

研究論文

## 大学における進路教育と学生の進路選択に関する研究(2)

### — 短期大学生のライフコース展望を中心として —

朝 日 素 明\*

## Students' Career Decision-Making and Career Education in Higher Education(2)

### — A Study Focusing on the Junior College Students' Prospects of Life-Course —

Motoaki ASAHI

【要 約】本稿では、短期大学生のライフコース展望の課題を進路に関する意識、職業や将来生活に関する意識をもとに明らかにし、それとの関連から進路教育の課題を提起する。短期大学新卒者の就職率は1990～91年をピークに2000年までほぼ一貫して急激に低下し続け、反対に、一時的な仕事に就いた者や無業者の率が1991年から2000年までほぼ一貫して上昇してきた。進路指導が高等教育機関においても課題となっている。学生の進路選択にあたっては、ライフコース展望が重要な意味をもつ。ライフコースとの関わりは職業キャリア選択において大きな要因となる。ライフコース展望とは「将来を視野に入れた現時点」であり、そこにおける「選択と制約」双方に対する認識はアイデンティティ形成を促す。短大生対象の調査結果から、働き方に関する意識では、項目によって男女間に若干の差はあるものの、有意な差は認められなかった。伝統的就業観についても、男女のどちらに偏るということとはなかった。性別役割、ジェンダーに関する意識では、ほとんどすべての項目において男女間に開きがあり、統計的に有意な差が認められた。ここでは、伝統的な性別役割意識が男性に強く現れる傾向がみられた。職業と家庭の折り合いについてみると、男女間に相違はなく、女性の希望とそれを容認・支持する男性の態度とが全く符合するかのよう似通った傾向であった。将来の収入予想のパターンとモデルを男女間で比較したところ、男性は少ないパターンとモデルに集中し、女性はより分散する傾向がみられた。また、男性の収入パターンの大半は加齢増収モデルに該当し、減収を伴うモデルは女性の方が多かった。女性の方が家庭ライフイベントにより影響を受けやすいライフコース展望の現れと考えられたが、分析結果からはこの仮説は支持されなかった。また、伝統的性別役割分業意識を抱いているか抱いていないかによって、職業と家庭の折り合いにつけ方に明確な差が出ることを示された。進路教育の課題は、ライフコース展望を現実的にもてるよう支援することといえるだろう。特に、女性における職業キャリアと家族キャリアの関連については先行研究が多いが、男性のそれが重視されなくてよいということはない。

\* 摂南大学国際言語文化学部

## 1. 問題の背景

長びく景気の低迷、産業社会の変化を背景に、現在、学校と社会をつなぐ接点、教育から職業への移行の問題がかつてないほど注目されている。新規高卒者、新規大卒者をはじめ若者の就職難、雇用労働市場の問題、早期離転職の問題、フリーター、無業者、ニート（NEET; Not in Education, Employment, or Training）の増加など、関連する問題についての著述は枚挙に暇がない<sup>1</sup>。「一人ひとりが自分の将来の生き方への関心を深めること」「自分の能力・適性の発見と開発に努めること」「自分の将来の展望をもち、進路の選択・計画をすること」などが<sup>2</sup>、中学校、高校のみならず、高等教育機関においてもまさに現実的な課題となってきたのである。

本稿のテーマでもある高等教育、特に短期大学に絞ってみても、最近20年間の新卒者の就職率は'90年、'91年の87%をピークに'00年の56%までほぼ一貫して急激に低下し続け、反対に、一時的な仕事に就いた者、無業者を含むその他の者の率が'91年（7.7%）から'00年のピーク（32.6%）までほぼ一貫して上昇してきた<sup>3</sup>。これに対して、高等教育機関の側では進路指導・就職支援の充実に力を入れて取り組むところが多くなってきた。なかでも「インターンシップ等学外の体験を取り入れた科目の開設」については、文部科学省が公表したところでは、2002年度には大学の46.3%、短大の23.9%がインターンシップを実施しており（それぞれ対前年度4.4ポイント、0.5ポイント共に増）、体験学生数はそれぞれ30,222人（4,250人増）、3,725人（178人増）であった<sup>4</sup>。朝日（2004）は、ある短期大学における進路教育実践の分析を通して、短大における進路教育は効率性・個別性を重視したものになっており、その非現実性・抽象作業性が効果を低めていると指摘している。この点について、インターンシップなど適切な指導のもとにおける就業経験の導入は、一定の効果が期待される<sup>5</sup>。玄田（2004）もまた、兵庫県と富山県の全公立中学校が実施している5日間以上の職場体験を引き合いに、必要なのは「自分の存在意義に過大な不安を感じなくてすむような体験。他人と交わり働く自分に対するささやかな

<sup>1</sup> 例えば、就職難のなか就職を希望する高校生、彼らを支援する学校、教師、大人たちの意識と行動と、労働市場をとりまく社会にあり方を構造的に捉えた安田（2003）、仕事や働くことに対する意識と離転職行動の構造、そして社会的な格差・不平等について明らかにした玄田（2001）、フリーターを、アンケートやインタビュー等膨大な実態調査を通して生の姿として描いた小杉（2003）、リクルートワークス研究所が行ってきた調査などから新卒で定職についていない者の姿を描き出した大久保編（2002）、これまであまり明らかにされてこなかった「ニート」の存在をクローズアップした玄田・曲沼（2004）、就職回避、就職活動の躊躇を他者と自分自身に対する恐怖といった精神科医の立場から論じた香山（2004）など、若者の就労問題について単行本として出版されているものだけでも相当な数にのぼる。

<sup>2</sup> 文部省（1983）参照

<sup>3</sup> 文部科学省の学校基本調査報告書の数値を基に率を算出した。最近4年間は若干の回復傾向を示している。

<sup>4</sup> 高等教育局専門教育課創造教育振興室「大学等における平成14年度インターンシップ実施状況調査結果について」

<sup>5</sup> ただし、小方（2001）によれば、大学卒業者に対する質問紙調査から、評価の適正水準を考え直す必要があるとしながらも、学習と関連しない仕事を経験した者の評価は仕事を経験していない者の評価より低く、就業経験に対し過度の期待を寄せることはできないとしている。

自信を実感できるような体験」であり、「それこそが、今考えられる、ほとんど唯一のニート予防策だ」と述べている<sup>6</sup>。

## 2. 課題設定

ところで、学生が進路選択をするにあたっては、ライフコースの展望をもつことが重要な意味をもつと考えられる。例えば岡本(1995)は、女性は単なる職業・会社の選択のみならず、職業をもつ／もたない、職業をもつとしてその働き方、家庭と職業との折り合わせなど多角的な選択を迫られると述べ、また今田(1988)は、女性の職業キャリアは、結婚、出産、育児などの家庭ライフイベントの影響を強く受け、雇用市場への参入とそこからの退出という経歴が生じると述べている。つまり、ライフコースとの関わりは職業キャリアの選択において大きな要因といえ、これは、ジェンダー(男性・女性の社会的、文化的相対性)の視点からすれば、なにも女性に限った事柄ではない。

ライフコースとは、Elder(1985)によれば、年齢によって区別された、生涯を通じてのいくつかの軌跡、すなわち人生上の出来事(events)についての時機(timing)、持続時間(duration)、配置(spacing)、および順序(order)に見られる社会的パターンである。つまり、出来事や役割の移行パターンであるといっていよい。

Elderはまた、ライフコースの規定要因として不可欠な理論的原則を4つ示している。すなわち、①「歴史的時間と空間の原則」。これは、人々のライフコースは背景によって形成される、つまり、個人の行動・選択は時代と社会文化的環境・文脈によって方向づけられるということである。②「人生におけるタイミングの原則」。これは、出来事や役割の移行は発達に影響するが、どの時期に起こるかによって影響の仕方が異なるということである。③「リンクされた人生の原則」。これは、ライフコースがさまざまな次元の相互作用の結果だということである。④「人間の力の原則」。これは、個人の力で変えることのできない環境、構造のなかで受動的に生きるばかりではなく、自ら選択しながら能動的にライフコースを生きることができるということである。人間の主体性を尊重して理論構築を行うなら、この④の原則は重要だろう<sup>7</sup>。

他方、ライフコース展望とは、ライフコースが過去を踏まえた現時点であるとすれば、「将来を視野に入れた現時点」<sup>8</sup>ということになる。ライフコース展望では、環境や構造といった制約から比較的自由に選択できる場合の「理想」が希望的に描かれる一方で、制約を踏まえて現実的に選択しそうな、「実際」にそうなりそうだという予想も描かれる。つまり、「展望」には将来に対する希望と予想との2側面が混在する。

---

<sup>6</sup> 玄田・曲沼(2004) pp.105-6。ただし玄田は、「14歳というのは、人生のなかでもっとも多感な時期だ。そのときに、社会で生きていくための実感や、ささやかな知恵を身につけることができれば、それはその後の人生のなかで大きな支えとなる」と言い、「そんな自信を持つためのリアルな方法を、義務教育を終えるまでの段階で」身につける必要があるとしている。

<sup>7</sup> 自己決定理論における動機づけの扱いなどである。

<sup>8</sup> 村松(1997) p.105

この両者を弁別することは実際には困難だが、言えることは、希望と予想を含む展望をもつということ、言い換えれば「選択と制約双方」<sup>9</sup>に対する認識をもつということ、目的の状態に向けて自己決定していく、あるいは自ら選択し納得を調達していくはたらきを促すだろうということだ。人が自らの主観的世界としてのライフコースを生きていくことができるのは、このためだといえる。デシ(=石田(1985))によれば、自己決定したいという欲求が人間には存在し、その機会が失われると、動機づけや達成が低下し、非常に不健康な状態に陥る可能性が高いという。したがって、展望をもたずに時流に身をゆだねてしまう受動的なライフコースや、過去の出来事を後悔したり肯定的な意味づけをしない否定的なライフコースは、Marcia(1966)の指摘する「危機」を経験していないか、経験していても「コミットメント」しないためにもたらされる、「アイデンティティ拡散」の状態にあると考えられる<sup>10</sup>。

学生にとって役割の移行は、近くは卒業という出来事によってもたらされるが、卒業後の新しい社会的な役割を確定しておく進路選択においては、ライフコース展望は重要な要因である。短大生の場合、卒業後の進路は大きく就職と進学とに分けられる。進学には専門学校へ進む例もあるが、多くは大学への編入学である。また、進路選択までの時間的猶予が短い点が特徴であり、1年次の後半には就職活動を開始しなければならない。したがって、短大は、進路に関する目標が明確か、または進路に対する意識が高い者をこそ受け入れることが可能な教育機関であるはずなのだ。ところが実際は、短大入学前から取得資格や身につけたい教養を明確にし、卒業後は就職すると決めてくる学生、絶対に大学へ行きたかったけれど入試に失敗し、「編入学でリベンジ」を誓ってくる学生がいる一方で、高校在学時には就職を希望して活動も行ったが、結局どこからも内定を得られずに進路変更をしてきた学生もいる<sup>11</sup>。就職活動をした結果の進路変更ならまだいい。就職希望とはいいながら就職活動に対しては消極的で、時間ばかりが経ってしまい、とりあえず進学して進路を確保した学生、ただ漠然と将来を考える時間がほしいと願いながら入学してくる学生、なんとなく大学に行こうと思うが、一般入試で合格するほど学力はなく、高校から学校推薦をもらえるほど成績もよくなかったのも、あわよくば短大

<sup>9</sup> Crompton & Harris (1998) は、女性の就業パターンを「選択と制約双方の産物」とし、「選好は、選択を形づくるかもしれないが、Hakimの主張に反して、選択を決定しはしない」と論じている。そのHakim (1998) は、特性・因子論的アプローチにより女性の就業パターン選好の分析から、「家庭中心型」「適応型」「仕事中心型」の3類型を提示している。

<sup>10</sup> 「危機」とは、自分にとって意味ある複数の可能性から選択しようとして悩み、熟慮したうえで意思決定を行うことを指し、「コミットメント」とは、意思決定の後に生じる人生上の重要な領域に積極的に関与することを指す。男子大学生・大学院生のアイデンティティ地位を調査した石谷(1994)は、およそ6人に1人が拡散状態であったとしている。また、女子短大生の進路選択と自己同一性の獲得について分析した大久保(2003)は、無職・専業主婦のライフコースを希望する短大生は職業的アイデンティティが混乱していると解釈している。ただし、自己効力感、ジェンダーアイデンティティなどの次元で青年期のライフコース展望の要因を検討した藤原(2003)によれば、自己効力感はライフコースの自己決定性にあまり影響していないという。

<sup>11</sup> 堀(2003)は、無業者率が地方高校の方が首都圏よりも低い要因として、就職が無理なら進学へ進路を変更することによって、何とか進路決定をしている生徒が多いことを指摘している。同じことは、日本労働研究機構(1998、2000)にも随所で指摘されている。

からの編入学制度で進学しようと考えた学生などは、決して少数ではない。ここから浮かんでくるのは、就職して働くことに誇りも自信ももてないでいる短大生の姿である<sup>12</sup>。理想のライフコース展望を様々な制約のなかで磨き上げ、自律的に納得しながらライフコースを生きていけるよう、支援が必要であろう。

以上のようにみても、職業キャリアを設計することと、ライフコースを展望することとは、密接不可分の関係にあるということができよう。短大においては、進路教育は非常に重要な課題である。その実践は、学生のライフコース展望における成熟度と教育期間の短さの函数から、大学というよりはむしろ高校におけるそれに近いものになる<sup>13</sup>。果たして短大における進路教育が学生のライフコースの展望を可能にするようにつくりだされているのかどうか。その内容や方法は絶えず評価、検討され、改善が図られねばならない。

本稿は、このような問題関心から、短期大学生のライフコース展望の課題を進路に関する意識、職業や将来生活に関する意識調査の結果分析から得られた知見をもとに明らかにし、さらにそれとの関連から進路教育の課題を提起することを試みる。

### 3. 方法

上の課題に迫るために、本稿では、2短期大学の在学学生を対象とした質問紙調査の結果を用いる。調査対象は全学生であり、1年次生については2003年7月16日、2年次生については同23日に実施した。この日は共に、必修の進路教育科目「進路研究」の当該学年前期最終授業日であり、質問紙はその授業時に配付、回答後に回収した。有効回答率は77.5%（1年次生89.6%、2年次生64.7%）となった<sup>14</sup>。有効回答の属性は表1のとおりである。

質問紙は学生の属性のほか、短大進学理由、卒業後希望進路・理由、卒業後進路選択規準、就きたい職業、短大生活・学習に関する意識、適性・能力等自己認知、キャリア意思決定・働き方・ジェンダー・学歴に関する意識、職業・職場選択基準、職業生活で重視される事柄の評価、ライフイベント認識、両親の職業・形態・学歴、アルバイト経験、月収予想など、多岐にわたる質問項目から構成されている。本稿では紙幅の都合上、働き方・

表1 有効回答の属性

	男	女	計
1年	68	79	147
2年	44	57	101
計	112	136	248

<sup>12</sup> 安田 (2003)

<sup>13</sup> 高校に近いのは、ほとんどすべての教員が役割を分担しながら関与する、組織的な体制をとりやすい点もある。だが、実際の高校においても多様な進路指導の類型が存在する。耳塚 (2003) は、進路指導活動類型として「通常型（これはさらに「専門学科型就職指導」「普通科型就職指導」に分かれる）」「低調型」「進学指導志向型」を、進路指導特徴類型として「オープンマッチング型」「選抜マッチング型」「進学志向型」の各類型を析出した。

<sup>14</sup> 2003年度期首における学生在籍数から算出した。なお、7月の質問紙調査実施時点までに退学者等が出ているので、正確な有効回答率はこれより若干高めになると思われる。また、2年次生には別室で個別指導を受けていた学生が複数名おり、そのうち把握できた者に対しては後日、個別に調査を実施した。

ジェンダーに関する意識、ライフイベント認識、月収予想、就職に関する意識についての質問に対する回答結果を分析に用いることにする。

#### 4. 短大生の就業観

まず、働き方に関する意識を質問した結果から短大生の就業観をみてみよう。就業観は職業キャリアを形成していく規定要因であり、ライフコース展望に不可欠の要素である。

質問項目は、「転職志向」、仕事を収入を得る手段と割り切る「仕事手段視」、フリーターや派遣社員などを長く続けることを許容しない「非正規非許容」、管理職より専門家を志向する「専門家志向」、独立するより会社勤めを志向する「被雇用志向」、「仕事優先」、「勤続志向」の7つで<sup>15</sup>、「強くそう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそうは思わない」「まったくそうは思わない」の4段階尺度で回答してもらった。

その結果が表2で、数値は肯定率（「どちらかといえば～強くそう思う」）である。いずれの項目も男女の間に統計的な有意差はなかったが、女性より男性の方に若干、「ゆとりをもつてのんびり仕事をするより、仕事第一でがんばりたい」という意識をもつ者が多いようである。が、その割合は両者とも低い。

表2 働き方に関する意識（性別）

	男 %	女 %
転職志向	36.6	31.1
仕事手段視	55.4	60.0
非正規非許容	69.6	74.3
専門家志向	67.9	70.6
被雇用志向	59.5	58.1
仕事優先	34.8	26.7
勤続志向	68.5	72.1

また、非正規非許容、被雇用志向、仕事優先、勤続志向が伝統的・給与所得者の就業観を象徴し、転職志向、仕事手段視、専門家志向が反対に非伝統的・非給与所得者の就業観を象徴するものと考え、男女のいずれがどちらの就業観によっているということは言えない。

「社会の状況によって有利な職を転々としようとは思わず、フリーターになったとしてもできるだけ短い期間に止め、一つの会社にできるだけ長く勤めたい。会社組織の中では出世を目指すよりも得意な分野で仕事をしていきたいが、ばりばりと頑張りたいとも思わない」—こんなところが、男女を問わず短大生の平均的な就業観といったところだろう。

<sup>15</sup> 実際の項目は、「g. ひとつの職業にとらわれるより、その時々により有利な職業についての方がよい」、「h. 仕事はお金を得るためだけのものとして割り切り、仕事以外の生活に自分の生きがいを見つけない」、「i. フリーターや派遣社員などは長期間続けるべき仕事ではない」、「k. 多くの部下をもつ管理職より、ひとつの仕事の専門家になりたい」、「l. 独立して店などをもつより、会社勤めがいい」、「m. ゆとりをもつてのんびり仕事をするより、仕事第一でがんばりたい」、「n. いくつかの会社を経験するより、一つの会社に長く勤務したい」である。

## 5. 短大生の性別役割、ジェンダー意識

質問紙は続いて、性別役割やジェンダーに関する意識を尋ねている。ライフコースとの関わりでは、性別役割分業がとりわけ女性の職業キャリアに影響を及ぼしかねない。この意味で、性別役割、ジェンダーに関する意識は、ライフコース展望との関連が強いだらうと予想される。

質問項目は、「男性仕事・女性家庭」、「専業主婦社会的意義」、「女性の職業重視非尊重」(逆転項目)、「男性家事侮蔑」、「学校での女子不利」、「社会での女性不利」、同じ仕事をしても、女性は評価が低い「女性の仕事低評価」の7つである<sup>16</sup>。表3

表3 性別役割、ジェンダー意識(性別)

	男 %	女 %	有意差
男性仕事・女性家庭	32.1	19.9	p<.05
専業主婦社会的意義	61.6	50.7	p<.10
女性の職業重視非尊重	16.1	13.2	
男性家事侮蔑	28.6	16.9	p<.10
学校での女子不利	26.8	35.3	
社会での女性不利	59.8	75.0	p<.025
女性の仕事低評価	35.7	69.9	p<.005

に男女別に肯定率(逆転項目は否定率)を示した。

性別役割やジェンダーに関する意識については多くの項目に男女の間で有意差が現れた。「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」、「男性が外で働かず、家事をするのは恥ずかしいことだ」といった性別役割観を抱くのは、明らかに男性に多い。ただし、その割合は3人に1人に満たない。一方で、「女性も自分自身の職業生活を重視した生き方をすべきだ」と考えるのは両性ともかなり多く、他方で、「専業主婦という仕事は社会的にたいへん意義のあることだ」と考える男女も多い。また、学校ではそれほどでもないが、「社会に出ると女性は不利なことが多い」と思っている女性は男性より多く、おそらくその理由として「同じ仕事をしても、女性は男性ほど高く評価されない」と感じる女性は、男性を感じる以上にはるかに多い。つまり、一方で、短大生という若者であっても伝統的な性別役割観を保持している男子短大生はおり、他方で、女子短大生にはジェンダー意識が浸透してきていると考えられよう。

<sup>16</sup> 実際の項目は、「o. 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」、「p. 専業主婦という仕事は社会的にたいへん意義のあることだ」、「q. 女性も自分自身の職業生活を重視した生き方をすべきだ」、「r. 男性が外で働かず、家事をするのは恥ずかしいことだ」、「s. 学校では女子は男子よりも不利なことが多い」、「t. 社会に出ると女性は男性よりも不利なことが多い」、「v. 同じ仕事をしても、女性は男性ほど高く評価されない」で、p. は逆転項目である。

## 6. 短大生のライフコース展望

### (1) 職業と家庭との折り合い

ここでは、ライフコース展望を職業と家庭との折り合いから捉えておこう。様々なキャリアの束としてのライフコースには、当然、職業キャリアと家族キャリアとの絡み合いが含まれる<sup>17</sup>。では、短大生は職業と家庭との折り合いをどのように考えているのか。卒業と同時に労働市場へ新規参入することを前提として、労働市場からの退出、再参入と、結婚、出産という家庭ライフイベントとの関係についてみてみよう。

まず女子学生に対しては、結婚相手の希望は別にして、結婚後も仕事を続けようと思うか否かを尋ねた。選択肢として「その他」のほかに代表的なパターンを5つ示し、1つを選択してもらった<sup>18</sup>。「その他」の回答が10件あったが、その多くが「結婚しない／できない」というものだったので、「非婚」のパターンを追加し、また、その他の内容から各パターンに該当すると判断されたものはそれに算入した。ここで代表的な5パターンとしたのは、女性の労働市場への参入、労働市場からの退出といった職業ライフイベントの生起と、家庭ライフイベントにおけるその要因について概略を把握することが目的だったからであり、村松(1997)のように結婚や出産などの家庭ライフイベントとの組み合わせでライフコースパターンを作成した場合<sup>19</sup>、ライフコースパターンが複雑になり、回答者の混乱が予想された。

先行研究には、状況判断型が最多という結果や<sup>20</sup>、状況判断型を含めないと再参入型が多いという結果がある<sup>21</sup>。

では、本調査の短大生の場合どうか。まず、表4に注目すると、勤続型が最も多く、出産中断再参入型、状況判断型が続いている。上記の先行研究とは異なる結果があらわれた。

<sup>17</sup> 村松(1994)

<sup>18</sup> 具体的な選択肢は順に、勤続型＝「できれば結婚後もずっと仕事を続けたい」、結婚退職型＝「結婚したら仕事をやめ、ずっと家庭に入るつもりだ」、出産退職型＝「子どもが生まれたら仕事をやめ、ずっと家庭に入るつもりだ」、出産中断再参入型＝「子どもが生まれたら仕事をやめ、子どもの成長後、また仕事を始めるつもりだ」、状況判断型＝「その時になったら考えるつもりだ」である。結婚中断再参入型＝「結婚したら仕事をやめ、出産し、子どもの成長後、また仕事を始めるつもりだ」をもうひとつの代表的なパターンとして選択肢に加えておくべきだった。結婚退職型、出産中断再参入型、状況判断型の中には、このパターンを選択しようとして迷った回答が含まれているかもしれない。ただ、「その他」の中にこのパターンに相当しそうな回答は見当たらなかった。

<sup>19</sup> 村松(1997)は、結婚、出産希望の有無と、雇用市場の退出・参入およびその時期とを組み合わせ、12のパターンを作成している。しかし、より現実的なライフコースパターンを作成するならば、さらに細密に、結婚、出産希望の有無に加えて出産人数や育児、およびそれらの時期や期間を、また労働市場の退出・参入およびその時期に加えて就労形態なども変数に組み入れるべきであろう。

<sup>20</sup> 東京都労働経済局(1998)によれば、都内大学に在籍する女子学生のライフコース展望は、「勤続型」30.1%、「再参入型」27.5%、「退職型」3.1%、「状況判断型」34.4%だったという。ただし、村松(2000)より重引。なお、類型名は村松による。村松は「状況判断型」が最も多いことについて、「自らの将来イメージやアスピレーションを持ちにくくなっていることもうかがえる」(p.139)としている。

<sup>21</sup> 村松(2000)



表4 結婚後も仕事を続けるか(女性)

パターン	100%
勤続型	33.8
結婚退職型	5.9
出産退職型	6.6
出産中断再参入型	25.7
状況判断型	21.3
非婚	5.1
その他(外数)	1.5
無回答	0

表5 結婚後、妻の仕事はどうするか(男性)

パターン	100%
勤続容認型	33.9
結婚退職支持型	4.5
出産退職支持型	12.5
出産中断再参入支持型	23.8
状況判断型	18.8
非婚	0.9
その他(外数)	2.7
無回答	0.9

他方、男子学生については、結婚相手の希望は別にして、結婚後、妻が仕事を続けることをどう思うか質問した。ここでは、女性の5パターンに対応させ、それを容認、支持する態度を尋ねている<sup>22</sup>。つまり、男性が継続して職業をもつことを前提としたうえで、女性の職業キャリアをどのように考えているかが示されている<sup>23</sup>。「その他」は6件あったが、その内容から判断してパターンに該当するものはそれに算入した。

表4の女性に並べて、表5に男性の選択率を示した。双方を見比べると、女性の希望とそれを容認、支持する男性の態度はかなり似通った傾向にあることが確認できる。3人に1人の割合で、結婚後も仕事を継続する希望とそれを容認する態度をもつ男女がいる。また、およそ4人に1人の割合で、女性は出産を契機に仕事を中断するが育児後は再び働く希望をもっており、男性はそうしてほしいと願っている。さらに、およそ5人に1人が、状況次第だとかその時になってみないとわからないと思っている。若干、違っているのは出産退職型だ。育児を妻に任せたいと考える男性は、出産中断再参入支持型と合わせると36.3%となり、結婚後も仕事を続けてかまわないと考える男性より多い。また、結婚・出産を契機に退職を支持する男性は17.0%であり、そうしたいと考える女性の12.5%より多くなっている。

## (2) 将来の収入予想

本研究における調査で本稿にオリジナルなものとして、将来の収入予想というものがある。25歳、35歳、45歳の各年齢時に一体どれくらいの月収がありそうか、金額を示した5階級から

<sup>22</sup> 具体的な選択肢は順に、勤続容認型＝「結婚後もずっと仕事を続けてもかまわない」、結婚退職支持型＝「結婚したら仕事をやめ、ずっと家庭に入ってほしい」、出産退職支持型＝「子どもが生まれたら仕事をやめ、ずっと家庭に入ってほしい」、出産中断再参入支持型＝「子どもが生まれたら仕事をやめ、子どもの成長後、また仕事を始めてほしい」、状況判断型＝「その時になったら考えるつもりだ」である。女性と同様、結婚中断再参入支持型を選択肢に含めておくべきだった。

<sup>23</sup> このように、男性の職業キャリアを前提として、女性については家族キャリアを第一義とするかのような質問に対しては、ジェンダー論としては批判があるかもしれない。しかし現実的には、これと逆の質問をしたとしたら有用性は疑わしく、限られた条件の中でする質問としてはこれが限界かもしれないと思われる。

選択し回答してもらった。職業キャリアを捉えるうえで収入は重要な指標となる。これにより、職業キャリアの観点からライフコース展望を捉えることができると考えられる。

表6には、各年齢時の選択肢から記号で収入パターンをつくり、各パターンに該当する回答率を示した。3つの年齢時にそれぞれ5つの金額階級が設定されているので、理論的には125通りの収入パターンが存在することになるが、実際に回答されたパターンは36パターン(男25、女28)であった。なお、該当率は、各年齢時点の回答に欠損がない、パターンとして完成された回答の総数239(男106、女133)に対する比率である。

表6 将来の収入予想パターン

	収入パターン 25-35-45歳	収入昇降モデル	パターン該当率 %		
			男	女	全体
①	2-3-4	++	<b>35.8</b>	<b>23.3</b>	28.9
②	2-3-3	+0	<b>11.3</b>	<b>15.8</b>	13.8
③	1-2-3	++	<b>11.3</b>	<b>3.0</b>	6.7
④	2-2-2	00	1.9	<b>8.3</b>	5.4
⑤	3-4-5	++	<b>6.6</b>	<b>4.5</b>	5.4
⑥	1-2-2	+0	0.9	<b>7.5</b>	4.6
⑦	2-2-3	0+	0.9	<b>6.8</b>	4.2
⑧	2-4-5	++	<b>5.7</b>	<b>3.0</b>	4.2
⑨	2-3-5	++	<b>5.7</b>	0.8	2.9
⑩	2-1-1	-0	0	<b>3.0</b>	1.7
⑪	2-2-1	0-	0	<b>3.0</b>	1.7

収入パターンの記号(数字)の意味は次のとおり。

- 1 = 14万円以下
- 2 = 15~24万円
- 3 = 25~34万円
- 4 = 35~44万円
- 5 = 45万円以上

収入昇降モデルは、各年齢時点間の収入の上昇・下降を記号化したもので、その幅を問わず、+が上昇、-が下降、0が同一を表している。

表6には全体の該当率が高い順に11の収入パターンが並んでいるが、この表は、男女それぞれ75%を超える回答をカバーできるパターンを上位から取り出し、結合させてできたもので、それらのパターンは男女各欄にイタリック太字で数値を示したものがそれである。男性が6パターンで76.4%、女性が10パターンで78.2%の回答をカバーしている。ここからもわかるように、男性の方が少ないパターンに回答が集中しており、一方、女性は回答が分散する傾向にある。このことは、男子短大生の方が比較安定的にライフコースを展望しやすいのに対し、女子短大生にはそれが難しく、様々な要因によりライフコース展望に揺らぎが生じることを示していると考えられる。

もうひとつ指摘できるのは、4人に3人の割合で該当する収入パターンは、金額幅は捨象するとして、男性においてはそのほとんどが加齢とともに増収になるモデルであり（加齢増収モデル；収入昇降モデルの++。②のパターンが45歳を前に増収が停止するモデル＝中期増収停止モデル；収入昇降モデルの+0）、一方、女性では、男性と重ならないパターンにおいて加齢に関わらず収入が一定しているモデルや減収を伴うモデルが含まれていることだ。また、すべての収入パターンのうち増収を伴うモデルに該当したのは男性92.5%（98件）、女性79.7%（106件）であり、反対に、減収を伴うモデルに該当したのは男性4.7%（5件）、女性は10.5%（14件）であった。

表7 収入パターンの収入昇降モデル該当率・出現率

表7に全体のモデル該当率を示した。まず注目されるのは、男性が3人に2人の割合で加齢増収モデルのパターンに該当していることだ。このモデルの該当率が全体でも突出して高い。一方、女性では、男性同様、加齢増収モデルが最も多いが、男性と比較すると、中期増収停止モデルや一定収入（00）モデルも多い。なお、出現率とは、

収入昇降モデル	モデル該当率 %			出現率 %
	男	女	全体	
--	0.9	0	0.4	10.0
-0	0	3.0	1.7	10.0
0-	0.9	3.0	2.1	20.0
-+	0	0.8	0.4	3.3
+-	2.7	3.9	3.2	23.3
00	6.5	14.4	10.9	80.0
0+	2.7	9.2	6.2	50.0
+0	15.9	27.9	23.9	70.0
++	67.8	38.4	51.4	80.0

モデルに該当するパターン数の理論値に対し、実際に回答に現れたパターンの出現率を表す。

要するに、明らかに男子短大生と女子短大生とは異なる将来の収入予想をたてているのである<sup>24</sup>。収入が減るということは、伝統的な日本の雇用・賃金モデルからは説明しにくい事態であり、職業を継続してもち続けていることから生起しにくい事象である。明らかに職業キャリアとは異なる要因によって収入予想が影響を受けていることが考えられるのである。

## 7. ライフコース展望の分析

### (1) 職業と家庭の折り合いと収入予想

そこで、女性の職業と家庭の折り合いについての考えと収入昇降モデルとをクロスさせてみよう。「勤続型」では増収を伴うモデルの該当率が高くなり、「退職型」では逆に減収を伴うモデルが大半を占めるだろう<sup>25</sup>。

<sup>24</sup> ちなみに収入金額階級の代表値を低い方から順に10万円、20万円、30万円、40万円、50万円とし、回答のパターンにしたがって、各年齢時点の1ヶ月分収入を合計した3ヶ月分の収入額を算出し、男女別に平均を求めたところ、男性は902,800円、女性は790,200円であった。

<sup>25</sup> ここでいう「勤続型」は表4の勤続型と非婚をあわせて捉える。結婚せずに生活収入を得るためには働くことが想定されるからである。また、「退職型」には同じく結婚退職型と出産退職型をあわせる。

結果を表8に示した。表4の「その他」を除いた合計で、勤続型と非婚は「勤続型」、結婚退職型と出産退職型は「退職型」で表している。

表8 収入昇降モデルと職業-家庭の折り合いのクロス (女性: 数値は%)

		「勤続型」	「退職型」	出産中断再参入型	状況判断型
収入昇降モデル	-0	1.9	0	2.9	7.1
	0-	3.8	6.3	2.9	0
	-+	0	0	2.9	0
	+-	3.8	12.5	0	0
	00	15.4	18.8	8.6	17.9
	0+	7.7	18.8	8.6	7.1
	+0	26.9	6.3	31.4	39.3
	++	40.4	37.5	42.9	28.6
総計		100	100	100	100

全体的に増収を伴うモデルの比率が高いのは既にみたとおりで、所期の予想に反して「退職型」、出産中断再参入型にもかなり高い割合で加齢増収モデルがみられている。これはどのように考えたらよいのだろうか。ひとつの解釈としては、夫の収入が反映されたとする見方が可能だ。夫の収入は自分自身の収入ではないが家庭の収入であり、これが回答に反映されたとするならば、この質問に回答する際には、彼女たちには既に家庭保持者としてのアイデンティティがあったといえることができる。そして、女性のこうしたアイデンティティ形成には、自らの生育家庭、とりわけ母親の影響が大きいと思われる<sup>26</sup>。

ただし、このように解釈すると、職業キャリアとは異なる要因によって収入予想が影響を受けている、という仮説は、必ずしも妥当ではないことになる。つまり、収入予想というライフコース展望は家庭ライフイベントを軸とした職業と家庭の折り合いについての考えと直接的には相関がなく、むしろ、生育環境が構造的要因として両者に影響しているということだろう。

## (2) 働き方に関する意識とライフコース展望

次に、働き方に関する意識はライフコース展望にどのように関連しているのだろうか。就業意識が職業キャリアの規定的要因をなすとすると、収入予想に対して関連するものと考えられる。そこで、以下にこの結果をみてみよう。先にみたように、働き方に関する意識には男女の間で差がなかったため、ここでも全体の結果をみることにする。

表9には4つの意識について分析した結果を示したが、有意差が現れたのは勤続志向（「いくつかの会社を経験するより、一つの会社に長く勤務したい」）のみであった。つまり、伝統

<sup>26</sup> 村松(2000)は、親の娘に対するライフコース期待が娘のライフコース展望に影響するが、母親の職業上の地位は、娘に対するライフコース期待と強く関連しているのみならず、父親の娘に対する期待とも強い関連があると指摘している。つまり、母親の職業上の地位は、父親の期待を媒介として娘の展望に影響している、といえそうだ。

的就業意識の中では勤続志向をもつか否かが増収予想と関連していることがいえる。確かに、一つの会社に長期勤続することによって昇給が期待される年功序列的な賃金システムのもとでは、こうした傾向は首肯できる。短大生の間には年功序列賃金の意識が強いと考えられる。

表9 収入昇降モデル別にみた短大生の就業意識（全体：数値は%）

	収入昇降モデル									有意差 P値
	--	-0	0-	-+	+-	00	0+	+0	++	
仕事手段視	0	100	60.0	0	37.5	69.2	66.7	64.9	52.1	
非正規非許容	100	50.0	60.0	100	62.5	61.5	80.0	77.2	73.8	
仕事優先	100	0	20.0	0	50.0	26.9	33.3	21.4	34.4	
勤続志向	0	75.0	100	100	75.0	46.2	86.7	77.2	71.1	<.05

ここで示した数値は、収入昇降モデルの該当数を分母とし、左の各就業意識に対する肯定的な回答を分子とした比率である。

### (3) 性別役割意識とライフコース展望

続いて、性別役割意識とライフコース展望との関連を検討しよう。性別役割意識は職業と家庭の間でどのように折り合いをつけるかに強く関連すると思われるので、ここではその両者の関係を男女別にみておきたい。

表10 職業と家庭の折り合いからみた性別役割意識（数値は%）

		1	2	3	4	有意差 P値
女 性	男性仕事・女性家庭	7.6	58.8	22.9	13.8	<.005
	専業主婦社会的意義	36.5	64.7	62.9	55.2	<.05
	女性の職業重視非尊重	7.7	23.5	17.1	13.8	
	男性家事侮蔑	23.1	5.9	22.9	6.9	
	女性の仕事低評価	66.0	64.7	80.0	65.5	
男 性	男性仕事・女性家庭	23.7	73.7	24.1	23.8	<.005
	専業主婦社会的意義	60.5	94.7	62.1	38.1	<.005
	女性の職業重視非尊重	5.4	31.6	13.8	19.0	<.10
	男性家事侮蔑	24.3	42.1	31.0	23.8	
	女性の仕事低評価	32.4	42.1	34.5	28.6	

ここで示した数値は、折り合いパターンの該当数を分母とし、左の性別役割意識に対する肯定的な回答を分子とした比率である。

表頭の数字は、女性は1 = 「勤続型」、2 = 「退職型」、3 = 中断再参入型、4 = 状況判断型  
男性は1 = 「勤続」容認型、2 = 「退職」支持型、3 = 中断再参入支持型、4 = 状況判断型

表10をみると、項目によってかなり明確な有意差が現れている。ここに列挙した意識の項目は、いわゆる伝統的な性別役割分業を表現したものである。つまり、こうした伝統的性別役割

意識を抱いているか抱いていないかによって、職業と家庭の折り合いのつけ方に差が出ることを示されたといえる。

まず女性については、男性仕事・女性家庭（「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」）や専業主婦社会的意義（「専業主婦という仕事は社会的にたいへん意義のあることだ」）といった意識をもつか否かの違いが職業と家庭との折り合いのつけ方に強く関連していることが明らかだ。内容をみると、「退職型」の折り合いパターンを選択する女性は、男は仕事、女は家庭といった分業意識を強くもつ。他方、「勤続型」のパターンを選択する女性は、主婦が従事してきた仕事は確かに家庭内においては重要な位置を占めるが、それは社会的な意義とは異なるものであると認識しているのだろう。「勤続型」の女性は、家庭内においては役割「分業」体制を採るのではなく、分担した役割を共有する「分有」を望んでいるようである。

一方、男性についてみると、男性仕事・女性家庭と専業主婦社会的意義に加えて、女性の職業重視非尊重（「女性も自分自身の職業生活を重視した生き方をすべきだ」の否定）にも有意差が現れた。つまり、女性が職業を重視する生活を夫が尊重するかしないかによって、妻の職業と家庭との折り合いのつけ方に対する評価が異なってくるといえる。

内容をみると、妻の退職を支持するパターンを選択する男性は、伝統的な性別役割分業を志向する傾向が顕著であるといえる。すなわち、男性・女性の仕事・家庭分業意識を強くもち、男性が家庭の外で職業をもつことで家庭維持や社会建設といった社会的な役割を果たしている、そのことと表裏の関係で、女性の家事、育児という専業主婦の役割の社会的意義を認めているものと思われる。また、そのために女性の職業従事、職業を重視した生活を受け入れがたく、結婚後、または子どもを出産後、退職を促すこととなる。他方、妻の勤続を容認するパターンを選択する男性は、専業主婦の役割を社会的な意義として捉えながらも、女性が職業を重視する生活を尊重しており、それを妻に対する態度として表そうとしている。

また、その時になってみないとわからないとする状況判断型は、女性は意識項目によって高低が明瞭に表れているのに対し、男性はいずれの意識項目においても高くも低くもない。これは、先行研究が指摘するアイデンティティの拡散ないし混乱した状態とも考えられる<sup>27</sup>。そしてまた、別の先行研究が明らかにしたように、「状況判断型」ライフコース展望が決して少数の者に限られる事象ではないことは<sup>28</sup>、決して看過されてはならないだろう。

## 8. おわりに

以上、調査の結果を検討したが、そこで提示した論点を整理し、それとの関連で進路教育の課題を提起しよう。

まず働き方に関する意識では、項目によって男女間に若干の差はあるものの、それらは有意

<sup>27</sup> 石谷（1994）、大久保（2003）

<sup>28</sup> 東京都労働経済局（1998）。ただし、これが女性を対象とした調査から明らかになったことであるのに対し、本稿では男性によりこの傾向がみられたことに留意すべきだろう。

な差とは認めがたいものであった。また、伝統的就業観についても、男女のどちらにより強い傾向があるというわけではなかった。つまり、就業意識については相互に似通った傾向をもっており、それは、非正規雇用はできる限り避け、正規の被雇用者として長く勤め続けたいという伝統的な側面と、自分の生活を重視し、会社組織人にはなりたくないという非伝統的な側面とが合わさった意識であった。しかしながら、実際の職業キャリアでこのような伝統的・非伝統的側面の組み合わせが可能かどうか、深く吟味する機会が進路教育には必要だろう。

次に、性別役割、ジェンダーに関する意識では、働き方に関する意識とは全く異なり、ほとんどすべての項目において男女間に開きがあった。しかも、そのうちの多くに統計的な有意差が認められた。ここでは、伝統的な性別役割意識が男性に強く現れる傾向がみられた。

また、職業と家庭の折り合いについて短大生はどのように考えているのかをみると、果たして男女間に相違はなく、女性の希望とそれを容認・支持する男性の態度とが全く符合するかのように似通った傾向であった。

続いて、将来の収入予想のパターンとモデルを男女間で比較したところ、男性は少ないパターンとモデルに集中し、女性はより多くのパターンとモデルに分散する傾向がみられた。また、男性の収入パターンは突出した割合で加齢増収モデルに該当した。減収を伴うモデルは男性にもみられたが、女性の方が多かった。女性の方が家庭ライフイベントにより影響を受けやすいライフコース展望の現れと考えられる。ただし、ライフコース展望は生育環境により構造的に影響を受けており、自律的なライフコース展望といえども構造的制約から全く自由というわけではない。進路教育ではこの点を踏まえた指導が有用だろう。

さらに、伝統的性別役割意識を保持するかしないかによって、職業と家庭の折り合いのつけ方、またその評価に差が出ることを示された。相対的に男性に、伝統的性別役割意識が保持され、それが配偶者に対する態度として表れる傾向が強いことがいえるなかで、状況判断型の選択者については、アイデンティティ混乱の可能性を疑ってみる必要がある。

最後に、全般的なライフコース展望との関連で提起しておきたい。本稿の冒頭でも触れたように、短大生のインターンシップが効果をもつと期待されているものは、大人の適切な指導のもと、大人社会に交わって勤労を体験し、働くことに対する誇りと自信と喜びを、実感を伴って獲得することであった。現実的に考えるためのスキル、知識や想像力を養うこと—インターンシップは現実的な社会・文化的状況の中でそれを行う—進路教育の目標もそこにある。ところが短大の進路教育の実際においては、ライフコース展望を促す教育はそれほど重点を置いて取り組まれてはこなかった<sup>29</sup>。ライフコースは職業キャリアや家族キャリアなど様々なキャリアの束と捉えられるにもかかわらず、一般的には職業キャリアの他は視野に入れられてこなかった。これでは現実的に考える力、現実を生きる力を養うという目標は十分に達成されまい<sup>30</sup>。

<sup>29</sup> 朝日 (2004)

<sup>30</sup> こうした視点からは、教員養成教育において用いられる進路指導論関係のテキストの内容も中立的・中立的な記述になっていることについての課題として提起することもできよう。進路の選択においてはライフコースとの関わりが大きな要因であり、これを現実的に展望する内容が少ないといえる。教員がこうした視野をもって児童生徒を指導し得てきたとは言えまい。

もちろん、これが学校教育の内容としてどこまで可能か、またすべきかということについては、議論の余地が大いにある<sup>31</sup>。今後はこうした経験の効果も検証されていくことになるだろう。

そこまでの議論は本研究の課題を超える。今のところ、さらに調査の分析を進め、短大生の意識構造を明らかにすることが課題である。また特に、本稿においては分析を行わなかったが、先行研究に明らかのように、将来の収入予想にせよ職業と家庭との折り合いにせよ、どのようなライフコース展望をもつに至るかに、おそらく当人の生育家庭の状況が要因として強く影響しているだろう。家族の職業・雇用形態など、さらに詳しいデータを収集、分析する必要がある。家族の状況やライフコース、また本人のライフコースの追跡<sup>32</sup>なども含めた調査も必要である。それは別稿に期したい。またそれとは別に、学校の進路教育に関する質的な検討も進めていかなければならない。これらはすべて今後の課題としておきたい。

---

<sup>31</sup> 多少の飛躍と誤解を恐れず指摘すると、佐伯胖は、学校が「意味を考えない思考」を発達させてしまうような隠れたカリキュラムを作動させているとして、学校教育を批判的に論じてきた。佐伯（2003）参照。学校教育のシステムに取り込まれることで、意図せざる効果が発生する可能性を吟味していく必要がある。

<sup>32</sup> パネル調査ではなく、短大卒業後1～6年目の女性を調査した先行研究としては、金子編（1992）がある。



引用・参考文献

- 朝日素明 (2004)「大学における進路教育と学生の進路選択に関する研究—短期大学生の意識からみる進路指導実践の評価—」『埼玉短期大学研究紀要』第13号 pp. 33-45
- Crompton, R. & Harris, F. (1998) “Explaining woman’s employment patterns: ‘orientation to work’ revisited”, *British Journal of Sociology*, Vol. 49, No. 1, pp. 118-36
- デシ, E.L.=石田梅男訳 (1985)『自己決定の心理学—内発的動機づけの鍵概念をめぐって』誠信書房
- Elder,G.H. (1985) *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*, Cornell University Press
- 藤原善美 (2003)「ライフコース展望の多次元モデル—自己決定理論に基づいて—」『早稲田大学大学院教育学研究科紀要』別冊11号1 pp. 165-77
- 玄田有史 (2001)『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』中央公論新社
- 玄田有史・曲沼美恵 (2004)『ニートフリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎
- Hakim, C. (1998) “Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory”, *British Journal of Sociology*, Vol. 49, No. 1, pp. 137-43
- 堀有喜衣 (2003)「地方における就職希望者の進路選択—都市部との比較をもとに」日本労働研究機構『学校から職場へ—高卒就職の現状と課題—』調査研究報告書No. 154 pp. 65-78
- 今田幸子 (1988)「女性の職業経歴とライフコース」雇用職業総合研究所『女性の職業経歴—1975年、1983年「職業移動と経歴(女子)調査」再分析—』pp. 21-8
- 石谷真一 (1994)「男子大学生における同一性形成と対人的関係性」日本教育心理学会『教育心理学研究』42号 pp. 118-28
- 金子元久編 (1992)『短期大学教育と現代女性のキャリア—卒業生追跡調査の結果から—』高等教育研究叢書18 広島大学大学教育研究センター
- 香山リカ (2004)『就職がこわい』講談社
- 小杉礼子 (2003)『フリーターという生き方』勁草書房
- 高等教育局専門教育課創造教育振興室「大学等における平成14年度インターンシップ実施状況調査結果について」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/15/11/03111801.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/15/11/03111801.htm)
- Marcia, J.E. (1966) “Development and validation of ego-identity status”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, pp. 551-8
- 耳塚寛明 (2003)「進路指導の実態と評価」日本労働研究機構『学校から職場へ—高卒就職の現状と課題—』調査研究報告書No. 154 pp. 41-64
- 文部科学省『学校基本調査報告書 高等教育編』
- 文部省 (1983)『中学校・高等学校進路指導の手引き—高等学校ホームルーム担任編 改訂版』
- 村松幹子 (1994)「女子学生のライフコース観の形成—親の影響を中心に—」関東社会学会『年報社会学論集』pp. 85-96
- 村松幹子 (1997)「キャリア形成途上段階女性の雇用市場退出と一時退出の判別—ライフコース(展望)の視点から—」日本教育社会学会『教育社会学研究』第61集 東洋館出版社 pp. 103-21
- 村松幹子 (2000)「女子学生のライフコース展望とその変動」日本教育社会学会『教育社会学研究』第66集 東洋館出版社 pp. 137-55
- 日本労働研究機構 (1998)『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』調査研究報告書No. 114
- 日本労働研究機構 (2000)『進路決定をめぐる高校生の意識と行動』調査研究報告書No. 138

- 小方直幸 (2001) 「在学中の就業・学習体験と職場における大学教育の評価」 日本労働研究機構『日欧の  
大学と職業—高等教育と職業に関する12ヵ国比較調査結果—』調査研究報告書No. 143 pp. 81-102
- 岡本祐子 (1995) 「青年期における意志決定」 落合良行・楠見孝編『自己への問い直し—青年期』(講座生  
涯発達心理学第4巻) 金子書房
- 大久保純一郎 (2003) 「女子短大学生の職業選択と自己同一性の獲得—学生の職業的なアイデンティティ・  
ステータスと母のライフコース—」『帝塚山大学短期大学部紀要』第40号 pp53-8
- 大久保幸夫編 (2002) 『新卒無業』 東洋経済新報社
- 佐伯胖 (2003) 『「学び」を問いつづけて—授業改革の原点』 小学館
- 東京都労働経済局 (1998) 『平成9年度東京の女性労働事情—企業と女子学生の就労についての意識や行動  
のギャップに関する調査—』
- 安田雪 (2003) 『働きたいのに…高校生就職難の社会構造』 勁草書房