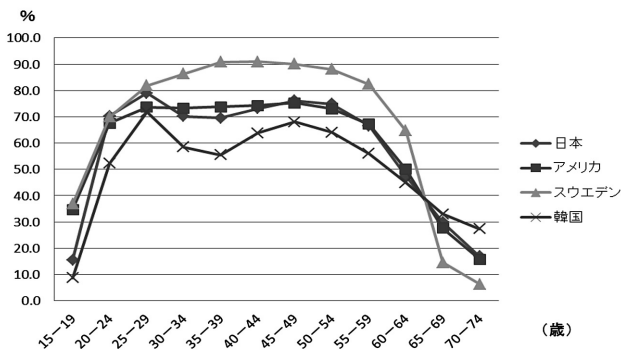


# 高学歴女性の職業経歴に関する考察 — 短大卒者と大卒者の比較 —

中 村 三緒子<sup>1</sup>

## 1. 課題設定

日本女性の就業行動は、M字型カーブ（図表 1-1）を描くとされ、スウェーデンやアメリカと比較して20歳代後半から30歳代前半の就業率に違いがみられるとされてきた（西村 2014）。図表 1-2 は1970年、1990年、2010年の日本女性の年齢階級別就業率である。図表 1-2 から20歳代後半-30歳代前半の就業率は40年間で変化し、M字から台形に折れ線が近づいている。図表 1-3 から、20歳代後半から30歳代前半の時期の女性がより多く

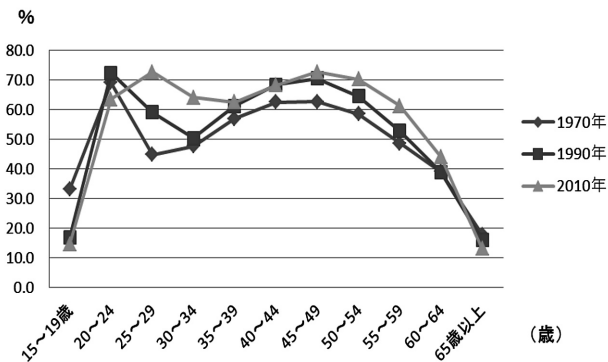


図表 1-1 日本・アメリカ・スウェーデン・韓国年齢階級別労働力率（2013年）

出所：データブック国際労働比較2015より作成  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2015/index.html#honbun>

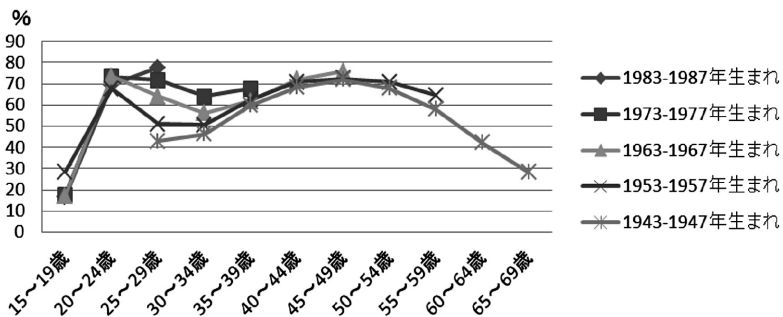
<sup>1</sup>淑徳大学短期大学部

e-mail: mnakamur@daijo.shukutoku.ac.jp



図表 1-2 年齢階級別女性就業率の変化

出所：総務省「労働力調査」より作成



図表 1-3 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴

出所：内閣府『男女共同参画白書』平成25年版より作成

働くようになったことがわかる。若い世代ほど、M字カーブの2つの山が高くなると同時に谷が浅くなり、谷が右方向にずれている（大沢 2015, 9 頁）。

M字の変化から20歳代後半-30歳代前半女性は結婚・出産・育児にかかわらず就業しているように見える。しかし、西村（2014）は、若い女性が就業継続しているわけではないと2つの要因から説明する。すなわち、第

1に結婚を遅らせる女性が増加したため、20歳代後半-30歳代前半の就業率が引き上げられていること、第2に就業中断期間の短期化と再就職率の増加によるという。

高学歴女性の結婚・出産やキャリアとの関係について、大沢（2015）は40-44歳高学歴既婚で子どものいる女性割合は全体の約半数（48.7%）にすぎないこと、未婚女性（24.9%）の増加と既婚で子どものいない世帯（20.9%）が増加していること、初職を継続している女性や転職しながら仕事を継続する女性の結婚が遅くなっていることを指摘する。また、仕事を継続している女性や転職しながら仕事を継続している女性の中で出産を経験している女性が少ない。高学歴女性は仕事も家庭もではなく、仕事か家庭かどちらかを選択しているという。

安部（2011）によると、均等法施行以降、高学歴の女性は40歳未満までは正規雇用就業の割合が高まっているものの、有配偶女性の正規雇用就業がそれ以前の世代よりも増えたとはデータから観察されない。また、高学歴以外女性の方が勤続年数が男性と比較して伸びている。均等法は正規雇用される高学歴女性が増えたものの、キャリアと家庭責任を両立させる女性を増やしたとはいえない。

中野（2014）は、出産後に働き続けることを可能にする要因として「職場環境要因<sup>(1)</sup>」「育児資源要因<sup>(2)</sup>」「意識要因<sup>(3)</sup>」の3種類をあげ、企業や社会がより継続しやすい条件を整えてくれれば就労継続できる女性は増えると考えられてきたと説明する。継続できる条件がわかっていても、就労継続しやすい職場環境や育児資源を確保できなかった女性たちが、継続しづらい「要因」を抱えてしまうことになった要因に注目し、「育休世代」（1978年以降生まれ）15人の女性を対象にインタビューした。分析の結果、男性中心主義的な競争への意欲をかき立てられることで継続するための環境や資源を積極的に選択できず退職を迫られることと、就労継続している場合に女性であることを意識した上で育児しやすい環境や資源の獲得、高付加価値の仕事に対して意欲を引き下げて仕事を継続していること

を明らかにした。

本田（2010a）によると、1990年代までは新制大学の拡大や「指定校制」の後退などで、大卒就職が企業にとって合理的で効率性をもっていたと考えられていた。1990年代以降は大卒者の自明性が薄れ、就職が個人化した。その中で、就職活動は「自分」「自己」が重視され、「育休世代」が就職活動する時代には、「やりたいこと」を見つけること、自己実現を求めることが半ば強制されるようになっていった（中野 2014, 52-53頁）。また、少子化対策の焦点が主婦から働く母親に移り、1991年に育児・介護休業法が制定され、1999年に改正均等法が施行され、2006年にさらに均等法が改正<sup>(4)</sup>され、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、女性は労働市場で活用し、家庭生活も充実させることの両輪が必要という観念が広まった（中野 2014, 56-57頁）。

男女雇用機会均等法への対応として企業はコース別雇用管理制度を導入し、大卒・短大卒女性を振り分け、1990年代以後雇用管理が変化した（筒井 2010）。また、大卒女子就職者が増加し、短大卒女子が減少した。先行研究では、既婚高学歴女性が就業を継続、退職する要因が検討されてきた。短期大学を卒業した女性が就業継続や退職に際して、どのような影響を受けたのか、四年制大学を卒業した女性と同様なのか異なるのかについては十分に検討されてきたとはいえない。本研究では、短期大学を卒業した女性と四年制大学を卒業した女性を比較しながら、制度や仕事意識が職業経歴に与える影響を明らかにすることを試みる。

## 2. 使用データと対象者の属性

### 2. 1 使用データ

本研究では高等教育機関を卒業した女性の職業経歴に制度や仕事意識などが与える影響を検討するため、2014年2月中旬～下旬、中部圏A女子大学の卒業生を対象に調査を行った<sup>(5)</sup>。有効回収票は1530票（有効回収率16.3%）であった。

A女子大学は偏差値<sup>(6)</sup>、創立100年の歴史があり、家政学部、文学部、短期大学部を有する。大学の特徴から女子大学にはキャリア女性の養成を目的とした教育がなされている職業系女子大学、教養女性の養成を目的とした教育がなされる教養系女子大学、両グループの中間的特徴をもつ中間的女子大学が存在する(中西 1998)<sup>(7)</sup>。A女子大学は建学の精神<sup>(8)</sup>などから中間的女子大学と考えられる。

## 2. 2 対象者の属性

### 1) 対象者の年齢・結婚状況

本研究は既婚女性の職業経歴に注目するため、対象者は「雇用機会均等法」施行以後に大学を卒業し、就職した世代とした。すなわち、1986年～2011年に大学を卒業した25～50歳の女性である<sup>(9)</sup>。

調査対象者の72.3%は既婚者(離死別・再婚含む)であり、平均初婚年齢は27.3歳。平均子ども数<sup>(10)</sup>は約2人である。

本研究は本田(2010a)を参考に、大卒就職が経験した変動の影響を考慮する。1980年代末から1990年頃にかけてのバブル経済における採用需要拡大期(「バブル期」)、1993年頃から2004年頃の就職氷河期(「ロストジェネレーション期」)、2005年頃からの「いざなぎ越え」景気下での採用復活発期(「ポスト・ロストジェネレーション期」)、2008年秋に発生した金融危機の影響をうけた頃(「第2ロストジェネレーション期」)と経済情勢のもとで大卒就職は様々な影響を受けてきた。短期大学と大学を卒業した世代を本田の分析を参考に「バブル期」「ロスト期」「ポストロスト期」「第2ロスト期」に分けて分析を行う。

### 2) 対象者両親の就業形態と職種

対象者父親の就業形態は短大卒者・大卒者ともに卒業時期にかかわらず7割は正職員である(図表2-1-1)。職種も短大卒者・大卒者ともに「専門技術職」、「営業・販売・サービス職」が2～3割である(短大卒者「ポ

スト期」「営業・販売・サービス職」4割、大卒者「第2ロスト期」「専門技術職」5割) (図表2-1-2)。

母親就業形態について、短大卒者の卒業時期に関係なく「正職員」2割、「無業(専業主婦含む)」2割である(図表2-1-3)。「パート・バイト・臨時・契約」などの非正規職員は「バブル期」2割、「ロスト期」3割、「ポスト期」・「第2ロスト期」4割と増加する。大卒者の場合、「無業(専業主婦含む)」と「自営・家族従事」は「バブル期」から「第2ロスト期」にかけて減少し、「パート・バイト・臨時・契約」などの非正規職員が増加する。職種は短大卒者の場合、「事務職」約3割、「営業・販売・サービス職」は2割、「無業(専業主婦含む)」は減少傾向にある(図表2-1-4)。

図表2-1-1 父親就業形態

単位: %

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=147)	ロスト期 (N=202)	ポスト期 (N=39)	第2ロスト期 (N=18)	バブル期 (N=194)	ロスト期 (N=322)	ポスト期 (N=63)	第2ロスト期 (N=22)
正職員	66.7	72.3	76.9	72.2	71.6	73.0	73.0	77.3
パート・バイト・臨時・契約	0.7	0.5	2.6		1.0	0.6		
自営・家族従事	32.0	24.3	17.9	27.8	26.3	25.2	25.4	22.7
その他	0.7	1.5	2.6		1.0	1.2	1.6	
無業(専業主婦含)		1.5						

図表2-1-2 父親職種

単位: %

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=147)	ロスト期 (N=202)	ポスト期 (N=39)	第2ロスト期 (N=18)	バブル期 (N=194)	ロスト期 (N=320)	ポスト期 (N=63)	第2ロスト期 (N=22)
教師・保育士・看護師	1.4	2.0	5.1		11.3	5.0	3.2	4.5
専門技術職	29.9	27.7	25.6	33.3	23.2	25.9	28.6	54.5
管理的職業	17.7	10.4	10.3	11.1	14.4	13.8	12.7	18.2
事務職	8.2	8.9	2.6	5.6	10.3	9.1	9.5	
営業・販売・サービス職	27.9	30.2	41.0	33.3	21.1	21.9	23.8	13.6
生産現場職	10.9	14.4	5.1	11.1	13.4	19.1	12.7	4.5
その他	4.1	6.4	10.3	5.6	6.2	5.3	9.5	4.5

図表 2-1-3 母親就業形態

単位：％

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=148)	ロス時期 (N=203)	ポスト期 (N=39)	第2ロス時期 (N=18)	バブル期 (N=193)	ロス時期 (N=323)	ポスト期 (N=63)	第2ロス時期 (N=22)
正職員	23.0	24.1	20.5	22.2	31.1	24.1	27.0	31.8
パート・バイト・臨時・契約	20.9	33.5	46.2	44.4	22.8	33.7	36.5	36.4
自営・家族従事	27.0	17.2	10.3	16.7	23.3	19.5	15.9	13.6
その他	4.7	1.5			2.1	2.5	3.2	
無業（専業主婦含）	24.3	23.6	23.1	16.7	20.7	20.1	17.5	18.2

図表 2-1-4 母親職種

単位：％

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=148)	ロス時期 (N=203)	ポスト期 (N=39)	第2ロス時期 (N=18)	バブル期 (N=194)	ロス時期 (N=321)	ポスト期 (N=63)	第2ロス時期 (N=22)
教師・保育士・看護師	1.4	5.4	5.1		11.3	9.3	14.3	13.6
専門技術職	8.1	5.4	10.3	11.1	8.8	7.2	9.5	
管理的職業		1.0	2.6		1.0	1.9		4.5
事務職	29.7	25.6	25.6	38.9	24.7	17.4	19.0	22.7
営業・販売・サービス職	24.3	22.7	28.2	22.2	19.1	25.2	25.4	31.8
生産現場職	7.4	12.8	2.6	11.1	10.3	13.4	6.3	4.5
その他	6.1	4.9	7.7		3.6	5.3	9.5	9.1
無業（専業主婦含）	23.0	22.2	17.9	16.7	21.1	20.2	15.9	13.6

大卒者の場合、「教師・保育士・看護師」1割、「事務職」2割である。「営業・販売・サービス職」は増加傾向にあり、「無業（専業主婦含む）」は減少傾向にある。

父親最終学歴について、短大卒者の場合、「新制高校・旧制中学卒」と「大学・大学院卒」は3～4割（図表2-1-5）、母学歴は「新制高校・旧制女学校卒」は半数と最も多い。大卒者の場合、父親学歴は「バブル期」から「第2ロス時期」にかけて「新制高校・旧制中学卒」が減少し、「大学・大学院卒」が増加する（図表2-1-6）。母学歴は「新制高校・旧制女学校卒」が減少し、「短大卒」「大学・大学院卒」が増加する。

図表 2-1-5 父親最終学歴

単位：％

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=142)	ロスト期 (N=196)	ポスト期 (N=39)	第2ロスト期 (N=18)	バブル期 (N=190)	ロスト期 (N=316)	ポスト期 (N=61)	第2ロスト期 (N=22)
新制中学校	20.4	7.1	10.3		16.8	8.2	4.9	9.1
新制高校・旧制中学	43.7	43.9	33.3	38.9	43.2	39.9	34.4	18.2
短大・高専	2.8	3.6	7.7	16.7	1.1	5.1	3.3	4.5
旧制高校・旧制専門学校	9.2	7.7	2.6	11.1	6.3	8.2	4.9	4.5
大学・大学院	22.5	34.7	46.2	33.3	32.6	37.3	52.5	63.6
その他	1.4	3.1				1.3		

図表 2-1-6 母親最終学歴

単位：％

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=147)	ロスト期 (N=202)	ポスト期 (N=39)	第2ロスト期 (N=18)	バブル期 (N=186)	ロスト期 (N=314)	ポスト期 (N=62)	第2ロスト期 (N=22)
新制中学校	23.8	8.1	2.6		16.7	6.4	4.8	4.5
新制高校・旧制女学校	58.7	57.1	51.3	58.8	55.9	54.5	45.2	27.3
短大	5.6	18.2	25.6	23.5	8.6	16.2	22.6	27.3
専門学校	9.1	9.6	7.7	11.8	12.4	9.2	9.7	13.6
大学・大学院	2.1	5.1	12.8	5.9	6.5	12.7	16.1	27.3
その他	0.7	2.0				1.0	1.6	

### 3) 対象者の初職の就業形態と初職の職種

「バブル期」に短大を卒業した者は他の時期と比較して「正職員」の割合が最も高い（図表 2-2-1）。短大卒者の「パート・アルバイト、臨時職・契約」などの非正規職員は「バブル期」から「第 2 ロスト期」にかけて増加傾向にある。大卒者は一貫して「正職員」8割、「バブル期」から「ポスト期」まで非正規職員の割合は短大卒者より多い。

初職の職種は短大卒の場合、「バブル期」から「ポスト期」にかけて「事務職」は減少傾向に、第 2 ロスト期は「専門技術職」が多い。大卒者の場合「バブル期」と「ポスト期」は「教師・保育士・看護師」が最も多く、「ロスト期」は「事務職」、「第 2 ロスト期」は「営業・販売・サービス職」



図表 2-2-1 初職就業形態

単位：％

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=148)	ロス時期 (N=203)	ポスト期 (N=38)	第2ロス時期 (N=18)	バブル期 (N=192)	ロス時期 (N=322)	ポスト期 (N=63)	第2ロス時期 (N=21)
正職員	95.3	88.2	92.1	72.2	83.4	83.5	81.0	76.2
パート・バイト・臨時・契約	2.7	7.4	7.9	16.7	14.5	14.0	17.5	9.5
派遣社員	0.7	3.0			0.5	0.9		4.8
自営・家族従事	1.4	1.0			1.0			
その他		0.5		5.6	0.5	0.6		4.8
無業（専業主婦含）						0.9	1.6	4.8

図表 2-2-2 初職職種

単位：％

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=148)	ロス時期 (N=203)	ポスト期 (N=38)	第2ロス時期 (N=18)	バブル期 (N=193)	ロス時期 (N=322)	ポスト期 (N=63)	第2ロス時期 (N=21)
教師・保育士・看護師	2.7		5.3	11.1	40.4	24.2	33.3	23.8
専門技術職	10.1	14.8	10.5	33.3	19.2	22.7	12.7	14.3
管理的職業		0.5		11.1	1.0	0.6		
事務職	60.1	58.6	47.4	11.1	25.9	32.3	25.4	23.8
営業・販売・サービス職	23.0	24.1	28.9	22.2	10.4	16.8	20.6	28.6
生産現場職	0.7	0.5		5.6	1.6	0.6		
その他	3.4	1.5	7.9	5.6	1.6	1.9	6.3	4.8
無業（専業主婦含）						0.9	1.6	4.8

が最も多い（図表 2-2-2）。

大卒者は「教師・保育士・看護師」「専門技術職」といった専門職が多かったが、「ポスト期」「第2ロス時期」になると「営業・販売・サービス職」が増加する傾向にある。

#### 4) 対象者の現在の就業形態と現在の職種

現在の就業形態について短大卒者は「バブル期」に「パート・アルバイト・臨時・契約」などの非正規職員が49.7％と最も多く、「ロス時期」「ポ

スト期」「第2ロスト期」は「無業（専業主婦含む）」が多い（図表2-3-1）。大卒者も「バブル期」は「パート・アルバイト・臨時」などの非正規職員が43.5%と多いのに対して、「ロスト期」「ポスト期」「第2ロスト期」は「正職員」と「無業（専業主婦含）」が多い。

現在の職種について短大卒者の場合、「バブル期」は「事務職」（35.4%）が最も多く、次いで「営業・販売・サービス職」（21.8%）、「無業（専業主婦含む）」（20.7%）である（図表2-3-2）。「バブル期」以降の「ロスト期」「ポスト期」「第2ロスト期」は「無業（専業主婦含む）」が最も多く、

図表2-3-1 現職就業形態

単位：%

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=147)	ロスト期 (N=200)	ポスト期 (N=38)	第2ロスト期 (N=18)	バブル期 (N=191)	ロスト期 (N=322)	ポスト期 (N=63)	第2ロスト期 (N=21)
正職員	17.0	13.0	31.6	11.1	25.1	31.9	50.0	45.5
パート・バイト・臨時・契約	49.0	34.0	18.4	22.2	43.5	24.7	8.1	22.7
派遣社員	0.7	3.0	5.3		1.0	1.3		4.5
自営・家族従事	11.6	5.5	2.6	5.6	12.0	6.6		
その他	2.0	1.0	5.3	5.6	2.1	0.9		
無業（専業主婦含）	19.7	43.5	36.8	55.6	16.2	34.7	41.9	27.3

図表2-3-2 現職職種

単位：%

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=147)	ロスト期 (N=198)	ポスト期 (N=38)	第2ロスト期 (N=18)	バブル期 (N=189)	ロスト期 (N=322)	ポスト期 (N=63)	第2ロスト期 (N=21)
教師・保育士・看護師	2.0		2.6		25.9	16.0	22.6	22.7
専門技術職	7.5	7.1	5.3	16.7	13.2	15.4	4.8	9.1
管理的職業	2.0				1.6			
事務職	35.4	28.8	31.6	16.7	16.4	20.4	16.1	22.7
営業・販売・サービス職	21.8	16.2	21.1	5.6	18.0	8.8	11.3	18.2
生産現場職	2.0	3.0	2.6		1.6	3.1	3.2	
その他	8.8	2.0	5.3	5.6	7.9	3.4	3.2	
無業（専業主婦含）	20.4	42.9	31.6	55.6	15.3	32.9	38.7	27.3

次いで「事務職」、「営業・販売・サービス職」である。大卒者の場合、「バブル期」は「教師・保育士・看護師」(25.9%)が最も多く、次いで、「営業・販売・サービス職」(18.0%)、「事務職」(16.4%)であり、「ロスト期」「ポスト期」「第2ロスト期」は「無業(専業主婦含む)」が最も多い。

### 5) 出身大学に進学した理由

出身大学に進学した理由について、短大卒者の場合、「バブル期」から「ロスト期」まで「興味ある分野が勉強できるから」(30.4%、33.2%)、次いで「成績に合っていたから」(21.6%、14.9%)であった(図表2-4-1)。「ポスト期」は、「興味ある分野が勉強できるから」(43.6%)、次いで「資格を取りたかった」(20.5%)、「第2ロスト期」は「資格を取りたかった」(38.9%)、「興味ある分野が勉強できるから」(33.3%)であった。

大卒者の場合、「バブル期」は「資格を取りたかった」(45.4%)、次いで「興味ある分野が勉強できるから」(33.3%)であった。「ロスト期」は「興味ある分野が勉強できるから」(33.3%)、「資格を取りたかった」(45.4%)

図表2-4-1 進学理由第1位

単位：%

	短大卒者				大卒者			
	バブル期 (N=148)	ロスト期 (N=202)	ポスト期 (N=39)	第2ロスト期 (N=18)	バブル期 (N=194)	ロスト期 (N=323)	ポスト期 (N=63)	第2ロスト期 (N=22)
早くから就職したかった	4.1	6.4	7.7	5.6	1.5			
資格を取りたかった	11.5	10.9	20.5	38.9	45.4	29.7	34.9	31.8
大学に歴史があるから	1.4	1.0				0.6		
家から近いから	2.0	2.0	2.6	11.1	0.5	1.2		
家族が卒業生		1.0				0.3	1.6	
就職に有利	4.7	7.4	2.6	5.6	2.6	5.3	6.3	13.6
高校の先生に勧められて	8.1	6.9	5.1		13.4	4.6	6.3	
入学し易かったから	9.5	8.9			3.6	9.6	11.1	4.5
成績に合っていたから	21.6	14.9	10.3	5.6	11.3	14.6	6.3	4.5
興味ある分野が勉強できるから	30.4	33.2	43.6	33.3	18.0	30.3	30.2	36.4
その他	6.8	7.4	7.7		3.6	3.7	3.2	9.1

の順であり、「ポスト期」は「資格を取りたかった」(45.4%)、「興味ある分野が勉強できるから」(33.3%)。「第2ロスト期」は「興味ある分野が勉強できるから」(33.3%)、「資格を取りたかった」(45.4%)である。短大卒者の「ポスト期」以降と大卒者全体は資格取得を目的に大学に進学していたといえよう。

### 3. 分析の枠組み

#### 3. 1 職業経歴の設定

本研究は高学歴女性の結婚後の職業経歴に与える影響を検討するため、調査対象者のうち既婚者のみを対象とする。大学卒業後から現在までのライフコースを職業経歴として設定した。

結婚後の就業状況は「仕事継続」(「結婚・出産後も仕事を続ける」)、「再就職」(「結婚や出産退職、子育て後に再び仕事を持つ」)、「結婚退職、再び仕事をもつ」)、「無職」(「結婚・出産退職後仕事を持たない」)、「結婚退職後仕事を持たない」)、「仕事は一度も持ったことはない」)と設定した。

#### 3. 2 変数の設定

##### 1) 職場制度

職場制度が女性の就業に影響を与えることはこれまで多くの先行研究で指摘されてきたことから「妊娠・出産・育児制度」(結婚の職場で妊娠・出産・育児のための制度が整っていた「あてはまる」)、「あてはまらない」)を設定した。

##### 2) 専門的知識や技術

先行研究では1990年代の高校生は、キャリア継続希望者である場合に専門職志望である割合が高いという知見(片瀬・元治 2008)から、「学生時代の知識技術」(学生時代に身につけた知識や技術を結婚前の仕事に生かせる「あてはまる」)、「あてはまらない」)を設定した。

### 3) やりがいや自分の能力・個性を生かす

先行研究では育休世代は「やりたいこと」を重視する姿勢が自己実現プレッシャーにさらされること(中野 2014)、『仕事にやりがいをもって打ち込み、働きすぎる世代(本田 2011)と説明されてきたことから「自分の能力・個性」(自分の能力・個性を生かせる(た)「あてはまる」、「あてはまらない」)を設定した。また、「やりがい」(やりがいがある(った)「あてはまる」、「あてはまらない」)を設定した。

### 4) 家族生活と仕事を同時に重視

育児休業制度などが整備されても制度が家族の生活と仕事が困難であること、高学歴女性は仕事も家庭もではなく、仕事か家庭かどちらかを選択していることが指摘されてきた(大沢 2015, 中野 2014など)。家庭生活と仕事を同時に重視思考を検討するため、「家庭生活と仕事重視」(家庭生活と仕事を同時に重視したい「あてはまる」「あてはまらない」)を設定した。

## 4. 分析結果

### 1) 職場制度

「妊娠・出産・育児制度」と職業経歴との関係は、短大卒者の「ポスト期」「ロスト期」と大卒者全てが有意であった(図表3-1)。短大卒者「ポスト期」「ロスト期」と大卒者の「ロスト期」「ポスト期」「第2ロスト期」に「妊娠・出産・育児休業制度」が充実しているほど「仕事継続」の割合が高い結果であった。

### 2) 専門的知識や技術

「学生時代に身につけた知識や技術」と職業経歴との関係は大卒者のみ有意であった(図表3-2)。「ロスト期」以降(「ポスト期」「第2ロスト期」)学生時代に身につけた知識や技術を生かせる仕事に就いているほど「仕事

図表 3-1 育児休業制度充実と職業経歴との関係

単位：%

		仕事継続	再就職	無職		
短 大 卒 者	バブル期	あてはまる (N=45)	26.7	51.1	22.2	$\chi^2=3.65$
		あてはまらない (N=95)	14.7	66.3	18.8	p=.16
	ロスト期	あてはまる (N=78)	32.1	32.1	35.9	$\chi^2=7.67$
		あてはまらない (N=108)	15.7	46.3	38.0	*
	ポスト期	あてはまる (N=20)	60.0	15.0	25.0	$\chi^2=7.8$
		あてはまらない (N=18)	22.2	55.6	22.2	*
	第2ロスト期	あてはまる (N=6)	33.3	66.7		$\chi^2=3.57$
		あてはまらない (N=10)	30.0	30.0	40.0	p=.17
大 卒 者	バブル期	あてはまる (N=77)	41.6	48.1	10.4	$\chi^2=18.9$
		あてはまらない (N=107)	14.0	63.6	22.4	***
	ロスト期	あてはまる (N=146)	55.5	19.9	24.7	$\chi^2=34.5$
		あてはまらない (N=155)	23.2	41.9	34.8	***
	ポスト期	あてはまる (N=41)	61.0	12.2	26.8	$\chi^2=11.2$
		あてはまらない (N=21)	23.8	47.6	28.6	**
	第2ロスト期	あてはまる (N=9)	77.8	22.2		$\chi^2=7.5$
		あてはまらない (N=8)	12.5	75.0	12.5	*

\*p<.05, \*\*p<.001, \*\*\*p<.0001

図表 3-2 学生時代に身につけた知識や技術と職業経歴との関係

単位：%

		仕事継続	再就職	無職		
短 大 卒 者	バブル期	あてはまる (N=42)	23.8	64.3	11.9	$\chi^2=2.93$
		あてはまらない (N=98)	16.3	60.2	23.5	p=.23
	ロスト期	あてはまる (N=74)	25.7	37.8	36.5	$\chi^2=.81$
		あてはまらない (N=113)	20.4	42.5	37.2	p=.67
	ポスト期	あてはまる (N=20)	30.0	45.0	25.0	$\chi^2=2.94$
		あてはまらない (N=18)	55.6	22.2	22.2	p=.23
	第2ロスト期	あてはまる (N=11)	18.2	54.5	27.3	$\chi^2=4.12$
		あてはまらない (N=6)	66.7	16.7	16.7	p=.13
大 卒 者	バブル期	あてはまる (N=119)	31.1	59.7	9.2	$\chi^2=15.9$
		あてはまらない (N=65)	15.4	53.8	30.8	***
	ロスト期	あてはまる (N=180)	45.6	27.8	26.7	$\chi^2=8.13$
		あてはまらない (N=120)	29.2	35.8	35.0	*
	ポスト期	あてはまる (N=39)	56.4	12.8	30.8	$\chi^2=7.45$
		あてはまらない (N=23)	34.8	43.5	21.7	*
	第2ロスト期	あてはまる (N=10)	50.0	40.0	10.0	$\chi^2=1.0$
		あてはまらない (N=7)	42.9	57.1		p=.61

\*p<.05, \*\*\*p<.0001

継続」の割合が高い傾向にあった。「バブル期」の場合、学生時代に身につけた知識・技術を生かせる仕事についていたほど「仕事継続」と「再就職」の割合が高い。

### 3) 自分の能力・個性を生かすことややりがい

「自分の能力・個性を生かすこと」と職業経歴との関係は短大卒者の場合「ポスト期」、大卒者の場合「バブル期」が有意であった(図表3-3)。短大卒者は「自分の能力・個性を生かすこと」ができる場合「再就職」する割合が高く、大卒者は「仕事継続」と「再就職」する割合が高い結果であった。

「やりがいがあること」と職業経歴との関係は大卒者の「バブル期」のみ有意であった(図表3-4)。「バブル期」の大卒者は「やりがいのある」仕事をしているほど、「仕事継続」「再就職」する割合が高い結果であった。

図表3-3 自分の能力や個性と職業経歴との関係

		単位：%				
		仕事継続	再就職	無職		
短大卒者	バブル期	あてはまる (N=86)	22.1	58.1	19.8	$\chi^2=1.89$
		あてはまらない (N=54)	12.7	67.3	20.0	p=.39
	ロスト期	あてはまる (N=125)	24.8	41.6	33.6	$\chi^2=2.46$
		あてはまらない (N=63)	17.5	38.1	44.4	p=.29
	ポスト期	あてはまる (N=30)	30.0	43.3	26.7	$\chi^2=8.96$
		あてはまらない (N=8)	87.5		12.5	*
第2ロスト期	あてはまる (N=13)	30.8	38.5	30.8	$\chi^2=1.65$	
	あてはまらない (N=4)	50.0	50.0		p=.44	
大卒者	バブル期	あてはまる (N=147)	28.6	57.8	13.6	$\chi^2=8.99$
		あてはまらない (N=36)	13.9	52.8	33.3	*
	ロスト期	あてはまる (N=247)	39.3	30.4	30.4	$\chi^2=.227$
		あてはまらない (N=54)	38.9	33.3	27.8	p=.89
	ポスト期	あてはまる (N=53)	47.2	26.4	26.4	$\chi^2=.99$
		あてはまらない (N=9)	55.6	11.1	33.3	p=.61
第2ロスト期	あてはまる (N=14)	42.9	50.0	7.1	$\chi^2=.658$	
	あてはまらない (N=3)	66.7	33.3		p=.72	

\*p<.05

図表3-4 やりがいと職業経歴との関係

単位：%

		仕事継続	再就職	無職		
短大卒者	バブル期	あてはまる (N=96)	22.9	57.3	19.8	$\chi^2=3.96$
		あてはまらない (N=44)	9.1	70.5	20.5	p=.14
	ロスト期	あてはまる (N=1456)	22.1	40.0	37.9	$\chi^2=.22$
		あてはまらない (N=41)	24.4	41.5	34.1	p=.90
	ポスト期	あてはまる (N=26)	30.8	42.3	26.9	$\chi^2=4.46$
		あてはまらない (N=12)	66.7	16.7	16.7	p=.11
第2ロスト期	あてはまる (N=14)	28.6	42.9	28.6	$\chi^2=1.93$	
		あてはまらない (N=3)	66.7	33.3		p=.38
大卒者	バブル期	あてはまる (N=152)	27.6	59.2	13.2	$\chi^2=10.65$
		あてはまらない (N=33)	15.2	48.5	36.4	*
	ロスト期	あてはまる (N=245)	38.4	30.2	31.4	$\chi^2=1.32$
		あてはまらない (N=55)	41.8	34.5	23.6	p=.52
	ポスト期	あてはまる (N=49)	53.1	22.4	24.5	$\chi^2=2.08$
		あてはまらない (N=13)	30.8	30.8	38.5	p=.35
第2ロスト期	あてはまる (N=13)	53.8	38.5	7.7	$\chi^2=1.72$	
		あてはまらない (N=4)	25.0	75.0		p=.42

\*p<.05

#### 4) 家庭生活と仕事を同時に重視

「家庭生活と仕事重視」と職業経歴との関係は短大卒者の場合「ロスト期」、大卒者は「バブル期」「ロスト期」「ポスト期」で有意であった(図表3-5)。短大卒者の場合、「家庭生活と仕事を同時に重視したい」という意識があるほど「仕事継続」「再就職」する割合が高い。大卒者の場合、「バブル期」では「家庭生活と仕事を同時に重視したい」という意識があるほど「仕事継続」割合が高い。「ロスト期」は「家庭生活と仕事を同時に重視したい」という意識があるほど「仕事継続」「再就職」割合が高い結果であった。「ポスト期」は「家庭生活と仕事を同時に重視したい」という意識があるほど「仕事継続」割合が高い結果であった。



図表 3-5 家庭生活と仕事を同時に重視したい意識と職業経歴との関係

		単位：%				
		仕事継続	再就職	無職		
短 大 卒 者	バブル期	あてはまる (N=106)	20.8	61.3	17.9	$\chi^2=3.04$
		あてはまらない (N=34)	8.8	64.7	26.5	p=.22
	ロス時期	あてはまる (N=117)	29.1	43.6	27.4	$\chi^2=12.36$
		あてはまらない (N=69)	14.5	33.3	52.2	**
	ポスト期	あてはまる (N=28)	42.9	39.3	17.9	$\chi^2=3.48$
		あてはまらない (N=11)	36.4	18.2	45.5	p=.18
第2ロス時期	あてはまる (N=9)	44.4	44.4	11.1	$\chi^2=1.76$	
	あてはまらない (N=8)	25.0	37.5	37.5	p=.42	
大 卒 者	バブル期	あてはまる (N=144)	29.9	56.9	13.2	$\chi^2=15.6$
		あてはまらない (N=35)	5.7	57.1	37.1	***
	ロス時期	あてはまる (N=236)	43.2	32.2	24.6	$\chi^2=14.0$
		あてはまらない (N=65)	24.6	27.7	47.7	**
	ポスト期	あてはまる (N=45)	57.8	22.2	20.0	$\chi^2=6.55$
		あてはまらない (N=17)	23.5	29.4	47.1	*
第2ロス時期	あてはまる (N=15)	40.0	53.3	6.7	$\chi^2=.8$	
	あてはまらない (N=3)	66.7	33.3		p=.67	

\*p&lt;.01, \*\*p&lt;.001, \*\*\*p&lt;.0001

## 5. まとめ

日本女性の労働力率が30歳代で低下する理由は、結婚や育児期にみられるため、出産後も就業継続できるような職場環境作りが労働政策のひとつの柱であり、2012年末第2次安倍政権の成長戦略として、女性活用が打ち出された（大沢 2015）。しかし、「育児休業制度」などの職場制度を整える企業が増えても、出産・育児などで退職する女性は多い。大沢（2015）は女性の意識が多様化し、個人差が拡大したことによって、平均でみたときにその変化が見えにくいこと、専業主婦という言葉が拡大解釈され、一時的に就業を中断することを想定している者も含まれることを指摘する。また、中野（2014）は高学歴・高所得（夫も）で大手企業に勤務する（していた）総合職女性を対象にしたインタビュー調査の結果、男女平等の教育課程で自己実現プレッシャーから「やりがい」を重視し、子育ては自分の手でと考えている女性ほど離職していることを示した。

本研究は高学歴女性のうち、教育課程で受けてきたと考えられる「やり

が「いい」や「仕事意識」などが経済状況によって短大卒者と大卒者の結婚後職業経歴に与える影響を明らかにすることを試みた。分析の結果、「育児休業制度充実」は短大卒者の「ロスト期」と「ポスト期」、大卒者全体の「仕事継続」、大卒者「バブル期」の「再就職」に影響を与えていた。「学生時代に身につけた知識」は大卒者全体の「仕事継続」に影響を与え、大卒者の「バブル期」では「再就職」にも影響を与えていた。「能力・個性を生かすこと」と「やりがい」は大卒者「バブル期」の「仕事継続」と「再就職」に影響を与えていた。「家庭生活と仕事重視意識」は、短大卒者「ロスト期」、大卒者「バブル期」「ロスト期」「ポスト期」の「仕事継続」に影響を与えていた。

職場制度が整っていると短大卒者より大卒者の方が結婚・出産後に「仕事継続」する傾向にあり、短大卒者が「仕事継続」するのは難しいように思える。短大卒者には制度が整っていないのかもしれない。また、「やりたいこと」を重視する姿勢は「バブル期」の「仕事継続」と「再就職」に影響を与えていた。「学生時代に身につけた知識や技術」と「家庭生活と仕事を同時に重視したい」という意識は大卒者の「バブル期」から「ポスト期」の「仕事継続」と大卒者「バブル期」の「再就職」に影響を与えていたことから、大卒者は、家庭生活と仕事を同時に重視したいからこそ、学生時代に身につけた知識や技術を生かした仕事をしたいと考えたのかもしれない。中野（2014）が対象とした「男なみ」に仕事で自己実現したいと考えるエリート女性以外の大卒女性もやりがいのある仕事をしたいと考えていた。

本研究では短大卒者の職業経歴に与える影響については十分に検討することができなかった。本研究対象者には筒井（2010）が指摘するように、基礎学力の学内格差があり、上位大学の「滑り止め」あるいは第1志望で一般受験を経て入学した卒業生がいる一方で、指定校推薦などで入学した卒業生も存在する。幅広い年齢層を対象にしているため、入試方法なども調査対象によって異なる。また、「ポスト期」以降の対象者数が少なかった

ため、1990年代以降の教育課程で「個性」「自分らしさ」を求める風潮が女性の就職・結婚後にどのように影響を与えたかを十分に検討することはできなかった。調査対象者の女子大学・短大は中京圏に存在し、キャリア養成を目的とした教育と教養女性の養成を目的とした教育との中間的な特徴をもち、一般化することはできない。高学歴女性の職業経歴に与える影響について、異なるタイプの高等教育機関を卒業した女性を対象にした分析とインタビュー調査など、より詳細な分析が今後の課題である。

#### 【注】

- (1) 官公庁勤務や専門職であること、育休のとりやすさ、育休以外の短時間勤務制度の有無、労働時間帯といった職場の制度や風土、使用心の見込み、本人の所得の高さなどが就労継続を促進する要因として指摘される(中野 2014, 30頁)。
- (2) 親の同居近居や支援が就労継続を後押しする。夫の家事参加も就労継続にプラスに働く反面、保育所の利用可能性については必ずしも就労継続に効果が出ていない(中野 2014, 31頁)。
- (3) 大卒時の就労意識や想定していた理想の人生像が効いている。子どもの地位達成リスク意識、母親役割意識が強いと就労継続をあきらめるケースが多い(中野 2014, 31頁)。
- (4) 妊娠・出産を理由とした解雇や、不利益取り扱いが禁止されるなど
- (5) 調査は、大学卒業生の会の許可を得た卒業生名簿を使用して郵送調査を実施した。調査は、科学研究費基盤研究補助金(基盤研究(C)平成23～25年度「高等教育における女性の職業キャリア」)の研究の一環として実施されたものである。
- (6) 偏差値は2012年Benesse偏差値区分参照。
- (7) 職業系女子大学の学生には、より威信の高い職業への就職や長期間就業を希望し、職業と家庭の両立を希望する者が多い。一方、教養系女子大学の学生は、より短期間の就業や家庭・育児優先的なライフコースを希望する者が多い。中間的女子大学の特徴は、職業系女子大学の学生の志向と教養系女子大学の学生の志向をもつことである。具体的には、職業選択で重視する事柄は職業系女子大学の学生と類似の傾向を示すものの、配偶者に希望する事柄は教養系女子大学の学生と類似する。また、職業系女子大学の学生と同様に、職業と家庭の両立を希望する者が多い(中西 1998)。
- (8) A女子大学の建学の精神には、「女性自らの力の上のうち立てられるよき妻であり、やさしい母であり、そして力強い職能人である『新しい日本の女性像』を待望」することが記されている。
- (9) 調査対象者には2013年3月卒業者も含まれるが、職業経歴を把握するために、本研究では卒業後数年経過した25歳以上から50歳までの女性を対象とした。

- (10) 子ども0人(15.2%)、1人(25.6%)、2人(44.6%)、3人以上(14.6%)平均1.60人である。

### 【引用・参考文献】

- 安部由起子 2011, 「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本労働研究雑誌』第53巻10号, 12-24頁。
- 片瀬一男・元治恵子 2008, 「進路意識はどのように変容したのか—ジェンダー・トラックの弛緩?—」海野道郎・片瀬一男編『〈失われた時代〉の高校生の意識』有斐閣, 93-118頁。
- 本田由紀 2010a, 「日本の大卒就職の特殊性を問い直す」苅谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会。
- 2010b, 「若者にとって働くとはいかなる意味をもっているか」小谷敏・土井隆義編『「若者の現在」労働』日本図書出版。
- 2011, 「くやりがい」の搾取—拡大する新たな『働きすぎ』『軋む社会 教育・仕事・若者の現在』河出書房新社, 86-106頁。
- 内閣府 2014, 『男女共同参画白書』平成25年版。
- 中西祐子 1998, 『ジェンダー・トラック—青年期女性の進路形成と教育組織の社会学—』東洋館出版。
- 中野円佳 2014, 『「育休世代」のジレンマ—女性活用はなぜ失敗するのか?』光文社。
- 西村純子 2014, 『現代社会学ライブラリー 15 子育てと仕事の社会学—女性の働きかたは変わったか—』
- 大沢真知子 2015, 『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社。
- 筒井美紀 2010, 「中堅女子大生の就職活動プロセス—活動機関と内定獲得時期の規定要因—」苅谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会, 107-128頁。
- 労働政策研究・研修機構 2011, 『育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を—』労働政策研究報告書 No.150。
- 労働政策研究・研修機構 2010, 『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122。
- 山口一男 2009, 『ワークライフバランス—実証と政策提言—』日本経済新聞出版社。

本研究はJPSS科研費23531138の助成を受けました。