

II 大卒女性の就業意識と就業行動 はじめに

昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されて十数年が経過し、この間、女性の雇用者数の増加、勤続年数の伸長や職域の拡大がみられ、我が国に特徴的な年齢階級別労働力率曲線のM字型のボトムアップが緩やかではあるものの進んできた。特に、四年制大学卒以上の女性は、企業の雇用管理の改善に伴い、総合職等中核的な役割を果たす者として採用され、その活躍ぶりがさまざまなメディアで取り上げられており、国際化、情報化の急速な進展の中で、幅広い分野での人材としての活用に期待が集まっているところである。一方、総合職として採用されながら、様々な理由により退職、転職せざるを得なかった女性も多く、また、依然として四年制大学卒(以下「大卒」という。)の女性の就職活動には、男性に比べまだまだ困難が伴う場合が多く見られる。

少子・高齢化が進行する中で女性の労働力が期待されているが、転換期にある我が国の産業と企業が国際的に競争力を保持し発展していくためには、潜在的能力が高い高学歴の女性が能力を発揮できる環境を整備することが重要な課題であるといえる。

そこで、大卒女性を中心に、その就業意識や就業行動から継続就業や再就業を阻害している原因を探り、今後の施策に資するものとする。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

1 学歴別にみた女性の労働力率及び潜在的労働力率

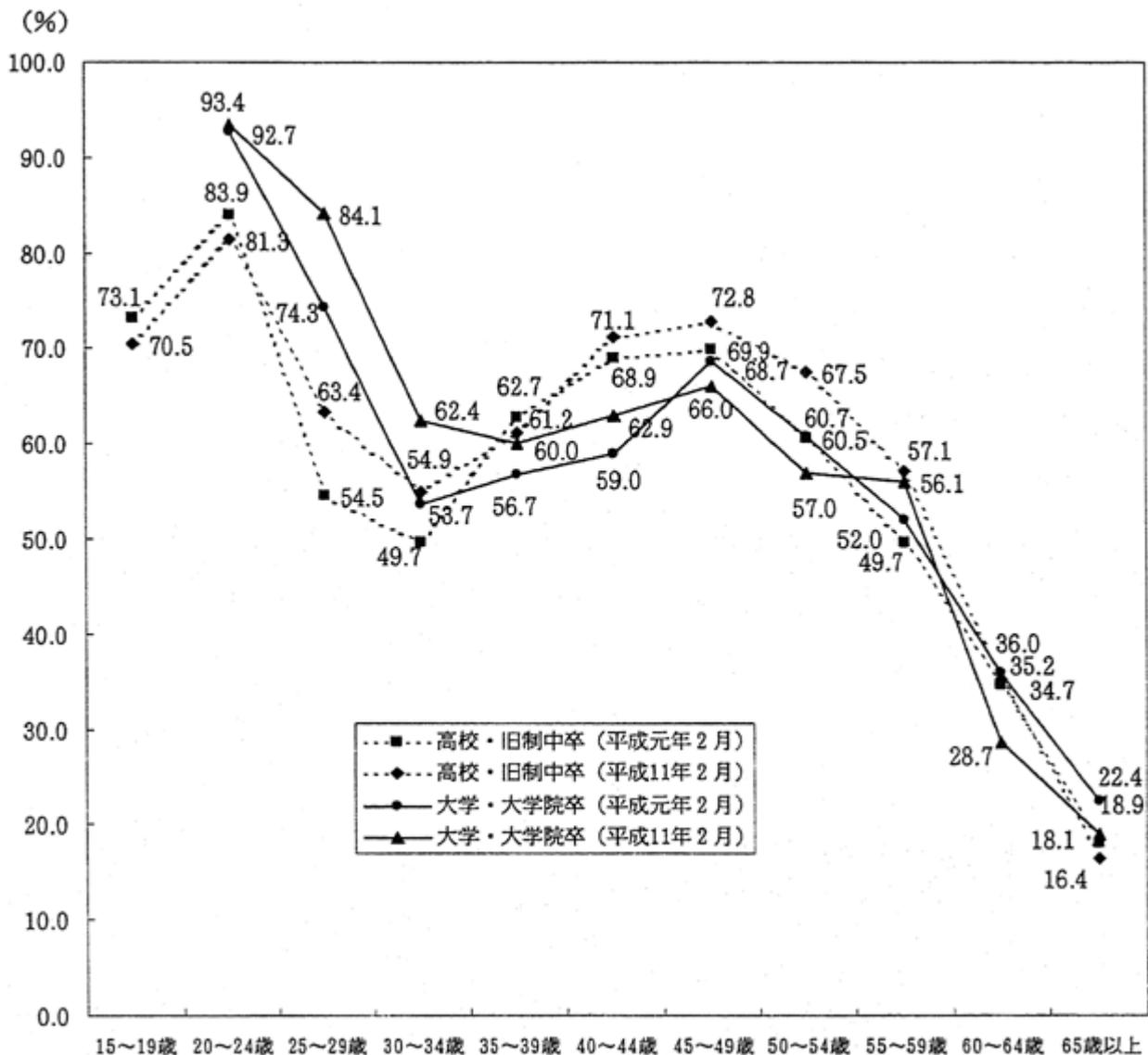
(1) 年齢階級別労働力率-大卒女性は“きりん型” -

総務庁統計局「労働力調査特別調査」(平成元年、平成11年の各2月、特別集計)により学歴別に女性の労働力率をみると、高校・旧制中卒(同調査を引用する場合において以下「高卒」という。)の女性の労働力率は、平成元年、平成11年ともに20～24歳層を左の山、30～34歳層を谷、45～49歳層を右の山とするやや左上がりのM字型カーブになっている。平成元年と平成11年を比べると、働く女性の増加を背景に全体として上方移動している。

一方、大学・大学院卒(同以下「大卒」という。)の女性の労働力率をみると、平成元年、平成11年ともに、卒業後の20～24歳層は大半が労働市場に出て90%以上であるが、その後、35～39歳層(平成元年は30～34歳層)まで低下し、35～39歳層では高卒の労働力率を下回る水準となっている。特に平成11年は、40歳以上の年齢層の労働力率は高卒ほど顕著に上昇せず、60%前後でほぼ横ばいといった状態となっており、高卒が45～49歳層で70%以上まで労働力率が高まるのと対照的である。その結果、大卒の労働力率のカーブはM字型ではなく、いわば“きりん型”-首の部分(若年層)が極めて長く(高く)て、背中(中高年層)が平坦である-となっていると言ってよい(第2-1図)。

第2-1図 女性の学歴、年齢階級別労働力率の推移

第2-1図 女性の学歴、年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」を労働省にて特別集計

我が国の女性の平均的な働き方を表す言葉として、この労働力率のカーブがM字型であることが特徴と言われて久しい。すなわち、20歳代の若い頃に働いて、結婚、出産・育児でいったん退職し、家庭に入る者が多いが、育児が一段落した時点で再び就職をするというライフパターンを持つ者が多いというイメージがあるが、このように学歴別に見てみると、大卒女性は必ずしもそのようなパターンを描いていないことがわかる。

整理してみると、一つ目は、大学卒業後の労働力率は極めて高く、ほとんどが就職しているが、30歳代前半までに結婚、出産・育児などで退職し、非労働力化する人の割合が高卒に比べても多いことが挙げられる。なぜ、非労働力化する人の割合がこのように高いのか、本人たちの意識の面から分析する必要がある。

二つ目には、大卒は35~39歳層の労働力率の落ち込みが大きく、この年齢層がボトムとなっており、高卒のボトムが30~34歳層であることと違った動きを示していることが挙げられる。これは、後述するように(2の(2))、卒業年齢と関係し、晩婚化、晩産化の影響と思われる。

三つ目には、35~39歳層で落ち込んだ後、40歳、50歳にかけてわずかしか労働力率が上昇せず、したがって、35歳以降になると、高卒の労働力率の方が高くなっていることが挙げられる。これも、本人たちの意識においてはどう捉えられているか見る必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 大卒女性の就業意識と就業行動

1 学歴別にみた女性の労働力率及び潜在的労働力率

(2) 年齢階級別潜在的労働力率-40歳代までは80%前後の高い水準維持-

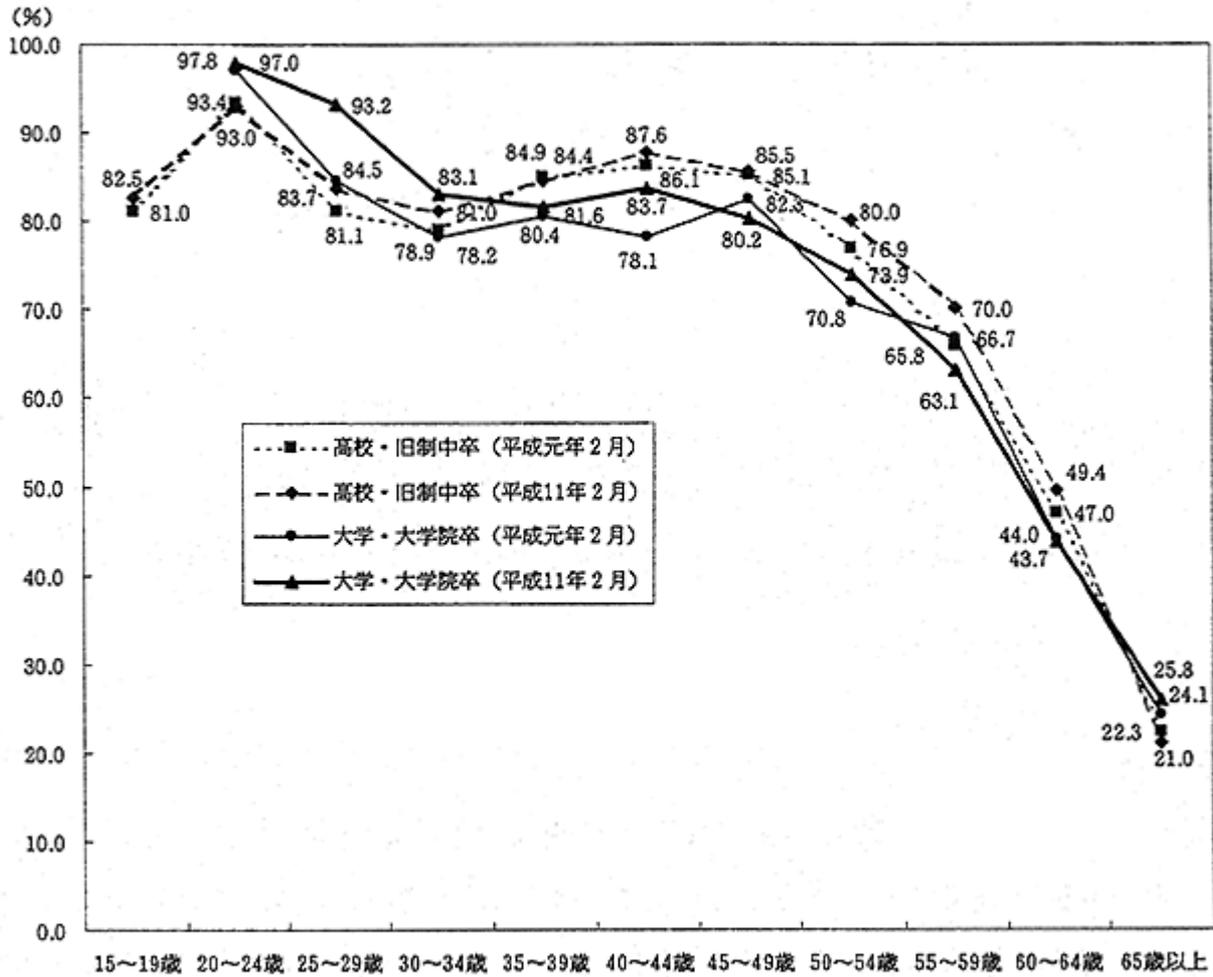
上記(1)でみたとおり30～50歳代の大卒女性の労働力率は60%前後を推移し、高卒女性のように40歳代になっても労働力率の顕著な上昇はみられないことから、非労働力化している者のうち就業を希望するものの状況について、それらの者に労働力人口を加えて算出した潜在労働力率から学歴、年齢階級別に見てみることにする。

高卒女性の潜在的労働力率は、平成元年、平成11年ともに20～24歳層を左の山、30～34歳層を谷、40～44歳層を右の山とする緩やかなM字型を描き、労働力率のカーブとほぼ同じ傾向で推移している。

これに対し、大卒女性の潜在的労働力率は、平成元年、平成11年ともにM字型ではなく、20～24歳層をピークに、40歳代までは80%前後の高い水準を維持する。特に、35～39歳層では、上記(1)のとおり労働力率が60%前後まで落ち込むのに対し、潜在的労働力率は80%を上回る水準を示していることから類推すると、結婚、出産・育児等で退職する者のうちかなり多くの者が現実には就業を希望していたということもできる(第2-2図)。

第2-2図 女性の学歴、年齢階級別潜在的労働力率の推移

第2-2図 女性の学歴、年齢階級別潜在的労働力率の推移



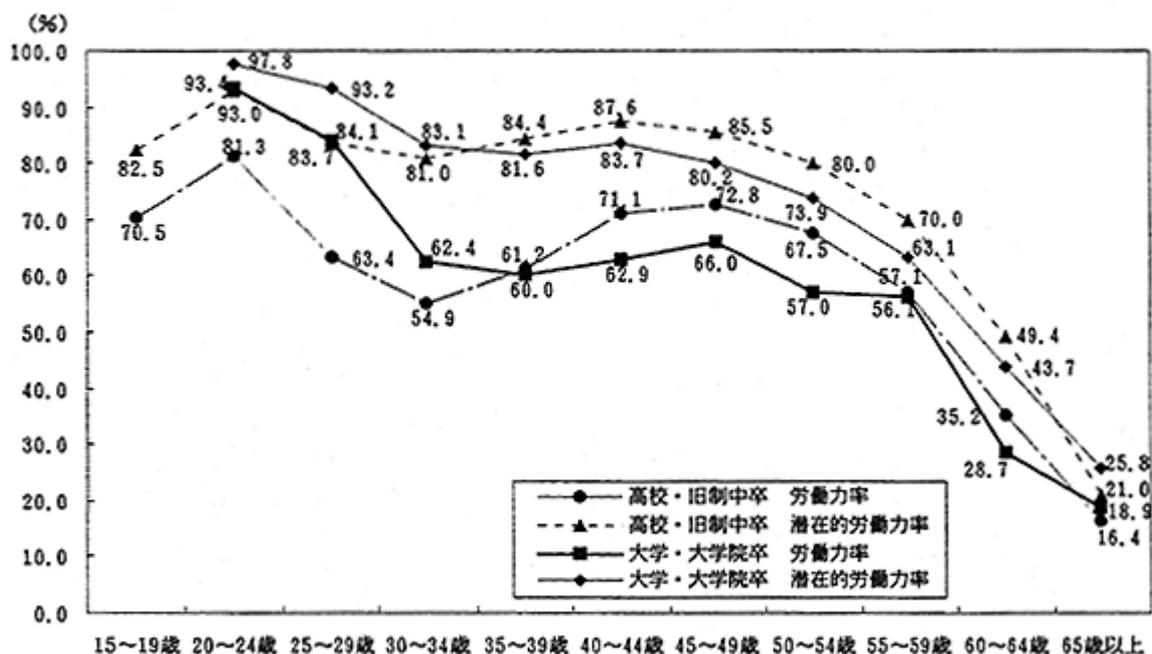
資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」を労働省にて特別集計

さらに、平成11年の大卒と高卒の労働力率と潜在的労働力率をそれぞれ比べると、40~54歳の年齢層では高卒の労働力率が大卒の労働力率を上回りその差は大きいですが、潜在的労働力率では差がかなり縮小している。このことから、この年齢層において高卒に比べ大卒の就業希望者が多いものと考えられる(第2-3図)。

以上のことから、大卒女性は卒業後はほとんどの者が就業するものの、結婚期から出産・育児期にかけて、高卒女性より労働市場から退出する者が多く出る。また、その間もまたその後も働きたいという潜在的意欲を持つ者は高卒女性よりも多くなっているにもかかわらず、初期の子育てが一段落すると見られる40歳以降においても労働市場に戻る者はそれほど多くなく、無業者のままでいる者が多いといえる。

第2-3図 女性の学歴、年齢階級別労働力率及び潜在的労働力率(平成11年2月)

第2-3図 女性の学歴、年齢階級別労働力率及び潜在的労働力率(平成11年2月)



資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」を労働省にて特別集計

II 大卒女性の就業意識と就業行動

2 大卒女性の現状

上記1の(1)でみたとおり、大卒女性は卒業後は大半が労働市場に出るにもかかわらず、就業継続又は再就業をしない、あるいはできないという特徴があるが、その理由を探るため、まず、卒業後の状況やライフサイクルについてみる。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

2 大卒女性の現状

(1) 新規大卒者の卒業後の状況

イ 新規学卒者の就職状況等-低下傾向にある就職率-

労働省及び文部省の共同調査「大学等卒業生就職状況調査」(各年4月1日現在)により新規学卒者の就職状況の推移をみると、平成8年3月卒の大卒女性は就職希望率76.9%に対し就職率(就職希望者に占める就職者の割合)90.9%、平成9年3月卒は就職希望率75.8%に対し就職率92.2%、平成10年3月卒は就職希望率76.7%に対し就職率90.5%、平成11年3月卒は就職希望率73.4%に対し就職率89.2%で就職希望率、就職率ともに若干の上下を繰り返しているが、やや低下傾向にある。一方、高卒女性の就職率について労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等」(各年3月末現在)によると、平成8年3月卒95.1%、平成9年3月卒95.5%、平成10年3月卒95.1%、平成11年3月卒91.6%と90%以上を確保し続けており、高卒女性と比較して大卒女性はやや厳しい状況になっていることが窺える(第2-1表)。

第2-1表 大学等卒業生の就職状況

第2-1表 大学等卒業生の就職状況

区分	年度	女 性		
		大学	短大	高卒
		(%)		
就職希望率	平成7年度	76.9(▲1.3)	77.8(▲2.9)	
	8年度	75.8(▲1.1)	80.8(▲3.0)	
	9年度	76.7(▲0.9)	76.3(▲4.5)	
	10年度	73.4(▲3.3)	71.3(▲5.0)	
就職率	平成7年度	90.9(▲5.5)	90.9(▲12.0)	95.1(▲0.6)
	8年度	92.2(▲1.3)	90.5(▲0.4)	95.5(▲0.4)
	9年度	90.5(▲1.7)	86.6(▲3.9)	95.1(▲0.4)
	10年度	89.2(▲1.3)	88.4(▲1.8)	91.6(▲3.5)

資料出所：労働省・文部省「大学等卒業生就職状況調査」

(注)平成7年度の調査は、文部省の単独調査である。

労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等」

このように大卒女性の就職が以前より厳しくなっていることは、学校基本調査でも確認できるところで、大学卒業後(5月1日現在)の女性の就職率(ここでは就職進学者を除いた学校卒業者に占める就職者の割合)の推移をみると、平成3年の86.1%をピークに減り始め、バブル崩壊以降の平成6年には70%台にまで落ち込み、その後も就職率は下がり続け、平成11年は64.7%となっている(付表34-(3))。

30歳未満の有業者に学校卒業(中退含む。)時の状況を聞いている労働省「若年者就業実態調査」(平成9年)によると、学校卒業後、正社員または派遣労働者(以下「正社員等」という。)としてすぐ就職した大卒女性は87.4%で、高卒女性(82.7%)より卒業後すぐに就職している者が多いことがわかる。

この「正社員等としてすぐ就職しなかった者」に対して、すぐ就職しなかった理由をきいたところ、大卒女性では「就職口がなかった」を挙げる者が3割強(31.1%)で最も多く、高卒女性(17.8%)に比べ厳しい就職状況にあることが窺われる。また、大卒女性は「就職口はあったが自分の希望する条件に合わなかった」者(19.5%)が高卒女性(14.0%)よりも多い一方、「正社員等として仕事に就く気がなかった」者は1割弱(9.1%)に過ぎず、高卒女性(23.3%)よりかなり少なくなっている。なお、こうした傾向は男性でも同様となっている(付表74)。

では、大卒女性の仕事に対する考え方は変わってきているのか。

これについて、昭和60年と平成9年の同調査で比較すると、昭和60年には半数近かった「仕事は生活充実のため必要」とする考え方が平成9年には4割(41.9%)に、また、「仕事は社会人としての義務」とする考え方が11.3%から8.1%に減少している。逆に、「仕事は生計維持のため必要」とする考え方が昭和60年の25.6%から平成9年には31.1%へと、また、「仕事は生きがい実現のため必要」という考え方が13.4%から17.0%へと増加している。

他方、高卒女性の仕事に対する考え方は、昭和60年と平成9年とでは大きくは変わっておらず、「仕事は生計維持のため必要」と「仕事は生活充実のため必要」がそれぞれ4割近くを占めており、大卒女性との比較の観点からは、平成9年では、「仕事は生きがい実現のため必要」と考える者が9.6%と大卒女性の17.0%より少なく、「仕事は生計維持のため必要」と考える者が39.4%と大卒女性の31.1%より多いことが挙げられる(付表75、付表76)。

以上のことから、大卒女性は、経済的自立や生きがいを実現するために就職する意欲は強いものの、就職口が高卒女性より少ないという厳しい状況にあり、加えて、就職口はあっても自己実現が図れる仕事や自分が希望する条件に合う就職口がない場合には、妥協せずすぐに就職しない者が高卒女性よりも多いものと推察される。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

2 大卒女性の現状

(1) 新規大卒者の卒業後の状況

□ 大学での専攻分野と卒業後の職業分野-専攻分野の多様化と職業分野の拡大-

大学で学んだ専攻分野とその後の職業との間に関連がみられるのか。

文部省「学校基本調査」によると、大学における女性の専攻分野は、平成元年には文学、史学、哲学等の「人文科学」が36.3%、法学、経済学、社会学等の「社会科学」が19.1%、「教育」が14.5%と上位を占めていたが、「人文科学」と「教育」は年々減少し、「社会科学」が増加傾向にあり、平成11年には「人文科学」が31.0%(5.3%ポイント減)、「社会科学」が28.6%(9.5%ポイント増)、「教育」が9.2%(5.3%ポイント減)となっている。また、平成元年には2.5%に過ぎなかった女性の「工学」専攻者が平成11年には5.2%と2.7%ポイント増え、農学も平成元年の2.4%から3.2%へとやや伸びているが、他方、「家政」は平成元年の6.8%から平成11年は4.7%へ減少している(付表40)。

このように、かつては女性が在籍する学部は特定の分野に限られていたが、女性自身の意識の変化、価値観の多様化からか、専攻分野が多様化してきている。

では、学校での教育・職業指導が就職に当たってどう影響したか。

前出の「若年者就業実態調査」(平成9年)によると、大卒女性の半数以上(53.2%)が学校で学んだこと(「学校教育」)は仕事に「役立たなくてもよいと思った」としており、また、学校での「職業指導」が役に立ったと思っている者は2割強である(「かなり役立った」2.7%+「役立った」22.7%)。しかし、これを文理別にみると、文科系の女性では全体の大卒女性と同じ傾向であるが、理科系では「学校教育」を仕事に「役立てようと思った」者が7割近く(67.7%)を占め、「職業指導」についても役に立ったと思っている者が3割を超える(「かなり役立った」3.8%+「役立った」29.7%)。ただし、「職業指導はなかった、または、職業指導は受けなかった」とする者が文科系で26.5%、理科系で24.5%いる(付表77)。

次に、卒業後にどのような職業に就いているのか。

同調査によると、大卒女性は、昭和60年は「事務の仕事」(57.1%)と「専門的・技術的・管理的な仕事」(35.2%)で9割以上を占めており、「販売の仕事」に就いている者は4.3%しかいない。平成9年になるとやはり「事務の仕事」が54.1%で多いことには変わりはないが、次いで「サービス・保安の仕事」が18.2%(昭和60年は「サービスの仕事」2.9%)、「販売の仕事」が13.1%(昭和60年4.3%)に増え、職業の種類が広がる傾向がみられる(付表78、付表79)。

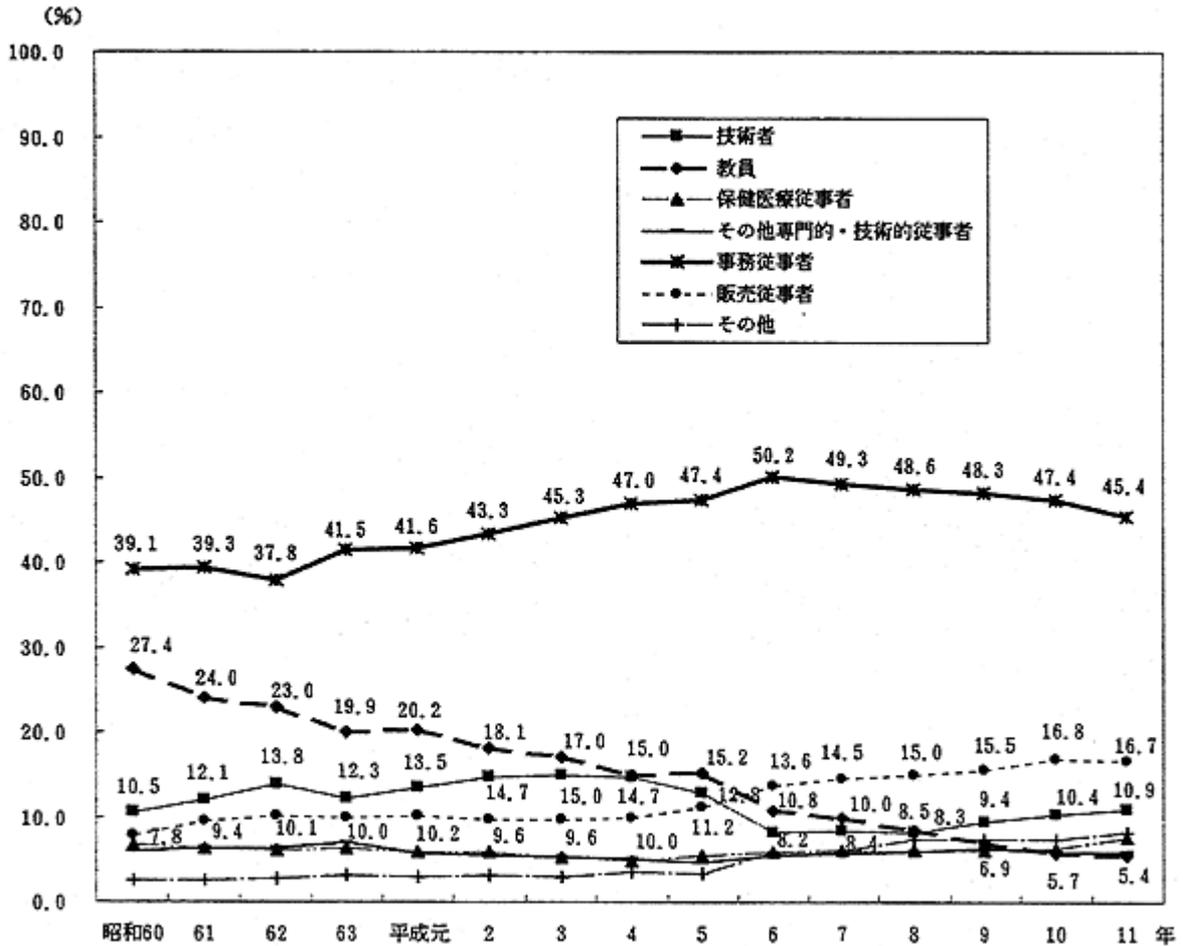
この傾向は「学校基本調査」でもみられる。職業別に就職状況の推移をみると、「事務従事者」が多い(平成11年45.4%)ことには変わりはないが、平成6年の50.2%をピークに減少傾向にある。昭和60年には27.4%であった「教員」は少子化を背景に新規学卒者からの採用数が少なくなっていることから減少を続けており、平成11年には5.4%へと激減(22.0%ポイント減)する一方、小売・卸売店主・販売店員・外交員等の「販売従事者」が7.8%から16.7%へと8.9%ポイント増加している。また、建築技術者・情報処理技術者等の「技術者」はバブル期には1割強を占め、平成6年に8.2%に落ちたものの、その後再び増加傾向にあり、平成11年は10.9%となっている(第2-4図、第2-5図、付表80)。

以上のように、大卒女性は専攻分野の多様化に伴い、職業分野も広がっており、特に理科系では、就職

するに当たって大学で学んだ知識技能を役立てようと考え、実際に学校での職業指導が役立ったと感じている者が文科系より多いことから、大学で学ぶ知識技能や大学での職業指導等が、その後の職業に役立っているかどうかは専攻分野により違いが出ていることがわかる。ただし、職業指導については、4人に1人がそもそも受けていないという状況がある。

第2-4図 職業別大卒就職者の推移(女性)

第2-4図 職業別大卒就職者の推移(女性)

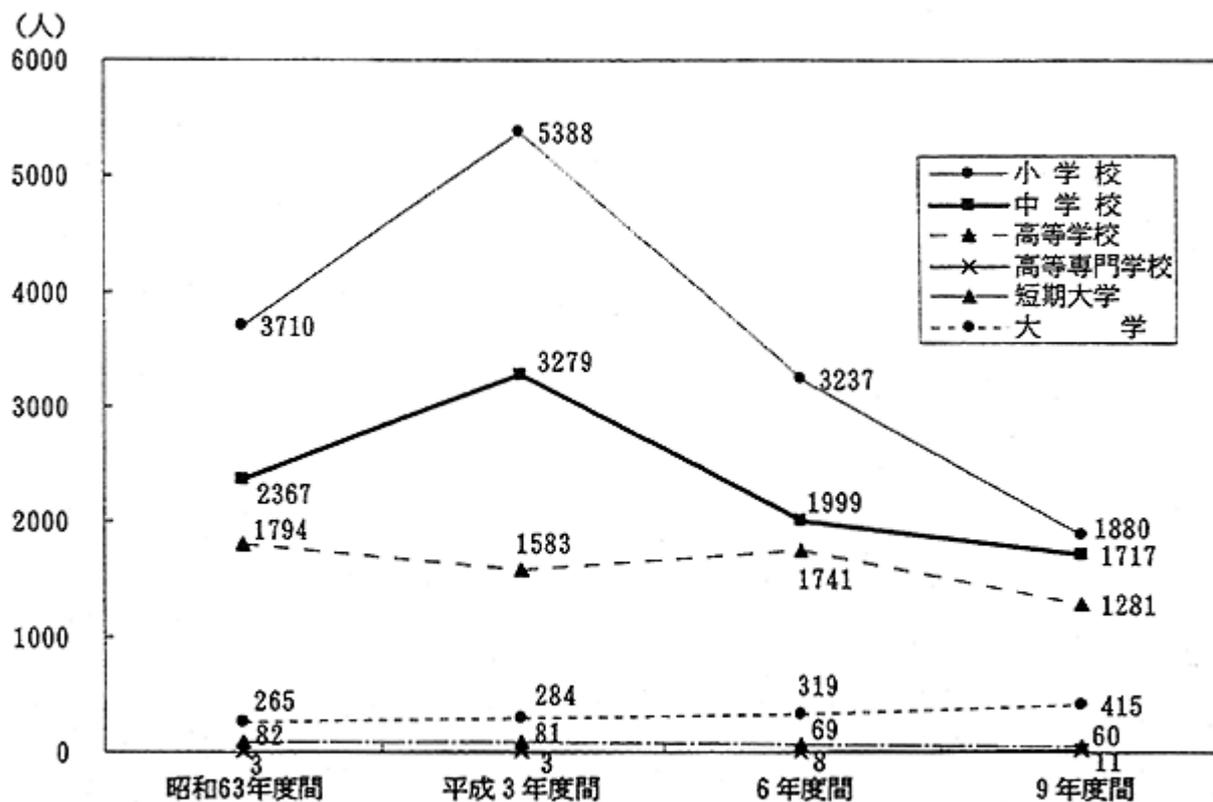


資料出所：文部省「学校基本調査」

(注) 保健医療従事者には、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師を含む。

第2-5図 新規学卒採用教員数の推移(女性)

第2-5図 新規学卒採用教員数の推移（女性）



資料出所：文部省「学校教員統計調査」

(注) 1. 「新規学卒」者とは、学校を卒業してすぐに採用されたものである。

2. 「年度間」とは、各年4月1日から翌年3月31日までをいう。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

2 大卒女性の現状

(2) 大卒女性のライフサイクル

イ 晩婚化、晩産化の進展-20歳代後半に結婚、30歳前に第1子出産-

大卒女性の年齢階級別労働力率において、谷となる年齢層は高卒女性よりも高い35～39歳層であったが、はたしてその年齢層は大卒女性のライフサイクルにおいてどのような時期に当たると考えられるか。

まず、学歴別に女性の平均初婚年齢はどのようになっているか。

国立社会保障・人口問題研究所「第10回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」(平成4年)により妻の平均初婚年齢を最終学歴別にみると、1977～82年に結婚した「高校」卒の妻の平均初婚年齢は24.53歳、「大学以上」卒では25.99歳で1.46歳の差があったが、1982～87年に結婚した妻では「高校」卒が24.95歳、「大学以上」卒が26.79歳と1.84歳の差となり、1987～92年に結婚した妻になると「高校」卒が25.18歳、「大学以上」卒が27.33歳で格差が2.15歳と拡がりつつある。また、「大学以上」卒の妻の平均初婚年齢を1987～92年に結婚した者と1977～82年に結婚した者とを比べると、10年間で1.34歳高くなっている。以上のように、高学歴の妻ほど晩婚化の傾向にあることがわかる(第2-2表)。

第2-2表 最終学歴別の平均初婚年齢

第2-2表 最終学歴別の平均初婚年齢

夫婦・結婚年次		中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学以上
夫	1977～82年	28.51歳	27.08	27.62	28.19	27.93
	1982～87年	27.22	27.28	27.31	26.52	28.56
	1987～92年	27.03	27.74	28.06	27.74	29.27
妻	1977～82年	24.98歳	24.53	24.80	24.97	25.99
	1982～87年	24.73	24.95	25.29	25.82	26.79
	1987～92年	23.61	25.18	26.06	26.53	27.33

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第10回出生動向基本調査」(平成4年)

「第11回出生動向基本調査」(平成9年)では、調査時点より過去10年間(1987～97年)に結婚した妻の最終学歴別に平均初婚年齢を出しているが、「大学以上」は27.4歳、「高校(共学)」は25.3歳となり、やはり高学歴の妻ほど晩婚であることが裏付けられる(第2-3表)。

第2-3表 最終学歴別にみた平均初婚年齢

第2-3表 最終学歴別にみた平均初婚年齢

夫または妻の最終学歴	夫	妻
中 学 校	26.1歳	22.8歳
高校(共学)	27.8	25.3
高校(別学)	27.9	25.6
専修・短大	28.3	26.4
大学以上	29.7	27.4
総 数	28.5歳	26.0歳

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査」(平成9年)

(注)：調査時点(平成9年6月1日)より過去10年間に結婚した夫婦についての比較

次に、晩婚化は当然ながら出産に大きな影響を及ぼしているものと推測できるが、出産年齢はどの位か。

前出の「第11回出生動向基本調査」における「大学以上」卒の妻の平均初婚年齢(27.4歳)、結婚から第1子出産までの平均出生間隔(23.51月)及び第1子出生後第2子出産までの平均出生間隔(35.48月)をもとに子の出生順位別に母の平均年齢を算出してみると、第1子出産は29.4歳、第2子出産は32.4歳であり、「高校」卒の妻の平均出産年齢(それぞれ26.8歳、29.6歳)より3歳近く高くなっている(第2-4表)。

第2-4表 妻の最終学歴別子の平均出生間隔

第2-4表 妻の最終学歴別子の平均出生間隔

第1子の平均出生間隔			第2子の平均出生間隔		
中 学	16.53月	中 学	34.99月		
高 校	19.07	高 校	33.63		
短大・高専	19.98	短大・高専	33.59		
大学以上	23.51	大学以上	35.48		
その他	19.45	その他	36.89		
不 詳	20.00	不 詳	41.94		
合 計	19.49	合 計	33.95		

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査」(平成9年)

なお、妻の最終学歴別に完結出生児数(注)をみると、「高校」卒が2.20人、「短大・高専」卒が2.25人、「大学以上」卒が2.19人となっており、上記でみたように高学歴者ほど結婚・出産年齢は高くなるものの、出産する子どもの数は学歴による差はないことがわかる(第2-5表)。

(注) 夫婦が結婚し、出生活動を行い、その後十分に時間が経過して子どもを生まなくなった時点の子どもの数。我が国の場合、結婚から15年を経過すると追加出生がほとんどみられないので、「出生動向基本調査」では結婚持続期間15~19年の夫婦の平均出生児数を完結出生児数としている。

第2-5表 妻の最終学歴別完結出生児数(結婚持続期間15～19年)

第2-5表 妻の最終学歴別完結出生児数 (結婚持続期間15～19年)

学 歴	第8回 (1982年)	第9回 (1987年)	第10回 (1992年)	第11回 (1997年)
中 学 校	2.24人 (39.5%)	2.22 (27.2%)	2.22 (13.8%)	2.19 (5.8%)
高 校	2.23 (50.1%)	2.15 (60.6%)	2.22 (64.6%)	2.20 (61.5%)
短大・高専	2.26 (6.3%)	2.16 (7.3%)	2.20 (12.2%)	2.25 (21.4%)
大学以上	1.93 (2.9%)	2.32 (3.8%)	2.12 (6.8%)	2.19 (10.3%)

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査」(平成9年)

II 大卒女性の就業意識と就業行動

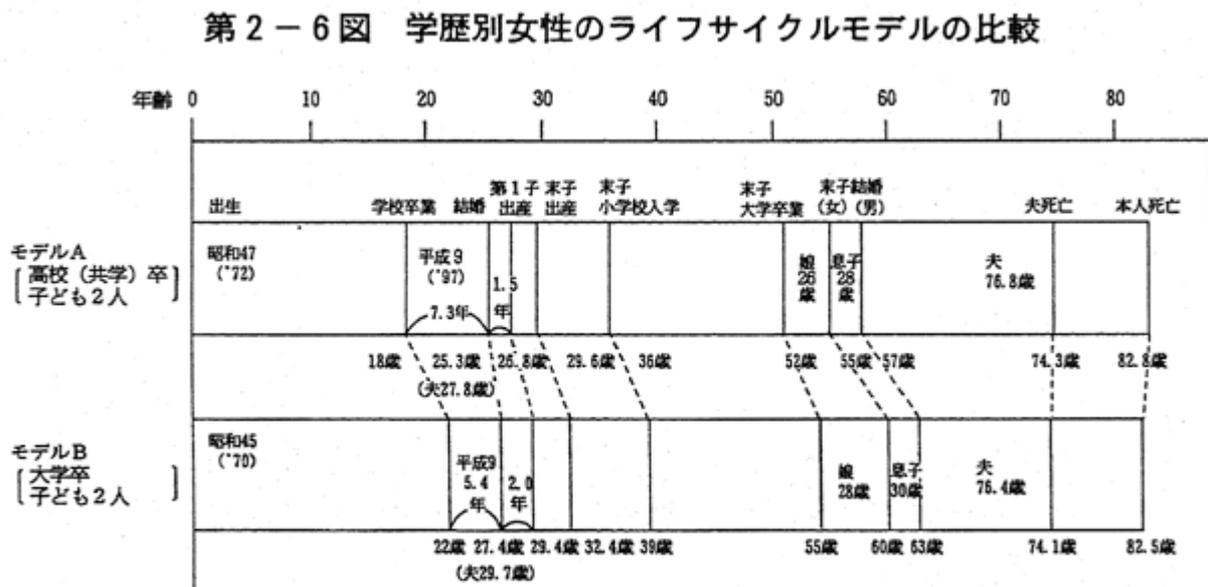
2 大卒女性の現状

(2) 大卒女性のライフサイクル

ロ 学歴別ライフサイクルモデルの比較

さらに、学歴別に女性の平均的なライフサイクルを比較してみるため、厚生省の各種調査を基に最終学歴が高校と大学であるモデル図を作成し、平成9年に結婚した高卒をモデルA、大卒をモデルB(ただし、数値は大学院卒を含む。)として設定する(第2-6図)。

第2-6図 学歴別女性のライフサイクルモデルの比較



資料出所：厚生省「簡易生命表」「完全生命表」「第11回出生動向基本調査」をもとに労働省女性局にて作成

前出「第11回出生動向基本調査」(平成9年)から平均初婚年齢、子どもの数、子どもを出産した年齢などを算出すると、モデルAは、18歳で高校を卒業し、25.3歳で結婚、26.8歳で第1子を出産し、29.6歳で末子である第2子出産、36歳で末子が小学校に入学し、その末子が大学を卒業するのは52歳の時で、モデルBは、22歳で大学を卒業し、27.4歳で結婚、29.4歳で第1子を出産し、32.4歳で第2子(末子)出産、39歳で末子が小学校に入学し、末子が大学を卒業するのは55歳の時となる。

モデルAが、学校を卒業して結婚するまでの期間は7.3年、結婚してから第1子を出産するまでの期間は1.5年であり、モデルBではそれぞれ5.4年、2.0年である。

女性が就業を継続する上で最も大きな問題となるのは出産、育児であるが、出産を機に退職すると仮定すると、就業期間は高校卒のモデルAで8.8年、大学卒のモデルBで7.4年となる。その後、末子が小学校に入学し、初期の子育てが一段落したところで再就業しようとする頃は、モデルAで36歳、Bで39歳と

なっている。

以上のことから、平均的な大卒女性は、20歳代後半に結婚、30歳代前半までに子供2人を出産し、30歳代は子育ての真っ最中であり、結婚、出産・育児等で退職した者が末子の小学校入学を機に再就業しようとする頃は40歳前後になっている。他方、平均的な高卒女性は、20歳代半ばで結婚、30歳になるまで子供2人を出産し、30歳代前半は子育て、末子の小学校入学を機に再就業しようとする頃は30歳代半ばになっている、というライフサイクルが考えられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

女性のワークスタイルは、主に、就業を中断することのない継続就業型(同一企業継続就業型+転職継続就業型)、就業を一時中断した後再就業する就業中断型、退職した後無業のままの退職無業型の3類型に分けることができる。以下は、まず、大卒女性について、継続就業をするか、退職するかを要因を探るとともに、継続就業を阻害している要因がある場合には、その対応策について考えていくこととする。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(1) 就業継続をするか否かを左右する意識

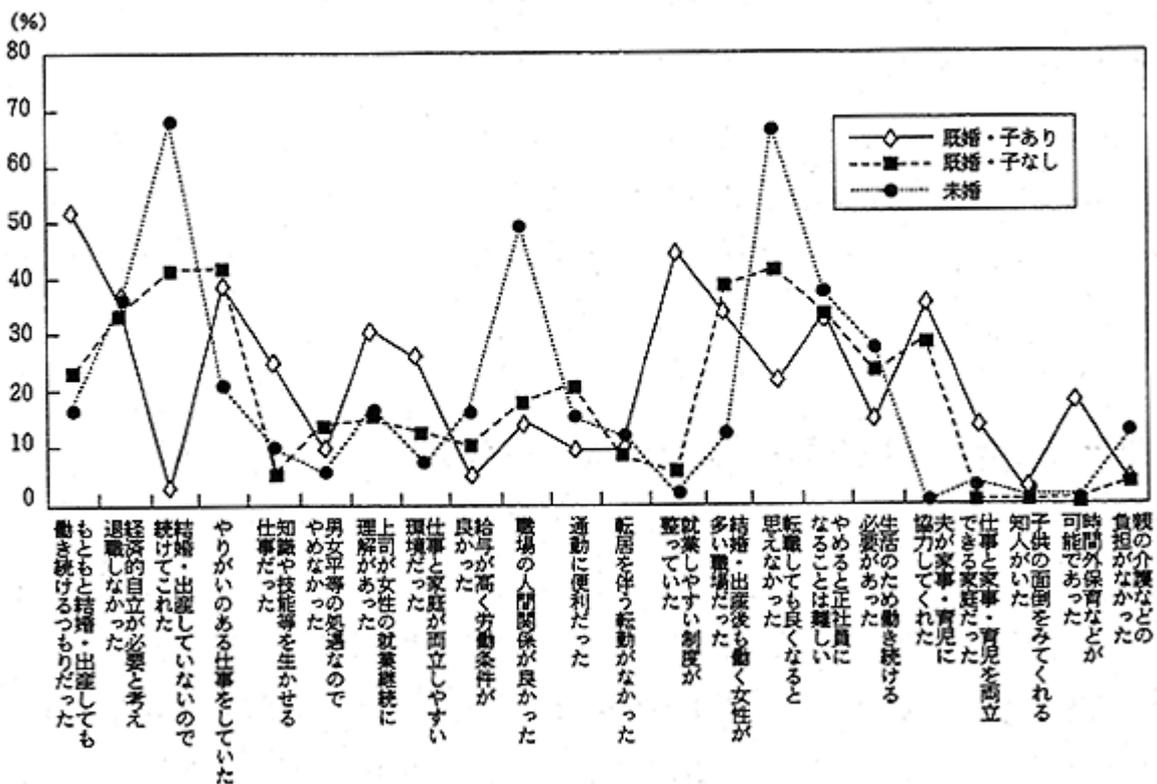
イ 就業を継続している理由-もともと結婚・出産しても働き続けるつもりだった-

上記1の(1)でみたとおり、大卒女性は結婚、出産・育児期にいったん労働市場から退出した後は、再就業する者があまり多くないため、再度労働力率が顕著に上昇することはないという傾向がみられることから、財団法人東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)により、大卒(短大含む。)女性の就業継続者のうち出産経験者について就業継続理由をみることにする。

同一企業での継続就業者は、「もともと結婚・出産しても働き続けるつもりだった」、「就業継続しやすい制度が整っていた」、「やりがいのある仕事をしてきた」、「夫が家事・育児に協力してくれた」を就業継続理由として挙げる者が多い(第2-7図)。

第2-7図 同一企業継続就業型の未婚・既婚別就業継続の理由

第2-7図 同一企業継続就業型の未婚・既婚別就業継続の理由

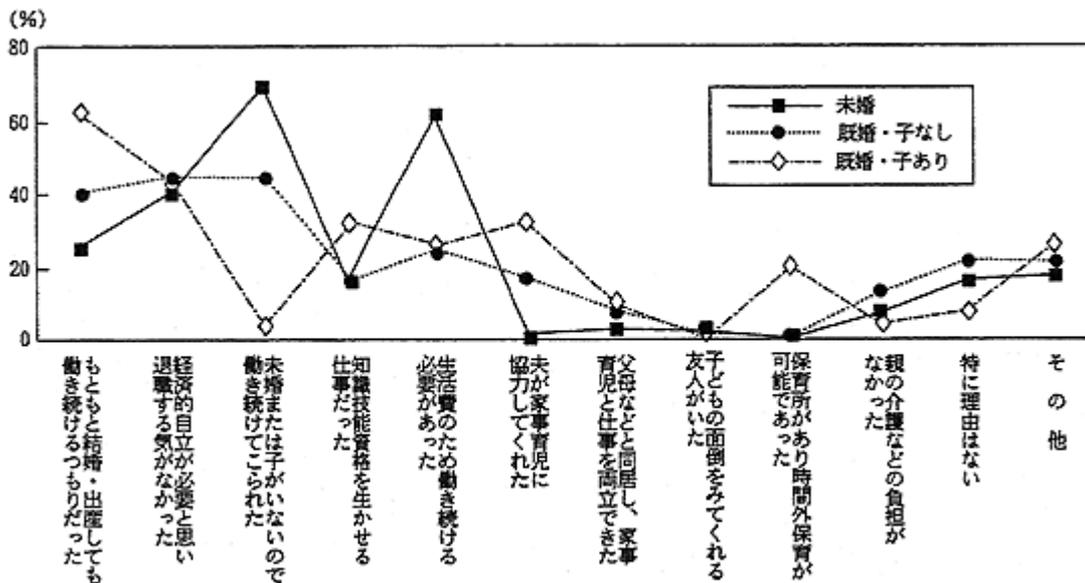


資料出所：(財)東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)

また、転職による継続就業者の就業継続理由をみても、「もともと結婚・出産しても働き続けるつもりだった」、「経済的自立が必要と思い退職する気がなかった」、「知識技能資格を生かせる仕事だった」、「夫が家事・育児に協力してくれた」を挙げる者が多く、同一企業で就業を継続している理由と類似の傾向にある(第2-8図)。

第2-8図 転職継続就業型の未婚・既婚別就業継続の理由

第2-8図 転職継続就業型の未婚・既婚別就業継続の理由



資料出所：(財)東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(1) 就業継続をするか否かを左右する意識

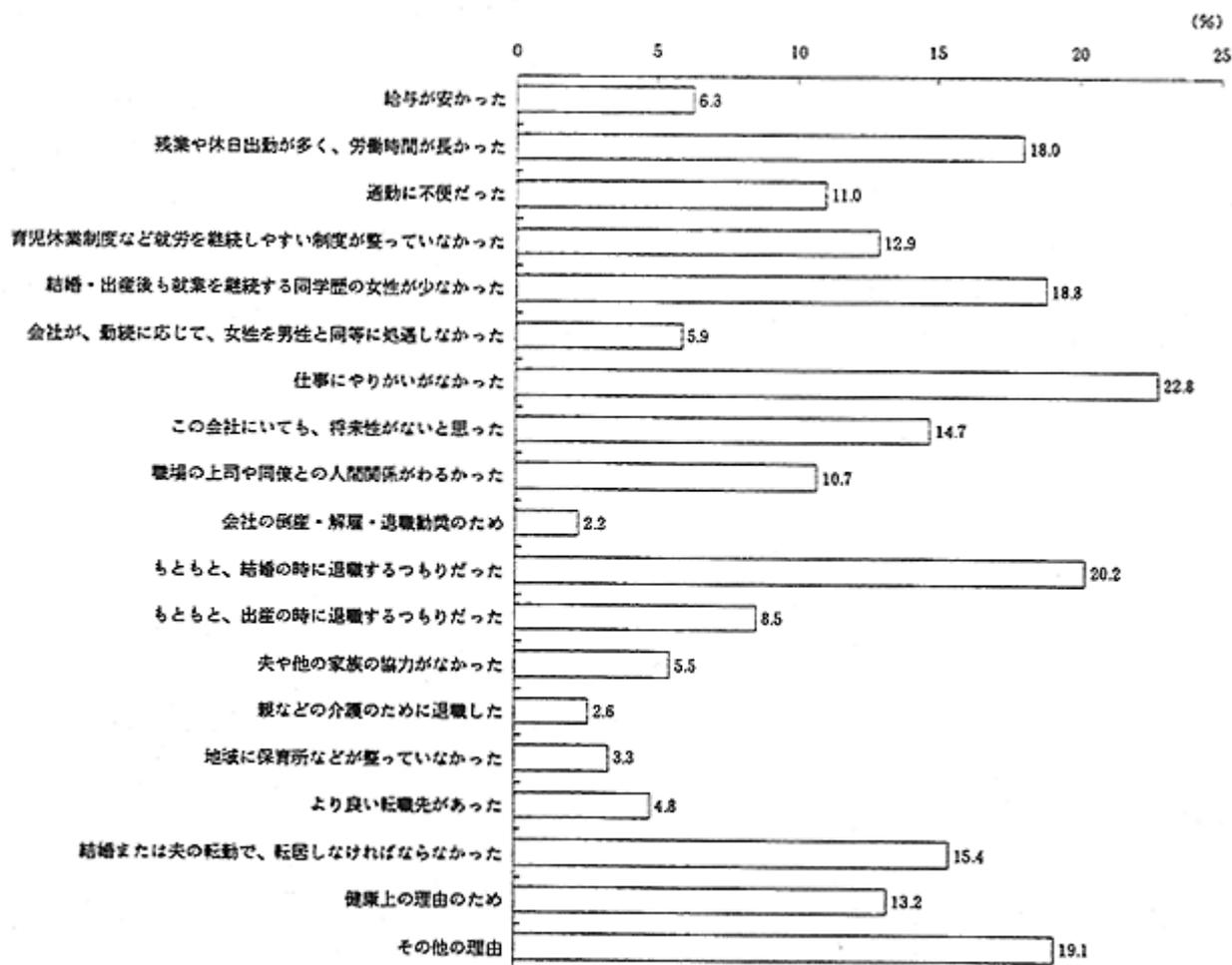
□ 仕事をやめた理由-仕事にやりがいなかった-

一方、同調査により大卒の退職無業者が仕事をやめた理由をみると、「仕事にやりがいなかった」が最も多く、次いで「もともと結婚時に退職するつもりだった」、「結婚・出産後も就業を継続する同学歴の女性が少なかった」、「残業や休日出勤が多く、労働時間が長かった」を挙げる者が多い(第2-9図)。

上記イ及びロから、大卒女性が仕事をやめるか否かの大きな要因は、大学卒業時における働き方に対する志向(もともと継続就業するつもりか、退職するつもりか等)、仕事のやりがいの有無、労働時間の長短や就業継続しやすい制度の有無等の労働条件、家族の協力の有無であると思われる。

第2-9図 退職理由(退職無業者)

第2-9図 退職理由（退職無業者）



資料出所：(財)東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(2) 大学卒業時の働き方に対する志向と実際の働き方-大卒時の就業継続意思がその後の就業行動を支える-

上記(1)から、大学卒業時における働き方に対する志向が、継続就業するか否かに大きな影響を与えていることが考えられるが、大学卒業時の働き方に対する志向が実際にその後の働き方にどのような影響を与えているのだろうか。

日本労働研究機構が平成10年に行った「高学歴女性と仕事に関するアンケート」により、大学卒業時の働き方に対する志向と出産を経験した後の実際の就業行動を比較した場合、大卒時に就業継続志向型だった者は、その6割弱は出産を経験しても継続就業をしており、結婚・出産により就業中断した者は3割弱、退職した者はわずか6%となっており、やはり、大学卒業時の就業継続意思がその後の就業行動を支えていることがわかる(第2-6表)。

第2-6表 大卒時就業意識と結婚・出産後就業行動の一致度(%)

第2-6表 大卒時就業意識と結婚・出産後就業行動の一致度(%)

大卒時就業意識/就業行動	未就業	継続就業	出産中断	結婚中断	その他中断	出産退職	結婚退職	その他退職	計
就業継続	0.3	57.1	17.1	11.6	8.4	2.3	2.9	0.3	100
出産中断	3.5	15.3	47.2	20.8	9.7	0.7	2.1	0.7	100
結婚中断	4.8	13.1	16.7	48.8	11.9	2.4	2.4	—	100
出産退職	—	28.0	24.0	14.0	12.0	6.0	8.0	8.0	100
結婚退職	3.8	21.2	10.6	26.0	11.5	1.9	22.1	2.9	100
その他	21.1	42.1	10.5	7.9	15.8	—	2.6	—	100
合計	3.0	35.9	22.2	19.7	10.1	2.1	5.8	1.2	100

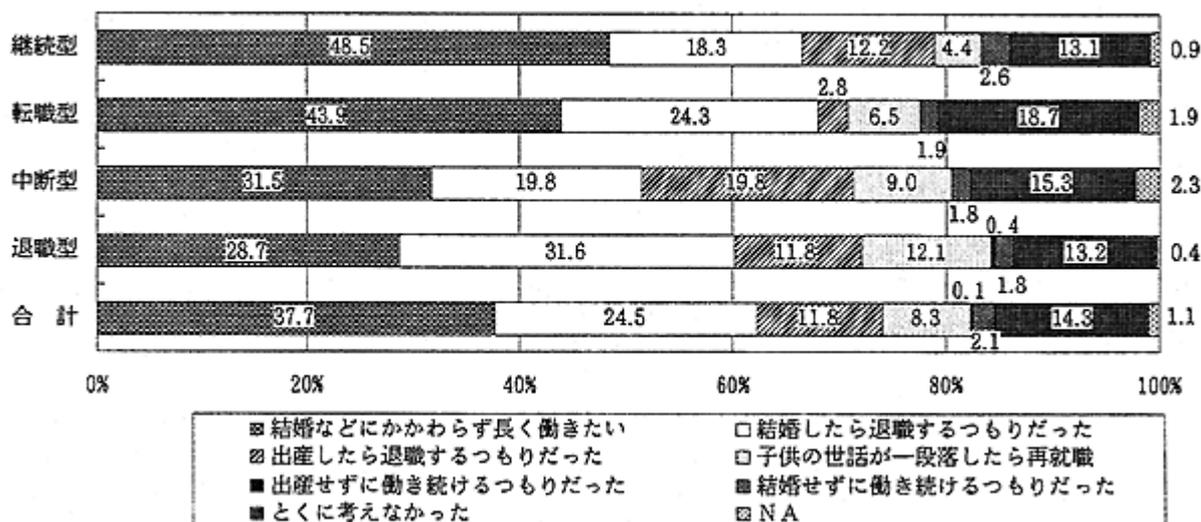
資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

(注) 一致度とは、大卒時に各就業意識を持っていた者のうち、実際それに対応した行動をとっている者の割合。

前出「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」においても、実際に継続就業している大卒女性は他の働き方をしている者と比較して初職入職時に継続就業を志向している者の割合が高くなっており(同一企業継続就業型では48.5%、転職継続就業型では43.9%)、上記の調査結果を裏付けている(なお、この調査は、出産未経験者も含んでいる。)(第2-10図)。

第2-10図 キャリアパターン別就職時の「働き方」

第2-10図 キャリアパターン別就職時の「働き方」



資料出所：(財)東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)

また、「高学歴女性と仕事に関するアンケート」により、出産経験後も継続就業している大卒女性がなぜ働き続けるかについて、大学卒業時の働き方に対する志向別にみたところ、就業継続志向型以外の者は「働いて生活に経済的な余裕を持ちたかった」とする者が多いが、就業継続志向型の者は「もともと結婚・出産しても働き続けるつもりであった」という大学卒業時の就業継続意思を挙げる者が多く、ここからも、大学卒業時の就業継続意思がその後の就業行動を支えていることがわかる(第2-7表)。

第2-7表 大卒時就業意識別継続就業者の継続就業の上位理由(複数回答)

第2-7表 大卒時就業意識別継続就業者の継続就業の上位理由 (複数回答)

既婚・子供有り

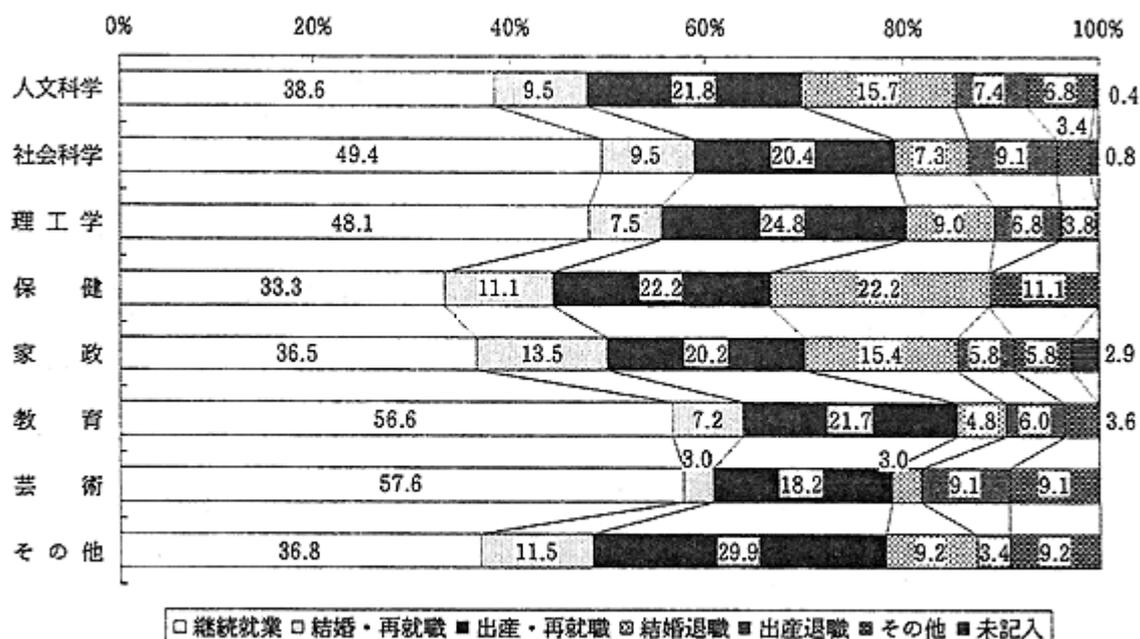
就業継続	出産中断	結婚中断	出産退職	結婚退職
①もともと働き続けるつもり72%	①経済的余裕 46%	①経済的余裕 46%	①経済的余裕 43%	①経済的余裕 62%
②経済的余裕 41%	②能力・資格活用 41%	①能力・資格活用 46%	①やりがいのある仕事 43%	②保育所・両親等両立環境良52%
③能力・資格活用 31%	③保育所・両親等両立環境良36%	①やりがいのある仕事 46%	③能力・資格活用 36%	③再就職条件悪化 29%
	③再就職条件悪化 36%			

資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

なお、専攻分野別に大学卒業時の働き方に対する志向を同アンケートで見ると、教育、社会科学、理工学を専攻した者で継続就業志向を持つ者は約半数にのぼっており、人文科学や家政、保健を専攻する者で就業継続志向を持つ者より10%ポイント以上多い状況になっていることから、専攻分野と継続就業意思とは相互に影響を及ぼしており、結果として就業継続行動にも影響を与えていることが考えられる(第2-11図)。

第2-11図 専攻分野別、大学卒業時に考えていた働き方(有業者)

第2-11図 専攻分野別、大学卒業時に考えていた働き方(有業者)



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(3) 「仕事のやりがい」

イ 仕事に関する考え-適性・能力と仕事とのマッチング、スペシャリスト志向-

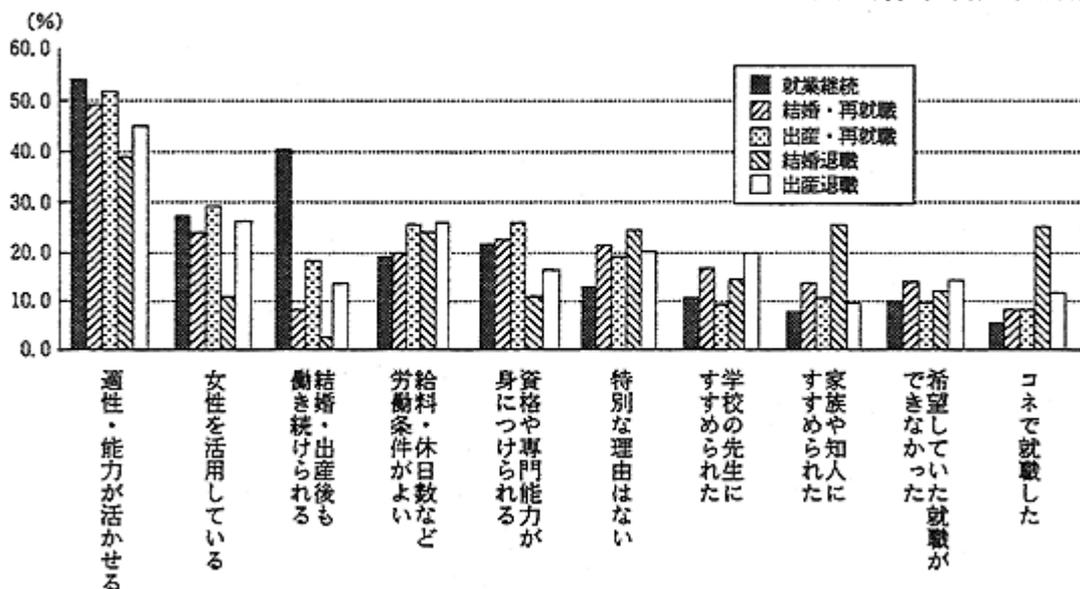
上記(1)から、仕事のやりがいも継続就業するか否かの大きな要因のひとつであると考えられるが、それでは、仕事のやりがいを感じるか否かは何で決まってくるのか。以下、仕事のやりがいを感じる要因を探っていくこととする。

仕事のやりがいは、どのような仕事を志向しているかなど仕事に関する考え方に深く関わると考えられることから、「高学歴女性と仕事に関するアンケート」により、大卒女性有業者について最初の勤務先に就職した理由を見てみると、「自分の適性に合った、自分の能力を活かせる仕事ができると思った」が最も多い(第2-12図)。

また、同アンケートで、有業者に対して仕事のやりがいを最も大きく感じるときをきいたところ、「自分の仕事が評価されたとき」(75.1%)と「仕事の達成感を味わったとき」(73.5%)が圧倒的に多い(第2-13図)。

第2-12図 卒業時の考え方別最初の勤務先に就職した理由(有業者/複数回答)

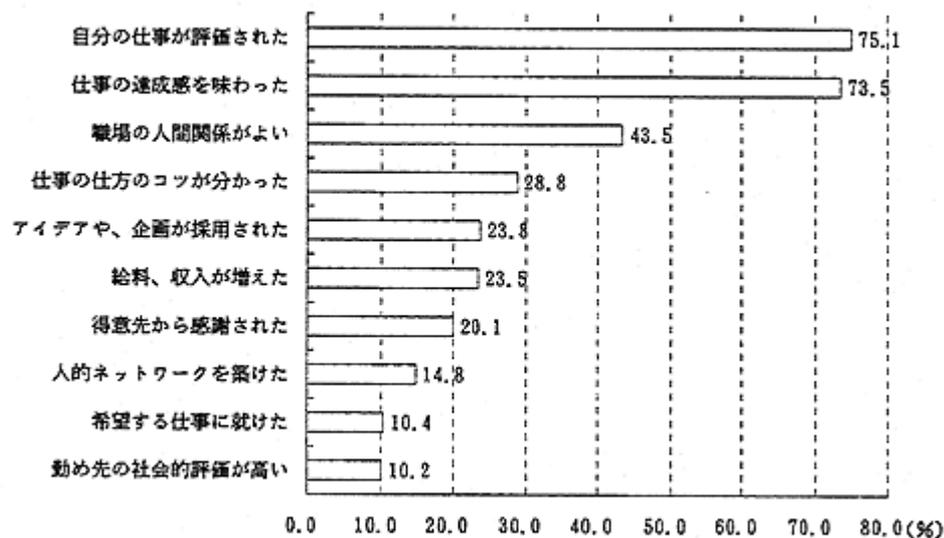
第2-12図 卒業時の考え方別最初の勤務先に就職した理由 (有業者/複数回答)



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

第2-13図 仕事のやりがいを最も大きく感じるとき(有業者/複数回答)

第2-13図 仕事のやりがいを最も大きく感じるとき（有業者／複数回答）



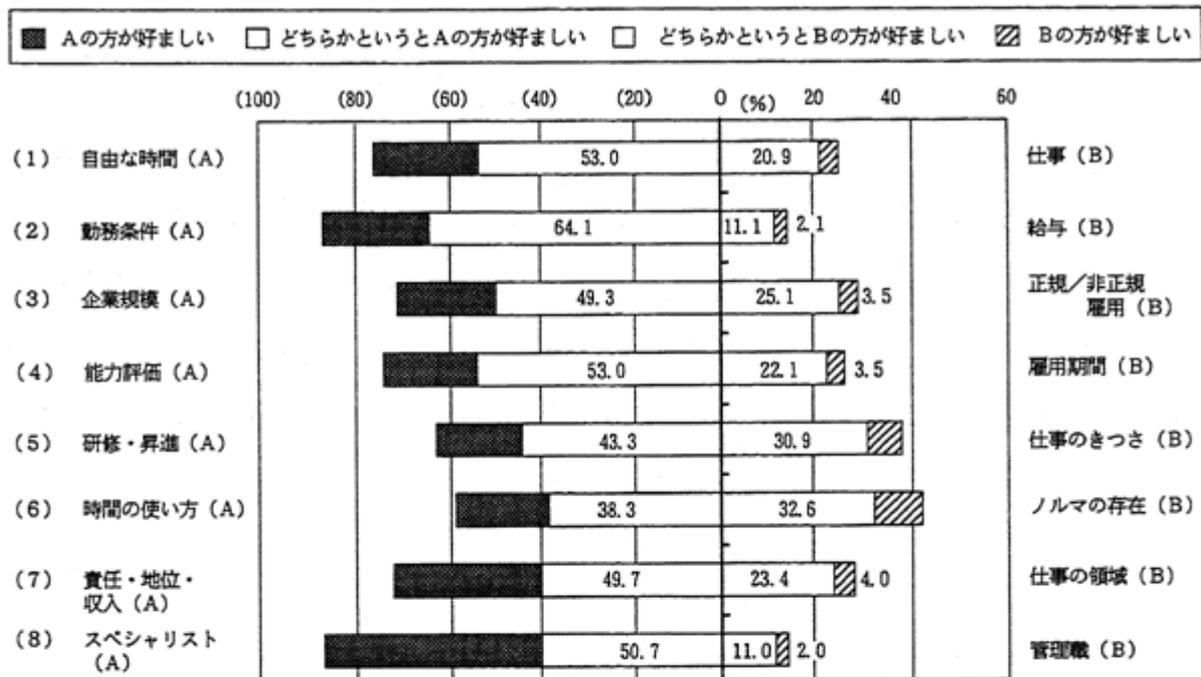
資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

NTTデータシステム科学研究所の「女性の就業と在宅ワークに関する調査」（平成11年）によると、首都圏在住の大卒女性に仕事に関する考え方について、どちらの考えに近いか二者択一できいたところ、管理職よりはスペシャリスト、能力を適正に評価されない長期間の雇用よりは短期間の雇用でも適正な能力評価、気楽な仕事よりはきつくても研修や昇進の機会のある仕事、アシスタントよりは責任ある地位への昇進、を志向していることがわかる(第2-14図)。

以上から、大卒女性はスペシャリストや責任ある地位を志向しており、自己の適性・能力と仕事とのマッチングや、仕事に際しての必要な研修機会の付与、自己の能力・仕事に対する適正な評価と昇進が、仕事のやりがいにつながり、ひいては就業継続に結びついていくと考えられる。

第2-14図 仕事に関する志向性

第2-14図 仕事に関する志向性



	〈A〉	〈B〉
(1)★	仕事よりも自分の自由な時間や家庭生活を充実させたい	自由時間や家庭生活を充実させるよりもやりがいの持てる仕事をした
(2)★	仕事内容や勤務の場所が希望するものであれば、給与は多少希望に合わなくともよい	仕事内容や勤務の場所が多少希望するものでなくとも、給与が高いほうがよい
(3)★	企業の規模は小さくても、正社員で働くほうがよい	正社員で働かなくても、大きな企業で働くほうがよい
(4)★	自分の能力をきちんと評価してくれれば、短期間の雇用でもよい	能力を多少過小評価されても長期間働きたい
(5)★	十分な研修や昇進のチャンスが与えられれば仕事は多少きつてもよい	気楽に仕事ができれば、研修や昇進のチャンスが与えられなくてもよい
(6)☆	常にノルマはあるが、時間の使い方を自分で決められる	時間の使い方は上司の指示に従うが、ノルマはない
(7)☆	一定期間勤めると人材育成や目標の達成など責任も重くなるが、地位や収入が高くなる	一定期間勤めても地位や収入が高くないが、アシスタントとして決まった領域で人の役に立つ
(8)☆	自分の知識・技術を磨きスペシャリストをめざす	いろいろな部署で経験を積み管理職をめざす

※★の項目は、㈱ニッセイ基礎研究所「高学歴女子労働者の調査研究」(1993)より引用

☆の項目は、日本労働研究機構「女性の就業・キャリア意識と就業行動に関する研究」(1997)より引用

資料出所：NTTデータシステム科学研究所「女性の就業と在宅ワークに関する調査」(平成11年)

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(3) 「仕事のやりがい」

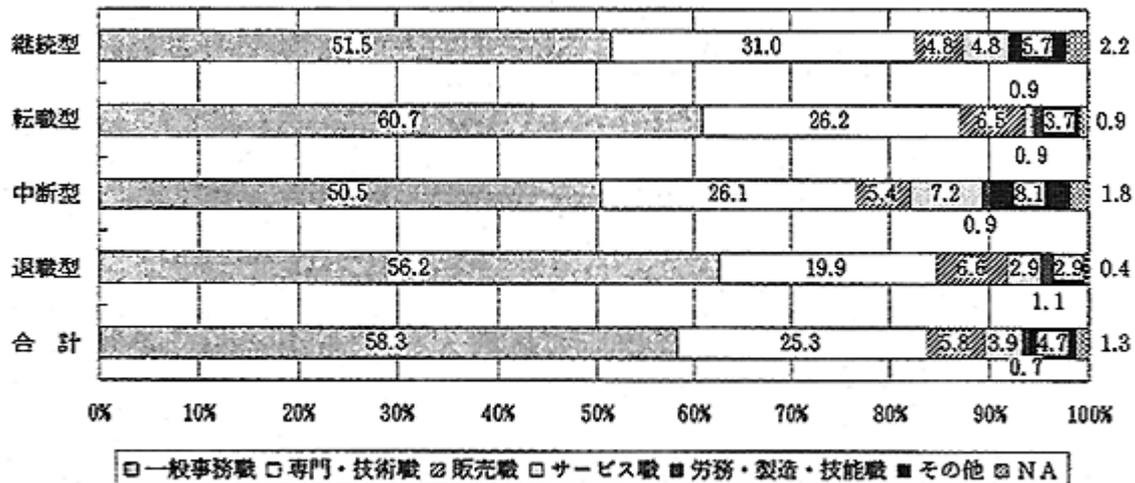
□ 実際の仕事の種類-専門・技術職が多い継続就業型-

それでは、スペシャリストや責任ある地位を志向し、自己の適性・能力と仕事とのマッチングを重視している大卒女性は、実際にどのような仕事に就いているのか。

「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」でワークスタイル別に大学卒業後初めて就いた職(初職)の種類をみると、どのワークスタイルでも「一般事務職」が半数を超えているものの、同一企業継続就業型では「専門・技術職」が3割強と他のワークスタイルに比べ高い割合を占めているのに対して、退職無業型で「一般事務職」の割合が高く(66.2%)、「専門・技術職」は低い(19.9%)(第2-15図)。

第2-15図 キャリアパターン別初職の職種

第2-15図 キャリアパターン別初職の職種



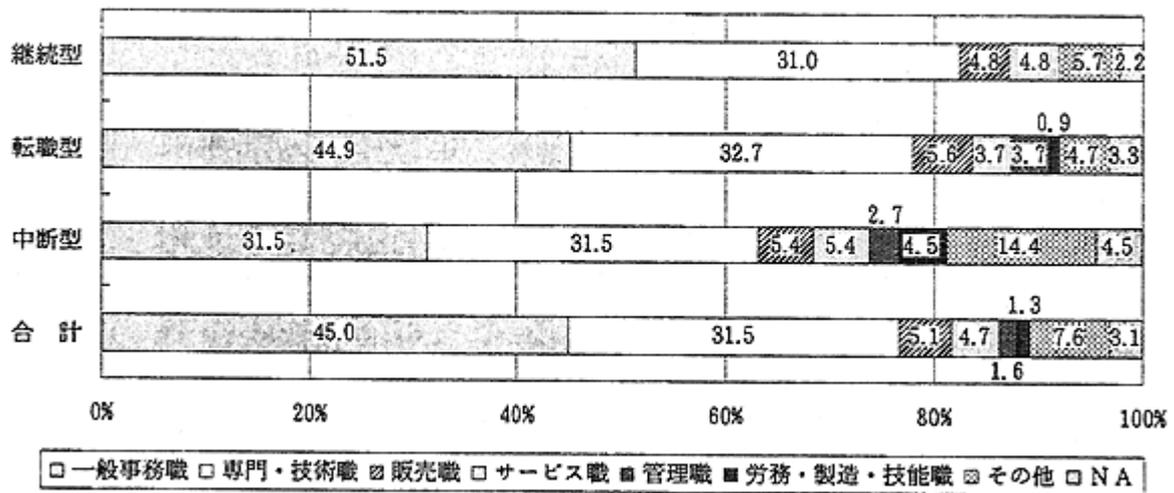
資料出所：(財)東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)

また、転職継続就業型では、転職前の職種は「一般事務職」が60.7%を占め、「専門・技術職」が26.2%であるのに対して、転職後は「一般事務職」の占める割合が44.9%に低下し、「専門・技術職」が32.7%に上昇しており、ワークスタイル別の特徴が出ている(第2-16図)。

以上から、大卒女性は、「一般事務職」に就いている場合には相対的に就業継続につながらない場合が多く、逆に「専門・技術職」に就いている場合には就業につながっている場合が多いことがわかるが、これは、「一般事務職」の方が「専門・技術職」よりも、スペシャリスト志向、責任の重い地位志向という大卒女性の仕事に対する志向性との乖離が相対的に大きく、結果として仕事のやりがいを感じられない場合が多いことによると推定される。

第2-16図 キャリアパターン別現職の職種

第2-16図 キャリアパターン別現職の職種



資料出所：(財)東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(3) 「仕事のやりがい」

ハ 企業が求める人材等の状況-希?#093;者が多い事務職の厳しい求人状況-

大卒女性は自己の適性・能力と仕事とのマッチングを重視していることから、上記では大卒女性が実際に就いている仕事についてみてきたが、それでは、仕事を供給する側、つまり企業・産業界はどのような仕事を行える人材を必要としているのか。これについても求人の方角等から見てみることにする。

前出の「高学歴女性と仕事に関するアンケート」によると、就業希望者が希望する職種(複数回答)としては、「事務職」が半数を占め最も多く、次いで「専門・技術職」(32.8%)、「教育職」(27.5%)が続いている(第2-8表)。

しかしながら、労働省「職業安定業務月報」(平成11年8月)により職業別に求人倍率をみると、女性の求職者が多い事務的職業の倍率が最も低くなっている(第2-9表)。

第2-8表 希望職種(無業再就職希望者/複数回答)

第2-8表 希望職種(無業再就職希望者/複数回答)

		(%)	
経営・管理職	5.8	保安・サービス職業	10.0
事務職	50.0	運輸・通信の職業	2.0
看護職	5.8	製造の職業・技術職	5.5
教育職	27.5	その他	16.8
専門・技術職	32.8	未記入	1.0
営業・販売職	13.0		

資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

第2-9表 職業大分類別求人倍率及び充足率

第2-9表 職業大分類別求人倍率及び充足率

職業別		項目	11年8月	10年8月
			計	計
求人倍率 (倍)	合計		0.74	0.81
	A	専門的・技術的職業	1.09	1.23
	B	管理的職業	0.93	0.94
	C	事務的職業	0.33	0.33
	D	販売の職業	1.02	1.16
	E	サービスの職業	0.99	1.14
	F	保安の職業	2.03	2.13
	G	農林漁業の職業	1.03	1.06
	H	運輸・通信の職業	0.85	0.96
	I	技能工、採掘・製造・建設の職業及び労務の職業	0.83	0.93
充足率 (%)	合計		27.6	24.8
	A	専門的・技術的職業	18.6	16.6
	B	管理的職業	27.5	22.1
	C	事務的職業	41.6	42.6
	D	販売の職業	18.6	16.2
	E	サービスの職業	22.2	20.2
	F	保安の職業	30.2	26.9
	G	農林漁業の職業	38.1	33.1
	H	運輸・通信の職業	36.2	30.0
	I	技能工、採掘・製造・建設の職業及び労務の職業	30.8	26.7

資料出所：労働省「職業安定月報」

(注) 求人倍率：新規求人数／新規求職申込件数

充足率：(就職件数／新規求人数)×100

その上、日本労働研究機構「転換期の大卒採用と雇用管理に関する調査」(平成10年)によると、今後(およそ5年)、大卒等若年者に関して、社内で欠員となるとされる職種は、「営業」、「開発」、「設計」、「情報処理」等であり、余剰になるとされる職種は、「その他の事務職」、「営業」、「総務」、「経理」等である。なお、「営業」は欠員と余剰の双方に挙げられているが、業種、企業規模からみると営業を欠員とした企業は「卸・小売・飲食業」、従業員「300名未満」の企業が多く、また、余剰とした企業は「製造業」、従業員「1,000以上3,000名未満」の企業が多い(第2-10表)。

第2-10表 今後(およそ5年)、大卒等若年者で欠員と余剰が生じる職種(98年調査)

第2-10表 今後（おおよそ5年）、大卒等若年者で欠員と余剰が生じる職種
（98年調査）

（複数回答、数はその職種をそれぞれ1位、2位であげた全社数）

今後、欠員の生じる職種			今後、余剰の生じる職種		
1	営業	187	1	その他の事務職	168
2	開発	117	2	営業	70
3	設計	95	3	総務	68
4	情報処理	76	4	経理	55
5	その他の技術職	49	5	製造	45
6	経理	44	6	その他の技術職	24
7	店頭販売	43	7	設計	23
8	生産	40	8	工程管理	19
9	その他の営業・販売職	35	9	情報処理	18
10	工程管理	33	10	生産	18
11	その他の事務職	31	11	開発	17
12	企画	29	12	人事・教育	17
13	セールスエンジニア	27	13	企画	16
14	総務	26	14	その他の営業・販売職	15
15	人事・教育	23	15	店頭販売	12
16	サービス業	22	16	その他の現業職	9
17	研究	19	17	サービス業	8
18	海外業務	19	18	研究	8
19	その他の専門職	18	19	事務職	8
20	製造	17	20	その他の専門職	7

資料出所：日本労働研究機構「転換期の大卒採用と雇用管理に関する調査」（平成10年）

以上のように、現在事務的職業の求人状況は厳しくなっており、今後も産業構造の変化や情報化の進展、技術革新等に伴い、単純、定型的業務が縮小傾向にある中で、一般的な事務職は社内では余剰が生じ、求人が減少することが予想される。また、少子化の中で教育職に対する求人も一層減少することが予想される。

一方、上記のように事務職や教育職に就くことを希望する大卒女性は依然として多いため、大卒女性の仕事に対する意識が変わらない限り、希望職種と求人側との間のミスマッチは引き続き起こるものと考えられる。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(4) 対応策

イ 学校教育と職業選択-進路指導と関連付けた情報提供、カウンセリングの実施-

上記(1)(2)でみたように、継続就業するか否かは大学卒業時にすでに形成されている継続就業意思の有無に大きく関わっていることから、男女を問わず学校教育の早い段階から自己の適性や仕事について考えていくよう意識啓発を行い、結果として複数のワークスタイルから自己の適性や能力に合った働き方を自由に選択できるようにすることが望まれる。

また、上記(1)でみたように、継続就業するもうひとつの大きい要因は仕事のやりがいであるが、上記(3)でみたように、大卒女性は自己の適性・能力と仕事内容のマッチングを重視しており、仕事に対する志向性(スペシャリスト志向、責任ある地位志向)と現実の仕事内容とのギャップがある場合には仕事のやりがいが感じられない傾向が窺われた。このギャップが生じる原因としては、そもそも自分の適性とはどのようなものであり、それに見合った仕事とは何か、スペシャリストとしての仕事とは何か、キャリアアップの可能性がある仕事とは何か、今後の産業に必要とされる仕事とは何かなどの職業に関する情報を十分に把握せずに就職していることが考えられる。

このため、産業・企業構造の変化や、産業界の動き(単純・定型的な業務に対するニーズが縮小傾向にあるなど)を踏まえた適切な職業選択のための情報提供やカウンセリングを行うことが必要である。また、このような情報提供やカウンセリングは、上記(2)でみたように専攻分野がその後の就業行動と密接な関連を持つことから、学校教育の早い段階で、進路指導と関連付けて行うことが必要である。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(4) 対応策

ロ 企業のポジティブ・アクションの促進等-女性の能力発揮促進のための積極的取組-

上記(3)イでみたとおり、大卒女性については、仕事に際しての必要な研修機会の付与、自己の能力や仕事に対する適正な評価と昇進が仕事のやりがいにつながっており、これがひいては、就業継続に結びついているといえる。

しかし、前出の「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」で職場における同学歴の男女の処遇についての平等感をきいたところ、新入社員研修やOff-JT、OJTなどの職務能力の養成については、男女平等と感じている者は多いが、昇進・昇格や管理職への登用、希望するコース・職掌への配置などキャリア形成に関しては不平等感が強い。

このように男女の処遇についての不平等感が強いと、女性は仕事のやりがいをなくし、ひいては、退職無業者に転じてしまい、女性の能力を活用できないということになりかねない。

このような状況の下で、性別にとらわれない雇用管理を徹底するため、男女雇用機会均等法に基づき男女の均等取扱いの確保対策の充実・強化を図ることが必要である。

また、男女均等な雇用管理が制度面で実現されても、実際には女性の能力が十分に活かし切れていないという事態がみられるが、少子・高齢化が進展し、女性の労働力の有効活用が喫緊の課題となっている状況の下では、このような事態は早急に改善していくことが必要であることから、企業においては、女性の能力活用の障害となる問題点の分析・検討をした上で、昇進・昇格基準や管理職への登用を進めるための人事考課基準の明確化、女性の能力発揮の促進を図るために必要な研修の実施など、女性の能力発揮促進のための積極的取組を進めていくことも重要である。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

3 大卒女性が継続就業しない要因と対応策

(4) 対応策

ハ 仕事と家庭責任とを両立しやすい環境の整備-柔軟な労働時間制度の普及-

さらに、上記(1)でみたとおり、労働時間の長短や就業継続しやすい制度の有無等の企業における労働条件や、家族の協力の有無など、仕事と家庭責任とを両立しやすい環境にあるかどうか、継続就業するか否かを分ける要因となっている。

このため、企業においては、正社員のフレックスタイム制度や短時間勤務制度などの労働時間の柔軟性を高める制度を普及していくことが重要である。また、男女ともに、育児休業を取りやすく、職場に復帰しやすい環境の整備や、そのような職場の雰囲気醸成を図ることも重要である。

家庭においても、家事や育児の負担が女性に偏ることなく、家族の共同で行われることが望まれる。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

上記1(1)でみたとおり、大卒女性の年齢階級別の労働力率は“きりん型”で、30歳代以上の労働力率は6割前後を推移し、右の山に当たる40歳代においても労働力率はあまり上昇しない。しかしながら、その年齢層の潜在的労働力率は8割と高く、就業意欲のある者が多いことがわかった。

このため、主に30歳以上の大卒女性を中心に、仕事を中断したのち、再就業するか無業のままとなるかの要因を探るとともに、再就業を阻害している要因がある場合には、その対応策について考えていくこととする。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(1) 就業を希望する無業者の意識

イ 就業希望の有無-40歳以上に多い「今すぐ働きたい」-

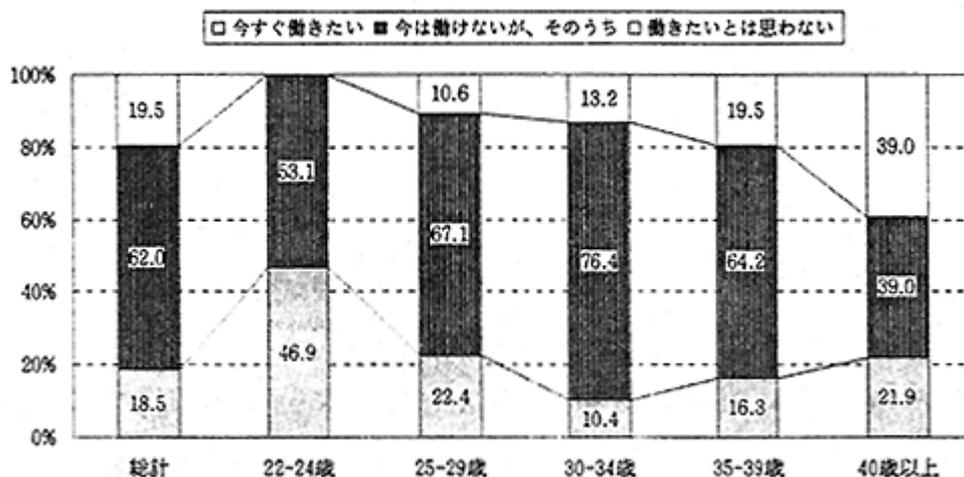
現在、働いていない大卒女性はどのような就業意識、意欲を持っているのか。

前出の「高学歴女性と仕事に関するアンケート」によると、無業者(就業経験のない者8.7%を含む。)のうち、子育ての負担が最も重いと考えられる30～34歳でも就業希望者(「今すぐ働きたい」+「今は働けないが、そのうちできれば働きたい」)は86.8%、35～39歳では80.5%、40歳以上でも60.6%に達している。就業希望のうち、「今は働けないが、そのうちできれば働きたい」とする者が各年齢層とも最も多いものの、「今すぐ働きたい」とする者は30～34歳でも1割(10.4%)あり、年齢層が高くなるにつれて高まり、40歳以上では2割強(21.9%)となる(第2-17図)。

このように、30～34歳の者は就業意欲はあるが、上記2(2)口で作成したライフサイクルのちょうど出産・育児期に当たると考えられることから「今は働けないが、そのうち働きたい」とする者が多く、子どもの手が離れたと思われる40歳以上で「今すぐ働きたい」者が多くなる。

第2-17図 年齢別就業希望(無業者)

第2-17図 年齢別就業希望(無業者)



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(1) 就業を希望する無業者の意識

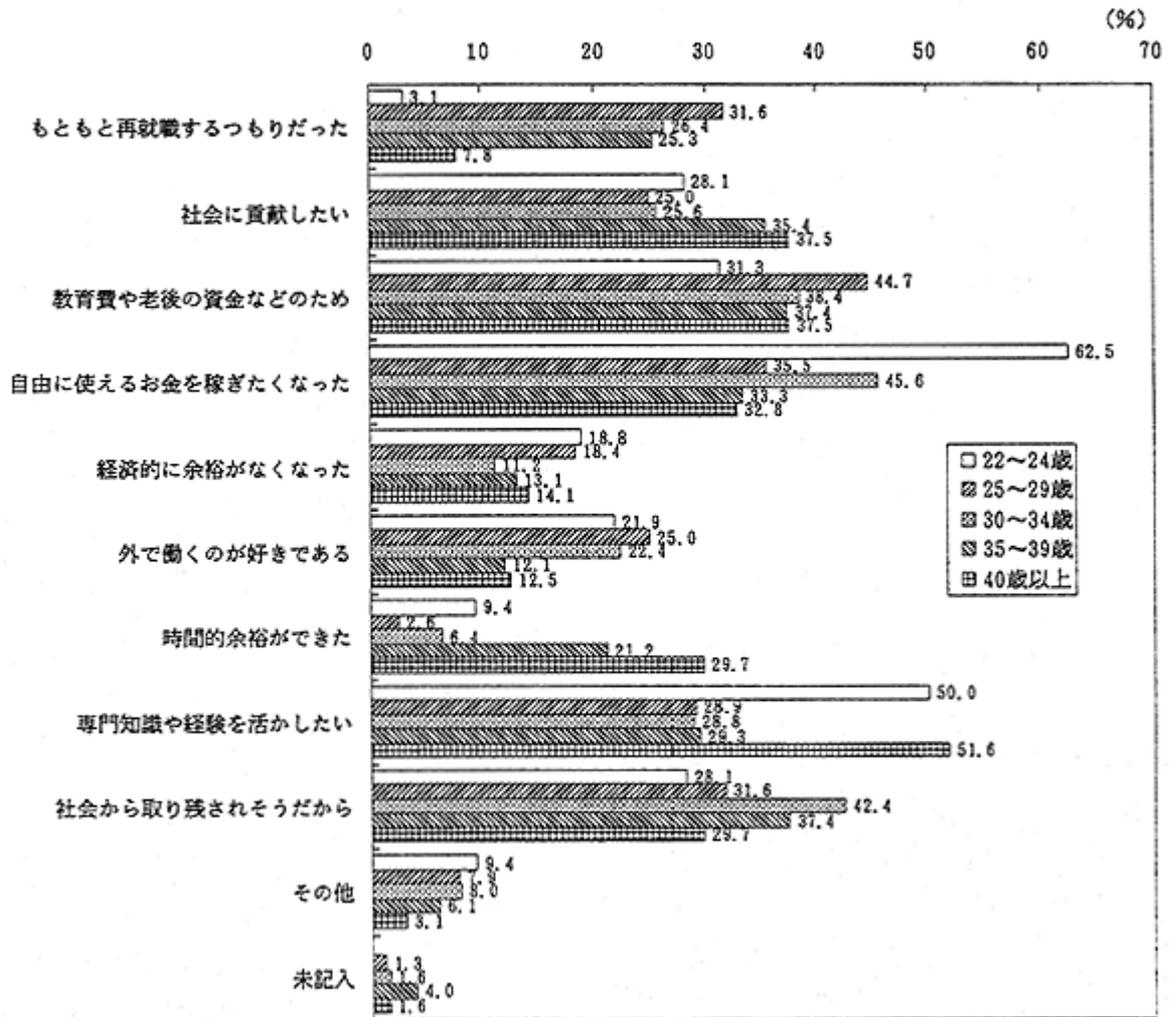
□ 就業を希望する理由-社会との関わり、自己実現のため-

まず、就業希望者の働きたい理由は何か。

「高学歴女性と仕事に関するアンケート」によると、30～34歳では「自由に使えるお金を稼ぎたい」45.6%が最も多いが、「社会から取り残されそうだから」42.4%が次いで多く、ある程度のキャリアを形成し、離職後ほどない期間にある女性の職務復帰への焦りのようなものが感じ取れる。35～39歳では「社会から取り残される」が「教育費や老後の資金などのため」と同じく37.4%で最も多くなっており、40歳以上では「専門知識や経験を活かしたい」51.6%が最も多くなっている。また、35～39歳、40歳以上の年齢層いずれも「社会に貢献したい」とする者の割合も高く(それぞれ35.4%、37.5%)、子育ての負担が軽くなる年齢層では、社会貢献や、知識や経験を活かし自己実現を図るために就職したいという者が多くなっている(第2-18図)。

第2-18図 働きたい理由(無業再就職希望者/複数回答)

第2-18図 働きたい理由（無業再就職希望者／複数回答）

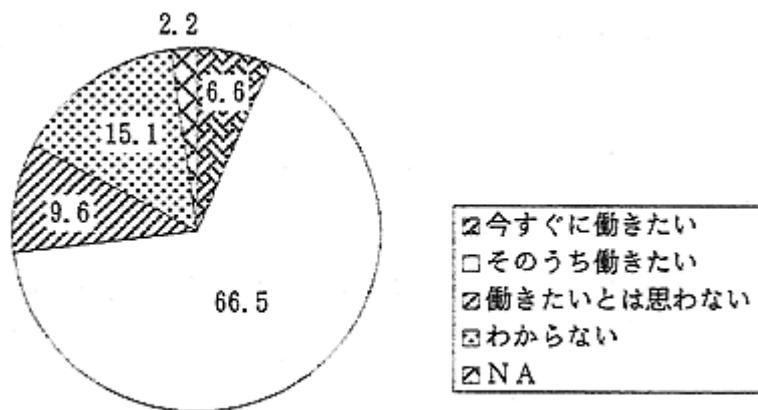


資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

前出「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」でも、73.1%の者が就業希望（「今すぐ働きたい」6.6%+「今は働けないが、そのうちできれば働きたい」66.5%）を持っており、働きたい理由としては「つきあいを広げ、社会とかかわっていきたいから」28.6%、「自分の能力や資格を仕事にいかしたいから」25.6%とやはり社会貢献や、知識や経験を活かした自己実現を挙げる者が多くなっている（第2-19図、第2-20図）。

第2-19図 再就業の意欲（退職無業者）

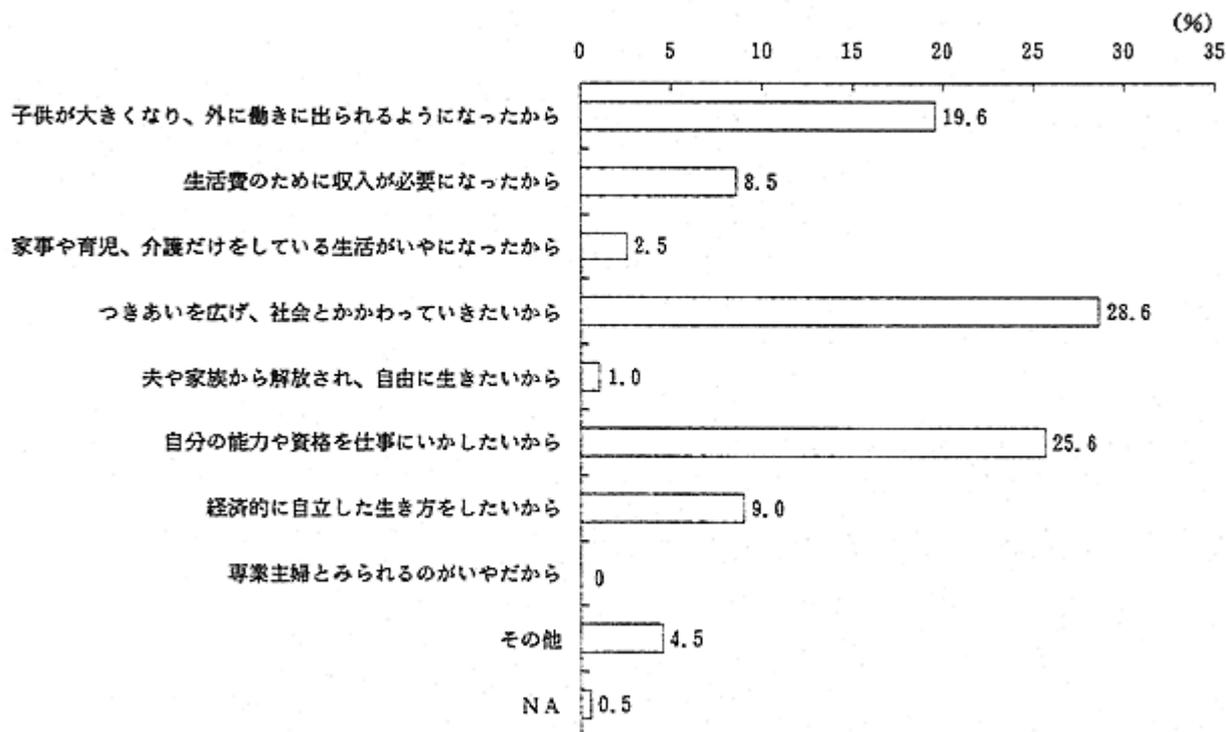
第2-19図 再就業の意欲（退職無業者）



資料出所：(財)東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)

第2-20図 再就業したい理由(退職無業者)

第2-20図 再就業したい理由（退職無業者）

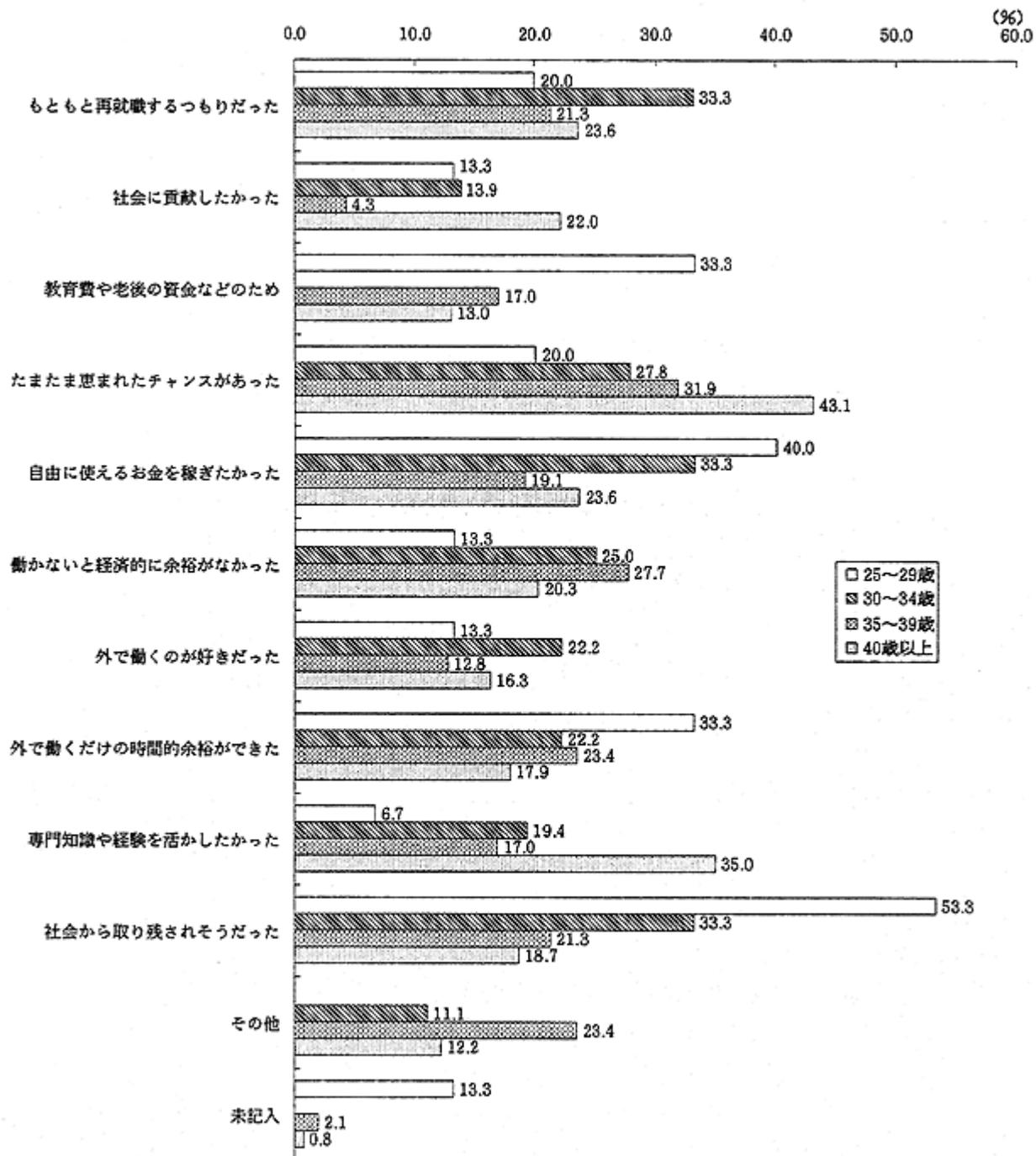


資料出所：(財)東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」(平成10年度)

このことは「高学歴女性と仕事に関するアンケート」において、再就職した者の再就職した理由として、「たまたま恵まれたチャンスがあった」が最も多いものの、40歳以上では「専門知識や経験を活かしたかった」がこれに次いで多くなっている(35.0%)こととも符合している(第2-21図)。

第2-21図 いったん退職後、また働き始めた理由(複数回答)

第2-21図 いったん退職後、また働き始めた理由（複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(1) 就業を希望する無業者の意識

ハ そのうち働きたい者の就業のための条件-30歳代は子供の成長、40歳以上では専門知識や資格の習得-

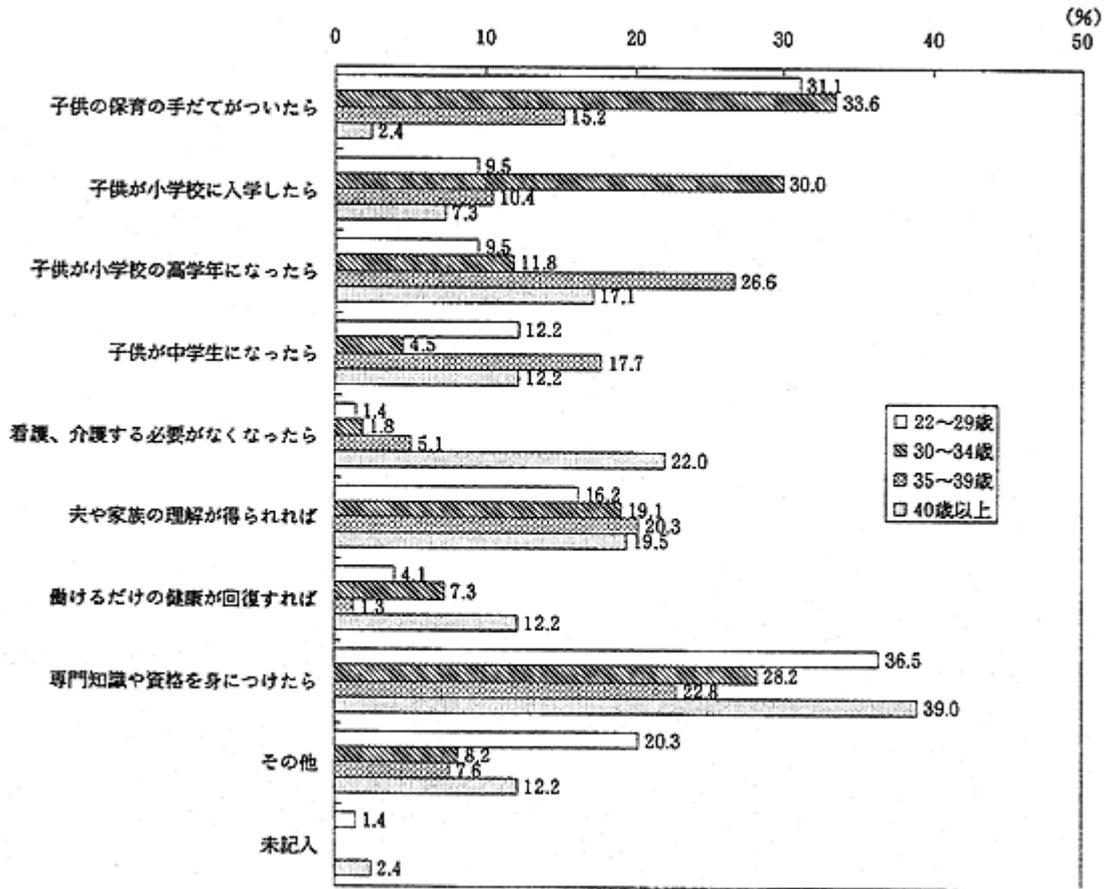
では、就業希望者のうち「今は働けないが、そのうちできれば働きたい」者がどうすれば働けるようになるのか。

就業が可能となる状況は年齢層によって差がみられ、30～34歳では「子供の保育の手だてがついたら」、あるいは「子供が小学校に入学したら」働けるようになると考えているが、35～39歳になると「子供が小学校の高学年になったら」が増え、「子供が中学生になったら」も多い。このように、30歳代前半の頃は、子供の保育態勢が整うか、子供が小学校に入学したら働く心づもりでいるが、いざ子供が小学校に入学した後、つまり30歳代後半になると、子供が小学校高学年になってからや中学校に入学してからと考える者が多くなり、子供の成長につれ、自らの就業を先送りしているかのようにもみえる。

一方、40歳以上では、「専門知識や資格を身につけたら」というように、再就職に当たって専門知識や資格の習得の必要性を挙げる者が多い。子育てに長期間専念し、離職期間が長くなれば、従前習得していた就業に必要な知識経験が通用しなくなることの表れともみることができ、能力開発への意欲の高さなど前向きな姿勢が窺われる(第2-22図)。

第2-22図 就業が可能となる状況

第2-22図 就業が可能となる状況
(無業再就職希望—そのうち働きたい—者/複数回答)



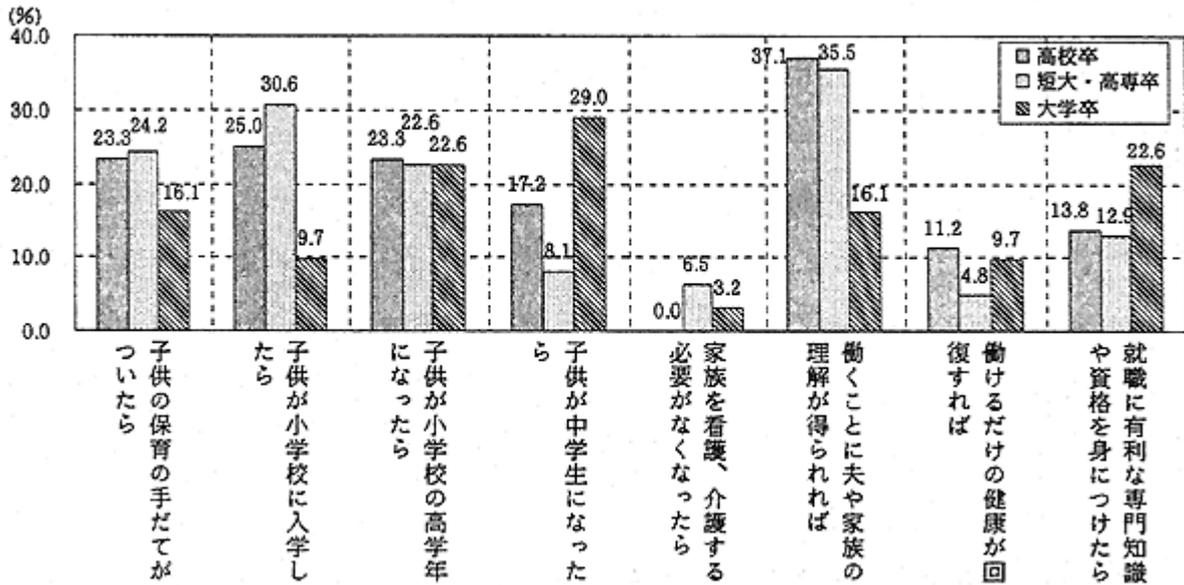
資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

ちなみに、就業希望のある女性が働けるようになる状況は学歴により違いがあるのか。

日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)によれば、高卒女性は「働くことに夫や家族の理解が得られれば」働けるようになるとする者が最も多く(37.1%)、大卒女性はその半分にも満たない(16.1%)。また、大卒女性は「子供が小学校に入学したら」就職できるとする者(9.7%)が高卒(25.0%)の3分の1しかいないが、逆に「子供が中学生になったら」とする者(29.0%)が高卒女性(17.2%)の倍近くとなっている(第2-23図)。

第2-23図 働けるようになる状況(複数回答)

第2-23図 働けるようになる状況（複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

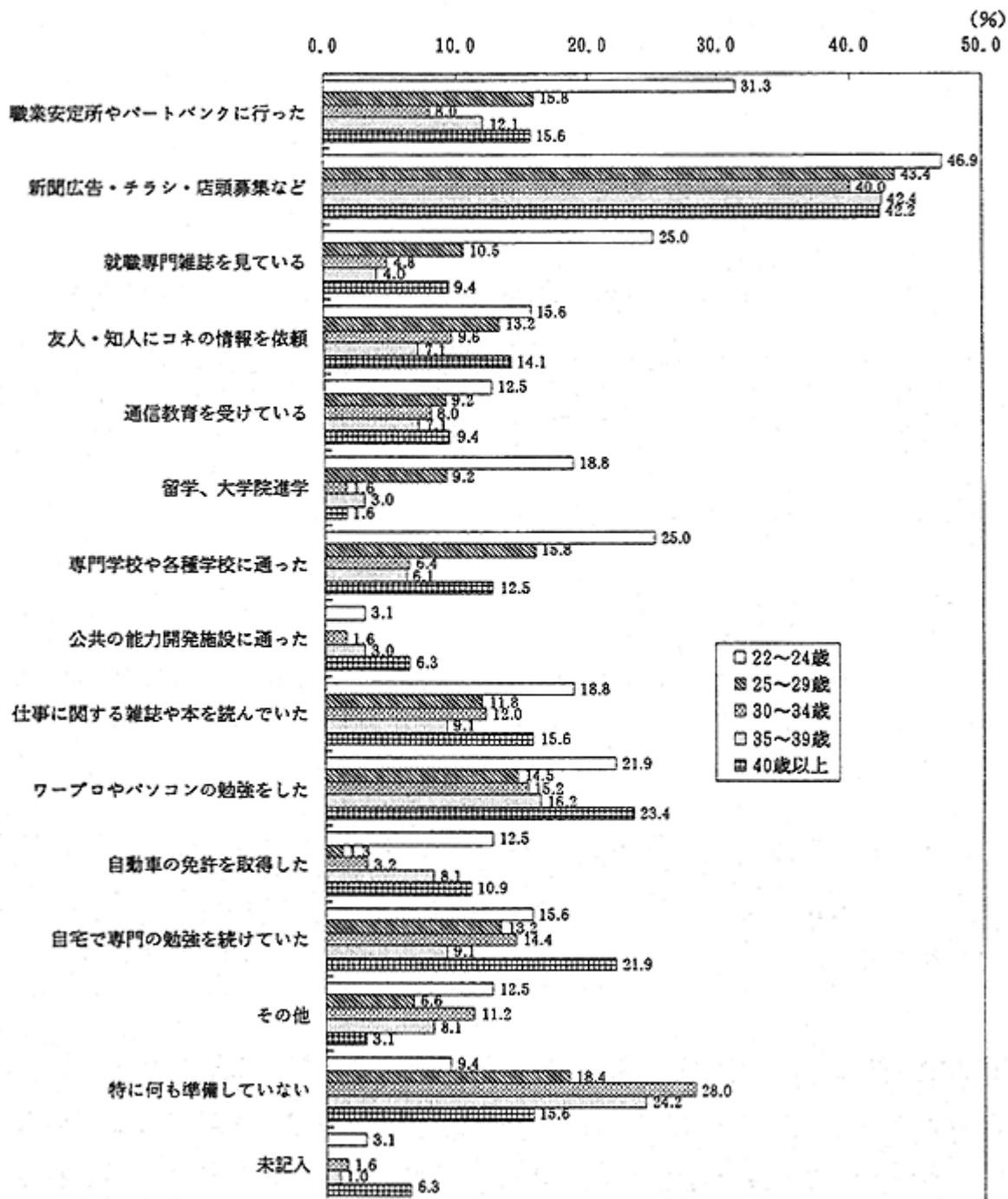
このことから、大卒女性は自分の意思により就業するか否かを決めており、また、高卒女性より長期間子育てに専念するため離職期間が長くなる傾向にあるといえる。

では、現実に将来の再就職に向けてどのような準備を行っているか。

「新聞広告・チラシ・店頭募集などに気をつけている」がいずれの年齢層でも4割を超えているほか、「ワープロ、パソコンの勉強」は30歳以上の年齢層で15%を超えており、40歳以上では23.4%に達している。このように、40歳以上の方は離職してから一定の年数が経過していると考えられ、情報通信機器の操作の習得を課題となっていることが窺える。30～34歳、35～39歳では「特に何も準備していない」者もそれぞれ28.0%、24.2%と多くなっており、子育て負担の重さが窺える。子育て負担が軽減される40歳以上ではワープロ等のほか「自宅で専門の勉強」、「仕事に関する雑誌や本を読む」、「専門学校や各種学校へ通った」がそれぞれ1～2割で他の年齢層よりも比較的高くなっており、専門知識や資格を身につけたら働きたいとする考えがそのまま表れている(第2-24図)。

第2-24図 再就職に向けた準備(無業再就職希望者/複数回答)

第2-24図 再就職に向けた準備（無業再就職希望者／複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(1) 就業を希望する無業者の意識

ニ 希望する就業形態-将来的には正社員志向-

就業希望者が当面希望する就業形態としては、パートを挙げる者が多いものの、長期的な働き方としては正社員を希望する者が多くなっている。また、情報通信機器の発達に伴い、自宅でできる仕事への希望も高まっている。

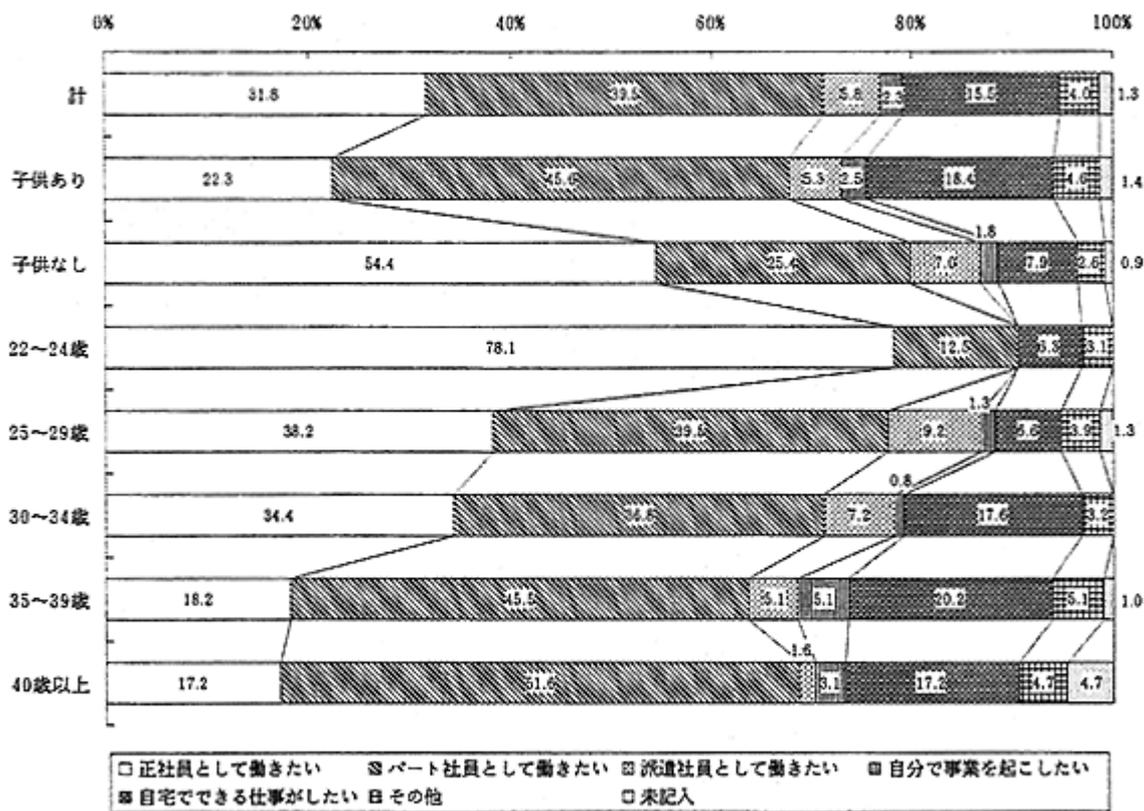
大卒女性の無業者が当面希望する働き方は、30～34歳では正社員希望とパート希望が拮抗しているが、35歳以上は正社員希望が低下し、35～39歳では45.5%、40～49歳では48.2%とパート希望が最も多くなっている。子供のいる者となると、パートが45.6%、正社員が22.3%とパート希望者が倍となっており、仕事と家庭の両立を考慮していることが窺われる。

一方、「自宅でできる仕事をしたい」との希望も30歳以上で増えている。これは、情報通信機器を使って働くことができる在宅ワークを念頭においていると思われるが、30～34歳17.6%、35～39歳20.2%、40歳以上17.2%であり、子供のいる者での希望割合は18.4%、子供のいない者では7.9%と差が開いており、育児や家庭との両立を図る働き方としての希望が高いことが窺える(第2-25図)。

しかし、「高学歴女性と仕事に関するアンケート」によると、就業希望者が長期的にみて希望する就業形態としては、「正社員ですっと働き続けられる勤め先に再就職したい」に「パートで再就職し、経験を積んだ後正社員になって働きたい」と「パートで再就職し、資格や専門性を身につけた後、正社員に転職したい」等を合計した正社員志向の割合は、30～34歳では48.8%と半数近く、35～39歳では41.5%、40歳以上でも36.0%を占めている。これに対し、「パートですっと働き続けたい」は30～34歳で9.6%、35～39歳で14.1%、40歳以上でも31.3%にとどまっており、正社員志向の高いことがわかる。特に、30歳代では2人に1人が正社員になって長期的に働きたいと考えていることが窺われる。

第2-25図 当面、希望する就業形態(無業再就職希望者)

第2-25図 当面、希望する就業形態（無業再就職希望者）



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

また、子供がいる場合でも、15.9%はずっと正社員で働くという正社員志向であり、これにそのうち正社員になりたい者を合わせると正社員志向の者は半数近く(43.1%)、「パートでずっと働き続ける」とする者(17.7%)をはるかに上回っている。

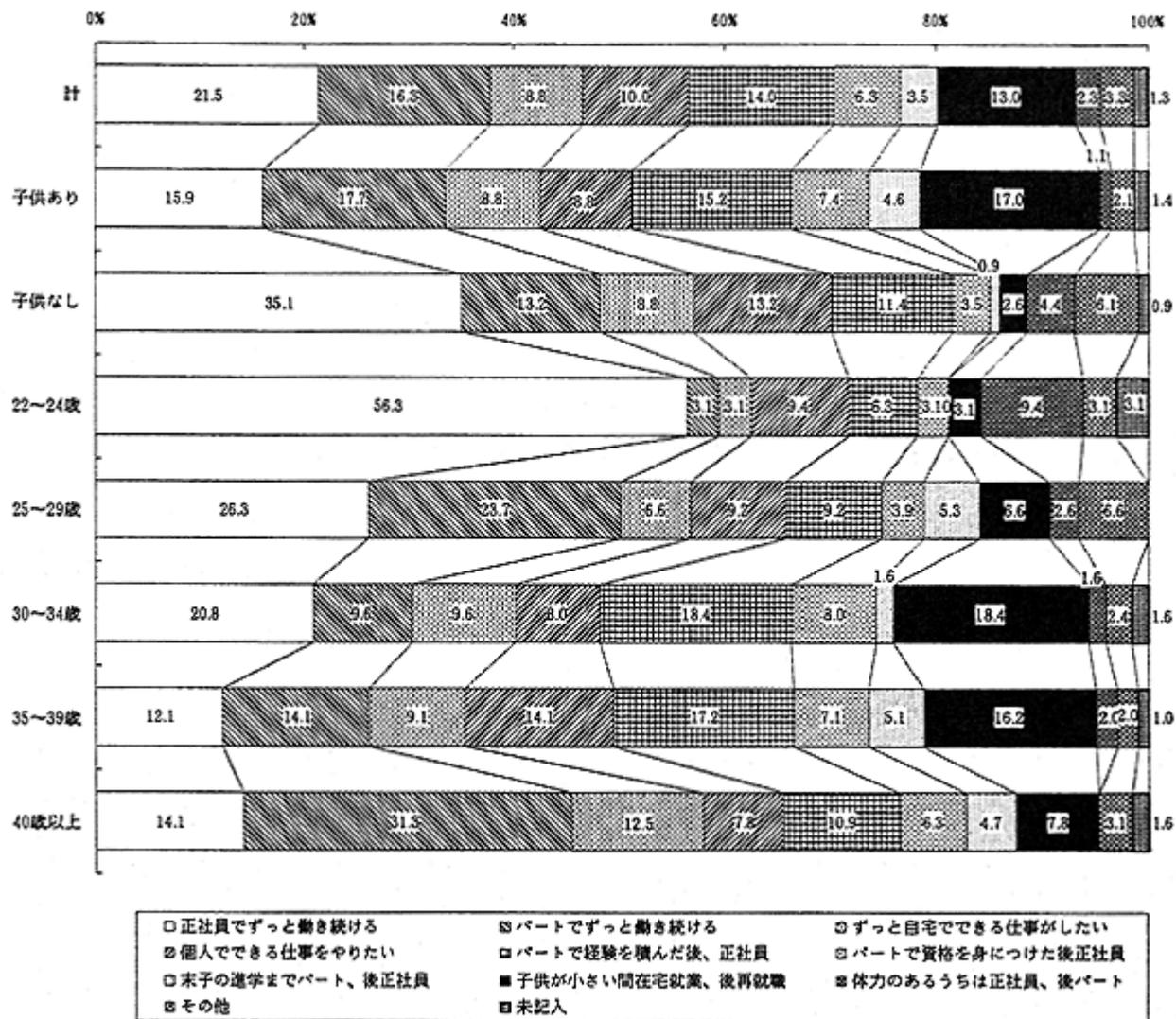
なお、子供がいる者で、「子供が小さい間在宅就業、後再就職」という働き方を希望する者は17.0%、「ずっと自宅のできる仕事をしたい」者は8.8%となっており、長期的な働き方として在宅ワークを望む者はそれほど多くない状況である(第2-26図)。

就業希望形態について学歴別にみた前出「女性と仕事に関するアンケート」では、35～44歳では、高卒、専門学校卒、短大卒と比べてパート希望が47.6%と2割以上少なく、正社員希望は14.3%ではあるが相対的に多くなっており、また「自宅のできる仕事」が28.6%と高くなっているのが特徴的である。

ちなみに、「高学歴女性と仕事に関するアンケート」では、就業希望者の希望年収額としては、30～34歳では103万円未満が40.8%、103万～135万円未満が10.4%、35～39歳ではそれぞれ47.5%、11.1%、40歳以上ではそれぞれ33.4%、2.9%でいずれも103万円未満が3割から5割前後を占めており、税制などを意識した結果となっている(第2-27図)。

第2-26図 長期的にみて希望する就業形態(無業再就職希望者)

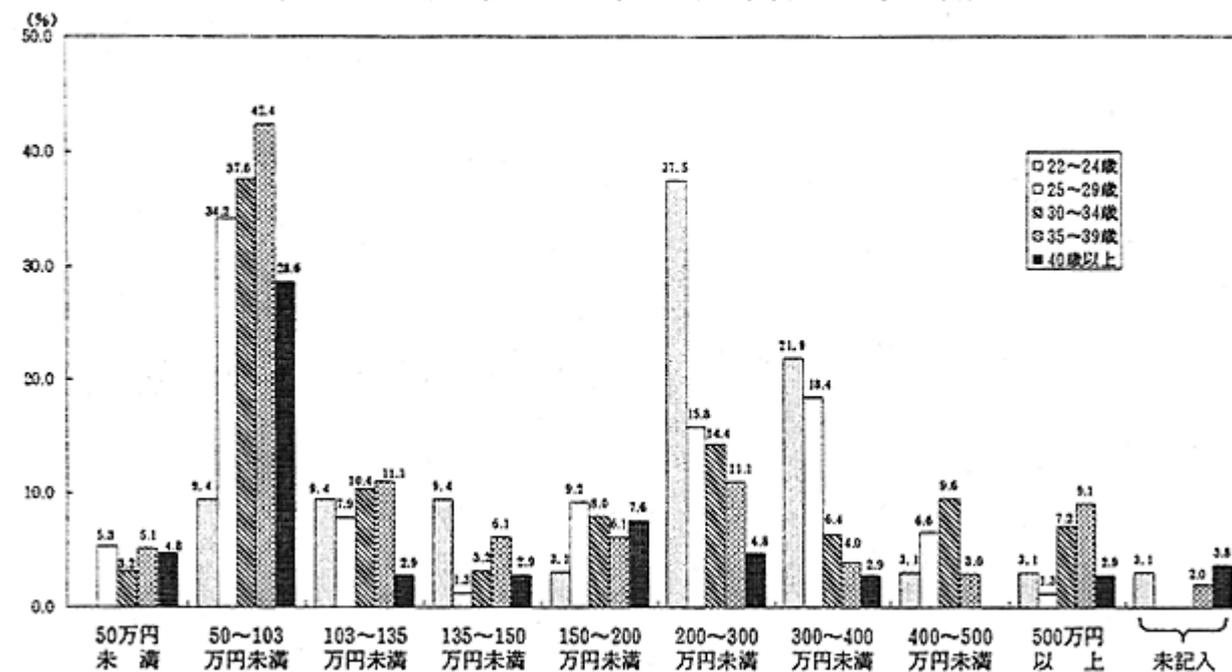
第2-26図 長期的にみて希望する就業形態（無業再就職希望者）



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

第2-27図 希望する年収(無業再就職希望者)

第2-27図 希望する年収（無業再就職希望者）



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(1) 就業を希望する無業者の意識

ホ 希望する仕事の条件-仕事内容と勤務時間帯を重視-

就業希望者が新しい仕事を選ぶ場合に最も重視することは何か。

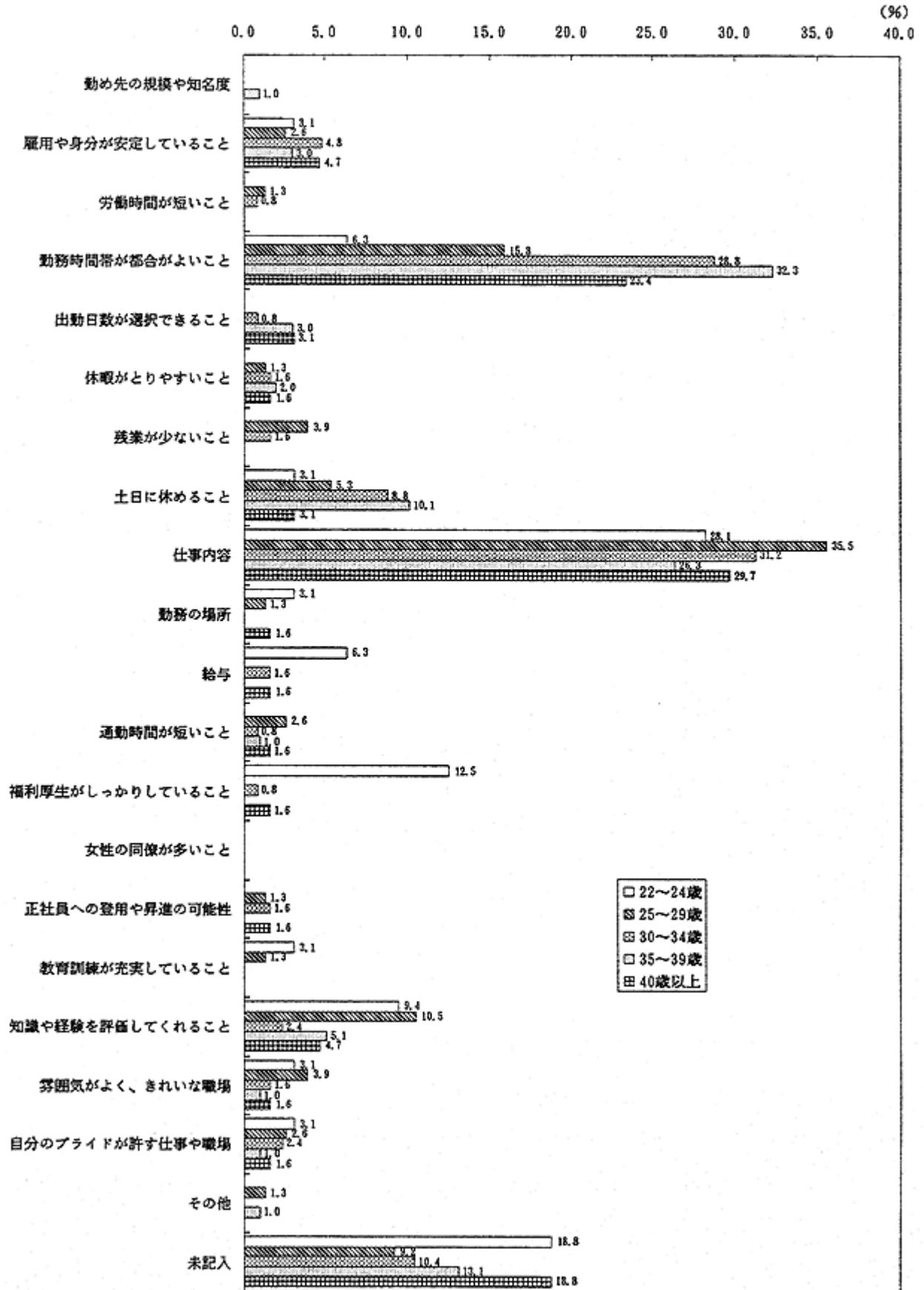
「高学歴女性と仕事に関するアンケート」によると、就業希望者が新しい仕事を選ぶ場合に最も重視することとしては、「仕事内容」と「勤務時間帯が都合がよいこと」の2つが大きな割合を占めているが、後者に「土日に休めること」や「休暇がとりやすいこと」など勤務時間の柔軟性にかかるものを加えてみると、30歳以上の年齢層は勤務時間を重視しているといえる。勤務時間重視は、30～34歳では42.4%(仕事内容重視31.2%)、35～39歳では47.4%(同26.3%)、40歳以上では31.2%(同29.7%)と35～39歳で特に大きく差が開いている。子供のある者では43.6%(同27.2%)で、これらから子育てとの両立重視の意向が窺える。しかしながら、40歳以上で仕事内容重視のウエイトが相対的に高まっているといえる(第2-28図)。

「女性と仕事に関するアンケート」では、学歴別に無業女性が希望する仕事内容について聞いているが、「資格や経験、専門性を生かせる仕事」を挙げる者が高卒の17.5%に比べ、大卒では26.3%とかなり高くなっている(第2-29図)。

また、同アンケートでは、再就職を希望する者の希望職種についてみているが、大卒は他学歴同様事務職が過半数を占めているものの、他学歴と比べて「教育職」や「専門・技術職」の希望が多く、「製造の職業・技能職」では少なくなっている(第2-30図)。

第2-28図 仕事を選ぶ場合、最も重視すること(無業再就職希望者)

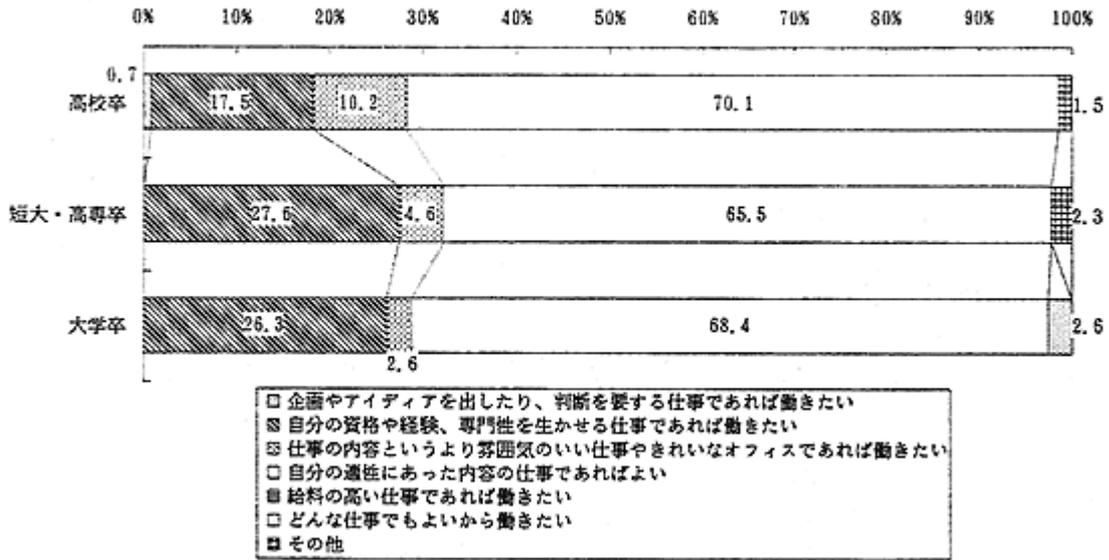
第2-28図 仕事を選ぶ場合、最も重視すること（無業再就職希望者複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

第2-29図 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する仕事内容

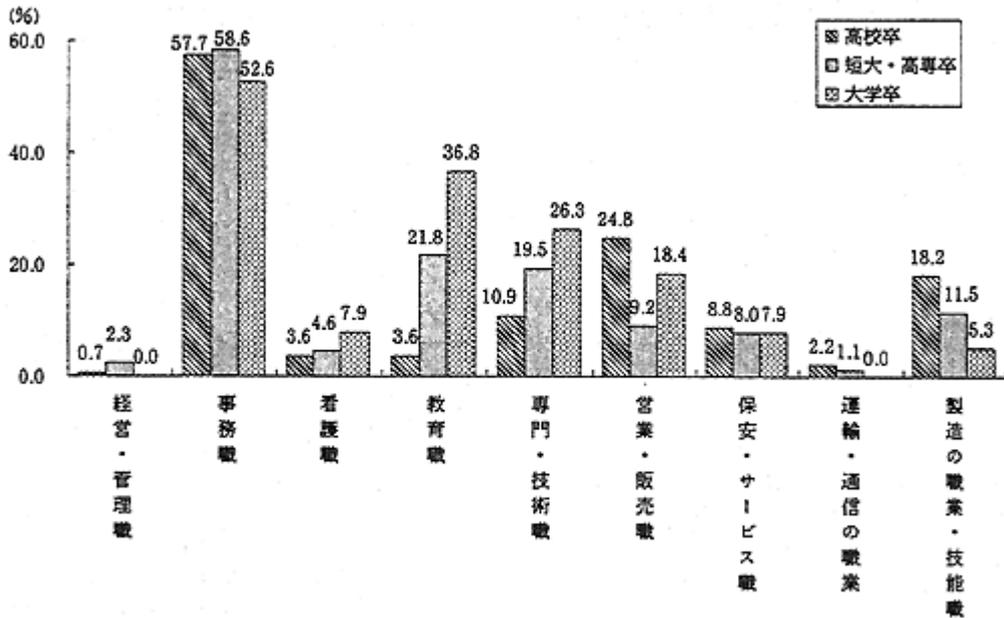
第2-29図 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する仕事内容



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)

第2-30図 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する職種(複数回答)

第2-30図 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する職種 (複数回答)



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

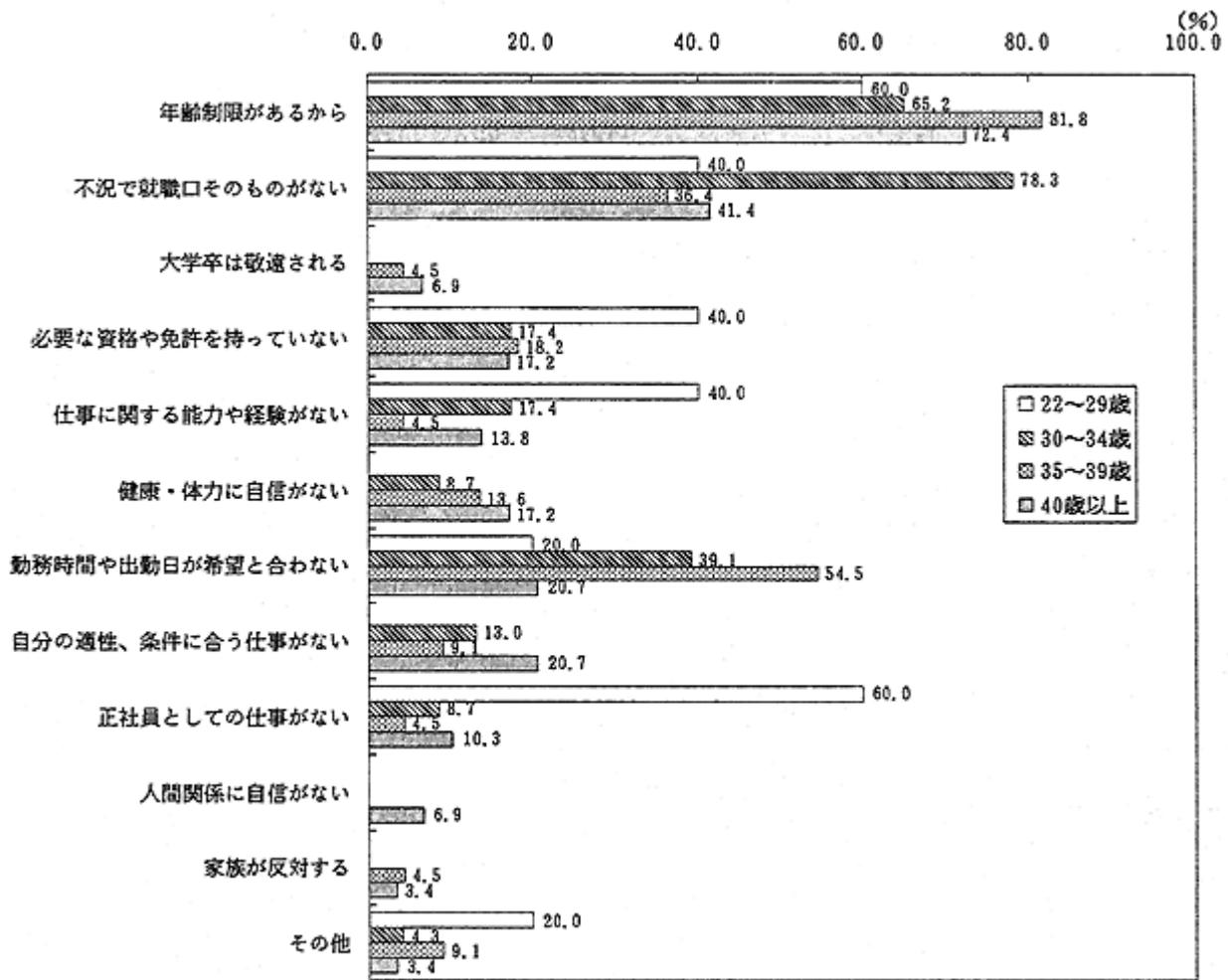
(1) 就業を希望する無業者の意識

へ 希望する条件の仕事への再就職が無理と考える理由-年齢制限-

「高学歴女性と仕事に関するアンケート」において、再就職を希望しているが、将来希望する条件の仕事に再就職することが無理と答えた者は19.8%である。それらの者にその理由を聞いたところ、雇用情勢を反映した「不況で就職口そのものがない」50.6%も多いが、「年齢制限があるから」72.2%が最も多い。特に、35～39歳では81.8%、40歳以上では72.4%の者が年齢制限があるから再就職が無理と考えており、年齢制限が女性の再就職にとってかなり厳しい要件になっていることがわかる。このほか、「勤務時間や出勤日が希望と合わない」(35.4%)、「必要な資格や免許を持っていない」(19.0%)、「仕事に関する能力や経験がない」(13.9%)、「自分の適性、条件に合う仕事がない」(13.9%)ことが、再就職が無理と考える理由として挙げられている(第2-31図)。

第2-31図 再就職が無理と考える理由(複数回答)

第2-31図 再就職が無理と考える理由（複数回答）



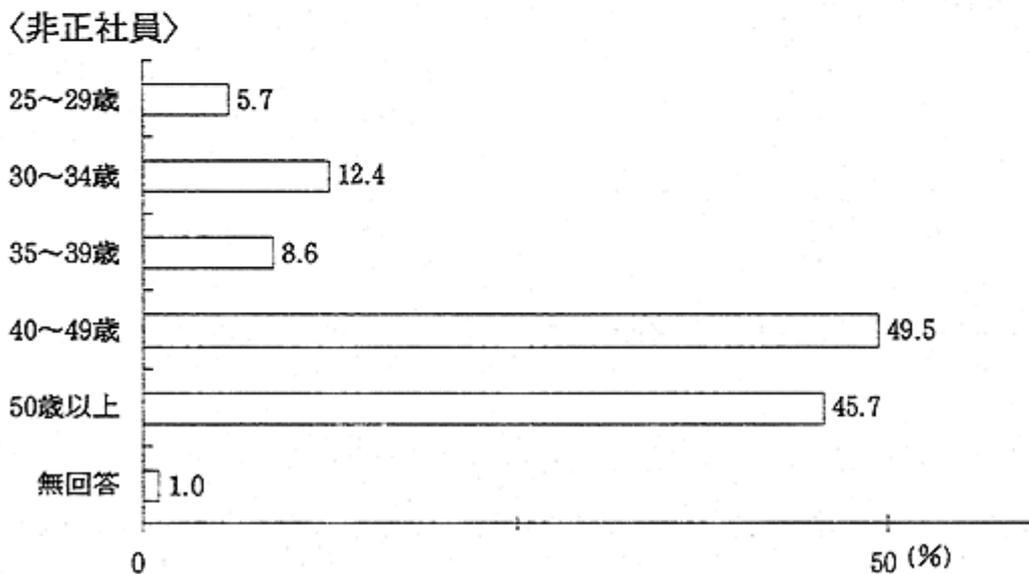
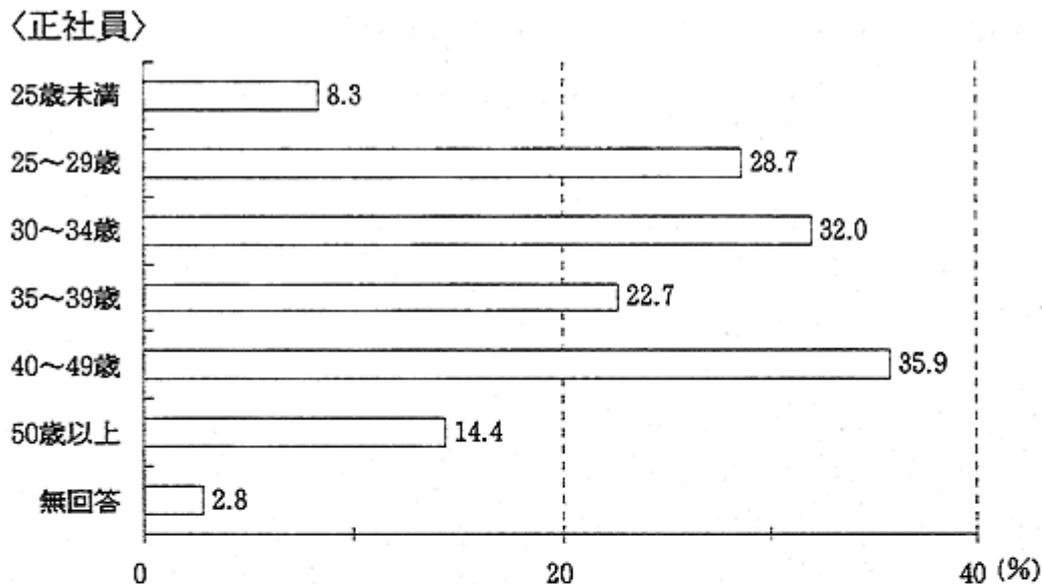
資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

このことから、年齢制限という企業側の問題以外に、仕事と家庭の両立を可能とする働き方を希望したり、再就職に当たって能力開発が必要であると考えている者が多いことが窺われる。

企業内で長期に人材を形成していくという我が国の雇用慣行のもとでは、中途採用者の採用は年齢を一定以下に限って行うのがこれまで一般的とされてきている。いささか古いが、ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）によると、中途採用において女性の非正規社員については40歳以上の年齢層まで門戸が開放されているのに対し、正社員では20歳代後半から30歳代前半を上限とする企業と40～49歳を上限とする企業と大きく2つの年齢層を山とする分布がみられることから、正社員希望の40歳以上の大卒女性にとって、厳しい状況にあるといえる（第2-32図）。

第2-32図 年齢制限がある場合の上限(複数回答)

第2-32図 年齢制限がある場合の上限（複数回答）
（年齢制限が「ある」と回答した企業について）

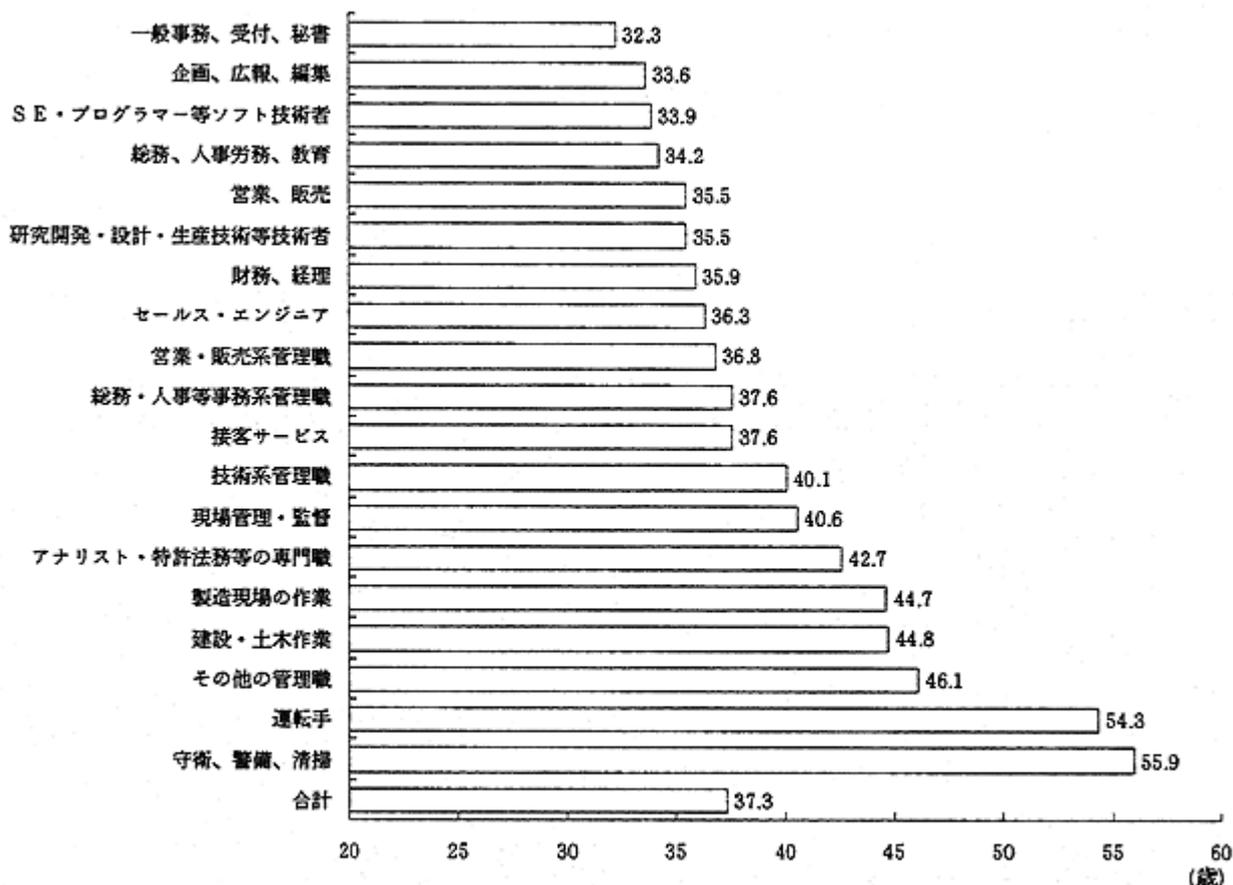


資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

また、「失業構造の実態調査結果(中間報告)」(平成10年)では、求人が充足しなかった企業において、年齢制限を設けている企業は83.9%であり、その上限年齢は全職種平均で37.3歳、最も低いのは一般事務32.3歳であるが、女性の場合はそれが足かせとなっているといえる(第2-33図)。

第2-33図 未充足求人職種の上限年齢

第2-33図 未充足求人職種の上限年齢

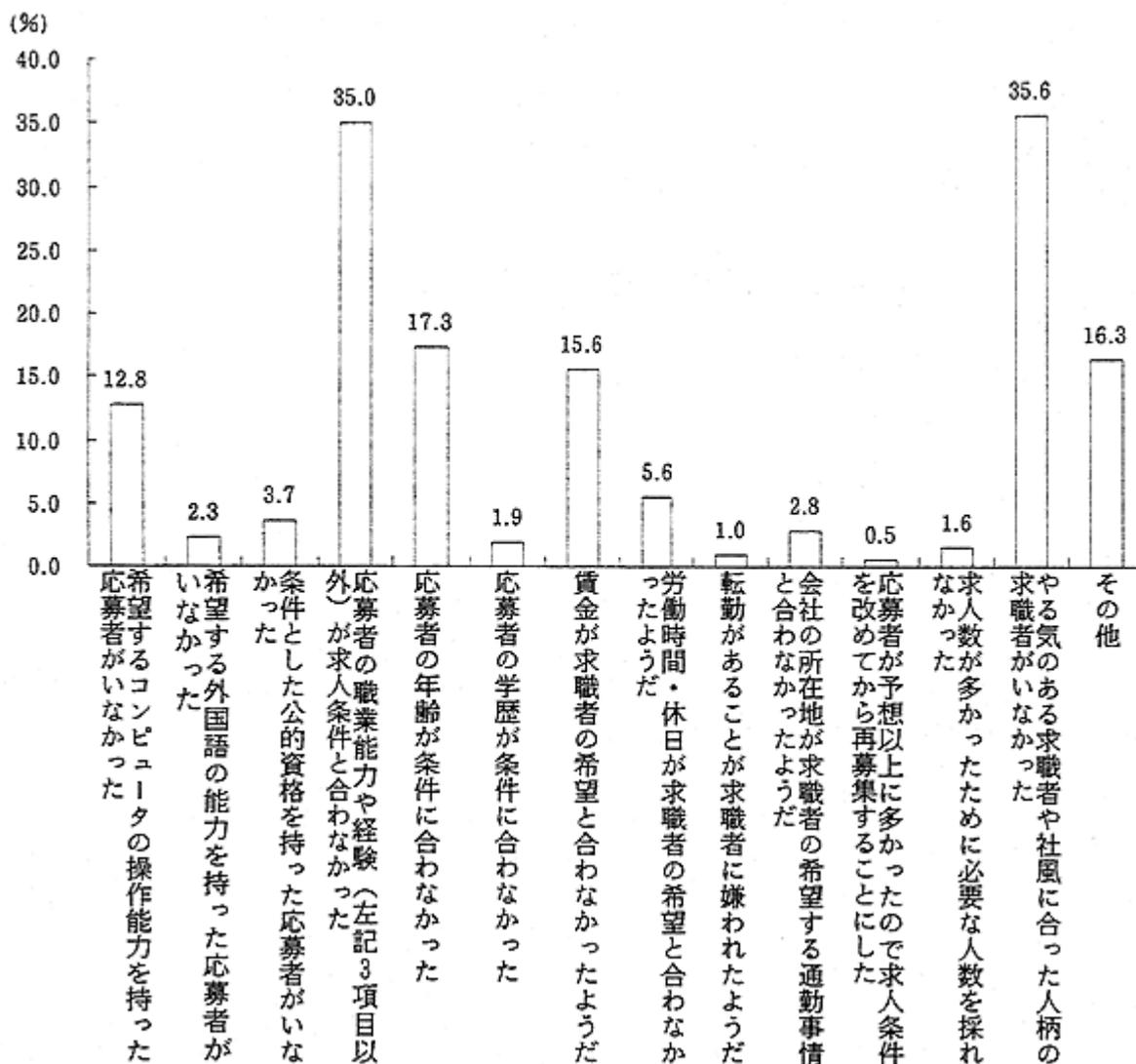


資料出所：日本労働研究機構「失業構造の実態調査結果（中間報告）」（平成10年）

企業側が挙げる求人が充足しなかった理由としては、「やる気のある求職者や社風に合った人柄の求職者がいなかった」(35.6%)や「応募者の職業能力や経験が求人条件と合わなかった」(35.0%)を挙げる企業が多く、「応募者の年齢が条件に合わなかった」は17.3%と比較的低い(第2-34図)。しかし、実際には今見たように女性には年齢制限のために再就職が阻まれていると考える者が多く、年齢制限がネックとなっているといえる。企業にとっても、やる気のある、職業能力のある人材を求めるのであれば、年齢制限はその障害になるものと考えられる。

第2-34図 求人が充足しなかった理由(複数回答)

第2-34図 求人が充足しなかった理由（複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「失業構造の実態調査結果（中間報告）」（平成10年）

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(1) 就業を希望する無業者の意識

ト 再就職に当たって求められる公的・私的サービス

「高学歴女性と仕事に関するアンケート」において、就業希望者に再就職に当たってどのような公的サービスや企業サービスが必要かを聞いたところ、さまざまな要望が出されている。

公的なものとして求められているものは、まずは求人情報サービスの充実である。情報通信の発達、OA化の進展とともに、大卒女性の情報通信機器への習熟度は均等法世代以降著しく向上していると言われており、情報提供の側においてもこれに応えられるよう、例えばインターネットやファクスを活用し、必要な情報に自宅からでもアクセスできるような仕組みを整えることが必要である。また、情報提供が十分に行われにくい中小企業などの情報についても積極的に提供できるようにすることが求められている。これらは、求人側の企業との連携を図りながら公的なサービスとして充実を図ることが期待される。

また、企業側への要望としては、再就職時の年齢制限の年齢の引き上げの要望が強いほか、家事育児との両立を図るため、フレックスタイム制、短時間勤務等の勤務時間の弾力化、在宅勤務等を求めるものが多くなっている。

以上のことから、無業者の多くは育児が一段落したら経済的理由もさることながら、社会とのつながりや自己実現を求めて、就職に有利な専門知識や資格を身につけるなどして再就業することに意欲を持っていることがわかる。仕事を選ぶ際に重視することは勤務時間の弾力化、融通性にかかるものが多いが、年齢の高まりにつれ、仕事内容重視へのウエイトが高まっている。当面はパート志向、将来的には正社員志向とする者が多いのも子育てが一段落してフルに働きたいという意向の表れであり、同じ傾向とみることができる。また、自宅でできる仕事の希望が高いのも大卒女性はその能力を活かしながら家庭生活や個人生活との両立を図ろうとする意向の表れと考えられる。

しかしながら、こうした大卒の無業の女性たちが子育てが一段落し、知識や資格を身につけて再就職しようとしても、上記2の(2)口の学歴別ライフサイクルでみたとおり、すでに30歳代後半から40歳代という年齢を迎えており、上記へでみたように企業の中途採用時の年齢制限によって再就職が阻まれるという実態がある。加えて、再就職が困難な理由としては、近年の不況により採用そのものが少なくなっていることもあるが、女性の側の勤務時間重視の意向が採用する側と合わないことや、離職期間が長かった分自分の能力に不安を抱き、資格や免許を取得し、新たな能力開発を行わないと再就職が難しいと考えている者が多いことが窺われる。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(2) 就業を希望しない者の意識

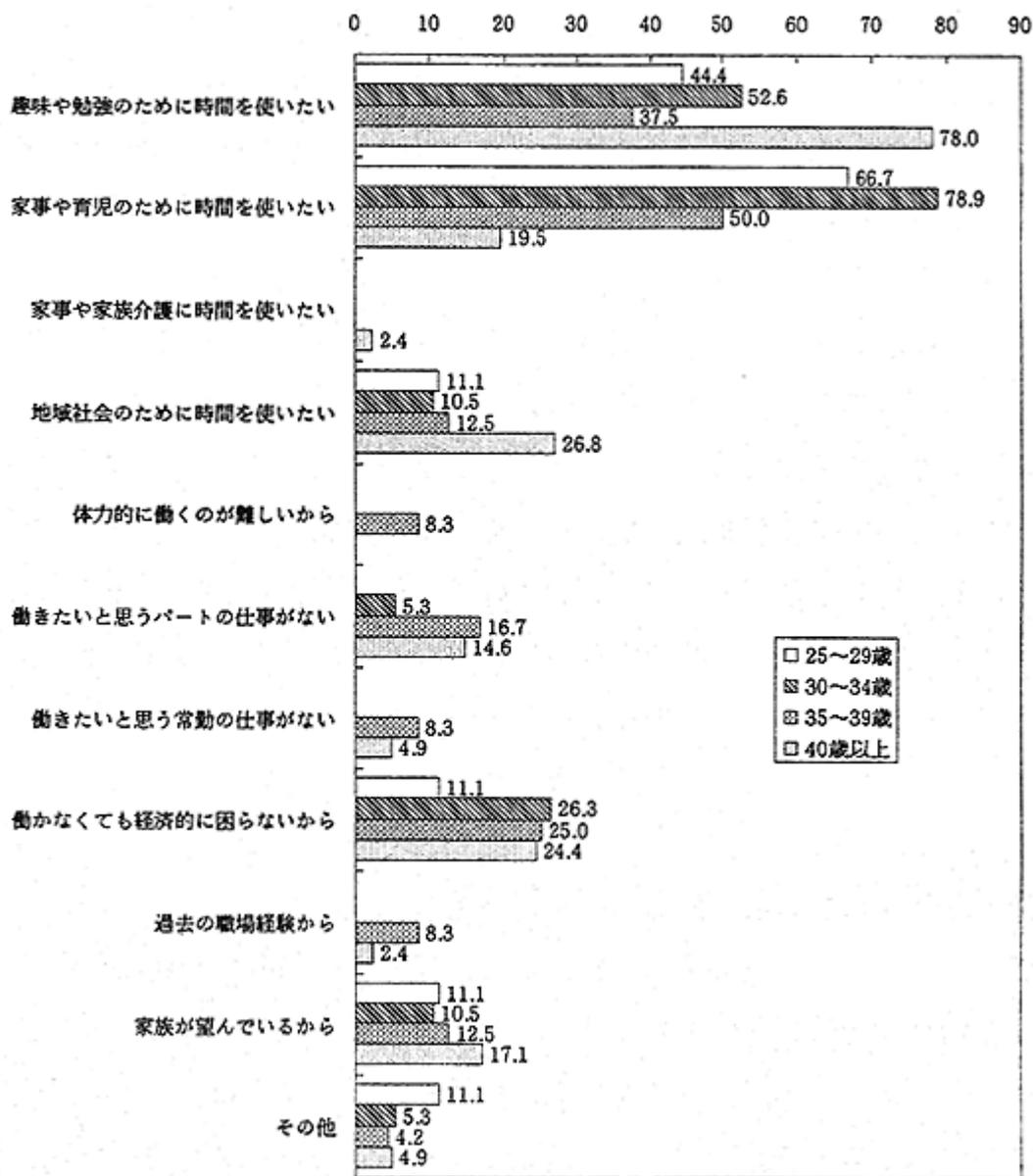
イ 再就職しない理由-30歳代は育児負担、40歳代では趣味や自己啓発のため-

「高学歴女性と仕事に関するアンケート」では、無業者のうち就業を希望しない者は5人に1人あり、年齢が高くなるにつれて増加し、35～39歳では19.5%、40歳以上では39.0%となっている(第2-17図)。

就業を希望しない理由としては、「家事・育児のために時間を使いたい」を挙げる者の割合が、育児負担が最も重いと考えられる30～34歳で8割近くと高くなっているが、年齢が高くなるにつれて少なくなっていく。また、「自分の趣味や勉強のために時間を使いたい」とする者は育児負担があると考えられる30歳代では4～5割であるが、40歳以上では8割近くと高まる。さらに、「地域社会のために時間を使いたい」とする者は30歳代では1割と多くないものの、年齢が高くなるにつれ増えていることが特徴的である。一方、常勤・パートを問わず「働きたいと思う仕事がない」とする者も35～39歳では4人に1人にも達しており、40歳以上でも19.5%いる(第2-35図)。

第2-35図 就業を希望しない理由(無業者/複数回答)

第2-35図 就業を希望しない理由（無業者／複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(3) 対応策

イ 職業能力の開発等-インターネット活用による情報提供の整備、ビジネスキャリア制度の周知・推進-

大卒女性は、上記2(2)口の学歴別ライフサイクルでもみたとおりに、育児期を終了して労働市場に再参入しようとする年齢が他の学歴グループより高くなる傾向にあり、また、上記4(1)ハでみたとおりに、子供が小学校に入学あるいは高学年になったら再就業できるとする者も多いように離職期間が長くなる傾向にあることから、再就業に当たって情報提供を行ったり、職業能力を高めていく必要性が高いが、大卒女性はスペシャリスト志向が強く、ほとんどが就業経験もあり、潜在的には高い職業能力を持ちうることから、その意欲と適性に応じて再就職のための情報提供や職業能力の向上を支援することが重要である。その際には、上記(1)ハでみたとおりに就業希望者が再就業のための自己啓発の必要性を認識しつつも実際に自己啓発を行っている者がそれほど多くないことから職業能力向上の手法に関する情報を十分に把握していない可能性も考えられ、これらの手法自体に関する情報の提供も必要である。

このため、行政としては、例えば、自宅でインターネットを活用し、再就職準備に向けた自己診断や当人に適した雇用分野の職業情報の提供を受けられるシステムの整備、ホワイトカラーの職業能力の習得を支援するビジネスキャリア制度の周知やその推進などが必要である。

さらには、専門的な知識を高め、能力開発を要望する者に対する再教育の場としての、大学への社会人入学の推進も望まれる。

また、大卒女性は一定程度の職業能力を過去に習得している者が多く、その適正な評価を望んでおり、その評価システムについても検討が必要であり、その確立により、中途採用の機会が拡大することが期待される。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(3) 対応策

□ 柔軟な働き方への転換-年齢制限の緩和・解消、正社員の短時間勤務等-

企業においては、男女を問わず労働市場への再参入を阻害している大きな要因である求人の年齢制限についてその緩和・解消を図るとともに、勤務時間を重視する再就業希望の女性のニーズに対応した、正社員のフレックスタイム制、短時間勤務制度などの本格的活用の方法を普及していくことも必要である。

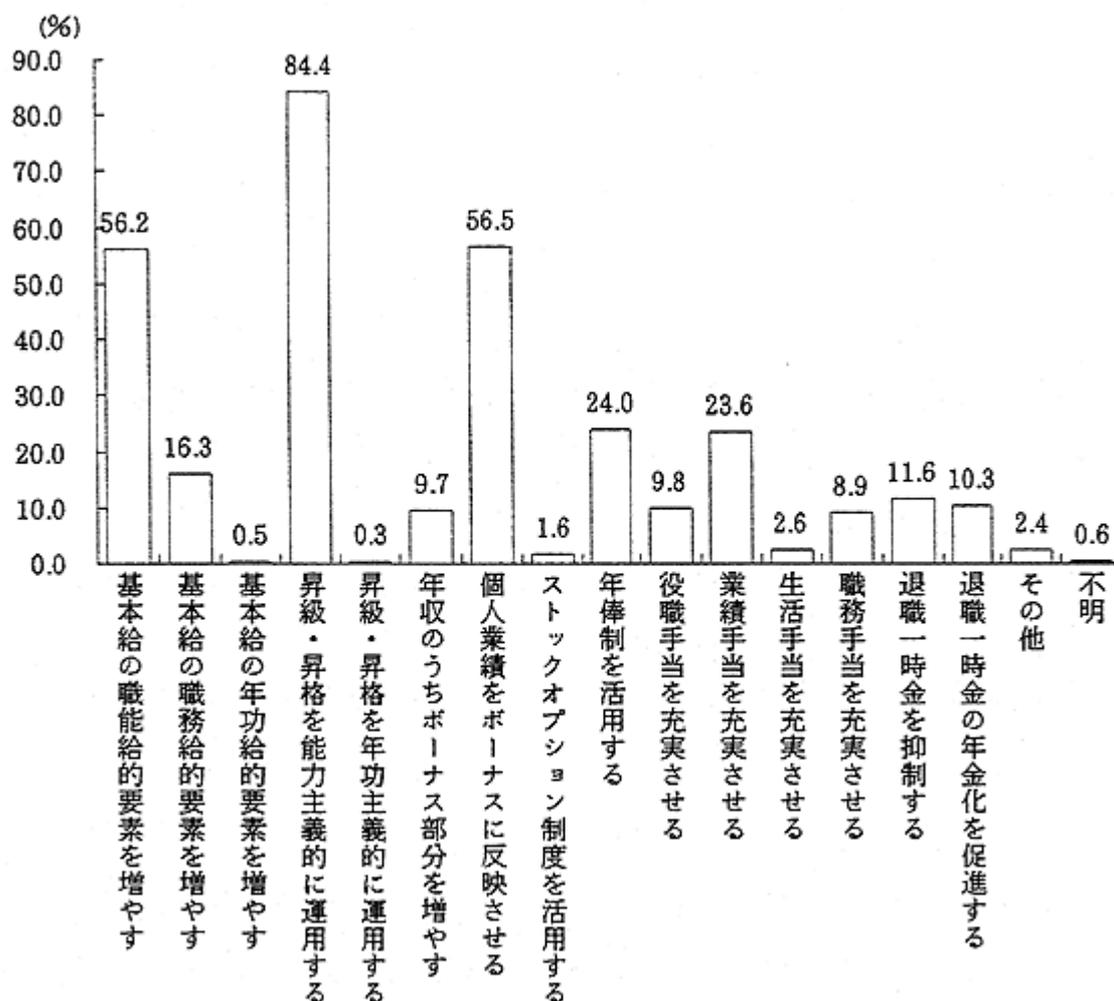
また、行政としては、人材の有効活用等の観点から求人の際に年齢制限の緩和を図ることが望ましい旨の啓発を行うことが重要である。

なお、日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」(平成10年)によると、賃金制度における能力主義化、実績重視主義化が進んでいる(第2-36図)。このように賃金制度が職務又は業績、成果が反映される方向に変われば、中途採用者を公平に評価しやすくなるので、年齢要件が緩和される可能性が大きくなるものと思われる。

また、子どもが小さい間は自宅での仕事を希望する者も少なくないことから、在宅ワークが良好な働き方となるよう、健全な発展を図る必要がある。

第2-36図 賃金制度の変化(複数回答)

第2-36図 賃金制度の変化（複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」（平成10年）

II 大卒女性の就業意識と就業行動

4 大卒女性が中断後再就業しない要因と対応策

(3) 対応策

ハ 女性の就労にかかる諸制度の周知-税制、社会保険制度-

新たに就労すれば当然ながら税や社会保険料の支払い義務が生じうるが、こうした制度の内容が的確に理解されていないことが多く、就業調整を行うために女性の能力活用を妨げる実態もみられる。また、中には制度を誤解し、就業調整を行っていると思われる実態もみられる。これらについては個人の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立的なものとするという視点にも配慮し、検討されるべきものであるが、併せて現行制度について誤解が生じないように理解した上で就業することが求められ、そのための周知を図ることが必要である。

II 大卒女性の就業意識と就業行動

5 まとめ

我が国の大学や大学院を卒業した女性の労働力率は、女性一般にいわれるM字型ではなく、高いところから始まって結婚、出産・育児期で低下し、子育てが一段落した年齢層でもあまり上昇しないという“きりん型”であるという特徴がある一方、非労働力化している女性でも再就業の希望を持つ者が多い。

大卒女性が就業を継続、あるいは、結婚、出産・育児後再就業できるようになることは、女性にとっては自分のワークスタイルの選択の可能性を広げるとともに、企業にとっては潜在能力の高い労働力を活用できることになり、少子化時代の労働力確保に大きく寄与するものと思われる。

このため、第II部では、潜在的能力の高い高学歴女性が能力発揮をすることができる環境整備を図るため、就業継続や再就業を阻害している原因を明らかにしてきたところである。

まず、大卒女性が継続就業するか否かを左右する大きな要因としては、大学卒業時の働き方に対する志向、就業後の仕事のやりがいの有無、継続就業しやすい労働条件や職場環境、家族の協力の有無であるといえる。

卒業後の就業行動に大きく影響を与えている要因としては、大学卒業時にすでに形成されている継続就業意思の有無、大学での専攻分野、仕事のやりがい-これには、自己の適性・能力や仕事に対する志向性と実際の仕事内容とがマッチングしているか否かの本人の認識が深くかかわっている-が挙げられることから、自己の適性や能力に合った働き方を選択することができるよう、男女を問わず学校教育の早い段階から、自己の適性や仕事について考えるための意識啓発を行うとともに、進路指導と関連付けて、自己の適性やそれに見合った仕事とは何か、などの適切な職業選択のための情報提供やカウンセリングを行うことが必要である。

しかしながら、適職と考えて就職しても、自己の能力や仕事に対する適正な評価がなされず、職場における男女の処遇について不平等感を強く感じると、仕事に対するやりがいをなくし、継続就業の意欲を喪失してしまうおそれがある。女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮することができるよう男女雇用機会均等法が大幅に改正されたが、法に基づき男女の均等な取扱いを確保することに加えて、男女労働者の間に事実上生じている差に着目し、このような差の解消を目指して女性の能力発揮の促進について、企業が積極的かつ自主的に必要な研修の実施など具体的な取組を進めていくことが重要である。

また、本来、家庭責任は男女を問わず担うものであり、家族の一員としての役割を果たしながら充実した職業生活を送ることができるよう、労働時間の柔軟性を高める制度の普及や育児休業制度を取りやすく、職場復帰しやすい環境の整備、そのような雰囲気醸成を図ることも重要である。

さらに、結婚、出産後も就業を継続するためには、夫や家族の協力と理解が大きいことから、家庭においても、家事や育児などの負担が女性に偏ることのないよう家族の共同で行われることが望まれる。

次に、仕事を中断した大卒女性の再就業の問題であるが、これらの者の多くは経済的理由もさることながら、社会との関わりや自己実現のため、子育てが一段落したら就職に有利な専門知識や資格を身につけるなどして再就業したいとの意欲を持っている。また、将来的には正社員志向であるが、当面はパートでの就業を希望する者が多いが、この点も、勤務時間帯などから見て仕事と家庭との両立を図りたい意向の表れと考えられる。

しかしながら、こうした大卒女性が子育てが一段落し、知識や資格を身につけて再就業しようとする頃は40歳前後であり、企業が設ける中途採用者に対する年齢制限によって再就業が阻まれるという実態がある。年齢制限に加えて、再就業を困難にしている要因としては、女性側の勤務時間重視の意向が企業側と合わないことや、離職期間が長かった分自分の能力に不安を抱き、新たな能力開発を行わなければ再就業が難しいと考えている者が多いことが考えられる。

大卒女性は、スペシャリスト志向が強く、大半が就業経験があり、潜在的には高い職業能力を持ちうることから、その意欲と能力に応じて再就業のための情報提供を行うことや職業能力の回復、向上を支援することが重要である。

行政としては、再就職準備に向けた自己診断や適性に合った雇用分野の職業情報の提供を受けることができるシステムの整備、ホワイトカラーの職業能力の習得を支援するビジネスキャリア制度の周知やその推進などが必要である。

さらには、専門的な知識を高め、能力開発を要望する者に対する再教育の場としての、大学への社会人入学の推進も望まれる。

労働市場への再参入を阻害している大きな要因である求人の年齢制限については、企業においてもその緩和・解消を図るとともに、行政は、人材の有効活用等の観点から年齢制限の緩和を図ることが望ましい旨の啓発を行うことが重要である。また、勤務時間を重視するニーズに対応した、正社員のフレックスタイム制、短時間勤務制度などの本格的活用の方法を普及していくことも必要である。

さらに、子どもが小さい間は、自宅での仕事を希望する者も少なくないことから、育児期にある者の仕事と家庭の両立を可能とする柔軟な就業形態の一つとして、在宅ワークの健全な発展を図る必要がある。

今後、これらの取組を企業、行政が一体となって行うことにより、働くことを希望する高学歴の女性がその能力を十分に活かせる社会を実現していくことが重要である。