

岡崎女子短期大学卒業生のキャリアパターンと就業環境

— 経営実務科卒業生への調査から —

笹 瀬 佐代子

岡崎女子短期大学研究紀要45号 抜粋

平成24年 3 月25日

岡崎女子短期大学卒業生のキャリアパターンと就業環境

— 経営実務科卒業生への調査から —

笹 瀬 佐代子*

要 旨

本調査は、本学経営実務科の1期生から21期生まで約5年毎の卒業生に対し、卒業後の職業の経歴と就業環境を中心にアンケートを実施したものである。

調査結果で特に顕著であったのは、1期生と5期生以降の就業パターンの違いである。1期生は初職に就いたときの就業意識は高いものの、実際に「同一企業での継続就業」は1人であり、意識上「初職を退職後就職しない時期があってから再就職」は少ないが、実際には11人と多数である。5期生は初職での意識は「同一企業での継続就業」が多く、実際もそのとおりである。個別の動向を追跡する必要があるが、初職の継続・非継続の理由を見る限り、継続就業するには本人の意志と環境が重要である。就業継続する意志があれば、そのような環境を選ぶことが可能である。

Abstract

This report discusses the results of survey conducted students who graduated from Okazaki Women's Junior College Business Department. The purpose of the survey was to ascertain that the kind of occupation and careers graduates have.

The results of the research show that there is the largest difference between the 1st and 5th students. The 1st students and the 5th students were highly motivated at first. But 1st students only one graduate stayed in the initial occupation. The 5th students were actually stayed in the initial occupation.

I. はじめに

本学経営実務科は、1986年（昭和61年）に開設されて以来、主として三河地域の企業への人材育成に多大なる貢献をしてきた。しかし、二十数年を経た現在、高学歴化も進み、人材育成のありかたは曲がり角に来ていると考えられる。

そこで、1期生から21期生までの約5年毎の卒業生のキャリアパターンを把握し、働きやすい就業環境の要因を探るとともに、在学生へのキャリアデザイン指導に活かすことを目的とする。

II. 日本女性のキャリアパターンと就業環境

日本女性の働き方は、海外と比較して子育て時代の30歳代は労働しない時期にあたり、労働力率ではM字型を描く特徴がある。平成22年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～29歳」（77.1%）と「45～49歳」（75.8%）を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いている。欧米のように台形ではなく、いまだにM字型カーブでは

あるが、10年前に比べて多くの年齢階級で労働力率は上昇し、M字型の底の値も66.2%と過去最高になっている。

子育て時代の労働は、既婚か未婚かの配偶者関係にも左右される。配偶関係別の平成22年の労働力をみると、未婚者63.4%、有配偶者49.2%、死別・離別者は29.5%である。年齢階級別と合わせると、「25～29歳」「30～34歳」での有配偶者の労働力率が10年前に比べ約10%上昇している。特に平成17年から平成22年までの5年間の上昇は有配偶者によるところが大きい。1997年には、共働き世帯が専業主婦世帯の数を上回っている。

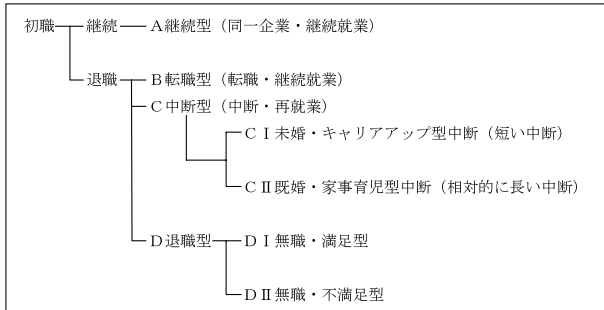
これらから、女性のライフコースは「戦後家族モデル」である「専業主婦型」から脱却しつつあり、多様化の傾向があるとみられる。しかし、多様化しても再就職する場合には、パートなど非正社員雇用が中心とみられる。

女性のライフコースと女子学生の職業観については、多くの研究がなされている。東京女性財団の研

* 岡崎女子短期大学経営実務科

究では、大卒女性のキャリアパターンを、「A継続型」「B転職型」「C中断型」「D退職型」の4つに分け、さらに細かく分岐パターンを示している（図表1）。

図表1 大卒女性のキャリアパターンの分岐



(出典:「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」財団法人東京女性財団 1999年p 121)

ライフコースの分岐点は3段階ある。第1の分岐点は初職の継続・退職である。初職を継続するか退職するかは、企業・職場要因と初職就職時の就業意識の2つの要因があるといわれる。同一企業での継続就業である「A継続型」は、仕事内容と職場環境が充実しており、なおかつ初職就職時に継続意志があるからこそそのような職場を選択したとも考えられている。

第2の分岐点は、初職退職時の就業の継続または中断退職である。この場合は初職を退職後、転職して就業継続する場合（「B転職型」）と、初職を退職後就業しない時期があつてから再就職する「C中断型」と退職したままの「D退職型」に分かれる。分岐の要因は、経済的事情と結婚・出産の2つがあり、「B転職型」は経済的事情、「C中断型」と「D退職型」は結婚・出産が主たる要因とされている。

第3の分岐点は、結婚・出産要因と就業意識である。継続就業組（「A継続型」＋「B転職組」）と中断・退職組（「C中断」＋「D退職組」）を分析すると、結婚・出産に際し就業意識が継続か中断・退職かが大きな要因であることが確認されている。

この就業意識は、初職就職時にはおおよそ決まっており、出身大学の類型と専門分野が関係しているとみられている。四大生は「A継続型」志望であり、短大生は「C中断型」「D退職型」が多い。笹瀬(2007)の研究では在校生の希望が「A継続型」「C中断型」がほぼ拮抗していた。

これらの実態と職業・キャリア意識を中馬(1997)らが調査を行いまとめている。女性の職業キャリア形成過程では、個人の持つ「職業観」が、結婚・出産によっても仕事を継続したい仕事志向ほど、現実

の選択でも仕事を継続する確立が高いと考えられる。さらに結婚退職して仕事を持っていない女性の半数近くが学校卒業時に「結婚退職」を希望していたとされている。このことから、学校卒業時には「職業観」が既に形成されており、将来をもある程度決定されていると考えられる。

卒業時の傾向がどの程度影響しているのか、またどの時点で影響を受けるのか、時間的変化を見るため、経営実務科1期生、5期生、10期生、15期生、21期生に調査を行った。本稿は卒業生の職業の現状と就業継続、退職理由について主として記す。

Ⅲ. 調査の概要

1. 目的 卒業生の職業状況を知る。
2. 対象 岡崎女子短期大学経営実務科卒業生
 - 1期生（昭和63年3月卒業） 92名
 - 5期生（平成5年3月卒業） 131名
 - 10期生（平成10年3月卒業） 140名
 - 15期生（平成15年3月卒業） 54名
 - 21期生（平成21年3月卒業） 71名
 - 計 488名
3. 調査期間 平成22年3月～4月
4. 調査方法 アンケート郵送留置調査
5. 回答者数 1期生20名、5期生26名
10期生25名、15期生8名
21期生17名、計96名
(回収率20%)
6. 調査内容 調査内容は、東京女性財団(1999)の調査項目を参考にして作成した。主な内容は、①初職・現職、②就業継続・退職理由、③女性の職業と生活設計、④就業継続の条件、⑤在学中と卒業後に取得した資格である。本稿では①初職・現職と②就業継続・退職理由について取り上げる。

Ⅳ. 調査結果

1. 回答者概要

回答者の概要を期別年齢別に図表2にまとめた。15期生は27歳で回答者の半数が結婚をしており、2人は子どももいる。21期生は、全員が21歳で結婚

図表2 回答者の概要

	年齢	回答者人数	未婚	既婚	離死別	無回答	子あり	子なし
1期生	42	20	2	17	0	1	18	2
5期生	37	26	2	22	2	0	20	6
10期生	32	25	6	19	0	0	17	8
15期生	27	8	4	4	0	0	2	6
21期生	21	17	17	0	0	0	0	17

していない。

次に卒業時は正社員として就職したか、初職の業種・職種について確認した。卒業時には、回答者のほぼ全員が正社員で就職していて、業種は製造業と金融業に集中している（図表3）。また、職種では一般事務が多数である（図表4）。1期生、2期生で「OA機器操作」という職種があったが、現在ではない。これはOA機器操作がまだ特殊な時代であり、パソコンが普及している現在では必要がなくなったものと考えられる。

図表3 初職の業種

年齢	卒業時正社員として就職	初職の業種													
		建設	製造	電気・ガス・水道	卸小売	金融	運輸・通信	ホテル・旅行	広告	医療・社会福祉	教育・研究(民間)	公務公営	その他		
1期生	42	20	3	8	0	0	6	0	0	0	0	0	0	1	2
5期生	37	25	0	12	0	2	6	1	0	0	0	1	2	2	1
10期生	32	25	1	10	1	2	7	0	1	0	2	0	0	0	1
15期生	27	8	1	2	0	0	3	0	0	1	0	0	1	0	0
21期生	21	17	1	6	0	2	6	0	0	1	0	0	0	0	0

図表4 初職の職種

年齢	卒業時正社員として就職	初職の職種								
		一般事務	販売	営業	サービス	秘書	企画	OA	その他	
1期生	42	20	15	0	2	0	0	1	2	0
5期生	37	25	18	0	1	0	1	0	2	2
10期生	32	25	20	1	1	0	0	0	0	3
15期生	27	8	5	0	0	1	0	1	0	1
21期生	21	17	11	0	2	1	0	0	0	3

初職に就いた時の働き方（就業意識）についても聞いた（図表5）。最近の学生の動向では、「A継続型」と「C中断型」が拮抗していたが、1期、5期ではどのタイプにも当てはまらない「考えていない」タイプが多かった。これは日本経済が好景気だったころの名残りであることと推察される。近年では就職状況が厳しいこと、就職にあたって自己分析を行う指導があること、「キャリアデザイン」という言葉で生き方を考えざるをえないことから「考えていない」タイプは減少していると考えられる。

図表5 初職に就いたときの就業意識

年齢	卒業時正社員として就職	就業意識							
		継続	結婚退職	出産退職	中断	出産せず	結婚せず	考えず	
1期生	42	20	6	6	0	1	0	0	7
5期生	37	25	7	3	4	2	0	0	6
10期生	32	25	6	6	6	2	0	1	4
15期生	27	8	5	0	3	0	0	0	0
21期生	21	17	4	5	3	3	0	1	1

初職の就業形態と現在の職業状況を確認すると、初職にそのまま継続勤務している「A継続型」は、1期生1人（5%）、5期生7人（28%）である（図表6）。1期生は初職を退職している既婚で家事育児に専念しパートで再就職した「C-II中断パート型」が、5期生では「D退職型」がそれぞれ11人（55%）、10人（40%）と多数を占めている。1期生が社会に出たころは、男女雇用機会均等法が施行されていたはずであるが、実態は異なるようである。

図表6 初職の就業形態と現在の職業状況

年齢	回答者人数	卒業時正社員として就職	現在の職業状況						
			A継続型	B転職継続	C-1中断正社員	C-2中断パート	D退職	E未就職	
1期生	42	20	20	1	4	0	11	4	0
5期生	37	26	25	7	3	1	3	10	1
10期生	32	25	25	8	5	1	3	8	0
15期生	27	8	8	6	2	0	0	0	0
21期生	21	17	17	16	1	0	0	0	0

初職を継続勤務している「A継続型」に続けられる理由を複数回答でみる（図表7）。子育て世代の5期生、10期生は、「退職すれば正社員は難しい」ことを第1に挙げている。これは女性が正社員という立場を失うと、次職はほとんど正社員になれない構造を職場で実感しているものと考えられる。「育児」などの制度があり、「両立が可能」な状態であれば継続できる可能性は高い。「通勤が便利」も見逃せない条件である。

図表7 「A継続型」就業の理由

理由	1期生(1)	5期生(7)	10期生(8)	15期生(6)	21期生(16)
1)もと継続希望	0	2	0	1	3
2)自立	0	1	1	3	4
3)未婚、こどもなし	1	2	5	2	6
4)やりがいのある仕事	0	1	2	0	2
5)短大で学んだことを活かせる	0	0	0	0	1
6)男女平等意識	0	1	0	0	2
7)職場の同僚や上司の協力と理解	0	1	2	1	4
8)両立可能	0	4	1	1	1
9)給料が高く、労働条件がよい	0	1	1	1	3
10)人間関係良好	1	3	3	2	7
11)通勤便利	1	2	4	2	4
12)転居を伴う転動がない	0	1	0	1	1
13)賞与制度あり	0	3	2	2	1
14)ロールモデルあり	0	1	3	2	2
15)転職しても現職以上に賃金・労働条件はよくなる	0	3	1	4	4
16)退職すれば正社員は難しい	0	8	4	1	5
17)経済的	0	1	2	1	6
18)夫家族の協力	0	2	0	1	0
19)親世代と同層	0	1	1	0	0
20)地域に保育所あり	0	1	0	0	0
21)地域の介護施設あり	0	0	1	0	1
22)親の介護の負担がなかった	0	0	1	0	1
23)その他	0	0	0	0	1

さらに、初職退職理由を確認する（図表8）。1期生では「もともと結婚時に退職希望」「制度不備」「ロールモデル不足」が主たる理由として挙げられている。また「結婚退職」の慣例があり、育児休暇など様々な制度が整っていない時期であると推察される。

5期生では、「もともと出産時に退職希望」「長時間労働」「やりがいなし」などの理由に変わって

図表8 初職退職理由

	1期生	5期生	10期生	15期生	21期生
1)給料が安い	0	1	0	0	0
2)長時間労働	1	3	3	0	1
3)通勤不便	1	1	1	0	0
4)制度不備	6	1	1	0	0
5)ロールモデル不足	4	2	1	0	0
6)男女不平等	0	1	3	0	0
7)やりがいなし	2	3	3	0	0
8)将来性なし	2	1	1	0	0
9)人間関係悪し	2	1	3	1	0
10)もともと結婚時に退職希望	7	1	2	0	0
11)もともと出産時に退職希望	1	3	5	0	0
12)家族の協力がない	1	2	1	0	0
13)親の介護	1	0	0	0	0
14)地域に保育所なし	1	0	0	0	0
15)良い転職先	0	1	2	0	0
16)夫の転勤	1	0	2	1	0
17)健康上の理由	2	3	0	0	0
18)その他	1	4	0	0	0

る。10期生では「もともと出産時に退職希望」が第一理由で、1期生から10期生の間に「結婚退職」から「出産退職」へと意識が変化していった。

以上から女性が結婚・出産を経て継続就業をするためには、本人が就業継続する意志と環境が重要である。就業継続する意志があれば、そのような環境を選ぶということにもなる。

V. まとめ

本調査は、本学経営実務科の1期生から21期生まで約5年毎の卒業生に対し、卒業後の職業の経歴と就業環境を中心にアンケートを実施したものである。

調査結果で特に顕著であったのは、1期生と5期生以降の就業パターンの違いである。1期生は初職に就いたときの就業意識は高いものの、実際に「A継続型」は1人であり、意識上「C中断型」は少ないが、実際には11人と多数である。5期生は初職での意識は「A継続」が多く、実際もそのとおりである。個別の動向を追跡する必要があるが、初職の継続・非継続の理由を見る限り、継続就業するには本人の意志と環境が重要である。就業継続する意志があれば、そのような環境を選ぶことが可能である。初職の業種で多いのが、製造業と金融業であった。製造業は地域性から鑑みて当然と言えるが、今後の

社会情勢では、製造業から他業種へシフトする傾向にあるとみる。金融業は、一つの期で数名就職している時期が多く、特に初職継続勤務者が調査に進んで回答していると思われる。金融業が女性の継続就業に力を入れ、女性が長く働きやすい職場であること、勤務者も誇りを持って従事している結果ではないだろうか。

アンケート調査には、卒業生の「働くこと」への意見が書き込まれていた。在学時から様々な経験をし、成長をして在学生への助言でもある。今後は一人一人のライフヒストリーとして就業パターンをまとめ、学生へ還元したい。

注

この調査は2009年度岡崎女子短期大学課題研究助成を得て行った。

参考文献

- ・21世紀職業財団（2011）『女性労働の分析2010年』
- ・財団法人東京女性財団（1999）『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』
- ・内閣府（2011）『平成23年版男女共同参画白書』
- ・中村扶美子・横山秀世・苅野正美・加藤晴美（2002）「秘書科卒業生の動向調査 — 職業と仕事の経歴を中心に」『プール学院大学研究紀要』42号