

四年制大卒女子の初期キャリア

小杉, 礼子
日本労働研究機構

吉本, 圭一
放送教育開発センター

<http://hdl.handle.net/2324/10655>

出版情報：日本教育社会学会大会発表要旨集録. 46, pp.294-295, 1994-10-08. The Japan society of Educational Sociology

バージョン：

権利関係：本文データは学協会の許諾に基づきCiNiiから複製したものである



四年制大卒女子の初期キャリア

大卒女子の労働をめぐる問題

女子の労働力率は、第一次石油危機以降、1975年を底に上昇し、停滞期はあるものの、上昇基調で推移してきた。年齢階層別に見ると、二〇代前半と四〇代後半が70%以上と高くなり、三〇代前半が50%代と低くなる「M字型曲線」を描いているが、この構造も、全体に上昇する形で変化しており、特に二〇代後半の上昇が著しい。同時に、女子雇用者の勤続年数も長期化しており、中断型の選択を残しながら、女子の長期勤続化は進行してきたといえる。

一方、女子労働者の学歴別の構成は、中卒者、高卒者の比率が低下し、短大、四年制大卒者が一貫して増加している。さらに、学歴別の長期勤続状況を、三〇代後半の女子雇用者の10年以上勤続者比率でみると、明らかに学歴の高いものほど長期勤続する傾向がある。労働の世界への女子の進出は著しく、最近の傾向としては、高学歴化と高学歴者の長期勤続化が指摘できる。

ところが、昨今の就職事情に見るように、いったん景気が後退すれば企業の採用抑制は女子に集中する。こうした企業の男子選好は、女子の早期離職率の高さによって説明されることが多いが、実際、入職3年目までの離職率で比較すれば、大卒女子のそれは男子の2倍にも達している。

勤続年数が伸びているとはいえ、男子のそれと比べれば大きな差があり、企業内での職場経験（OJT）が職業能力の伸張につながるわが国の企業組織で、大卒女子を基幹的労働力にカウントするのは、企業としてかなり

○小杉礼子（日本労働研究機構）
吉本圭一（放送教育開発センター）

のリスクを伴うことになる。 「総合職」タイプの女子採用はこうした統計的差別から躊躇される。

一方、短期雇用を暗黙の前提とし、一定レベルの職業能力の発揮を期待されてきた「一般職」タイプの女子労働力は、合理化と在職者の勤続年数の長期化により、新規の需要は激減した。「一般職」タイプの需要は、景気が回復期に入っても、大幅な増加は見込めない。

それでは、大卒女子はもはや労働力として期待されないのかということ、わが国の労働力の構造からすれば、全く逆である。高齢化した社会では、性別を越えて、より労働能力のある者が、より高い職業能力を発揮することが求められるといえよう。

大卒女子の労働をめぐるこのアンビバレントな状況をどう乗り越えていくかは、企業の採用・雇用管理の責任を問うばかりでなく、職業的な能力や意欲をどう開発していくかという点で、教育にも問われる問題であろう。

こうした問題を解く糸口の一つは、大卒女子が現実に、どのような職場で、どうした職務につき、どういう職業能力を発揮・形成しているのか、そして、どういう者が離職し非労働力化していくのかをつぶさに見ていくことから得られよう。ここでは、日本労働研究機構に設けられた「大卒就職研究会」（主査・吉本圭一・放送教育開発センター助教授）が行った卒業10年目までの大卒者を対象にしたキャリア調査の結果¹⁾から、若干の分析を試みたい。

初職とその後の就業状況

4大卒女子の大半は卒業後就業している。就業経験のない者は調査対象者の2%にすぎず、大卒女子にとって就業はもはや当然の選択となっている。ただし、卒業後の年数を経るほど無業になる比率は高まり、卒業10年目では「主に仕事」の有業者は55%、「主に家事」だが仕事も持っている者を含めても、60%である。40%は非労働力化したといつてよい。

学部卒業時の就職先は、民間企業55%、教員が26%、公務員が7%、その他の就業や進学等の非就職が12%であった。(教員養成学部を若干比重を置いたサンプルとしたため、教員就職の比率は高めである)。卒業10年目の就業率は初職によって大きく異なり、教員74%、公務員71%に対し、民間企業では43%と大幅に低い。さらにいえば、83年卒の民間企業就職者のうち、92年まで勤続した者は18%、転職して違う職場にいる者が25%、非労働力化した者が57%と離職・転職者は多い。近年、大卒女子の就職先は教員や公務から、次第に民間企業に広がってきたが、民間企業の雇用の質が比較的早くから大卒女子が進出していた教員・公務とは異なることが推測される。

また、就業継続状況は出身学部による違いも大きい。教員養成系で教員になる者が多いことから就業率が高いのは当然といえるが、民間企業就職者に絞っても、工学部出身者では非労働力化するものが少なく、また1企業に定着する者も非常に多い。一方、家政系で非労働力化する者が多く、また、教員養成系では民間企業に就職すれば定着率が著しく低い。大学教育と就業後に必要とされる職業能力の関係の度合いが就業継続状況に反映される面がある。

家族形態と就業

就業の有無は家族状況によって異なる。卒

業後年数を経るほどに、婚姻、出産によって家族・世帯の状況は変わっていくが、卒業10年目では、未婚の単身世帯が6%、未婚の親元同居が6%、夫婦のみ世帯が13%、子どものいる核家族が40%、3世代同居世帯が16%になっている。もちろん、未婚世帯では就業率が高く、既婚で下がり、核家族でもっとも就業率が低くなり、3世代同居でまた就業率は高まる。

就業状況から見れば、無業になった者では核家族が50%・3世代同居13%、夫婦のみ13%で、未婚の者はわずかである。一方、民間企業に就業し続けている者では、核家族や3世代同居は(15%、6%)と少なく、多くが未婚かつ夫婦のみ世帯である。ただし、公務員や教員の定着者では核家族が30%、3世代同居が20%と子どもがいる者が半数を占める。無業か有業かは家族状況の影響が大きい、また就業先が規定する部分も大きい。

離職・転職の要因分析

さらに、大卒女子の就業の有無、定着-転職の状況について、林の数量化理論Ⅱ類による分析を試みた。初職の就職先の諸要因(産業、規模、職業、コース別、待遇、入職経路等)、出身大学・学部、本人の職業観、地域、世帯状況、卒業年の要因のうち、就業の有無については、世帯状況の規定力がもっとも大きく、ついで本人の職業観、出身大学・学部の規定力が大きかった。また、就業者の定着-転職状況については、卒業年、初職の規模、入職経路の順に規定力が大きかった。

(注)

1) 全国35大学、63学部の1983年3月～92年3月までの卒業生55,997人を対象に、1992年12月～93年3月に郵送により行った調査。有効回答は、20,335(回収率36.3%)。うち女子有効回答者数は7,054。