

第10章

女子大学生の就業意識

内定を得た四年生に対するグループ・インタビュー調査をもとに

島 直子

1 はじめに

世界経済フォーラムが発表した「The Global Gender Gap Report 2015」によると、日本のジェンダー・ギャップ指数（GGI）は、145カ国中101位である。そして日本のGGIが低い一因として、経済分野における男女間格差、なかでも女性管理職比率が著しく低いことが注目されている。

周知の通り、2005年に策定された第2次男女共同参画基本計画では「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になる」ことが目標として明記され、女性管理職の登用促進は重要な政策課題の一つとなっている。政府目標を受けて、企業の側も女性活躍推進のための取組みを進めてきた。にもかかわらず、経済分野における政策・方針決定過程への女性の参画は、十分に進んでいないのである。

従来、女性労働者の活躍を阻む最大の要因は、出産・育児による「就業の中断」にあるとされていた。そこで両立支援制度の整備が課題となり、出産・育児を経ても退職せずすむよう、雇用環境の改善が図られてきた。調査研究の面でも、育児期にあたる30代～40代女性を焦点として、就業継続に必要な要因の検証が試みられている（労働政策研究・研修機構 2012 など）。し

かし近年、単に就業を「継続する」ことのみならず、一人ひとりの女性がその能力を存分に発揮し「意思決定過程に参画する」ことが、掲げられるに至っている。

こうして経済分野における女性の「継続」と「参画」が政策課題となるなか、育児期の30代～40代女性に加えて、新たに「入社直後の20代女性」への関心と期待が高まっている。たとえば、「入社最初の3年間」に「この仕事は自分に向いている」という適職感があることが、その後の職業人生の充実に影響を及ぼすこと（玄田・堀田 2010）、特に女性の場合は、入社最初の3年間に、仕事上の目標となるロールモデルがいることで就業継続が促されることが報告されている（黒澤・原 2010）。

管理職登用の観点からも、女性には出産・育児による制約を受ける前（＝20代後半）に、成長と経験を先取りさせる必要があると提言されている（リクルートワークス研究所 2013）。事実、女性管理職や女性管理職候補を対象とするインタビュー調査から、20代で抜擢され、貴重な訓練の機会を得ることで、仕事に対する意欲や能力が高まることが明らかである（永瀬・山谷 2012）。

以上のように、新規学卒者が直面する職場環境や人的資源投資は、その後のキャリア形成に大きく影響する。しかし従来の「初期キャリア期」研究では、1990年代以降に若年者の就労状況が急激に悪化したことを背景として、学卒後も不安定な就労状態にある若者（非正規雇用やフリーターなど）の経済的困窮や職業能力開発上の問題に関心がおかれてきた（小杉 2007、東京大学「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」、お茶の水女子大学「青少年期から成人期への移行についての追跡的研究」など）。これらの研究は学校から職業への移行（＝「就業まで」）を焦点としているため、「就業後」の初期キャリア形成については十分な検証がなされていない。「就業後の初期キャリア形成」については、管見する限り、ケーススタディなどが散見されるにとどまっている。

そこで国立女性教育会館（以下、NWEC）では、初期キャリア形成期の男

女のキャリア意識を高める要因について検証することを目的として、2年計画（平成26年度・27年度）で「若年男女のキャリア形成に関する意識及び支援に関する調査研究」を実施している。平成26年度には、大学・大学院を卒業後、正規職について個人（2,000名程度）を5年間追跡する調査を実施するための準備を行うとともに、若年女性の就業意識について理解を深めるため、就職先が決定している女子大学生を対象とするグループ・インタビュー調査を実施した。

本稿では、このグループ・インタビュー調査データをもとに、近年の女子大学生の「継続と参画」に関する意識について検証することを試みる。具体的には、調査対象者の就業継続志向と管理職志向について検討する。これによって、若年女性の就業意識について理解を深めるとともに、注目されながらも十分な研究がなされていない「初期キャリア形成期」について、今後、どのような研究が求められるのか考察したい。

2 グループ・インタビュー調査の概要

対象者は、就職先が決定している女子大学生（首都圏の四年制大学に所属、計14名）である。所属大学ごとのグループ・インタビュー形式（A大学5名、B大学5名、C大学4名）で、各所属大学において、平成27年1月に実施した。各グループとも、インタビュー時間は2時間程度である。インタビュー内容は対象者全員の了承を得て録音したが、テープ起こし文書を作成し、対象者全員に確認・修正いただいた後、音源は廃棄した。

主なインタビュー項目は、①就職活動の仕方（自己分析、パンフレットやHPによる企業研究、企業主催のセミナーや説明会への参加、大学の就職部・キャリアセンター主催のガイダンスへの参加、OG訪問などをどの程度行ったか）、②内定先企業を就職先として選んだ理由、③今後の就業についての見通しや希望（やってみたい仕事の内容、内定先の企業に勤め続けたいか、管理職をめざしたいか、結婚や出産と仕事の両立など）である。ただし本稿では、先に述べた

とおり、就業継続志向と管理職志向に関する知見について整理する。

3 インタビュー調査から得られた知見

就業継続志向

今回の調査では、結婚・出産後は仕事を辞め、その後は職業につかないという生き方(=専業主婦)を積極的に肯定する者はみられなかった。その主な理由は、以下の3点である。

(1) 家事・育児のみで、充実した生活を送ることの難しさ

- ・「家事は大変だと思うけれど、一日中ずっと何年も、育児や家事だけというのはちょっとつらいかな」(Mさん)
- ・「専業主婦はたぶんやったら病気になってしまうのでは。自分の世界が、ぎゅっと狭くなってしまう気がして」(Bさん)
- ・「社会で人の役に立っているという実感だったり、社会の変化とか、働き続けて会社にいるからこそ感じられることだと思う」(Gさん)

(2) 夫が得た収入を趣味や娯楽に費やすことへの気兼ね

- ・「趣味にお金をかけるとなったら、相手のお金を使うのはちょっと気が引けるから、自分で好きに使いたいお金は自分で稼ぎたい」(Iさん)
- ・「専業主婦は、家事をして午後はお出かけして友達と遊んでというイメージなので、働いている夫に申し訳ないなど。夫のお金で買い物に行ったりするのかと思うので、あまりいいイメージはない」(Lさん)

(3) 経済的依存がもたらす夫婦間格差

- ・「夫の稼ぎで生活するとすると、夫が上の感じになる」(Lさん)
- ・「専業主婦のイメージは、養ってもらっている、自分の方が下に思えてしまうかなという気持ちもある」(Kさん)

ただし「結婚した場合は、家庭を大事にするという選択肢もほしい」(Dさん)、「家事などはなるべく夫や母に任せず、自分の手でこなしたい」(Hさん)など、家庭を優先しながら働きたいという者は多い。「経済的に自立す

ることは一番理想だけれど、難しいかなという感じがある」(Mさん)という指摘もあった。

しかしその一方で、自分の生活費は自分で得たいと強く主張する者もいる。彼女たちの共通点として、経済基盤を持たない人生の不安定さを痛感していることがあげられる。

(1) 両親の離婚

- ・「母は自分の経済基盤がなかったから大変な思いをしたので、1人の人間として食べていくだけのお金を稼ぐスタイルは持っていたほうがいいなと強く思います」(Fさん)
- ・「自分で稼げないと、何かあった時にとんでもないことになるというのをよく知っているので」(Gさん)

(2) 身近な人の経済的困窮

- ・「(小学生の時に住んでいた地域で) お母さんがお父さんからDVを受けているけれど、お金がないから離婚ができないとか、学年が上がるときに借金で差し押さえの赤札を貼られて何人もいなくなってしまったというのを見てきたので、最低限の幸せはお金があれば守れるのかなと思う」(Nさん)

(3) 経済力をもつ自身の母と、専業主婦である友人の母の比較

- ・「(小中高時代の友人の) お母さんは専業主婦という家がたぶんほとんどで、ちょっとうらやましい部分もあるけれど、そういう生活に対する不安みたいな部分も同時に感じていて、そんなのは永遠ではないというか」(Jさん)

ただし今回の調査では、経済的自立を志向する者も含め、内定を得た企業に定年まで勤め続けたいと断言したのは、1名のみであった。5年～15年程度は勤めるつもり、という者が多い。その理由としては、「35(歳)ぐらいになったときに、違った分野に興味がでてきたら、そこを掘り下げていくという意味で転職とかもあるのかな」(Gさん)と漠然と考えている者もあれば、独立・起業を視野に入れて、綿密に計画を立てている者もあった。たとえば

Fさんは、内定先企業に12年～13年勤めて「その会社で学べることは学んだ後、大学院に進学して資格を取得し、独立する予定である。

なお育児と仕事の両立については、難しいと考えている者が多い。しかし一部には、夫と分担したり両親の支援を得たりして働き続けるつもりである、仕事と育児の両立はそれほどハードルが高いものではない、という者もあった。彼女たちの共通点として、自身の両親も共働きであり、母親が働く姿を見て育ったことがあげられる。たとえばFさんは「子どもが生まれたら仕事を減らすとか、そういうイメージはあまりないですね・・・自分の母もまだ働いていますし、身近な人たちがみんな、おばあちゃんもおばも、みんな働いていましたので」という。

管理職志向

今回の調査では、専業主婦という生き方を理想とする者がいないため、就職活動の際に両立支援制度を吟味した者が多い。

- ・「インターネットで女性も働きやすいかどうかを確認しましたし、そういうところに載っていない場合は、説明会に行って聞いてみたり、何らかの情報は得るようにしていました」(Cさん)
- ・「説明会では、両立支援について皆いいことを言うじゃないですか。だから興味がある会社には、説明会が終わった後こっそり女の人の所に行って、本当はどのくらいですかと聞いたりしました」(Eさん)

しかし女性管理職の登用を促す制度や女性管理職比率については、「そういう観点では見ていませんでした」(Lさん)、「管理職になれるかなれないかは、そこまで重視していなかったです」(Nさん)と、ほとんど検討されていない。

前項で示したように、専業主婦という生き方については否定的なイメージが比較的明確に持たれており、ゆえに多くの者が「働きたい」と断言している。しかし「管理職」については、具体的なイメージを描きたいようである。

- ・「内定先の講座で、女性で初めて管理職に就かれた方が来たのですが、自分とは遠すぎて、そこまでイメージが湧かないというのが正直な気持ち」(Eさん)
- ・「会社説明会で、うちは管理職の女性割合が何パーセントで、それを何年までにこうしますみたいなことはよく聞くのですが、そもそも管理職とは何なのかとか、管理職が女性であることによって何がどうなるかみたいな部分について、説明する会社には出会いませんでした。なので、管理職だから何ができるといったイメージはあまりないです」(Jさん)

さらに、「管理職につくこと」は彼女たちが志向する「働き続けること」「家庭を優先すること」と、対立的にとらえられているようである。

- ・「やりがいもあるとは思いますが、女性が管理職となると、家庭との両立が大変になってくると思います」(Kさん)
- ・「管理職は長時間労働だとか、そんなことばかり最近調べているので、プライベートより仕事優先で大変そう」(Cさん)
- ・「管理職となると、忙しい時期に妊娠しないようにするとか、義務が増えるイメージ」(Nさん)
- ・「もし家庭を持っていたりしたら、ちょっと考えてからにしたいと思います。会社によっては、何かを犠牲にしなければいけないかもしれないので」(Eさん)

そこで「管理職をめざしたいか」という質問に対しては、慎重な意見が多い。

- ・「働き続けることになって、自分にその責任が負えて、仕事もちゃんとできて、しばらくやめないという状況になったら考えるかな」(Iさん)
- ・「肩書きとか、上にいくことに価値を見出しているのではなく、そのチームで自分のいるべき位置で働きたいと思っているので、自分が管理職にいてそのチームの力があがるのであれば管理職にいきたいですが、そうでない場合は下でもいい」(Dさん)

ただし重要な点として、管理職につくことを絶対的に拒否する者はなく、勧められたら引き受けてもよい、という意見が大半である。

- ・「言われたら考えてみるという感じだと思います」(Iさん)
- ・「上司から言われたりしたら、頑張ってみますというふう引き受けるのかな」(Hさん)
- ・「何か機会があったり、上司の方が勧めてくださったりした場合は考えるかな」(Gさん)
- ・「上司からやってみないかとか言われたときは、期待してもらっているということなので、挑戦してみたいかなとは思っています」(Lさん)
- ・「そこまで言われたら、これはチャンスだなと思ってやりたいなと思いますね」(Kさん)

・「上司から期待されるとか、能力を買われてというのであれば別に拒否はしないし、うれしいことだなと思って受け入れると思います」(Mさん)
さらに、少数派ではあるが管理職を志向する者もいる。

- ・「私は率先して管理職をやりたいと思っています」(Fさん)
- ・「自分がやりたいことを存分にやると考えたら、上にあがればやれることも広がるし、そういう意味で上にあがりたい」(Aさん)
- ・「ただ隅っこでワクワクしていても自分が楽しいだけで、だれのためにもならないかなと思う。影響力やできる仕事の量が変わってくれば、自分が発信できることも広がると思うのでめざしたい」(Bさん)

4 最後に：追跡調査の意義

女性労働者の活躍を推進するためには、制度や環境など社会条件の整備はもちろんであるが、女性自身が結婚・出産後も就業を継続したいと思うこと、また単なる継続ではなく、リーダーシップを発揮して意思決定の場に参画したいという意識をもつことが重要である。しかし今回のインタビュー調査によると、これから就業しようとする女子大学生の多くは、就業継続を希望し

ているものの家庭優先であり、管理職志向はあまり強くない。

経済分野における女性の「継続と参画」が推進されるためには、彼女たちの高い就業継続志向が入社後も維持される一方、管理職志向については、大幅に向上することが望まれる。しかし、人々の就業意識はどのような要因と関連して変化するのか、またそもそも、人々の就業意識はどの程度変化するものであるかについては、必ずしも十分に検証されていない。

なぜならこれまで日本では、人々の意識について、主に一時点での調査データに基づく分析・解釈が行われてきた。こうした一回限りの調査データでは、たとえばある時点において就業継続志向が低い人が、その後も低いままであるかは不明である。加えて、一時点の調査データでは相関関係が推計されるにすぎないという限界もある。たとえばこれまでの研究によって、「心身に負担のかからない職場」や「ワークライフバランス」を希望している総合職女性は管理職希望が弱く、一方、男女均等処遇を希望している総合職女性は管理職希望が強いことが確認されている。しかしこれらは、均等処遇施策やワークライフバランス施策への要望と、管理職への昇進・昇格意欲の相関関係を推計したものであり、これらの施策によって昇進・昇格意欲が高められるか否かという、因果関係を明らかにしたものではない（安田 2009）。

人々の意識変化を捉える手法として、数回にわたって繰り返された一時点調査データにおける分布が比較されることもある。たとえば1953年から実施されている統計数理研究所「国民性調査」の目的の一つは、日本人のものの見方や考え方とその変化を明らかにしていくこととされている。1973年から実施されているNHK放送文化研究所「日本人の意識」調査の目的も、5年ごとに同じ質問、同じ方法で世論調査を重ねることによって、日本人の生活や社会についての意見の動きをとらえることとされている。しかしこれらのデータでは、様々な変数の分布の時系列的な変化を検証することは可能だが、厳密に因果関係をつきとめることはできない。

以上のような問題を解決し、意識の変化と変化をもたらす要因（因果関係）について精緻に検証するためには、同一人物を複数時点で追跡するパネル調

査を実施し、個人レベルの変化を適切に捉えることが求められる。そこで第1節で述べたように、NWECでは、平成27年度から5年間にわたって、大学・大学院を卒業後、正規職についた個人（2,000名程度）を追跡するパネル調査を実施することとなった。

今回のインタビュー調査では、家庭を優先しながら働きたいという者が多く、管理職志向は低かった。しかし一部には、経済的自立を志向し、管理職をめざしたいと断言する者もいる。つまり大学四年生の時点で、すでに就業意識に差がみられた。そこで新入社員約2,000名を5年間追跡するパネル調査が実施されたならば、5年間を通じて就業継続志向や管理職志向が低い者、高い者、低かったが高まった者、高かったが低下した者、といったグループが抽出されうる。その結果、高い就業継続志向や管理職志向をもって入社した女性の意欲を低下させる要因、もしくは、当初は低かった就業継続志向や管理職志向を高める要因といった、因果関係の分析が可能になるだろう。

さらにこのたびのインタビュー調査対象者には、平成30年度までの5年間、引き続きインタビュー調査に協力いただく予定である。今回のインタビュー調査では、女子大学生の就業意識に差をもたらす要因として、家庭生活をはじめこれまでの生活のなかで得られた経験、特に母親という身近な存在が影響力をもつことが示唆された。しかし今後の追跡インタビュー調査によって、日々の業務を通じて、家庭環境をしのぐほどの影響力をもつ出来事や人物に出会ったり、就業前に得た経験や出来事に対する解釈・評価が変化したりする可能性など、量的な追跡調査ではとらえがたい、より深層に迫るデータを得ることができるだろう。特に管理職志向については、現時点では「具体的にイメージできない」と語る彼女たちが、管理職として働く女性を目の当たりにして、どのような認識を持つに至るかが注目される。

今後、量的および質的な追跡調査という貴重なデータを蓄積することで、注目が高まっている初期キャリア形成期の就業意識の変化と、変化をもたらす要因について分析を深めていきたい。

参考文献

- 玄田有史・堀田聡子 2010 「“最初の三年”は何故大切なのか」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと：能力開発と人材活用』ミネルヴァ書房、33 - 57
- 小杉礼子編著 2007 『大学生の就職とキャリア』勁草書房
- 黒澤昌子・原ひろみ 2010 「女性の就業継続と職場環境：学卒後三年間の仕事経験」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと：能力開発と人材活用』ミネルヴァ書房、101 - 145
- 永瀬伸子・山谷真名 2012 「民間大企業の女性管理職のキャリア形成：雇用慣行と家庭内分担」『キャリアデザイン研究』No.8、95 - 105
- 中澤渉 2007 『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』No.3 「性別役割分業意識の日英比較と変動要因：British Household Panel Surveyを用いて」
- リクルートワークス研究所 2013 『提案：女性リーダーをめぐる日本企業の宿題』労働政策研究・研修機構 2012 『出産・育児と就業継続』（労働政策研究報告書 No.150)
- 谷口真美 2001 「女性にとっての日本型経営：経営システムの進化と女性管理者登用」佐野陽子・嶋根政充・志野澄人編著『ジェンダー・マネジメント：21世紀型男女共創企業に向けて』東洋経済新報社、53 - 91
- 安田宏樹 2009 「総合職女性の管理職希望に関する実証分析：均等法以後入社者の総合職に着目して」『経済分析』181、23 - 45

インタビュー調査にご協力いただいた女子大学生の皆様と、対象者を紹介された「平成26年度 若年男女のキャリア形成支援に関する意識及び支援に関する調査研究」検討委員会委員の皆様へ感謝します。

(しま・なおこ 国立女性教育会館研究国際室研究員)