

大卒女子のキャリア形成と人的資本

著者	永田 美江子
著者所属(日)	平安女学院大学国際観光学部
雑誌名	平安女学院大学研究年報
巻	10
ページ	45-50
発行年	2010-06-30
URL	http://id.nii.ac.jp/1475/00001281/

大卒女子のキャリア形成と人的資本

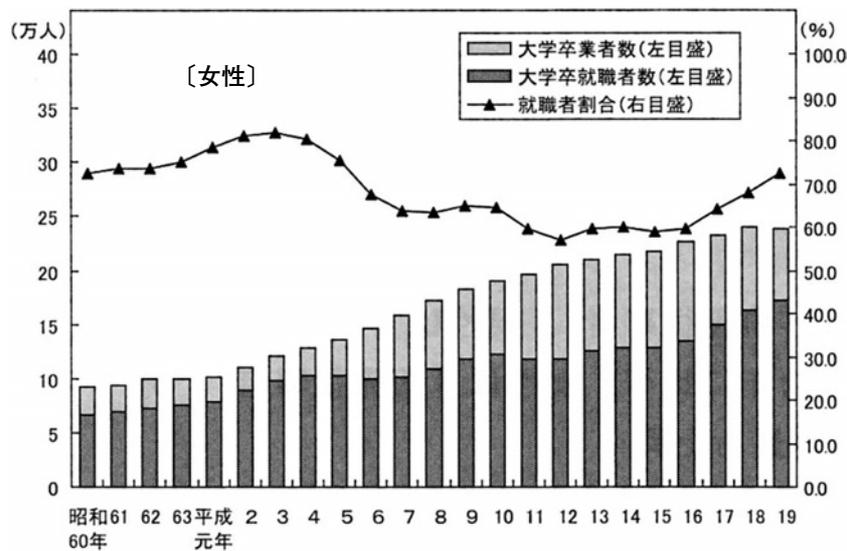
永田美江子

1. はじめに

本稿の目的は、労働力としての大卒女性に焦点を当て、大卒女子のキャリア形成と人的資本はどのようなかわりがあるのか、学校教育におけるキャリア教育はどのように位置づけられ、大学でのキャリア教育が大卒女子の人的資本を形成するほどの力を持っているのかを考察することにある。

急速な少子高齢化が進展する現代日本では、女性労働力に対して社会の期待が高まっている。特に大卒女子に関しては、平成19年3月の女性大学卒業者数239,009人（前年比0.2%減）、うち就職者数は172,777人（同6.0%増）であり、卒業者に占める就職者の割合は72.3%となり、前年と比べて4.2%上昇している。昭和60年度からの長期的な推移でも、大卒女子の就職者割合は平成3年（81.8%）をピークに低下傾向となったが、平成16年度以降は、就職者数の増加にともなって上昇している。

大卒女子の就職者割合が増加している現在、大卒女子のキャリアの行方と、人的資本の形成が社会および学校でどのように扱われているのかを概観することは有意義であると考えられる。



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

図1 大学卒業者数、就職者数、卒業者に占める就職者割合の推移

2. 人的資本と女性に対する格差

人的資本 (human capital) を、ベッカーは次のように定義している。「人的資本は、経済学の視点からアプローチされてきた概念で、個々の人間は経済における「労働力」という生産要素の提供者としてだけではなく、物的資本や社会資本とともに、経済における投資をおこなう対象としての「資本」そのものであり、教育などの投資によって、その能力（生産能力や生産性など）は、通常教育年数や勤続年数が増えるにしたがって高まっていくと考えられている」（Becker 1964=2008：9-10）。人的資本は、学校教育や職業訓練によって形成され、獲得された資本は労働者にも企業にも有益をもたらすと考えられている。

学歴に代表される教育水準の差が、賃金格差に反映されるという事実に関しては、Becker (1964) 以来、数多くの人的資本論が存在している。特に英米の男女間の教育水準と賃金格差に関して言えば、男性の教育水準が女性の教育水準より高いので、教育差が男女間の賃金格差を生んでいると考えられてきた。時代が進み、女性の教育水準が向上したことにより、男女の教育水準の差は縮まり、男女の賃金格差が縮小したことが、Blau and Kahn (1997), O'Neill and Polachek (1993) によって示された。しかし日本の場合、欧米の場合とは異なっている。日本は学歴社会といわれているが、学歴差による所得格差は他の先進国と比較して小さい。学歴差が賃金格差に反映されるという意味の学歴社会ではなく、卒業大学名の違いや大卒と高卒の間で、その後の人生経路に違いが大きく出るとい意味の学歴社会といわれている (橘木 2004, Tchibanaki1996)。男女の格差に関していえば、男女の学歴差が直接の影響として賃金格差に反映されていないともいわれている。

教育と職業の格差を考えた場合においても論争が存在している。Groshen (1991) は、教育の変数を入れても、職業の差が男女の格差を弱めたとは認めていない。一方、Gerhart and El Gheikn (1991), Schumann et Al. (1994), Paulin and Mellor (1996) は、Groshen とは異なった主張をしている。彼らの主張によると、女性の比率が高い職業では教育水準の低い女性が多いので、そのことがキャリア形成に対して不利になっているのか、それとも教育を無視して女性であること自体が不利になっているのかという論争である。

日本でもこの論争はあてはまると考えられる。日本の企業では、女性に総合職と一般職という区分がおこなわれており、総合職は大卒女子が多く、一般職は短大卒や高卒が多い。一般的に総合職には昇進の道が開かれていたが、一般職は補助的な業務が多く、昇進することができなかった。一般職は女性が数の上で圧倒的に多いので、女性比率の高い職業だとみなせるが、教育水準も大卒と比較して低いという事実があり、この事実は先の主張と一致している。以上のように女性に対する格差は、女性比率が高いからなのか、教育水準が低いからなのか不明であると考えられる。このことは昇進をはじめとしたキャリア形成に関しても同様で、日本ではそれが教育水準の差によるものなのか、女性比率の差によるものなのか、決定的な説がないのが現状である。以上のことから、学歴としての人的資本を考えた場合、女性の就労前における人的資本が、どれだけ就労後の各人のキャリアに役に立っているかという疑問にもつながってくる。

3. 日本企業における女性の人的資本形成

女性を雇用者として受け入れる企業は、どのような形で各人の人的資本に働きかけをしているのだろうか。従来の日本の労働市場では、労働者の人的資本を高める方法として、入社後の職業訓練によって人的資本を高める比重が大きく、その職業訓練の方法も OJT による訓練が中心であるといわれている (熊沢 1997)。

一般的に OJT を中心とする職業訓練を受け、企業によって人的資本を高められる機会を持つのは、男性社員のみであった。それは性別役割分業と、職業分離を特徴とする日本の雇用システムの影響によるものである。日本の企業は対して職務上必要なこと以外は、訓練を施さないという状況がある。そのために、潜在的な能力があってもそれが発揮できず、結果として女性は、補助的役割もしくは同じ立場のままでキャリアアップができない、昇進できない、チャンスがあっても訓練を受けていないので、自信がなくあきらめてしまうなどの状態になっていたと考えられ、各人の人的資本は形成されないままであった。就労後に女性の人的資本が形成されない理由は、企業が女性に教育訓練の機会を与えないところから大きくなっているものと思われる。

企業社会といわれる日本は、人的資本を高める場として、職場での学びを重要なものとしてとらえているが、企業が女性に対して人的資本を高めるための教育訓練の機会を与えないのは、女性が採用・

入社時点で、どれだけ自分自身の一生のパターンを確定しているかが、わからないからという考えにもとづき、ここにも日本の雇用システムの特徴である、長期継続雇用による人事評価制度の影響をみることができる。

一方、仕事は会社に入ってから実際にやってみないと、その苦しみや面白さはわからない。そうすると採用の時の考え方と入社後、仕事を経験してからの考え方では変化する可能性が十分にあると思われる、むしろすべてを最初の時点でわかっているほうがまれではないかとする主張もある。中村がスーパーの女性管理職調査（中村 2006）で述べているように、入社時にはほとんどが結婚退職するつもりであった女性達が、「やや重要な仕事」を与えられ、「売ることの楽しさ、売り場を組織することの楽しさ」を覚えた結果、長く勤め続けることになり、やめる気持ちはなくなっていくというものもある。このように「仕事が人を変える」場合も多い。この調査の中の女性業務課長（34歳、高卒、勤続10年）は、「現在の地位を得ることができたのは、会社の資格試験のたまもの」といい、会社に入ってから教育訓練や資格制度の影響を述べている。コース別人事制度のある企業に総合職として入社した女性のほとんどは、結婚退職などの理由で短い勤続年数でやめていくケースを考えると、入社時での女性のキャリアに対する考えは、ほとんどが不安定で不確定であることがうかがえる。

以上のように、日本の企業においては職場での人的資本形成の機会が多く、女性にはそのような機会が与えられなかったところに、女性のキャリアが作られない原因があった。カンターは「伝統的な企業ではキャリアは制度を通して得られた。キャリアは職務の段階のステップから成り立っていたのだ。その途中で、人は『組織的な資本……ある特定企業で昇進するために必要な経験やつながり』を蓄積した。しかし今日、人は第一に自分の人的資本を拠出にする。持ち運びが可能な職業生活上の財産、つまりどこにでも通用する技術や名声が必要なのだ」（Kanter 1977=1995:320）と職場における女性の人的資本の蓄積の必要性をあげ、組織の中の女性雇用者のキャリアや地位達成にとって、職場での訓練による人的資本形成の影響の大きさに言及している。

4. 人的資本形成と学校教育

人的資本の形成に対して、学校教育はどのように機能しているのか。ベッカーが学校と企業は、特定の技能提供者として代替する（Becker, 1964）と述べているように、学習と作業の間には補完的要素が存在し、学校は企業に対して労働者を提供する存在と位置づけられる。ベッカーが主張しているように、労働者の人的資本を学校が形成して、企業に送りこむのであれば、就労後の男女の格差は最小限のものになると考えられる。一方で従来の新規学卒就職システムが、構造的に破綻しつつあるといわれる現在では、「マッチ」していないのは、学校と労働市場であるといわれているように（木村 2006）、日本では学校教育と個人のキャリア形成には正の関係にはないといわれ、教育の効果が問題視されている。

若林らによる「民間企業における女性管理・監督職のキャリア形成パターンに関する研究」（1983）では、女性のキャリアを促進するものとして、職業志向の形成・組織化・社会化・上昇意欲の3つの要因は、一貫して地位や年収の高さ、学歴水準と強い正の相関を持っていることが報告されている。このことは、児童期・青年期をつうじて確固とした職業自己像を形成した女性は、高い進学意欲を持ち、学校卒業後の職業生活でも、職場の条件に恵まれると同時に、本人も高い上昇志向を持ち、結果として高度のキャリア形成を果たしていくことを示唆している。いわば、就労前の本人を取り囲む社会的要因と本人の心理的要因が、相乗効果をもたらし、本人のキャリア形成に促進的な影響をあたえるのである。このように就労前の教育において、女性の人的資本を形成していくと、就労後のキャリアに有利に働くといわれている。

近年、ほとんどの大学においてキャリア教育が実施されているが、キャリア教育に関しては、高等

教育のあり方をめぐるとの問題などもあり、その効果には疑問の声があがっている。一方で、高等教育機関としての大学段階でも、キャリア教育を充実させるほうが望ましいとする主張も存在する（小見山 2007）。その主張は、次にあげる4つの理由から大学におけるキャリア教育の有効性を示している。第1の理由は、キャリア教育は学校基本法52条（「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用能力を展開させること」）にあるように、本来、大学の目的は市民としての自立、家庭人・社会人としての責務、職業人としての専門的準備を目指し、幅広い人間形成を図ることを目的としているというものである。第2の理由は、近年の企業社会は経営のスリム化とともに、大卒者に即戦力あるいは雇用されうる能力（Employability）を求めている。第3に大卒者の就職市場の著しい逼迫状況がある。大卒無業者は2003年3月卒業者で20.0%に上り、近年の不況の影響を受け2009年も下がることはないといわれている。したがって就職に対する十分な準備の必要性はますます高まっているということも理由にあげられる。第4の理由では、高等教育機関におけるキャリア教育の定義として、「発達段階に応じて自己理解を促進し、キャリア選択についての意思決定を目指すため、インターンシップなど各種の実習・実験や実務に密着した文脈的教授法などを通して職業観を醸成し、将来のキャリアに関連した知識・情報を得ることをめざした自己形成教育」（田中 2005）。また、「キャリア教育は、一つの柱が、インターンシップ等の体験的、実践的な教育、二つめの柱が、純粋なアカデミックな学問を職業や実務と密着させて講義を行う文脈（キャリア形成文脈）的教授法（学習方法）（Contextual Teaching and Learning）の推進にある」（田中 2005）といわれている。現実問題として、アカデミックな学問を実務と密着した文脈的教授法を導入することができるかどうかは未知数だが、キャリア教育を考える上で、重要な要因であることは確かだと考えられる。

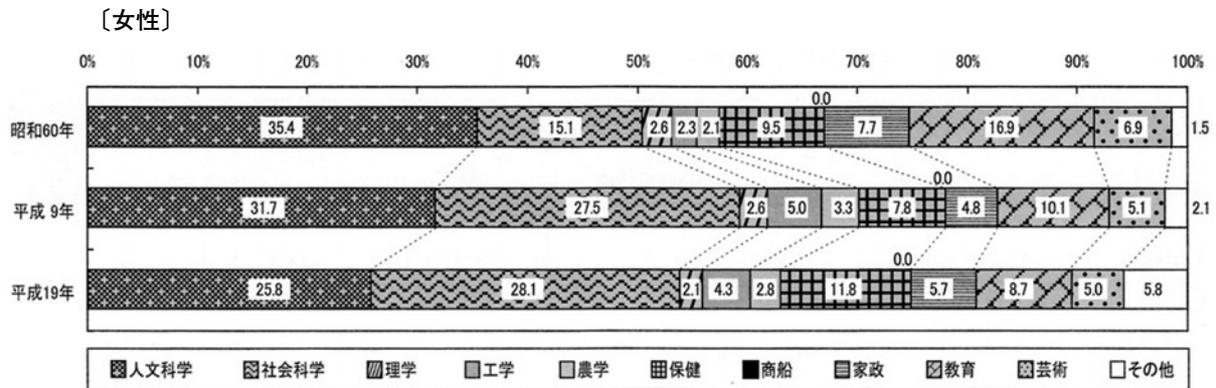
産業界でも経済団体連合会（＝経団連、当時は日経連）が、2006年6月に「主体的なキャリア形成の必要性と支援の在り方～組織と個人の視点のマッチング～」という報告書の中で、これからの求められる人材像を打ち出した。そこでは企業が採用にあたって重視する要素として、第1位「コミュニケーション能力」第2位「チャレンジ精神」、第3位「主体性」、第4位「協調性」、第5位「誠実性」といった要素があがった。これらの要素は、従来の日本企業であれば、就労後に企業が力を入れて職業訓練をしていた。

近年の産業界は、即戦力として上記の要素を持った学生を採用する傾向にある。産業界は大卒者に対して、これらの要素を身につけていることを採用段階で求めているが、学校教育でこれらを身につけるためのプログラムがどの程度あるのだろうか。大学におけるキャリア教育の形態は、大別すると3つに分類できる。①学生全体に対する計画的なキャリア教育、②個別的キャリア支援・学生指導、③自発的学習活動・課外活動等への支援などである。しかしこれらのプログラムは、正規の教育の一環として4年間を通じた体系的プログラムとして扱われていない。正規の教育として扱われていないのであれば、どの程度の教育効果が表れるかは、疑問を生じざるをえないと思われ、ここに現在おこなわれている大学におけるキャリア教育の限界があるとみることができる。

大卒女子と専攻分野の関係をみても、就職に対しては大卒女子に対する不利がみられる。通常、女性が就職先を見つける場合には、学校、特に大学でどのような科目を専攻したかが重要であるといわれている。昭和60年、平成9年、平成19年の専攻分野別男女差を比較した図にあるように、現在では昭和60年と比較して女性が、仕事を見つけるのに不利にならない専攻分野に進出していることは確かである。しかし、それはまだ不十分であると思われる。

図2をみてもわかるように、女性比率の高さは、家政、芸術、その他の保健、人文、教育といった科目の専攻が高い傾向にある。特に家政系が多いのは、女性が家事や育児を担当すると考える性別役割分業の伝統の名残であると思われる。一般的には、これらの芸術、人文、教育などの専攻分野は、

なかなか就職できない分野あるといわれている。一方、理工学、社会科学、医歯学の分野は女性比率が増え、女性の進出が見られるが、現在も男性中心の分野であることには変わりない。このような分野が就職に有利であるといわれるだけに、女性の進出をうながしてもよいのではないだろうか。



(出所) 文部省『学校基本調査』

図 2 大学学部専攻分野別の女性比率推移

以上のように大学における女性の専攻分野と就職の関わりをみても、専攻分野を就職に有利な科目に変えるだけでは、解決できない問題が存在する。そこに日本社会の複雑性の一端があらわれている。たとえば、理工系専攻女性の数の少なさが、就職にハンディになっていると考えられているが、昇進や賃金のことを考えると一概に、女性に対して理工系を専攻するようにはいえないのである。橋木(1997)が述べているように、日本社会は文系出身者が理系出身者より、昇進や賃金において優位である。したがって、理系を専攻して最初の就職に有利であっても、将来的に不利になるのであれば理系を選ぶことが必ずしもよいというわけではない。また、この橋木の研究は、男性を対象にしたものであるため、女性にはこの状態に加えてジェンダー規範や家庭責任がかかることを念頭におかなければならない。これらのことから、就労前の専攻がその後のキャリアに与える影響は未知数な部分が多い。

5. おわりに

本稿では、大卒女子のキャリアと人的資本形成の関係を考察してきたが、女性の社会進出が進む中で、人的資本を形成する場として、学校に対する社会の期待は、今後ますます大きくなると考えられる。

2008年4月に内閣府の男女共同参画推進本部は、「女性の参加加速 ― 多様性に富んだ活力ある社会に向けて ―」を決定し、指導的地位を占める女性の割合を2020年までに30%にするという目標を掲げている。指導的地位の女性というには、大学をはじめとした、教育機関を卒業してからの、職場でのキャリア形成支援が重要であると考えられるが、それを支える大学教育も重要である。社会に出る前に職業における知識や技能を身につけさせ、職業意識を構築させることが、教育において重要な役割となる比重が高くなっており、社会は大学に対して、実務教育を求めている傾向にある。

学校教育においては、従来の教育に加えて、女子学生に自らの人生を考え、労働に対する意識を確立し、自分のキャリアは自分が作るのだという仕掛けを教育の中に盛り込んでいく必要であると思われる。しかし、現在の正規の教育カリキュラムや、キャリア教育だけでは、限界がきている。労働市場に参入する前に、自分のキャリアビジョンをあらかじめ考えておく機会を増やすことが、その後続く職業人生を過ごす上で、重要な要因となっているのだから、各人に自己の職業人生やライフコースを考えるきっかけを様々な機会に提供し、人的資本形成をはかっていくことが必要となるのではないだろうか。

参考文献

- Becker, Gary, S, *Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, the National Bureau of Economic Research, 1975, Inc : (=佐藤陽子訳『人的資本 教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社、1979。)
- 小見山隆行、「大学から職業への移行問題とキャリア教育の考察」『愛知学院大学論叢商学研究』47(3) : pp. 179-205、2007。
- 熊沢誠、『能力主義と企業社会』岩波書店、1997。
- 熊沢誠、『女性労働と企業社会』岩波書店、2000。
- 厚生労働省、雇用均等・児童家庭局編、『女性労働の分析 2007 年』財団法人 21 世紀職業財団、2007。
- Lin, Nan, *Social Capital A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University, 2001. : (=筒井淳也他訳『ソーシャル・キャピタル社会構造と行為の理論』ミネルヴァ書房、2008。)
- 橘木俊詔編著、『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房、2005。
- 橘木俊詔編、『昇進の経済学 なにが出世を決めるのか』東洋経済新報社、1995。
- 若林満・富安玲子・湯川隆子、「民間企業における女性管理・監督職のキャリア形成パターンに関する研究 ―面接法に基づく類型化と質問紙データのパターン分類結果との対応関係について ―」『名古屋大学教育学部紀要』30 : pp. 177-205、1983。

On The Career formation and human capital of university graduate female

Mieko NAGATA

The purpose of this text is to consider to the career of the female who graduates from the university as manpower how the formation of the human capital in the university education is performed.

The number of university graduate female of those who find employment is in the increasing tendency, and is being expected as important manpower by the society in recent years. However, it has not become possible to demonstrate the ability of the university graduate female everybody enough according to the gender standard that shifts with the enterprise that requests skilled a present university education, and remains in the employment habitual practice of Japan so far. It is thought that forming the human capital before it finds employment is necessary so that the woman may demonstrate own power in the place of actual labor. Therefore, it is necessary to think about the device to which the human capital is raised by not only the career education but also the entire curriculum to raise the human capital of the woman student as for the university education.