライフイベントに関わらず、常勤として働き続ける	366 (32.4)
2. ライフイベントを機に退職する	39 (3.5)
3. ライフイベントを機に退職するが、落ち着いたら常勤として働く	326 (28.8)
4. ライフイベントを機に退職するが、落ち着いたら非常勤(パートなど)として働く	78 (6.9)
5. わからない、成り行きに任せる	315 (27.9)
6. その他(自由記述)	6 (0.5)

さらに、「あなたは自分が 30 代後半になる頃、どのような形で仕事をしたいですか。」と尋ねたところ、約 7 割の回答者が「常勤として働いていたい」を選択した(表 4)。残りの 3 割は「わからない、成り行きに任せる」「専業主婦・主夫でいたい」「独立して起業していたい」「非常勤として働いていたい」とする回答の順に高かった。また、就労形態として常勤や非常勤という概念が適さない「フリーランス」「副業やボランティア」「役者」などが、その他に挙がっていた。

表 4 30 代後半の仕事に関する考えの回答者数と割合(n = 1116)

選択肢	n (%)
1 常勤(正社員、正規職員)として働いていたい	766 (68.6)
2 独立して起業していたい	52 (4.7)
3 親の家業を継いでいたい	9 (0.8)
4 非常勤(非正規職員、アルバイトやパートを含む)として働いていたい	47 (4.2)
5 専業主婦・主夫でいたい	76 (6.8)
6 NPO 活動やボランティア活動をしていたい	3 (0.3)
7 わからない、成り行きに任せる	157 (14.1)
8 その他	6 (0.5)

## 5. SOAR 導入講義の感想

調査では、「本日の講義が、これからのあなたの大学生活や将来を考えるうえで、何らかのヒントや気づきになったと思うことがあれば、自由に書いてください。」及び「今後、「MUKOJO 未来教育プログラム SOAR」で学んでみたいと思ったテーマや内容があれば、自由に書いてください。」とする設問に対して、自由記述で回答を求めた。回答の分析には、研究者によるコード化・カテゴリー化に加え、計量テキスト分析(テキストマイニング)を行った(回答者数  $n = 176$ , 文書数  $n = 300$ )。分析は探索的に、1) SOAR 導入講義を受けて得られたヒントや気づきは何か、2) SOAR プログラムで学んでみたいテーマや内容は何かの 2 点をねらいとして、次の 4 ステップを踏んだ。まず、研究者自身によるコード化・カテゴリー化で、ジェンダー、キャリアデザイン、ライフプランにそれぞれ関連している回答の抽出を行った(Step1)。この研究者によるコード化では多重分類法とし、一人の自由記述に複数のコードが付与できる柔軟性を持たせた。Step2 として、KH Coder3<sup>(8)</sup>を利用して頻出語の確認と共に複合語の検出を行い、自然言語処理の形態素解析で分割して認識される用語を一つの語として扱う強制抽出語を指定した(例:



人生 100 年時代，大学 4 年間，共通科目選択など）。その上で全回答，ジェンダー，キャリアデザイン，ライフプランの分類した群ごとに，語間のつながりや相互作用を可視化する共起ネットワークを作成し（Step3），関連する個々の回答文と照合しながら共起ネットワークが示す回答傾向を検討した（Step4）。

### 1) SOAR 導入講義を受けて得られたヒントや気づき

図 7 は，SOAR 導入講義を受けて得られたヒントや気づきの全回答における共起ネットワークである。ことばを取り囲む円が大きいほど該当する語が頻出しており（例：「思う」125 回，「女性」82 回），円と円を結ぶ線上の数値は 1 に近いほど共起関係が強いことを示す Jaccard 係数である。語の最小出現数を 10 回，上位 30 語で設定したところ，全部で 19 の語が 5 つのまとまりを形成した。それぞれのまとまりについて回答傾向を検討した結果，1)生きていく上で大切だと感じる事及び人生について学ぶ，2)社会における女性について及び自分について思うこと，3)ジェンダーの講義と偏見について，4)社会で働くことについて知ること，5)将来の仕事とライフプランを考える，というセンテンスないしキーワードが考えられた。

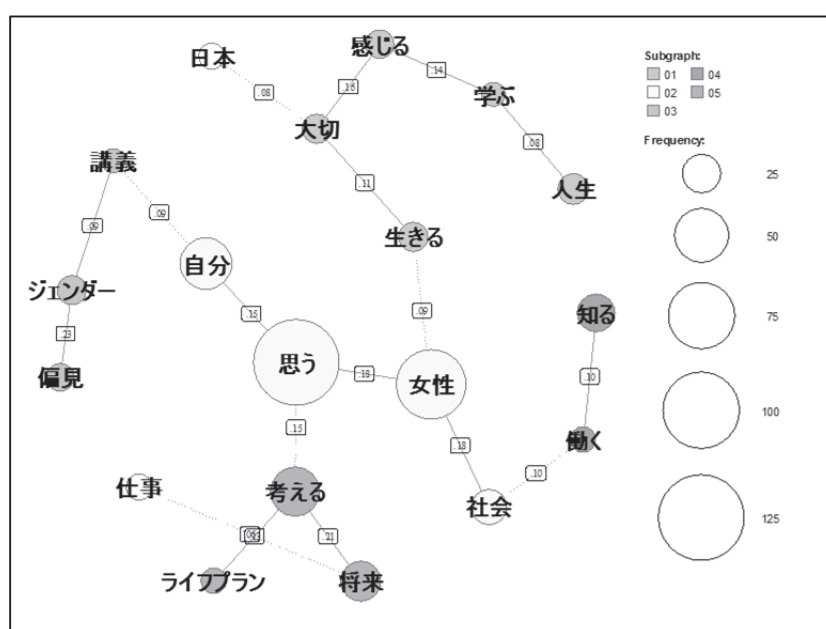


図 7 全回答における共起ネットワーク(文書数  $n = 300$ )

図8から10にはジェンダー、キャリアデザイン、ライフプランの順に、最小出現数を3ないし4回とした語による共起ネットワークを示している。図8には、ジェンダーに関連した14語による5つのまとまりがみられる。それぞれ、1)ジェンダーについて聞き、知ることを通して自分を振り返る、2)日本における男女差、3)社会における女性、4)男性に対する無意識の偏見、5)考えることが大切だと思う、というセンテンスないしキーワードが考えられると判断した。

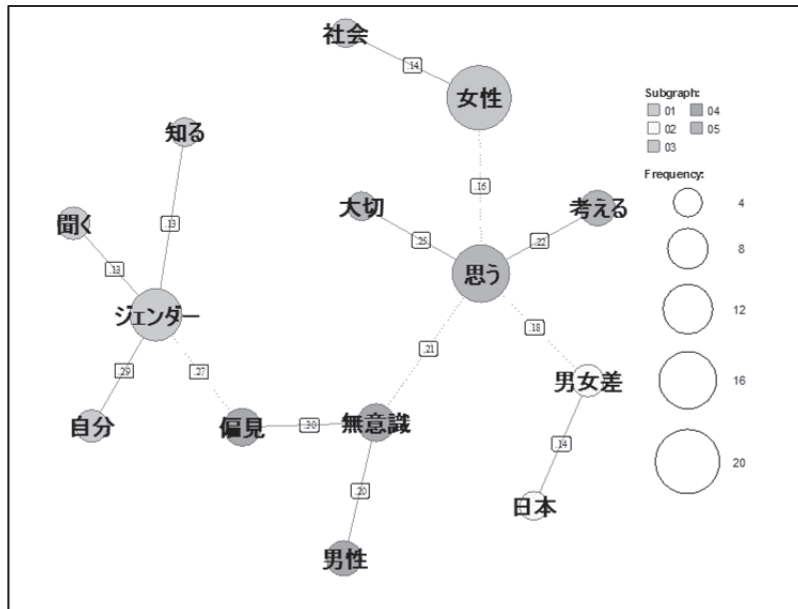


図8 ジェンダーの共起ネットワーク(文書数  $n = 55$ )

図9には、キャリアデザインに関連した9語による4つのまとまりが確認できた。それぞれ、1)就職にはマーク(くるみんマークなど)のある企業、2)マークは女性が活躍できる指標、3)自分の将来(を考える)、4)AIにできない仕事、というキーワードが表れていると判断した。

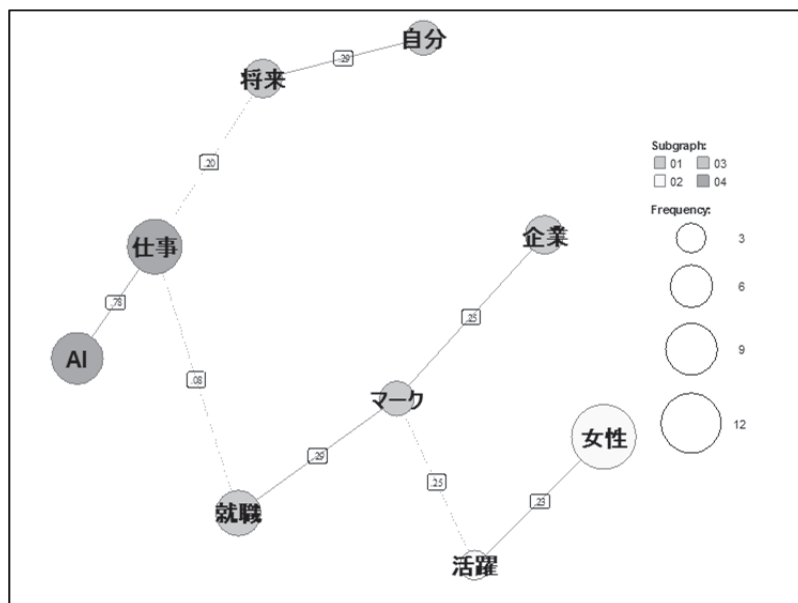


図9 キャリアデザインの共起ネットワーク(文書数  $n = 40$ )

図 10 には、ライフプランに関連した 11 語による 4 つのまとまりが示されている。大まかに分けて、1) ライフプラン，社会，そして将来について考える，2) 自分の人生を考える，3) 生きることについて思う，4) 人生 100 年時代を臨む女性の生き方という内容と判別された。

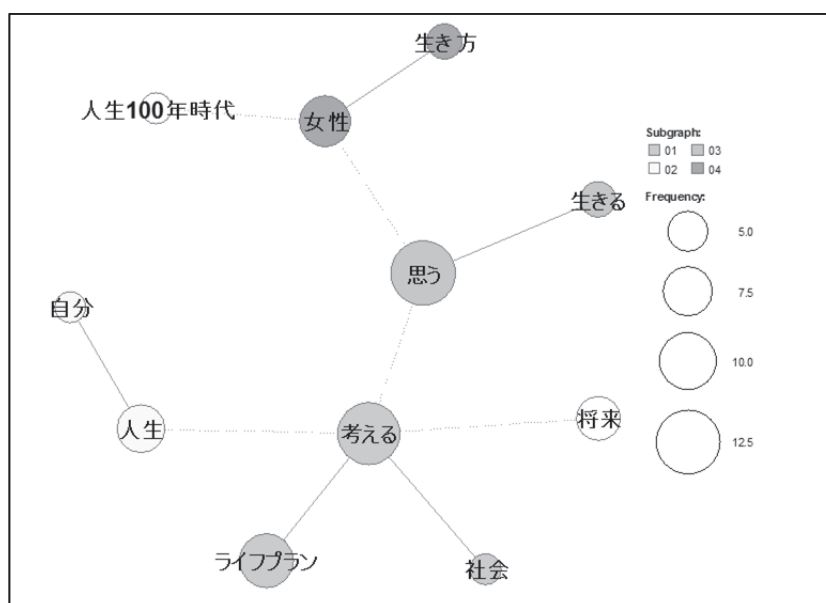


図 10 ライフプランの共起ネットワーク(文書数  $n = 35$ )

## 2) SOAR で学んでみたいテーマや内容

関心のあるテーマや内容については、217 名から回答があった。こちらも Step1 から 4 までの手続きで分析を行ったところ、大きく分けて 8 つのまとまりが確認された(図 11)。それらは、1) ジェンダーとセクシュアリティの理解，LGBTQ 当事者による実際の話，2) 女性のライフプラン，女性の仕事環境とキャリアデザイン，結婚・育児に関する女性のための法律，3) 多様なキャリアプランと働き方，自分の夢のを見つけ方，多様な性と性差別，4) マーケティング，女性の教育に関する歴史，5) 会社の産休・育休制度，6) 女性の身体に関する講義，7) 起業の仕方と起業経験者の提案する企業までの道のりの改善点，8) 100 年人生を生きる力，と判断された。また、いずれの Step においても分類されなかった回答として、「ウクライナ危機」「女性の政治参加」「女性の社会進出」「女子大の歴史」「SDGs」など、時事問題や社会的課題への関心も確認された。

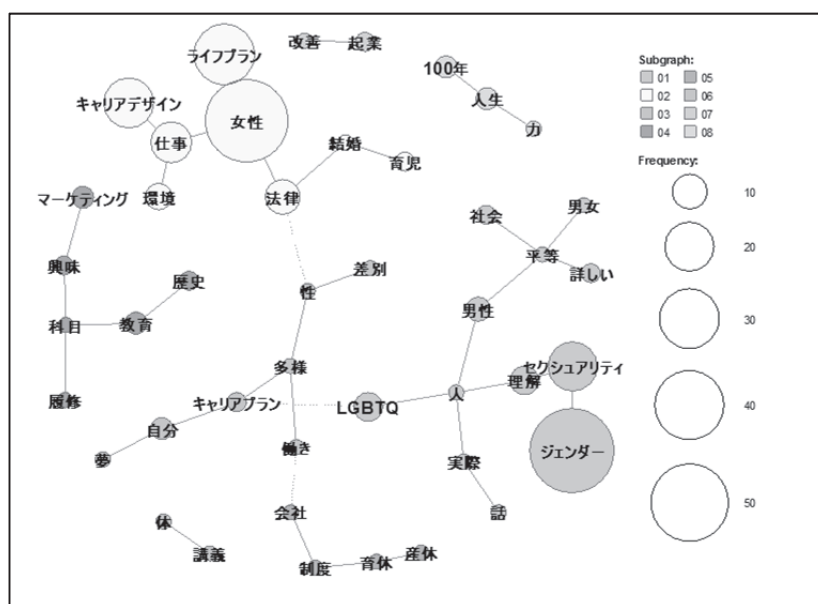


図 11 SOAR で学んでみたいテーマや内容(回答者数  $n = 217$ )

## V. 考察

本稿では、2022 年度 4 月に実施された新入生を対象としたオンライン意識調査から、SOAR 導入講義のテーマであるジェンダー、キャリアデザイン、ライフプランに関する意識についてまとめた。結果の包括的な考察として、以下の 3 点が指摘できる。

第一に、新入生にはジェンダー・ステレオタイプを克服する兆しがみえることである。日本社会で長年共有されてきた女性に関する一般的な言説のうち、「世話がいきとどく」「女性らしい色」については肯定的な回答への分布もみられたが、「管理職に不向き」「お茶の気づかい」「家庭に入るべき」については明らかに否定回答が群を抜いていた(図 2)。この結果を導いた要因については本調査の範囲を超えるため憶測の域を出ないが、学校の授業やインターネット・SNS が性的マイノリティについて知る主な機会であったことやトランス女性の入学に対する肯定的な意見の多さを踏まえると、これまでの教育ならびに生育環境の影響が色濃く反映されているとみてよいだろう。もちろん、SOAR 導入講義による影響も、直近の影響要因として無視できない。新入生が示したジェンダー意識が今後の大学生活でどのような影響を受け、どのように変化していくのか、追跡調査による確認が待たれる。

第二に、本学での教育が新入生のキャリアデザインに少なからず影響するという点である。本調査では、中学や高校の授業や進路指導と大学や学部選択に及ぼした影響には、正の相関関係が確認された。進路指導は理念・概念やねらいにおいて、本質的にはキャリア教育と同義とされる。しかし、進路指導は中学校・高校に限定される教育活動であり、上級学校への合格を目指すための進学相談や出口指導ともいわれる就職支援を指すことばとして、日常的に使用されている<sup>(9)</sup>。こうした教育現場の実際をみると、働くことに関する価値観だけでなく人間関係の形成能力やコミュニケーション・スキルなど、社会的自立に必要な基盤はこれから培われるとみてよいだろう。新入生は免許や資格の必要性が高いと考えており、ボランティアやインターンシップにも概して前向きであった。つまり、本学でキャリア教育を受けることには能動的な集団であり、彼らの飛躍 - SOAR - は教育機関である本学での学びに大きく依拠しているのではないだろうか。

第三に、新入生が描くキャリアに関連したライフプランは、既に多様な様相を呈していることである。特に、全回答の 4 割近くがライフイベントを機に退職を想定していたこと、そしてそのうちの約 1 割が正規雇用としての再就職を想定していないことは注目に値する(表 3, 表 4)。ただし、本調査においては、この結果を説明できるライフデザインの詳細や、お金や健康、家族計画といった多角的なライフプラン

に関する実態の把握は、紙幅の制限から見送っている。他方、日本の18歳意識調査において、週休3日以上と兼業・副業・パラレルキャリアが新しい働き方への関心として挙がっていることを踏まえると<sup>(10)</sup>、本調査結果も就職氷河期世代が重視する安定志向とは異なる価値観やライフスタイルが反映されている可能性は否定できない<sup>(11)</sup>。いずれにしても、大学時代は今描いている将来の青写真について、その具現化の加速はもちろん大幅な軌道修正も実現できるときである。本学でも、長期的かつ多様な働き方を前提とした女性のライフプランニング教育が期待される<sup>(12)</sup>。

SOARは本学学生が女性を取り巻く環境や社会を知り、一人ひとりが自分らしい未来を目指す力を身につけることを目標としている。社会構造や人々の価値観・意識が劇的な変革期を迎えている今、学生が大学生活を通してどのような影響を受けていくのかは未知数である。SOARの教育効果を見極めるには今後も調査を継続し、新たな時代の武庫女生像を捉えていくことが求められる。

## 引用文献

- (1) 日本ユニセフ協会, 2022, 「5. ジェンダー平等を実現しよう」, (2022年8月29日取得, <https://www.unicef.or.jp/kodomo/sdgs/17goals/5-gender/>)
- (2) 外務省, 2022, 「SDG グローバル指標(SDG Indicators) 5. ジェンダー平等を実現しよう」, (2022年8月29日取得, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/goal5.html>)
- (3) 厚生労働省, 2023, 「ポジティブ・アクションとは」 (2023年1月9日取得, <https://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/about.html>)
- (4) 内閣官房, 2014, 「すべての女性が輝く社会づくり本部の設置について」 (2022年8月30日取得, <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kagayakujosei/pdf/konkyo.pdf>)
- (5) 内閣官房, 2022, 「女性の活躍促進」 (2022年8月30日取得, <https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>)
- (6) 武庫川学院, 2019, 「MUKOJO ACTION」 (2022年8月29日取得, <https://maction01.mukogawa-u.ac.jp/>)
- (7) 武庫川女子大学女性活躍総合研究所, 2022, 「MUKOJO 未来教育プログラム SOAR」 (2022年8月29日取得, <https://www.mukogawa-u.ac.jp/~iwcareer/soar/index.html>)
- (8) 樋口耕一, 2022, 「KH coder 3」, (2022年12月21日取得, <https://kxcoder.net/>)
- (9) 文部科学省, 2011, 「若者のためのライフプランニング支援」, (2023年1月9日取得, [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/kyoudou/detail/1376840.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1376840.htm))
- (10) 日本財団, 2022, 「18歳意識調査 第52回テーマ『価値観・ライフデザイン』」, (2023年1月9日取得, [https://www.nippon-foundation.or.jp/app/uploads/2023/01/new\\_pr\\_20230106\\_01.pdf](https://www.nippon-foundation.or.jp/app/uploads/2023/01/new_pr_20230106_01.pdf))
- (11) ユーキャン, 2021, 「【Z世代・ゆとり世代・就職氷河期世代への調査】スキルアップ意欲が高いZ世代, 取得すべきと思う資格1位は『TOEIC(R)テスト』!」 (2023年1月9日取得, [https://www.u-can.co.jp/company/news/1214159\\_3482.html](https://www.u-can.co.jp/company/news/1214159_3482.html))
- (12) 文部科学省, 2021, 「女性のライフプランニング支援」 (2022年8月29日取得, [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/kyoudou/detail/1352105.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1352105.htm))

**付記** SOAR 導入講義は女性活躍総合研究所所属の著者らが担当し, 研究の構想, デザイン, データ収集は教育研究所と人事部所属の著者らが担当した。また, 分析, 本稿のドラフトの執筆, 内容に関する批判的校閲は, 教育研究所所属の著者らが担当した。

**Gender Attitudes, Career Design, and Life Planning of Incoming Students 2022: On Launching the Educational Program SOAR at Mukogawa Women's University**

This report summarizes the results of an online survey on gender attitudes, career design, and life planning administered to the students in Mukogawa Women's University incoming class of 2022 ( $n = 1,273$ , response rate 49.2%). Not only did they show signs of overcoming gender stereotypes, but they also had positive attitudes toward receiving career education in college. Whereas approximately 30% of them intended to seek full-time employment after graduation, nearly 40% of them expected to leave their jobs when a life event occurred. They had already drawn up diverse life plans at the time of matriculation and reported varying expectations regarding subsequent re-employment. Given that women's participation in society is making continuing progress, it remains to be seen how college education will affect these students' post-graduation prospectus. To evaluate the educational effectiveness of SOAR, it will be necessary to conduct a follow-up survey with these students when they graduate, as well as those of later classes in the future.