

第8章 大卒女性のキャリア形成

江藤 智佐子 (久留米大学)

1. 課題

本稿は、継続就労を行う大卒女性の特徴を初期キャリアとその移行パターンから検討することが目的である。

女性が就労を継続する際には、結婚、出産など女性特有のライフサイクルの問題やガラスの天井に代表されるキャリアの問題などが障壁になることが多い。また、日本の大卒女性には、大卒男性と結婚しやすく、高い収入の夫を持つことで収入のために働く必要が無いため、専業主婦になりやすいという「ダグラス＝有沢の法則」が成立していた。人的資本論からすれば、高学歴女性ほど働き続けるはずであるが、女性は短期、単純、補助的業務を担うという性別役割分業に基づく女性労働の問題が、女性の継続就労の妨げとなっていた^{注1}。女性は長期雇用の対象とならない、だから教育訓練や人材育成の対象にならないという「統計的差別の理論」が未だ産業界には存在している。

1986年施行の男女雇用機会均等法は、従来の女性のキャリアに大きなインパクトを与えたが、真の均等待遇には不完全な法律であったため、コース別採用における総合職（基幹職：男性）、一般職（補助職：女性）という新たな分離が生じた。その後、1999年施行の改正男女雇用機会均等法以後、採用と教育訓練において男女差別が禁止されるようになり、高学歴女性にも男性と同じキャリアの展開が望めるようになった。

西川(2001)は、高学歴女性が継続的に就労する上で、初職の選択が重要であること、大内(1999)は、初期キャリアの段階での適切なOJTや異動を通じた技能形成が個人のキャリアの方向性につながることを、金谷(2003)は、女性登用に期待が持てるかどうか、その企業に定着するかどうかという見極めは入社5年目が一つの分岐点になることを主張している。松繁(2000)は、仕事に責任ややりがいを持つことで、初職の就業継続意欲が高まることを指摘している。

以上の先行研究から、初職と初期キャリアにおける人材育成が継続就労に影響を与えることが示されているが、いずれも改正均等法以前の大卒女性を対象とした研究である。

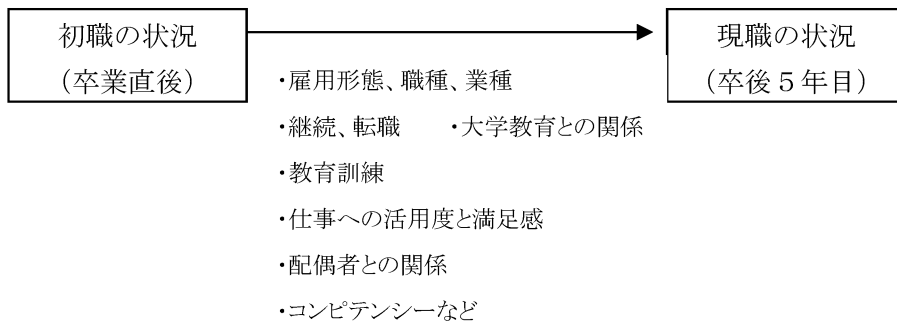
本稿では、改正均等法以後の大卒女性の初職と卒後5年後までの初期キャリアに注目し、まず、初職への移行と卒後5年目までの雇用状況を概観し、次に卒後5年目までのキャリアパターンを軸に大学教育と雇用状況の関連を確認したい^{注2}。最後に、キャリアパターンと正規雇用を続ける大卒女性のコンピテンシーについて検討することで、継続就労する大卒女性の特徴を明らかにしたい。

2. 分析の方法

1) 分析の枠組み

本稿では、図1に示すように、初職から現職への移行に見られるキャリアパターンを軸に、雇用形態、大学教育との関連、教育訓練の有無、仕事へ知識・技能の活用度と満足感、配偶者との関係、コンピテンシーについて検討していくことにする。

図1 分析枠組み



2) 分析に用いるデータ

分析には、Reflex 調査（「企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究」）の日本学士のデータ（サンプル数 2,279）を用いる。この調査は、1999年の改正均等法施行以後に大学を卒業した 2001年卒を調査対象とし、卒後5年目（2006.3～2007.3）に調査を実施している。

3. 大卒女性の初期キャリアへの移行とキャリアパターン

3-1 卒後5年目までの就業状況

卒業直後（初職）の就業状況をみると（表1）、正規雇用では、男性 80.3%、女性 70.3%が就業している。大卒女性が正規雇用に就く割合は男性に比べ、10ポイントも低い。

卒後5年目（現職）の就業状況では、正規雇用は、男性 87.2%、女性 75.9%と初職に比べ、正規雇用の占める比率は、上昇しているが、正規雇用の男女差は、11.3ポイント女性が低く、初職に比べ1.3ポイント男女差が広がっている。

職種別の正規雇用をみると、女性は、初職、現職共に事務職（40.6%→35.3%）が最も多く、次いで専門職（28.1%→33.5%）の順になっている。男性は専門職（37.5%→37.2%）、事務職（32.6%→28.9%）の順である。男性は初職の段階では、専門職と事務職からスタートするが、その後事務職の割合が減り、専門職、管理職へと移っていく。女性は事務職からスタートし、その後、事務職、専門職の比率がほぼ同じになっていく。初職では、男女の職種による違いがみられたが、卒後5年目（現職）になると、男女の職種別の差が小さくなっている。

表1 初職と現職の就業状況（雇用形態、職種別）

	初職				現職			
	正規	非正規	その他		正規	非正規	その他	
N	1104 (844)	776 (678)	311 (155)	17 (11)	955 (825)	725 (719)	228 (102)	2 (4)
%	100(100)	70.3 (80.3)	28.2 (18.4)	1.5 (1.3)	100(100)	75.9 (87.2)	23.9 (12.4)	0.2 (0.5)
管理職	1.1 (2.5)	1.2 (2.1)	0.6 (3.2)	5.9 (18.2)	3.9 (5.5)	4.0 (4.9)	3.5 (8.8)	0.0 (25.0)
専門職	31.2 (39.7)	28.1 (37.5)	38.3 (51.0)	41.2 (18.2)	32.6 (37.8)	33.5 (37.1)	29.4 (44.1)	50.0 (0.0)
準専門職	15.2 (10.2)	13.3 (9.6)	20.9 (13.5)	0.0 (0.0)	14.5 (9.2)	12.7 (8.9)	19.7 (11.8)	50.0(0.0)
事務職	<u>37.1</u> (29.7)	<u>40.6</u> (32.6)	28.6 (17.4)	35.3 (27.3)	<u>34.3</u> (27.5)	<u>35.3</u> (28.9)	<u>31.6</u> (17.6)	0.0(25.0)
サービス・販売	13.1 (9.0)	14.8 (9.9)	8.7 (4.5)	17.6 (18.2)	8.8 (7.8)	9.4 (7.8)	7.0 (7.8)	0.0 (0.0)
その他	2.3 (8.9)	2.1 (8.4)	2.9 (10.9)	0 (18.2)	6.0 (12.2)	5.1 (12.4)	8.8 (9.8)	0.0 (50.0)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注) ()内数値は大卒男性

学部系統別に大卒女性の就業状況をみると（表2）、どの学部も初職に比べ、現職では、正規雇用になる比率が増えている。理工農系（初職 79.2%→現職 81.7%）、保健・福祉系（初職 73.0%→現職 80.8%）、「社会科学」（初職 70.7%→現職 75.9%）の順に正規雇用の比率が高いが、教育系は初職 54.5%、現職 74.8%と他学部 비해 20.3 ポイントも現職で正規雇用の割合が上昇している。教育系は、職種も「専門職」、業種も「教育」の割合が最も高いことから、教員での就業を叶えるために、卒業後も職種にこだわった就職活動を続けていることが伺える。

職種では、事務職の比率が高いのは社会科学系、人文学系である。保健・福祉系、理工農系、教育系は専門職の比率が高くなっている

産業別にみると、社会科学系、人文学系は初職で、サービス業に就く比率が最も高いが、5年後の現職では、製造・建設業の比率が高くなっている。保健・福祉系は、医療・福祉業へ、理工農系は製造業へ、教育系は教育業へと出身学部と関連のある業種で働く者が多いが、反対に社会科学系、人文学系の大卒女性は、専門性を活かした仕事に就かない傾向がある。

表2 初職と現職の就業状況（学部系統別）

	初職						現職					
	教育	人文学	社会科学	理工農	保健・福祉		教育	人文学	社会科学	理工農	保健・福祉	
N	1,199	130	279	276	268	246	952	103	218	220	208	203
正規	70.2	54.5	66.0	70.7	79.2	73.0	75.9	74.8	66.1	75.9	81.7	80.8
非正規	28.3	43.1	32.0	26.9	20.4	26.2	23.9	25.2	33.9	23.2	18.3	19.2
その他	1.5	2.4	2.0	2.4	0.4	0.9	0.2	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0
管理職	1.0	1.5	0.4	0.7	1.9	0.8	3.3	6.2	2.9	2.5	2.6	4.1
専門職	30.1	<u>48.5</u>	13.3	12.3	<u>39.2</u>	<u>49.6</u>	27.2	<u>38.5</u>	16.8	13.0	<u>30.6</u>	<u>45.5</u>
準専門職	14.1	18.5	10.0	10.9	18.3	15.9	11.9	10.8	9.0	10.5	17.2	11.8
事務職	34.8	20.8	<u>49.8</u>	<u>53.3</u>	23.1	16.3	28.7	19.2	<u>40.9</u>	<u>45.7</u>	17.9	12.2
サービス・販売	12.5	5.4	18.6	14.5	6.3	13.8	7.8	5.4	12.5	9.1	3.4	7.3
その他	7.6	5.3	7.9	8.3	11.2	3.6	21.1	4.6	17.9	19.2	28.3	19.1
製造・建設	14.3	3.1	13.6	9.8	<u>29.1</u>	9.8	22.8	7.7	<u>20.4</u>	<u>21.0</u>	<u>41.8</u>	14.2
卸小売・飲食	8.6	3.1	10.4	12.0	5.2	9.3	5.6	3.8	8.2	7.6	3.7	3.7
金融・保険	6.7	6.9	9.3	11.6	3.4	1.6	3.7	3.1	6.1	6.2	1.1	1.2
サービス	17.1	11.5	<u>23.7</u>	<u>21.7</u>	16.0	8.9	2.4	0.0	3.2	4.0	2.2	1.2
教育	19.7	<u>53.8</u>	17.2	8.0	22.4	14.6	13.5	<u>42.3</u>	15.4	6.2	8.2	10.2
医療・福祉	12.7	3.8	3.9	4.7	3.4	<u>46.7</u>	11.7	3.8	5.7	6.2	3.7	<u>37.8</u>
その他	21	17.7	21.9	32.2	20.5	8.9	40.2	39.3	40.9	48.9	39.2	31.7

注)大卒女性のみ

3-2 職業キャリアパターン

卒業直後から卒後5年目までの初期キャリアの就業状況の変化を示したのが、図2である。大卒女性のキャリアパターンを、初職から現職まで同じ職場に正規雇用として継続就労している「正規→正規(継続)」(28.3%)、初職から卒後5年目の現職までに転職したが、正規雇用として継続就労をしている「正規→正規(転職)」(16.6%)、初職では正規雇用だったが、現職では非正規雇用で継続就労をしている「正規→非正規」(7.4%)、初職では非正規雇用だったが、現職では正規雇用として継続就労している「非正規→正規」(11.9%)、初職から現職まで非正規雇用のまま継続就労をしている「非正規→非正規」(9.9%)とその他(25.9%)の6つに分けた。

継続就労の特徴を、このキャリアパターンと大学教育との関係、就業状況、仕事での満足感、配偶者との関係、コンピテンシーについて、それぞれ考察していきたい。

図2 初職から現職(卒後5年目)までのキャリアパターン

初職	現職	(N=1,199)	
正規	正規(同じ職場:継続)	28.3%	(341)
	正規(異なる職場:転職)	16.6%	(200)
	非正規	7.4%	(89)
非正規	正規	11.9%	(143)
	非正規	9.9%	(119)
その他		25.9%	(312)

1) 大学教育とキャリアパターン

大卒女性の大学教育とキャリアパターンの関係を、出身学部、学歴のレベル、専攻分野の順に検討したい。

①出身学部とキャリアパターン

出身学部の属性によるキャリアパターンの違いをみると(表3)、学部系統別の違いがみられる。どの学部出身者も「正規→正規(継続)」同じ職場に定着している者の比率が最も多いが、教育系は、「非正規→正規」への移行が多い。これは臨時採用の教員であった者が、その後教員採用試験に合格し、採用されるというキャリアパターンをたどる者が多いからであろう。

「正規→正規(継続)」の定着率が最も高いのは、理工農系である。保健・福祉系は「正規→正規(継続)」の比率が高いが、「正規→正規(転職)」、「非正規→正規」への移行も多く、他の学部には比べ雇用流動性が高い。

人文学系は、他学部には比べ「非正規→非正規」、「正規→非正規」の比率が高く、非正規になりやすいキャリアパターンを示している。

表3 出身学部と職業キャリアの変化

	教育	人文学	社会科学	理工農	保健・福祉	
<i>N</i>	1,199	130	279	276	268	246
正規→正規(継続)	28.3	25.4	23.3	29.0	32.8	29.7
正規→正規(転職)	16.6	9.2	16.5	15.9	17.9	20.3
正規→非正規	7.4	5.4	9.0	7.6	6.7	7.3
非正規→正規	11.9	22.3	9.3	10.9	8.6	14.2
非正規→非正規	9.9	13.1	15.1	9.4	6.3	6.9
その他	25.9	24.6	26.9	27.2	27.6	21.5
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注)大卒女性のみ

②学歴、専攻と仕事の適合度

まず、現在の仕事と学歴との対応をみると(表4)、現在の仕事にふさわしい学歴が、大卒(学歴相応)である者の比率は、「正規→正規(継続)」が最も高く、次いで「非正規→正規」と、現職で正規雇用の者が大卒にふさわしい仕事と捉えている。

逆に、短大・高専以下(学歴過剰)である者の比率は、「正規→非正規」「非正規→非正規」が高く、現職で非正規雇用になると学歴過剰だと捉えている。

最後に、大学院以上(学歴不足)の比率は、「非正規→非正規」が20.7%と最も高く、他のキャリアパターンに比べ10ポイント以上も高い。「非正規→非正規」は、現在の仕事と学歴の対応を学歴過剰として諦めている者と学歴不足として現状に甘んじていない者とに二極化している。

次に、現在の仕事と専攻分野との対応をみると(表5)、「正規→正規(継続)」は、専攻分野との対応をあまり問わない傾向がある。現在の仕事と専攻分野との対応が最も高いのは「非正規→正規」である。これは、教育系が「非正規→正規」が多いことが影響しているものと考えられる。逆に専攻を問わない比率が最も高いのは「正規→非正規」である。

大卒女性の場合、継続就労のために学歴と仕事の対応は影響しているが、専攻分野はあまり対応していないことが伺える。

表4 現在の仕事にふさわしい学歴

	正規→正規(継続)	正規→正規(転職)	正規→非正規	非正規→正規	非正規→非正規	その他	
<i>N</i>	993	336	198	88	141	116	114
大学院以上	10.0	7.4	7.6	9.1	9.2	20.7	10.0
大学	66.0	74.7	62.6	53.4	71.6	55.2	66.0
短大・高専	9.8	8.6	8.6	17.0	7.1	12.9	9.8
専門学校	5.8	4.2	9.1	5.7	6.4	2.6	5.8
高校	6.7	3.6	11.1	10.2	5.0	7.8	6.7
その他	1.7	1.5	1.0	4.5	0.7	0.9	1.7

注)大卒女性のみ

表5 現在の仕事にふさわしい専攻分野

	正規→正規(継続)	正規→正規(転職)	正規→非正規	非正規→正規	非正規→非正規	その他	
<i>N</i>	1,008	340	200	89	142	119	118
出身学部	21.8	20.6	22.5	15.7	26.1	21.8	23.7
出身学部に関連ある学部	31.3	29.7	28.0	32.6	35.9	38.7	28.0
異なる学部	18.7	20.9	22.0	21.3	12.7	16.0	14.4
専攻は問わない	28.2	28.8	27.5	30.3	25.4	23.5	33.9
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注)大卒女性のみ

2) 現在の仕事とキャリアパターン

継続就労する女性の特徴を、現在の仕事とキャリアパターンとの関係（表6）から検討したい。

公共部門と民間部門とでは、キャリアパターンに関わらず「民間（営利）」に勤務する女性の比率が最も高く、「非正規→非正規」のみ公共部門での就労比率が高い。民間部門が定着する女性だけでなく、転職等による移行も受け入れるようになってきている。

企業規模では、「正規→正規（継続）」「正規→非正規」「非正規→非正規」が1000人以上の大規模組織で就労している割合が高い。逆に、「正規→正規（転職）」「非正規→正規」など正規雇用への転職というパターンでは、1-99人規模の小さな組織での就労比率が高い。

職種では、「正規→正規（継続）」「正規→正規（転職）」「正規→非正規」など正規雇用から初職を始める場合は事務職の比率が高く、「非正規→正規」「非正規→非正規」など非正規雇用から初職を始めると、専門職の比率が高くなっている。

産業別でも、同様の傾向があり、「正規→正規（継続）」「正規→正規（転職）」「正規→非正規」など正規雇用から初職をスタートするのは、製造・建設業の割合が高く、逆に「非正規→正規」「非正規→非正規」など非正規から初職を始めるのは教育が最も高い。

同じ職場に定着し、継続就労する大卒女性は、民間（営利）部門の1000人以上の大規模組織に所属し、製造・建設業で事務職を担当していることになる。

表6 現職の状況（キャリアパターン別）

N	正規→正規(継続)		正規→正規(転職)		正規→非正規	非正規→正規	非正規→非正規	その他
	1204	341	200	89	143	119	312	
公共	28.5	23.5	16.0	30.2	42.9	47.4	27.1	
民間(非営利)	7.7	8.9	8.2	5.8	7.9	6.1	5.9	
民間(営利)	61.7	65.8	74.7	59.3	48.6	43.9	63.6	
その他	2.0	1.8	1.0	4.7	0.7	2.6	3.4	
1-99	32.6	24.0	37.8	27.8	38.8	26.7	50.0	
100-249	14.2	15.9	14.5	13.9	11.9	16.2	9.6	
250-999	18.8	23.4	17.1	13.9	14.2	18.1	18.4	
1000-	34.4	36.8	30.6	44.3	35.1	39.0	21.9	
管理職	3.3	5.3	1.0	3.4	5.6	4.2	1.3	
専門職	27.2	32.3	28.0	22.5	43.4	31.9	13.1	
準専門職	11.9	11.1	16.5	15.7	14.7	24.4	2.6	
事務職	28.7	40.8	33.0	34.8	28.0	30.3	10.9	
サービス・販売	7.8	8.5	14.0	10.1	5.6	5.9	4.2	
その他	21.1	2.1	7.5	13.5	2.8	3.4	67.9	
製造・建設	22.8	33.7	27.5	20.2	22.4	18.5	10.3	
卸小売・飲食	5.6	6.5	10.0	7.9	4.9	5.9	1.6	
金融・保険	3.7	7.0	4.5	5.6	2.8	0.8	0.6	
サービス	2.4	2.6	2.5	3.4	1.4	6.7	0.6	
教育	13.5	10.3	10.0	15.7	30.8	30.3	4.5	
医療・福祉	11.7	13.8	16.5	13.5	17.5	10.1	3.8	
その他	40.2	26.1	29.0	33.7	20.3	27.7	78.5	

注) 大卒女性のみ

3) 職業キャリアと教育訓練

組織が、大卒女性を長期雇用の対象として考えているかどうかを、教育訓練の男女差か

ら検討してみたい。

初任者研修の有無をみると（表7）、大卒女性が正規雇用から初職を始める場合と、非正規雇用から始めるとでは、2倍以上の差が生じている。女性が非正規雇用で初職を始めた場合、仕事に必要な初任者研修を受けられずに仕事を行わなければならないことになる。次に男女差をみると、最も初任者研修を受ける比率が高い「正規→正規（継続）」でも男女の差は12.4ポイントもある。

これが5年後の現職になると（表8）、男女差はほぼ解消されてくる。現職で教育訓練を受ける比率が最も高いのは「非正規→正規」である。

大卒女性は、初職を正規で始めるか、非正規で始めるかによって初任者研修受ける割合に大きな差が生じるが、入社5年目くらいになると、正規雇用と非正規雇用の仕事に差が生じてくるため、初任者研修に比べればその比率は下がるものの、正規雇用者には教育訓練が継続して行われている。卒業直後に比べ、卒後5年目の頃には、改正均等法が認知され、男女の教育訓練に差が生じなくなっているのかもしれない。

表7 初任者研修の有無

	正規→正規(継続)		正規→正規(転職)		正規→非正規		非正規→正規		非正規→非正規		その他			
N	1,098	(862)	325	(442)	191	(111)	86	(35)	137	(87)	117	(50)	242	(137)
研修・訓練あり	58.2	(73.4)	72.0	(84.4)	68.1	(70.3)	62.8	(88.6)	30.7	(60.9)	31.6	(36.0)	58.7	(73.4)
研修・訓練なし	41.8	(26.6)	28.0	(15.6)	31.9	(29.7)	37.2	(11.4)	69.3	(39.1)	68.4	(64.0)	41.3	(26.6)
	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)

注) ()内数値は大卒男性

表8 現在の仕事に関連した教育訓練の有無

	正規→正規(継続)		正規→正規(転職)		正規→非正規		非正規→正規		非正規→非正規		その他			
N	1,005	(898)	337	(452)	200	(113)	88	(36)	142	(88)	118	(50)	120	(159)
教育・訓練あり	55.4	(56.9)	59.9	(58.6)	51.5	(52.2)	48.9	(58.3)	66.2	(63.6)	50.8	(46.0)	45.8	(54.7)
教育・訓練なし	44.6	(43.1)	40.1	(41.4)	48.5	(47.8)	51.1	(41.7)	33.8	(36.4)	49.2	(54.0)	54.2	(45.3)
	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)

注) ()内数値は大卒男性

4) キャリアパターンと満足感

西川(2001)は、大卒女性の初職満足度に影響を与えているのは、自分の適性にあった能力が発揮できる、やりがいのある仕事であることを指摘している。つまり自分の能力が発揮できる仕事に就くことが満足感につながるのである。そこで、ここでは現在の仕事での知識・技能活用度と満足感について検討したい。

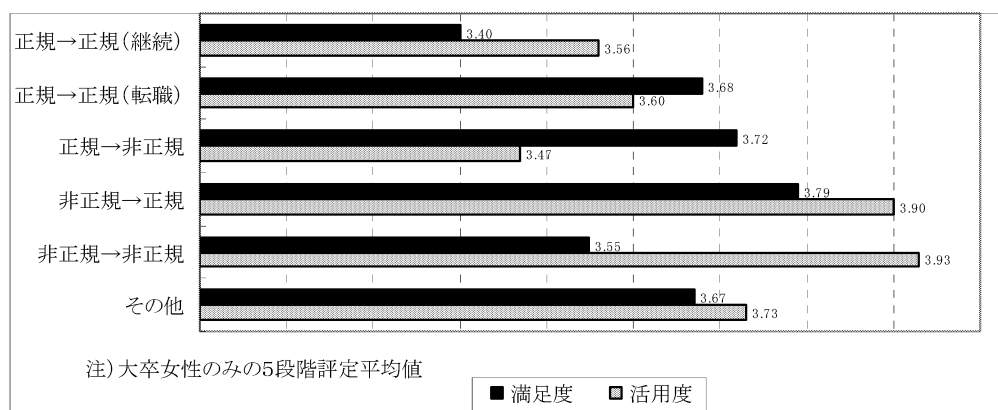
キャリアパターン別に現在の仕事で自分の持っている知識・技能活用度をみると（図3）、活用度が最も高いのは「非正規→非正規」、次いで「非正規→正規」と非正規からキャリアをスタートした者が多い。反対に活用度が最も低いのは、「正規→非正規」である。

現在の仕事の満足度が高いのは、「非正規→正規」「正規→非正規」である。

活用度と満足度が共に高いのは「非正規→正規」とキャリアチェンジに成功した者である。また、活用度に比べ満足度が高いのも「正規→正規（転職）」の正規雇用でキャリアチェンジに成功した者である。満足度が高く活用度が低い「正規→非正規」は、自ら望んで非正規にキャリアチェンジをすることで満足度が高くなっているものと考えられる。

同じ職場で継続就労を続ける「正規→正規（継続）」の満足度は最も低く、活用度も「非正規→非正規」に比べ0.37ポイント低い。キャリアチェンジをすると満足感が高くなり、キャリアに変化が無いと満足感が低くなるようである。

図3 現在の仕事での知識活用度と満足度



5) 職業キャリアと結婚

脇坂（2001）は、女性の社会進出が進んでいない時代には、大卒女性には「ダグラス＝有沢の法則」が成立していたことを示している。「ダグラス＝有沢の法則」とは、高収入の男性と結婚した女性ほど外で働く必要がないため無業になり、低収入の男性と結婚した女性は外で働く必要があるため、就業率が高くなるという法則である。

均等法以後、大卒女性の職場進出が増加することで、この「ダグラス＝有沢の法則」に変化が生じているのだろうか。

reflex 調査の調査対象者である女性の平均初婚年齢は 28.2 歳（2006 年度）である。卒業後 5 年目の調査であるから、ちょうど結婚適齢期に該当している。大卒女性の約 4 割が既婚後も就労を続けており、就労を継続している者のうち、現職で正規が 48.0%、非正規が 14.0%結婚している。同じ職場で継続就労を続ける「正規→正規（継続）」の既婚率が最も高かった。

さらにキャリアパターン別で配偶者の学歴をみると（表 9）、自分の学歴（大卒）以上の配偶者と結婚している比率が高いのは、「正規→非正規」であり、次いで「正規→正規（転職）」「非正規→正規」「非正規→非正規」の順になり、「正規→正規（継続）」は最も低い。キャリアチェンジをしたの方が自分の学歴以上の男性と結婚している比率が高い。

しかし、「非正規→非正規」は、高卒以下（自分より低い学歴）の配偶者と結婚する比率が最も高くなっている。このように、改正均等法以後の大卒女性は結婚を機に無業になるのではなく、継続就労するようになってきたことで、「ダグラス＝有沢の法則」があてはまらなくなっているが^{注3}、正規雇用の者の方が結婚する比率が高く、その後も働き続けるが、「正規→正規（継続）」は、結婚相手の学歴にはこだわらず、結婚後も働き続ける傾向がある。

表9 職業キャリアと配偶者の学歴

	正規→正規(継続)	正規→正規(転職)	正規→非正規	非正規→正規	非正規→非正規	その他
N	492	114	73	36	50	32
高卒以下	13.6	20.2	9.6	11.1	14.0	25.0
短大・専門学校・高専卒	11.4	14.0	9.6	5.6	12.0	6.3
大学卒	52.4	46.5	53.4	69.4	54.0	46.9
大学院卒	21.5	18.4	26.0	13.9	20.0	21.9
その他	1.0	0.9	1.4	0.0	0.0	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注) 大卒女性のみ

6) 職業キャリアとコンピテンシー

仕事で必要とされている能力をみると(表10)、「正規→正規(継続)」には学問知識ではなく、時間、人、他人の知識などの資源をマネジメントする力が強く求められている。特に現職で正規雇用の者は、7段階尺度の5点以上の能力が求められている。学問知識の必要性が高いのは「非正規→正規」である。これは、教育系出身者が教員へ転職したことが影響しているものと考えられる。

表10 職業キャリアと職場で必要とされる能力

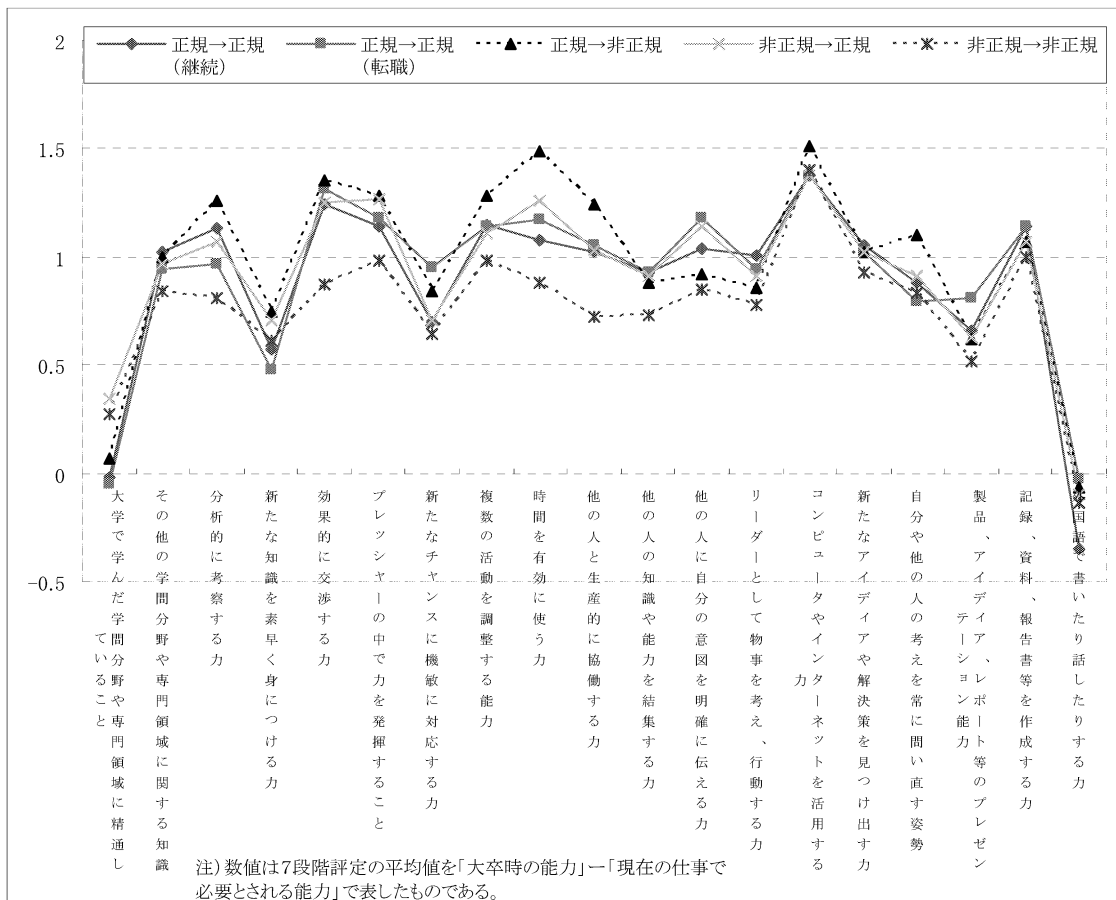
	職場に必要な能力				
	正規→正規(継続)	正規→正規(転職)	正規→非正規	非正規→正規	非正規→非正規
大学で学んだ学問分野や専門領域に精通していること	3.72	3.70	3.94	4.33	4.37
その他の学問分野や専門領域に関する知識	4.79	4.37	4.66	4.80	4.74
分析的に考察する力	5.41	5.00	4.86	5.34	5.07
新たな知識を素早く身につける力	5.58	5.37	5.35	5.56	5.33
効果的に交渉する力	5.26	5.08	4.55	5.18	4.73
プレッシャーの中で力を発揮すること	5.37	5.16	4.72	5.40	5.13
新たなチャンスに機敏に対応する力	5.02	4.98	4.42	4.87	4.61
複数の活動を調整する能力	5.47	5.34	4.99	5.62	5.29
時間を有効に使う力	5.77	5.65	5.33	5.77	5.59
他の人と生産的に協働する力	5.53	5.42	5.07	5.65	5.52
他の人の知識や能力を結集する力	5.16	4.81	4.49	5.15	4.93
他の人に自分の意図を明確に伝える力	5.82	5.51	5.14	5.94	5.72
リーダーとして物事を考え、行動する力	4.91	4.54	3.99	5.01	4.68
コンピュータやインターネットを活用する力	5.45	5.23	5.12	5.42	5.49
新たなアイデアや解決策を見つけ出す力	5.52	5.26	4.89	5.51	5.25
自分や他の人の考えを常に問い直す姿勢	5.29	4.96	4.67	5.44	5.01
製品、アイデア、レポート等のプレゼンテーション能力	4.79	4.59	4.02	4.65	4.47
記録、資料、報告書等を作成する力	5.48	5.10	4.84	5.42	5.34
外国語で書いたり話したりする力	2.91	2.89	2.89	3.00	3.59

注) 数値は7段階評定の平均値

大学卒業時までには修得した能力と職場で必要とされる能力の差をみると(図4)、「他の人に自分の意図を明確に伝える力」「効果的に交渉する力」「プレッシャーの中で力を発揮すること」「複数の活動を調整する力」「時間を有効に使う力」など、協働で仕事を遂行す

る上で必要な能力での差が正規雇用者では大きく見られる。つまり、正規雇用で働くためにこれらの能力は必要だが大学教育では身につけていないことが伺える。反対に「外国語で書いたり話したりする力」「大学で学んだ学問分野や専門領域に精通していること」は大学教育と現職との差も小さいが、必要度も低い。正規雇用の身分で就労を継続するためには、他人との関わりの中で協働作業をし、的確に複数の仕事を遂行する能力が求められている。

図4 卒業時の能力と現在の仕事で必要とされる能力の差



4. まとめと今後の課題

以上のことから、継続就労を可能にしている大卒女性の特徴を、初期キャリアを中心に考察してきた。継続就労する大卒女性には以下の特徴が見られた。

属性では、職業とのレリバンスが高い学部出身者は学歴相当（大卒程度）の仕事に就く可能性が高く、所属組織は、民間（営利）部門の1000人以上の大規模組織であり、業種は製造・建設業、職種は事務職からキャリアをスタートし、その後事務職、専門職で就労を継続する者が多い。

人材育成の対象となる教育訓練の有無では、初職の段階ではまだ男女差が存在するものの、卒後5年目になるとその差は解消されてくる。

仕事の知識活用度、満足感は、同じ職場に定着する者は低く、転職によりキャリアチェンジをした者の方が高い。定着する大卒女性の満足感を高めるためには、適切なジョブローテーションや段階に応じたやりがいのある仕事を提供することも必要である。

高学歴女性が結婚により無業になるという「ダグラス＝有沢の法則」は、改正均等法以後にはあてはまらなくなってきたおり、結婚後も就労を継続する女性が増えている。また、適齢期の雇用形態は既婚率に影響を与えており、正規雇用の女性は非正規雇用に比べ 34 ポイントも既婚率が高くなっている。既婚率が最も高いキャリアパターンは「正規→正規（継続）」である。

「正規→正規（継続）」に必要なコンピテンシーは、学問知識ではなく、時間、人、他人の知識という資源をマネジメントする力が求められているが、大学時代にそれらの能力を身につけることなく、労働市場に参入する女性が多い。

以上の知見から、継続就労を可能にする大卒女性の特徴を明らかにしたが、長期的な継続就労でのキャリアの展開を検討するまでには至っていない。均等法以後、男女の雇用が均等に近づいているかどうかは、卒後 10 年以上経った大卒女性のキャリアパターンを検討する必要があるが、今後の課題としたい。

大卒女性が継続就労を可能にするための問題点としては、職業とのレリバンスが高い学部出身者は継続就労が可能になってきたが、職業レリバンスの低い人文学系、社会科学系はライフサイクルに就労が翻弄される傾向がある。大学教育とその後のキャリア形成を視野に入れた能力形成をどのように行えば良いのか、男性とは異なるモデルのキャリア形成と能力形成が今後さらに求められるようになってくるであろう。

最後に、大卒女性の初職への移行として最も多い事務職への移行は、均等法施行以後、量的な拡大を遂げただけでなく、事務職の仕事の中でも基幹的な仕事を担う女性が増えてきたという、質的な変化も見られる。(吉本、江藤、2008) 他方では補助的、非正規雇用者も増えており、事務の仕事の分化が生じ始めている。大卒女性事務職のキャリア層へのアクセス拡大には、職業レリバンスの低い人文学系出身者が寄与しているが、この背景には、大学教育の革新によるコンピテンシーの要請など、学力以外の要素が考えられるのか、あるいは、職業の質的な変容として、官僚制パラダイムから柔軟性パラダイムへの移行を反映してのことなのか、今後さらなる検討が必要である。

【注】

- 1) 労働省が 1978 年に実施した高学歴者調査（大卒以上）の報告書（労働省、1979）によれば、約 9 割の大卒女性が勤続 5 年以内で退職していた。
- 2) 初職と移行パターンに注目した研究には、大卒者を対象とした小杉(2001)と短大卒を対象とした伊藤(2007)などがある。
- 3) 三浦(2007)も均等法以後の女性を分析し、高学歴カップルが増えることで「ダグラス＝有沢の法則」が成立しなくなってきたことを指摘している。高学歴女性が労働市場に参入することで、高収入の女性が増えると、高収入の女性は自分よりも高い学歴や高収入の男性と結構する確率が高まるため、高収入男性と高収入の女性という夫婦が増

える。そして、高学歴の女性ほど結婚後も仕事を継続することが多いため、高学歴カップルとそうでないカップルとの所得格差が広がっていることを示している。

【参考文献】

- 伊藤友子(2007)「標準的キャリアと非標準的キャリア」、安部恵美子編『短期大学卒業者のキャリア形成に関するファースト・ステージ論的研究(平成16～18年度文部科学省科学研究費補助金(基盤研究B(1)代表:安部恵美子)最終報告書』69-77頁。
- 大内章子(1999)「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成—総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』No.427、15-28頁。
- 金谷千慧子(2003)『企業を変える 女性のキャリア・マネジメント』中央大学出版部。
- 小杉礼子(2001)「日本大卒者の移行特性をめぐる検討」、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、43-80頁。
- 西川真規子(2001)「高学歴女性と継続就労—就労選好と就労行動の関係を探る」脇坂明・富田安信編『大卒女の働き方—女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構。
- 松繁寿和(2000)「大卒女性の初職継続期間の決定要因」『高学歴女性の労働力率の規程要因に関する研究』調査報告書No.135、日本労働研究機構。
- 三浦展(2007)『下流社会 第2章』光文社。
- 吉本圭一(1999)「職業能力形成と大学教育」『変化する大卒者の初期キャリア—「第2回大学卒業後のキャリア調査」より—』調査報告書No.129、日本労働研究機構。
- 吉本圭一(2007)「短大教育における総合評価」、安部恵美子編『短期大学卒業者のキャリア形成に関するファースト・ステージ論的研究(平成16～18年度文部科学省科学研究費補助金(基盤研究B(1)代表:安部恵美子)最終報告書』163-174頁。
- 吉本圭一、江藤智佐子(2008)「高等教育から女性事務職への移行の構造変容に関する研究」日本教育社会学会第60回大会発表要旨集録、185-186頁。