

経済社会の変動と女子大学生の結婚観・キャリア意識に関する日韓比較研究 —日本女子大学と梨花女子大学の比較を通して—

A Japan-Korea comparative study on female university students' attitudes towards marriage and occupational career with a focus on the effects of globalization

西川 裕子

Hiroko Nishikawa

This study considered the differences in female university students' attitudes towards marriage and occupational career between Japan and Korea with a view to getting a hint on career education and support.

I administered a questionnaire survey to students of Ewha Womans University (Ewha) and Japan Women's University (JWU), asking about their attitudes on labor, marriage, gender ideology, adaptability to global society, among others.

The results indicate that students of Ewha are adapted to global society and wish to find professional jobs or civil worker positions. In addition, when it comes to second career choices, 20 percent more students want to set up their own businesses or be self-employed than when they do their first career choices.

In contrast, students of JWU attach importance to getting employed as office clerks, and this attitude strengthens further at their second career choices.

Behind this difference lies the fact that employment is much more unstable in Korea than in Japan. As a consequence, students of Ewha put much more importance to their own individual career development than their counterpart. In comparison, students of JWU still maintain Japanese workers' traditional reliance on stable employment.

However, globalization is getting momentum in Japan too, and employment will become more unstable. Therefore, it is necessary for future career education and support in Japan to put more importance to students' individual career options such as professional jobs, self-employment and entrepreneurship.

キーワード：career education (キャリア教育)、entrepreneur ship (起業)、
globalization (グローバル化)

1. 問題関心と研究の枠組み

(1) 研究の背景

日韓両国は超少子高齢化社会、性別役割分業観、M字型の女性の就業状況等の類似点を持つ一方で、韓国では、アジア通貨危機による急速な経済グローバル化などの社会変動を経験している点で、日本と異なる。本研究では、このような両国の女子学生のキャリア意識を比較することにより、キャリア教育への示唆が得られると考えた。

また、調査研究対象として、歴史的に自立した女性の育成に力を注ぎ、卒業生の学縁が強く、女性の経営者を多く輩出するなどの校風的に似ている日本女子大学と梨花女子大学を対象とすることにした。

(2) 予備調査 (2011年)

2011年11月～12月に、日本女子大学人間社会学部の学生(1～4年生)251名、梨花女子大学11学部^{注1}の学生(1～4年生)241名を対象に、結婚観、就業継続意識、性別役割分業観などについて質問紙による予備調査を実施した。

予備調査の結果から、梨花女子大学の学生は、日本女子大学の学生よりも就業継続意識が強く、就業継続する理由についても、日本女子大学の学生は、やりがいを重視するのに対して、梨花女子大学の学生は社会的・経済的自立を重視していた。また、希望する雇用形態についても、初職では、両大学ともに9割以上が正社員を希望していたが、再就職時には、日本女子大学の学生の多くが正社員を希望するのに対して、梨花女子大学の学生は、自営・会社経営を希望する学生が初職の時の0.5%から19.6%に大幅に増加していた。また、キャリア意識への母親からの影響が若干ではあるが確認でき、両親の就業形態や結婚の条件についても両国で違いが見られた。性別役割分業観についても、梨花女子大学の学生は、日本女子大学の学生よりも、職場での平等意識は強いが、家庭や育児については伝統的な性別役割分業観が強い結果であった。

一般には日韓両国において、儒教思想や良妻賢母イデオロギーなどが、女性のライフコースの選択に影響を与えていると言われている。しかしながら、これは梨花女子大学の学生の就業継続意識の高さや、高学歴化、晩婚化、少子化、離婚率の上昇にみられるような韓国女性一般のライフコースの現状との間に矛盾が生じる。このことから、女子学生の就業継続意識は、伝統的な価値規範だけではなく、経済社会の変動による影響も大きいと考えられる。

(3) 研究の枠組み

予備調査の結果から、女子学生のキャリア意識には、経済社会や法制度、女性の雇用の現状などの外的環境要因と、儒教思想や良妻賢母イデオロギーなどの内的・主体的要因が影響すると考えた。

これらの外的環境要因と内的・主体的要因について、先行研究や既存統計資料を基に分析した。さらに、両大学の学生を対象に、就業、結婚、性別役割分業観、グローバル化社会の受容性などについて質問紙による本調査の実施ならびに両大学のキャリア教育につい

て整理した。最後に、内的・主体的要因ならびに外的環境要因と、予備調査の結果を関連付けて、次に述べる仮説を検証した。

(4) 本研究における仮説

本研究における仮説は、韓国の経済社会の変動は日本よりも速く、社会変動の速さが女子学生のキャリア意識に大きく影響を与えているのではないかということである。

2. 研究の枠組み；日韓両国の「内的・主体的要因」と「外的要因」の比較

(1) 内的・主体的要因の日韓における現状

韓国社会では、一般に儒教思想や賢母良妻イデオロギーにより、女性の性別役割分業観が形成されてきたと言われている。

儒教思想は、親や先祖を敬う「孝」、男尊女卑的な男女有別の考え、父系血統の継承が非常に重要視される思想である（小林 2000）。女性が「公」の領域に入ること、教育を受けること、女性からの離婚や再婚することが厳しく制限されていた（小林 2000）。女性は、男子を産み育てるとで、「内」領域での権限を得て地位が保障されることにより、女性自身がこの考えを強化していった（鄭 1988, 小林 2000）。

賢母良妻イデオロギーは、日本の良妻賢母イデオロギーと概ね共通している。諸外国からの影響と、国家が近代化する過程で女性の母親としての役割が注目される形で形成していった（鄭 1988, 小山 1991, 陳 2006）。

戦後は、工業化に伴い増加した核家族を中心に、性別役割分業観を強化するかたちで定着し（金 1994）、男性は外（稼ぎ手）で、女性は内（家庭）という位置づけは、儒教思想と共通するが、女性が教育を受けること、基本的には男女平等である点において異なる（中島 1985, 小山 1991）。

しかしながら、韓国では 1997 年の経済社会の急激な変動により、短期間で女性の高学歴化や社会進出、晩婚化に少子化、離婚率や高齢者の自殺率の上昇などが生じ、伝統的な価値規範が大きく変化した。今後の日本においても、女性の男女平等意識の浸透、経済環境の悪化により女性の就業希望は増加すると予測され、良妻賢母イデオロギーはより変化を余儀なくされていると言える。急激な経

表-1 雇用形態と学歴による賃金格差(韓国)

		平均賃金	雇用形態に	大学卒正規職を
		(won)	による格差(%)	基準とした場合の格差(%)
雇用者全体	全体	1,970,000		
	正規職	2,225,000	(100)	80.1
	非正規職	1,233,000	55.4	44.4
中学卒まで	全体	1,289,000		
	正規職	1,504,000	(100)	54.1
	非正規職	1,080,000	71.8	38.9
高校卒	全体	1,561,000		
	正規職	1,765,000	(100)	63.5
	非正規職	1,167,000	66.1	42.0
短大卒	全体	1,880,000		
	正規職	1,984,000	(100)	71.4
	非正規職	1,308,000	65.9	47.1
大学卒	全体	2,630,000		
	正規職	2,779,000	(100)	(100)
	非正規職	1,543,000	55.5	55.5
大学院卒	全体	3,488,000		
	正規職	3,965,000	(100)	142.7
	非正規職	1,652,000	41.7	59.4

出所: Ministry of Employment and Labor 2011 Survey Report on Labor conditions by Employment typeより作成

表-2 雇用形態と学歴による賃金格差(日本)

		平均賃金(¥)	雇用形態に	大学卒以上の
			による格差(%)	正規職を基準とした場合の格差(%)
雇用者全体	正規職	341,500	(100)	83.3
	非正規職	212,500	62.2	51.8
中学卒まで	正規職	287,100	(100)	70.0
	非正規職	196,200	68.3	47.9
高校卒	正規職	307,100	(100)	74.9
	非正規職	199,500	65.0	48.7
短大卒	正規職	303,900	(100)	74.1
	非正規職	205,900	67.8	50.2
大学・大学院卒	正規職	409,900	(100)	(100)
	非正規職	276,500	67.5	67.5

出所: 賃金構造基本統計調査より作成

済社会の変動により伝統的な価値規範は変化しており、1997年に国家存続の危機に直面したことにより、韓国の方がより大きく変化していると言える。

(2) 外的要因の日韓比較

経済について、韓国では、1997年のアジア通貨危機により、経済社会が一気にグローバル化された。整理解雇や事務職の非正規化が進み、金融市場は一気に開放され、国内企業の外資比率も上昇した。また、終身雇用や年功序列といった日本型雇用システムから、職能給型へ移行し、大学卒業時の就職率は55%程度（KCUE2010）になっている^{注2}。また、学歴、雇用形態、性別により格差は拡大している。

一方、日本は1990年代から不況が続き、国際動向によりグローバル化が徐々に深化し

表3 日本と韓国における男女平等ならびに女性の雇用環境に関する法制度

法律・制度の制定			歴史的なtopic
制定年	日本	韓国	
1946年	日本国憲法制定		1945年 第二次世界大戦終焉
1947年	児童福祉法成立	1948年 大韓民国憲法制定	
1947年	失業保険法		1950-53年 朝鮮戦争
1947年	労働基準法制定・施行		
		1953年 勤労基準法制定	
1954年	厚生年金保険法 成立		
1958年	新国民健康保険法 成立	1958年 家族法(新民法の一部)	
1959年	国民年金法 成立		
1961年	児童扶養手当法		1960年 池田内閣「国民所得倍增計画」
1963年	老人福祉法		
1964年	母子福祉法制定		1964年 東京オリンピック
1965年	母子保健法		
			1972年 沖縄返還 日本: オイルショック
		1981年 老人福祉法制定	1981年 韓国: オイルショック
			1983-91年 日本: バブル経済
1986年	男女雇用機会均等法制定 労働者派遣法 施行	1986年 国民年金法 制定	
		1987年 男女雇用平等法制定	1987年 韓国: 盧泰愚大統領「民主化宣言」 1988年 ソウルオリンピック 1989年 日本: 合計特殊出生率 1.57ショック
1991年	育児・介護休業法成立	1991年 乳幼児保育法制定	1991年 日本: バブル経済の崩壊
		1993年 雇用保険法制定	
		1995年 女性発展基本法	
1997年	介護保険法制定		1997年 韓国: アジア通貨危機 日本: 山一証券・北海道拓殖銀行経営破たん
		1998年 非正規労働者保護法制定	
1999年	男女共同参画社会基本法 制定	1999年 女性の経営する企業への支援に関する法律	ITバブル
		2002年 女性科学技術人材育成及び支援に関する法	
2003年	少子化対策基本法		2003年 韓国: 離婚率過去最高 OECD内1位
2003年	次世代育成支援対策推進法		
		2004年 健康家族基本法制定	
		2004年 幼児教育法制定	2005年 韓国: 合計特殊出生率1.08
		2007年 老人長期療養制度制定	
		2007年 家族関係登録に関する法律 制定	2007年 世界金融危機(一サブプライムローン問題)
		2008年 多文化家族支援法	2008年 リーマンショック

出所: 坂東真理子(2009)、男女共同参画局hp、春木育美(2006)、伊藤公雄他(2010)を参考に作成

ている。雇用システムは、成果主義的な雇用制度へ移行するとともに、非正規雇用の増大が深刻化している。しかしながら、大学卒業時の就職率は90%以上を維持している（厚生労働省2012）^{注3}。表-1、2に示すとおり、賃金格差も韓国よりも小さく、グローバル化の進行は韓国よりも漸進的だと言える。

雇用と福祉に関わる法制度においては、表-3に示すとおり、日本では民主的な制度が戦後すぐに整備され、社会保障では1961年に国民皆保険を達成しているのに対して、韓国では、年金は1999年に皆保険を達成し、介護保険制度も日本より10年遅れて制定された。韓国における福祉国家体制の整備は日本に比べて急造りで日が浅いことがわかる。

3. 日韓両国の女子大学生の結婚観・キャリア意識

(1) 本調査 (2012年)

2012年5月～7月に、日本女子大学人間社会学部の学生（1～4年生）327名、梨花女子大学12学部^{注4}の学生（1～4年）275名を対象に、就業継続意識、性別役割分業観、グローバル社会への受容性などについて、質問紙による調査（本調査）を実施した。また、梨花女子大学のキャリアセンターへキャリア教育の内容について聴き取り調査を行った。調査の結果は以下に述べる通りである。

1) 就業継続意識：外的要因

表-4～表-7に示すとおり、梨花女子大学の学生は、日本女子大学の学生よりも結婚・出産に拘わらず就業を継続する意識が強く、留学に積極的でグローバル化社会に受容的であり、初職の時は、総合職、公務、専門職を希望し、再就職では公務・専門職志向が強くなることがわかる。それに対して日本女子大学の学生は、出産に伴って退職しその後再就職する型のライフコースを希望する学生が半数近くおり、留学に対しては人生の充実度を大切にするとともに、初職の時に23.4%だった一般職希望が再就職時では30.6%に増加する。

2) 性別役割分業観：内的・主体的要因

母親からのキャリア意識への影響については、表-8に示すとおり、両大学ともに、母親の就業状況に関係なくほとんどの母親が娘に就業継続を勧めているが、母親が就業継

表-4 自分の希望ライフコース

		結婚後は就業継続、出産後も就業継続	結婚後は就業継続、出産後は一旦退職して再び就業	結婚後は就業継続、出産後は退職して就業しない	結婚に伴い退職、そのまま就業しない	学校卒業後就業しない	その他	合計
日本女子大学	度数	130	145	37	11	1	6	330
	%	39.4%	43.9%	11.2%	3.3%	0.3%	1.8%	100%
梨花女子大学	度数	146	110	10	1	1	11	279
	%	52.3%	39.4%	3.6%	0.4%	0.4%	3.9%	100%
計	度数	276	255	47	12	2	17	609
	%	45.3%	41.9%	7.7%	2.0%	0.3%	2.8%	100%

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

表-5 希望する職種（初職）

	教員	国家公務員	地方公務員 (教員以外)	一般事務職	総合職	専門職	販売・サー ビス職	その他	合計
日本女子大学	度数 49 %	13 4.0%	52 16.0%	76 23.4%	64 19.7%	31 9.5%	24 7.4%	16 4.9%	325 100%
梨花女子大学	度数 61 21.9%	34 12.2%	2 0.7%	2 0.7%	70 25.2%	92 33.1%	6 2.2%	11 4.0%	278 1.0
計	度数 110 %	47 7.8%	54 9.0%	78 12.9%	134 22.2%	123 20.4%	30 5.0%	27 4.5%	603 100%

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

表-6 希望する職種（再就職）

	教員	国家公務員	地方公務員 (教員以外)	一般事務職	総合職	専門職	販売・サー ビス職	その他	合計
日本女子大学	度数 42 %	8 2.6%	32 10.3%	95 30.6%	33 10.6%	31 10.0%	51 16.5%	18 5.8%	310 100%
梨花女子大学	度数 48 %	45 17.4%	4 1.5%	5 1.9%	48 18.5%	95 36.7%	4 1.5%	10 3.9%	259 1.0
計	度数 90 %	53 9.3%	36 6.3%	100 17.6%	81 14.2%	126 22.1%	55 9.7%	28 4.9%	569 100.0%

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

表-7 グローバル化社会への受容性

		とても当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	まったく当てはまらない	合計
Q_外資系企業で、自分の能力を活かしてキャリアアップしたい	日本女子大学	43 13.4%	104 32.4%	125 38.9%	49 15.3%	321 100%
	梨花女子大学	102 37.5%	125 46.0%	41 15.1%	4 1.5%	272 100%
Q_留学する機会が得られたら、留学する	日本女子大学	122 37.8%	101 31.3%	60 18.6%	40 12.4%	323 100%
	梨花女子大学	189 69.7%	64 23.6%	15 5.5%	3 1.1%	271 100%
Q_留学経験は、就職や仕事に限らず自分の人生を豊かにする	日本女子大学	214 66.5%	101 31.4%	7 2.2%	0 0.0%	322 100%
	梨花女子大学	129 47.4%	120 44.1%	22 8.1%	1 0.4%	272 100%
Q_多様な文化をもった外国人の中で働くのは疲れそう	日本女子大学	41 12.8%	147 45.8%	101 31.5%	32 10.0%	321 100%
	梨花女子大学	4 1.5%	46 17.0%	133 49.1%	88 32.5%	271 100%

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

表-8 ライフコース決定における母親の影響

		Q5ライフコース決定における母親の影響				合計
		母親が就業しており、就業継続を勧める	母親は就業していないが、就業継続を勧める	母親は就業しているが、就業継続を勧めない	母親は就業しておらず、就業継続を勧めない	
日本女子大学	度数 180 %	76 23%	34 10%	39 12%	329 100%	
梨花女子大学	度数 119 %	150 53.6%	7 2.5%	4 1.4%	280 100.0%	
計	度数 299 %	226 49.1%	41 37.1%	43 7.1%	609 100.0%	

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

続を勧めない場合が日本女子大学には2割ほどいた。

性別役割分業観については、表-9に示すとおりである。

両大学ともに、夫の経済力に期待をしており、日本女子大学の学生の方がより夫の経済力に期待していることがわかる。梨花女子大学の学生は、日本女子大学の学生よりも、家庭内においても、社会においても男女平等的な意識で、母親との親密度が高く、育児のサポートを母親に期待していることがわかる。

質問紙調査を実施する際に、補足的に行った聞き取りにおいて、梨花女子大学の学生から、理想とする女性の生き方について、「経済的に安定してから、結婚や出産を考える」や「出産後のキャリアを充実させるために、若いうちにできるだけキャリア形成に力を注

表-9 大学別性別役割分業観・親との関係 (クロス集計結果より)

	質問項目	「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計 (%)		カイニ乗値の有意確率
		日本女子	梨花女子	
i 夫について	Q12.2 夫が非正規職でもいい	6.7	11.8	0.041
	Q12.3 夫婦が共稼ぎの場合、育児は平等に負担するべきである	85.0	92.1	0.001
	Q12.4 夫が女性上司の下で働くことは気にならない	61.8	91.8	0.000
	Q12.5 夫が育児休暇をとってもいい	89.9	92.2	0.690
	Q12.7 夫婦が共稼ぎの場合、家事を平等に負担すべきである	85.7	95.0	0.000
	Q12.9 夫が看護休暇をとってもいいと思う	86.8	95.0	0.002
ii 親との関係	Q12.11 結婚するまではできるだけ両親と生活したい	49.8	61.7	0.026
	Q12.12 結婚しても自分の両親と暮らしたい	16.1	18.4	0.679
	Q12.19 保育園に預けるより自分の母親に助けをもらいたい	40.0	86.1	0.000
	Q12.20 母親の生き方は自分のお手本である	66.3	72.1	0.479
	Q12.26 母親に将来のことについてよく相談する	53.8	59.6	0.000
iii 結婚について	Q12.1 家事は女性の仕事だ	56.5	28.2	0.000
	Q12.6 女性は経済的に不自由がなければ働かなくてもいい	46.6	24.3	0.000
	Q12.8 結婚生活における重要事項は夫が決める	18.7	6.1	0.000
	Q12.22 女性が社会的に高い地位についていたり、高収入を得ると結婚するのが難しくなると思う	51.7	40.7	0.006
	Q12.24 自分より収入の高い男性と結婚したい	83.6	81.3	0.882
	Q12.25 子育ては女性にとって一番大切なキャリアである	58.8	56.7	0.253
iv 女性の就業	Q12.10 早く経済的に自立したい	90.5	91.1	0.031
	Q12.13 女性は家事や育児があるから、パートタイムで働く方がよい	34.0	8.5	0.000
	Q12.14 女性は結婚して子どもが生まれたら仕事を辞め、子どもが小学校にあがったら再就職するのが望ましい	51.2	32.3	0.000
	Q12.15 女性にとって母親の役割も大切だが、職業を持つことも同じように大切だと思う	92.5	93.4	0.003
	Q12.16 企業で働くなら、管理職に出世したい	50.7	81.3	0.000
	Q12.17 女性が仕事を持つと、家族の負担が大きくなるのでよくない	21.3	6.6	0.000
	Q12.18 夫と対等であるために女性は仕事を持つべきである	50.3	83.4	0.000
	Q12.21 女性は子どもが生まれても仕事は続けた方がいい	74.6	91.2	0.000
	Q12.23 女性は家事や育児があるので、責任が重い競争が激しい仕事はしない方がいい	32.7	19.1	0.000

ぐ」などという意見が多数あった。また、留学や海外での就業については、「海外も韓国も雇用環境の厳しさは変わらないので、海外で経験を積んだ方が韓国での就業に有利だと思う」、「英語だけではだめで、他にもう一つ言語を習得しないと競争に勝てない」などの意見が出た。また、出産後一旦退職することを希望しているという学生からは、「男性と対等に競争する社会なので、出産後は、同じように働くことができないと思う。出産後には、事業を起こすことを考えている」、「女性が出産後に就業継続するのは非常に困難だ」という話をよく聞くので、就業を継続したいが難しいと思う」などの意見が多かった。

3) キャリア支援

キャリアセンターへの聴き取りでは、情報提供サービスやキャリアガイダンス、各種試験対策支援などの就業支援は、日本女子大学で行われているキャリア教育と概ね共通しているが、表-10に示すとおり、キャリアプランを立てる時期が大学入学直後と時期が早

表-10 梨花女子大学キャリア開発センター キャリア支援プログラムの概要

	学年	キャリアセンターサポート	経歴開発教科	
職能開発	4年生	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院進学は教授の個別指導、 ・各希望進路ごとのプログラム(民間企業、大学院、専門的な国家試験、公務員、芸術体育) ・芸術・体育系、講演、展示会などの発表の場を提供。 	就職メンタリング	
	3年生		キャリアリーダーシップ開発	リーダーシップ訓練
探求能力	2年生			
自己開発能力	1年生	<ul style="list-style-type: none"> ・4年間の過ごし方の計画 ・人生の目標の設定 		

梨花女子大学キャリア開発センター資料とキャリア開発センターへの聴き取りから作成

いこと、細やかな進学・留学支援ならびに国際インターシップに力を入れている点や、学生に大学内に起業するスペースを提供している点などに違いが見られた。

(2) 仮説の検証

これまでの分析から、「韓国の経済社会の変動は日本よりも速く、社会変動の早さが女子学生の結婚観・キャリア意識に影響を与えている」という仮説は支持されたとと言える。梨花女子大学の学生が自分のキャリア形成の達成後に結婚や出産を考えていることや、経済的に男性に依存しない傾向が強い事は、韓国の急速なグローバル化による男性の雇用環境の悪化が女子学生の結婚観にも影響を与えているとことを示している。

また、梨花女子大学の学生の母親が、母親自身の就業状態に関係なく、学生に就業継続を勧めていることは、韓国の急速なグローバル化がすでに母親世代の価値観（内的・主体的要因）に変化をもたらし、それが学生の結婚観やキャリア意識に影響を与えていることを示唆している。

4. 今後の日本女子大学におけるキャリア教育の課題

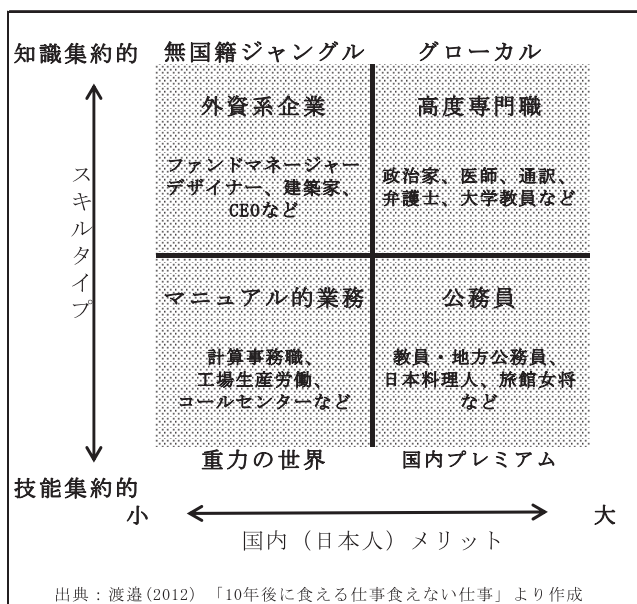
(1) 今後の雇用環境の変化とキャリア教育・支援

日本においても、製造業の生産拠点の海外展開や金融資本主義の進展など、グローバル化は急速に進みつつある。このことを踏まえると、日本の女子学生を取り巻く雇用環境も、韓国の学生が現在直面している厳しい雇用環境になることが予測できる。図-1は、渡邊（2012）の著書に記載されている、グローバル化時代の職業マップをもとに作成したものである。

渡邊（2012）によると、図-1の「重力の世界」は、IT化で海外に移転するか、国内

でも外国人に置き替わっていくような、日本人であるメリットがなく、特段の付加価値の高いスキルを必要とされない職業群である。具体的には、コールセンター業務、工場の生産労働者、計算機事務などの可能な単純労働を指している。「無国籍ジャングル」は、国籍や言葉に関係なく、超成果主義で純粋な市場原理主義の、知識集約的で日本人であるメリットのない職業群で、具体的には、ファンドマネー

図-1 グローバル化社会の職業マップ



ジャー、ディーラー・トレーダー、プロスポーツ選手、建築家、国際弁護士などの職業を指している。「国内プレミアム」は、日本人であるメリット（国内メリット）が活かせる技能集約的な職業エリアで、独自カルチャーに依存、チームワークや高いサービス力、ハイレベルな日本語力を必要とし、国による参入規制のある職業群である。具体的には、教員、地方公務員、日本料理人、美容師、旅館の女将などがある。「グローバル」は、日本人であるメリットを活かしつつ、高付加価値なスキルを必要とし、外国人からの高い参入障壁を築く職業群で、具体的には、政治家、高級官僚、弁護士、医師、大学教員、翻訳・通訳、記者などの職業を指している。

図-1の「重力の世界」に当てはまる部分は、非正規化もしくは海外の安価の労働力にとって代わられることから、すでに非正規化が進んでいる一般事務職もここに当てはまると言える。また、賃金は、知能集約的で、国内プレミアム度が高いほど高収入になると言えることから、「重力の世界」の職業群は、格差が拡大していく社会の中で、貧困層に転じやすいとも言える。

これに、梨花女子大学の学生のキャリア意識を当てはめてみると、初職では、「重力の世界」職業群以外を希望しており、再就職時では、「無国籍ジャングル」職業群への希望が減少し、「高度専門職」と「国内プレミアム」職業群への希望が増加する。これは、実際に教員、公務員、専門職に就く女性が就業継続する比率が高いことや、梨花女子大学の学生の就業継続意識の高さと一致する。他方で日本女子大学の学生には、「重力の世界」職業群に属する一般事務職を希望する学生が、2割以上いた。日本でも今後グローバル化が継続するならば、渡邊のシミュレーションに当てはめると、これらの学生は非正規化や貧困化に苦しむ公算が大きい。

以上からキャリア教育や支援において、現状だけではなく将来の雇用環境を想定したキャリア教育や支援が必要ではないかと考える。

(2) 起業という新しいキャリア選択

2011年に実施した予備調査の結果から、梨花女子大学の学生は、再就職時に自営や起業というキャリア選択をする学生が増えることが確認できた。

日本においても、再就職支援の一環として女性の起業に対する支援も充実してきており、これは多くの女性が再就職時に起業という選択肢に関心を持っていることを示している。

一方で、ほとんどの日本女子大学の学生は、自営・会社経営を再就職の選択肢に挙げていない。これは、日本女子大学の卒業生に会社経営者が数多くいて毎年注目されている現実とのズレである。会社を営んでいる卒業生について、起業も含めて経営者になるに至る経緯や動機などについて調査分析し、在学生にキャリア支援の一環として情報提供することにより、女性のキャリアの選択肢が広がると考える。学生のうちにより多くの選択肢を把握しておくことは、卒業後のキャリア形成に有効であると考えられる。

5. おわりに—今後の研究課題—

今後、経済社会の変化と結婚観やキャリア意識への影響、女性の起業というキャリアについて、日韓の学生に聴き取り調査を実施して詳しく確認する必要がある。また、本研究で取り扱った、内的・主体的要因ならびに、外的・環境要因や、男性の結婚観・女性観について、今後さらに掘り下げて精査するとともに、キャリアの一選択肢としての女性の起業についても両国の現状についても調査分析が必要であると考え。

(註)

- 注¹ 人文大学、社会科学大学、自然科学大学、工科大学、音楽大学、造形芸術大学、師範大学、法科大学、経営大学、健康科学大学、薬学大学の11学部
- 注² ここでの就職率は、卒業生数から、進学者・入隊者・就職不可能者・外国人留学生・健康保険職場加入を除く対象者を引いた数に対する、健康保険職場加入就業者・海外就業者・農業従事者の比率を指す。
- 注³ ここでの就職率は、就職希望者に対する就職者の比率を指す。
- 注⁴ 上記 注1にScranton大学を加えた12学部

参考文献

- 金泰憲・李允碩, 2007「儒教の国・韓国の異変：家族観の変化と少子化」『龍谷大学国際文化研究』第11号 pp.119-128.
- 金榮基, 2003「韓国の高齢化社会における儒教文化と扶養意識の変化」『文明』NO3. pp.21-31.
- 金美蘭, 1994「韓国における女子高等教育の拡大と文化・女性にとっての学歴と「良妻賢母」」『東京大学教育学部紀要』第33号 pp.55-66.
- 小林孝行・山本かほり・総谷智雄他, 2000『変貌する現代韓国社会』世界思想社.
- 小山静子, 1993『良妻賢母という規範』勁草書房.
- 陳延媛, 2006『東アジアの良妻賢母論』勁草書房.
- 中島邦, 1984「女子教育の体制化—良妻賢母主義教育の成立とその評価—」日本教育史編集委員会編『講座日本教育史(3)』第一法規出版. pp.101-126
- 伊藤公雄・春木育美・金香男, 2010『現代韓国の家族政策』行路社.
- 坂東眞理子, 2009『日本の女性政策』ミネルヴァ書房.
- 春木育美, 2006『現代韓国と女性』新幹社.
- 環日本海経済研究所(ERINA), 2005『現代韓国経済』日本評論社.
———2010『韓国経済の現代的課題』日本評論社.
- 鄭惠貞, 1988『韓国社会とジェンダー』(春木育美訳, 2011)法政大学出版局.
- 春木育美・薛東勲, 2011『韓国の少子高齢化と格差社会・日韓比較の視座から—』慶応義塾大学出版会.
- 渡邊正弘, 2012『10年後に食える仕事 食えない仕事』東洋経済新報社.
- 統計局 2012『平成23年度賃金構造基本調査』.

Korean Women's Development Institute ,Gender Statistics in Korea 2012,Statistics
Korea,Report on The Social Survey 2011.

KCUE, Higher Education in Korea (<http://www.academyinfo.go.kr/> 2012年5月18
日アクセス)

Kosis 韓国統計サービス (<http://kosis.kr/eng/> 2012年5月18日アクセス)

厚生労働省『平成23年度大学等卒業者の就職状況調査』(<http://www.mhlw.go.jp/> 2012
年12月閲覧).

男女共同参画局 (<http://www.gender.go.jp/> 2012年12月1日アクセス)

(にしかわ ひろこ：日本女子大学人間社会研究科教育学専攻博士課程前期)