

大卒女性のキャリアパターンと就業環境

森ます美 Mori Masumi

木下武男 Kinoshita Takeo

遠藤公嗣 Endo Koshi

1 調査の目的・方法、プロフィール

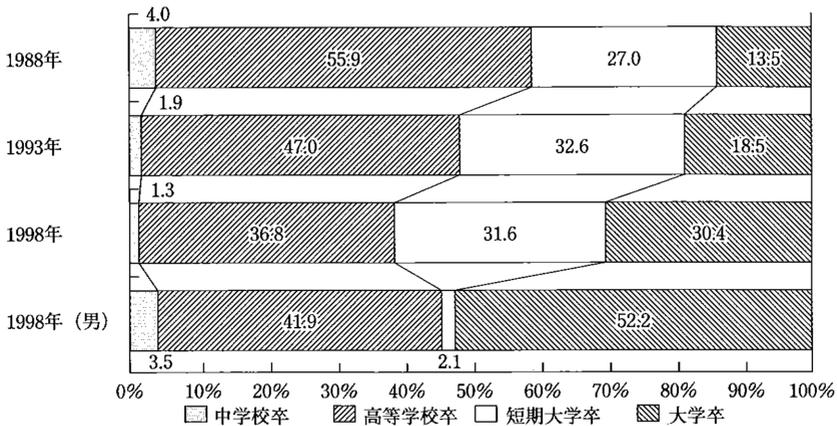
(1) 調査の目的

本稿は、森ます美（主査）、木下武男、遠藤公嗣の3名が委託された調査研究「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」（東京女性財団1998年度委託研究、報告書『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』1999年3月）の一環として実施した質問紙調査「大卒女性の就業継続に関する調査」（1998年11月実施）の結果を分析したものである。大卒女性を調査対象者とした目的は、大卒女性の就業動向の著しい変化に注目したからである。

図-1は学歴別にみた女性新規学卒就職者の割合である。この図から、新規に就職した女性のなかでの大卒者の割合が、1988年から98年のこの10年間に、著しく増大していることがわかる。短大卒を含めた大卒者が、新規就職者のなかの多数派になっている。その割合は、98年には、男性の割合をも上回っている。また、女性のなかで、短大卒の割合も一定の増加がみられるものの、大学卒の比率が急速に増大し、この10年間に、88年の13.5%から98年には30.4%へと、急増している。

このように、新規学卒者に限れば、大卒者が今や多数派になり、この傾向はこれからも持続することが予想される。したがって、この変化は女性労働の分野における新しい現象として注目しなければならないだろう。とくに、大卒女性の就業動向の変化は、学校における平等教育の前進ともあいまって、女性の

図-1 学歴別女性新規学卒就職者の割合



資料出所：文部省「学校基本調査」。

「継続就業」志向を強めているのではないと思われる。実際、調査結果では、卒業して就職した時点で、「結婚や出産にかかわらず働き続けるつもり」という就業継続の意識をもった者の割合は、39.8%を占めていた。また、4年制共学大学では、52.5%に及び、「働き続ける」意識が多数になっている。

この就業意識の変化は、女性が働き続けることを前提にしていなかった、これまでの就業環境との摩擦を生み出すことになるだろう。したがって、就業意識と就業環境との矛盾は、企業の雇用人事政策の変化や、政府・自治体の就業環境の整備につながるに違いない。このような問題意識から大卒女性に焦点をあて、その継続就業の促進要因と阻害要因を解明することを目的に調査を行った。

(2) キャリアパターン分析とプロフィール

女性の就業が阻害され、または促進されることは女性の場合、キャリアパターンの分岐とその選択として表面化する。したがって、逆に、その分岐点において、なぜそのパターンを選択したのか、あるいは選択せざるを得なかったのか、を解明することは、就業継続の要因分析につながることになる。そこで、

大卒女性のキャリアパターンと就業環境

表-1 キャリアパターン別にみた大卒女性の特徴

	平均年齢 (歳)	卒業年次(%)			大学類型(%)			未婚・既婚(子の有無)		
		81年卒	86年卒	91年卒	短期大学	4年制女子大学	4年制共学大学	未婚	既婚・子なし	既婚・子あり
A 継続型	33.7	23.6	31.0	45.4	28.4	38.4	33.2	58.5	17.1	24.4
B 転職型	35.5	36.4	34.6	29.0	21.5	43.0	35.5	44.9	23.4	29.9
C 中断型	35.8	45.9	35.1	18.9	38.7	36.0	25.2	27.0	26.1	45.1
D 退職型	35.2	38.2	37.9	23.9	43.8	34.2	22.1	3.7	14.4	79.1
合計	34.9	32.5	33.1	28.8	32.5	35.1	26.9	30.9	18.4	49.1

出所)『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』東京女性財団発行1999年3月。以下、表2～表9も同様である。

われわれは、「分析の方法」としてキャリアパターン分析を重視した。

つぎに4つのキャリアパターンの定義とプロフィールの特徴を示しておこう(表-1)。「A 継続型」は、「同一企業・継続就業型」を略したものであり、同じ企業に働き続けているキャリアパターンである。大学を卒業した最初の就職先(企業・公務公営)を「初職」と呼ぶが、初職に勤め続けている類型である。平均年齢が最も低く、「未婚」が約6割を占め、91年卒の割合が大きい。平均年齢が若いということは、長く働き続けている女性もいるものの、まだ辞めていない女性がいるということでもある。

「B 転職型」は、「転職・継続就業型」であり、転職はしたが、就業を中断せずに、働き続けているパターンである。「短大卒者」の割合が最も小さく、また未婚者の比率が「A 継続型」に次いで高いという特徴をもっている。

「C 中断型」は、「中断・再就業型」であり、卒業後、就職し、その後「91日以上」働くことを中断したが、現在再就業している類型である。平均年齢が最も高く、「既婚・子あり」の割合も大きい。結婚・子育て中断型であるが、しかし、「未婚」の比率が27%であることも注目しなければならない。

「D 退職型」は「退職・無職型」で、卒業後、就職したが、現在は勤めていないパターンである。「未婚」の比率が最も低い。

(3) 調査対象者

調査対象者は、男女雇用機会均等法の実施年を基準にして、その5年前の

1981年3月と、施行年の86年3月、その5年後の1991年3月に、都内の短期大学、4年制女子大学、4年制共学大学を卒業し、現在、首都圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）に居住する女性2160人とした。アンケートの配布数2160、回収数815、回収率37.7%であった。

2 「A 継続型」女性にみる同一企業・継続就業の要因

「A 継続型」女性とは、大学卒業後就職した初職に現在も続けて就業している「同一企業・継続就業型」の女性である。今回調査では、229名の継続型女性から回答が得られた。平均勤続年数は11.9年であるが、長い者は18年に及んでいる。初職を退職した他のキャリアパターンに比較してA 継続型が同一企業で勤続を重ねてきた要因は大きく2つに分けて把握できる。(1) 初職の良好さと就業意識、(2) 勤続に応じた仕事の変化と相対的に高い処遇の平等感である。

(1) 初職（＝現職）と就業意識

A 継続型女性は229名中223名が正社員・正職員として就職している。初職の特徴は、勤め先業種では、公務公営や民間の教育・研究機関の比率が27.5%と高く（2位のB 転職型では15.8%）、職種では一般事務職が半数を占めるものの、他のキャリアパターンに比べて専門・技術職が3割強と高くなっている。この傾向は、卒業年次が早い者ほど顕著である。一方、民間企業では、他のパターンと同じく製造業や金融・保険・不動産業への就職者が上位を占めるが、企業規模では1000人以上規模の比率が72.3%と抜きん出て高いことである。

就職時の就業意識は、「結婚・出産にかかわらずできるだけ長く働きたい」（48.5%）と当初から長期就業を志向していた女性が4パターンの中なかでも最も高く、C 中断型（31.5%）やD 退職型（28.7%）との差が大きい。

こうした特徴を持つA 継続型女性が、同一企業で働き続けてきた理由は、「転職しても今の会社以上に賃金・労働条件がよくなるとは思えなかった」（50.7%）、「結婚していない、子どもがいないので働き続けて来れた」（47.2%）、「女性も経済的自立が必要」・「一度やめると正社員になることは難しい」

(35.4%)からである。未婚女性では、回答が「結婚していない」、「今の会社以上の条件は望めない」に集中しているのに対し、子どものいる既婚女性では、「もともと結婚・出産しても長く働き続けるつもりだった」(51.8%)、「育児休業など就業継続しやすい制度が整っていた」、「夫の家事・育児協力」、「やりがいのある仕事をしていた」が上位にあがっている。

(2) 仕事の変化と処遇の男女平等感

勤続年数に応じた「仕事の変化」では、A継続型女性の6～7割以上が「判断や企画力、責任を求められる仕事が増えた」、「リーダーシップを要する仕事が増えた」、「担当する仕事の種類・範囲が広がった」、「仕事上の裁量の度合いが高まった」、「専門的知識やより高い技能を必要とする仕事が増えた」と回答している。

他方、「能力を発揮できる仕事に配置されない」、「いつまでもコピー取りなど雑務を担当」、「現在も単純・定型的な仕事を中心」、「男性の補助的な仕事に従事」、「入社当初から同じ仕事」といった傾向は低く、職場のなかで勤続年数に応じた職務の割当てとA継続型女性の活用が進んでいることを示している。しかし、「対外的な仕事が増えた」は約4割に留まり、同じく「昇進・昇格につながる仕事に従事していない」女性も4割おり、伝統的な性別職務分離と昇進・昇格における差別処遇が残存していることを伺わせる。

とはいえ職場における同学歴男女の処遇の平等感は、17項目の処遇についての「合計平等」(平等+ほぼ平等の計)の回答累計では4パターンのなかでA継続型が最も高くなっている。処遇の項目ごとにみると「採用数」と「仕事の配分・割当て」を除くすべての処遇面でA継続型の平等感が最も高い。特に、研修や職務能力の養成、賃金・福利厚生領域で高く、成果目標の付与・仕事の割当てなどがこれに続いている。

反面、平等感が低いのは「管理職への登用」、「昇進・昇格」およびこれらを大きく左右する「人事考課における評価」や「転居を伴う転勤」、「コース・職掌への配置」である。入社以降、昇進したA継続型女性は81年卒で42.6%、86年卒で45.1%、91年卒で20.2%に留まるが、昇進ポストは勤続8年(91年

卒)で「主任」レベル、勤続13年(86年卒)で「主査・係長・課長代理」まであがり、その上の「課長」に昇進するためには勤続18年を要している。特に短期大学卒業者に対しては昇進に対する「ガラスの天井」がより低く設定されている。

以上のように平等な処遇面では改善の余地を残しているものの、相対的に良好な就業環境とA継続型女性自身の高い就業意識が継続就業を促進していることが明らかである。

3 「B 転職型」女性の初職と転職効果

「B 転職型」の女性とは、初職を退職したが、働くことを中断せず、転職して調査時点まで働き続けている女性のことである。調査で回答を寄せた女性のうち、107名の女性がB転職型であった。

B転職型の女性は、その初職と、初職に関連する諸事項に、いくつかの特徴がみられる。

第1に、その初職は、必ずしも良好な職でなかったかもしれない。初職が「正社員・正職員」であった女性の割合は4つのキャリアパターンの中でもっとも少なく、初職の企業規模(官公庁を除く)は4つのキャリアパターンの中でもっとも小さかった。また、卒業後「しばらくして」初職に就いた女性の割合がやや多く、4つのキャリアパターンの中でもっとも高かった。

しかし第2に、初職就職時に考えていた「働き方」では、長く働き続けたいと考えていた女性であった。「結婚・出産したら退職するつもりだった」女性の割合は、4つのキャリアパターンの中でもっとも少なかった。

したがって第3に、早い時期に初職を退職することになった。B転職型で初職を就職1年後(1年以内も含むであろう)に退職した女性の割合は、C中断型とD退職型のそれより、2倍以上大きい。また、B転職型の女性の80%以上が、未婚時に初職を退職した。

さて第4に、初職を退職した理由をみると、B転職型とC中断型の理由は類似するが、D退職型は異なる。B転職型とC中断型の理由の上位3位まではつぎのとおりである。B転職型では、第4位は「よりよい転職先があった」で

あり第3位までの理由と同程度に多いが、C中断型では、第4位の理由は明確でない。

1位：「仕事にやりがいがあった」

2位：「この会社にいても、将来性がないと思った」

3位：「残業や休日出勤が多く、労働時間が長かった」

B転職型の女性にかぎって、卒業した大学類型別に、初職を退職した理由をみよう。その特徴の1つは、「よりよい転職先があった」理由が、短期大学で少なく、4年制女子大学から、4年制共学大学の順に、大きくなることである。逆に、「残業や休日出勤が多く、労働時間が長かった」理由が、短期大学で大きく、4年制女子大学から、4年制共学大学の順に、少なくなる。これに加えて注目すべきは、「仕事にやりがいなかった」「会社が、勤続に応じて、女性を男性と同等に処遇しなかった」「結婚・出産後も継続就業する同学歴女性が少なかった」などの理由が、短期大学卒業者で大きいことである。これらが意味するのは、短期大学卒業者は、初職を良好な職でなかったと感じているものの、「よりよい転職先」もそれほど見つけやすくなかったことではあるまいか。

B転職型の女性は初職を退職しても、転職して現在まで就業を継続している。その理由は、女性が卒業した大学類型別で、かなりの違いがある。短期大学卒業者では、「結婚していない、または子供がいなくて働き続けてこれた」と「生活費のため働き続ける必要があった」の、いわば消極的な2理由が著しく多い。ところが4年制共学大学卒業者では、この2理由は減少し、そのかわりに「経済的な自立が必要で退職しなかった」と「結婚・出産しても働き続けるつもりだった」のいわば積極的な2理由が増加する。

B転職型の女性が現職を見つけた方法は、「新聞・就職情報誌などの求人広告」と「家族・知人・親戚などの紹介」が多い。職業紹介機関（職安と民間とも）の紹介はごく少ない。この傾向は、C中断型の女性が現職を見つけた方法でも同様である。

B転職型の女性は、どのような理由で現職を選んだのか。短期大学卒業者のあげる理由では、「通勤に便利である」「仕事内容が難しくなく、自分でも出来

ると思った」が相対的に多く、「やりがいのある仕事である」「自分の知識・技能・資格を生かせる仕事である」が相対的に少ない。短期大学卒業者のこうした理由は、前述の、初職を退職した理由と対応する。

手取り給与額と労働時間について、初職と現職の間での変化をみよう。手取り給与額については、増加した女性と減少した女性はほぼ同数である。手取り給与額について大学類型別でみると、4年制共学大学を卒業した女性のみ、手取り給与額の増加した女性が減少した女性を上回る。4年制共学大学卒業者では、転職は手取り給与額を増加させる場合が多いのである。

労働時間については、減少した女性が多く、増加した女性は少ない。労働時間については大学類型別の変化はない。

手取り給与額は増加するとともに労働時間は減少した女性、すなわち転職で労働条件がもっとも改善した女性が多いたるは、4年制共学大学卒業者であり、もっとも少ないのは短期大学卒業者である。

4 「C 中断型」女性にみる2つの就業中断キャリア

「C 中断型」の女性とは、初職に就いた後、転職の有無にかかわらず91日以上働くことを中断したが、調査時点では再就業している女性のことである。調査で回答を寄せた女性のうち、111名の女性がC 中断型であった。

C 中断型の女性は、その初職と、初職に関連する諸事項については、4つのキャリアパターンの中でそれほどの特徴はない。しいて指摘すれば、B 転職型ないしD 退職型の女性に近い特徴であるといつてよい。

さて、C 中断型の女性は91日以上の上業中断期間があるが、C 中断型の女性全体では、その期間の平均値は約3.0年であり、中央値は約1.9年であった。この期間は、現在の未婚・既婚（子の有無）別と、卒業した大学類型別によって大きく異なる。

現在の未婚・既婚（子の有無）別でみると、未婚女性の期間は平均値1.4年、中央値0.9年で短いのに対し、既婚で子供のいる女性の期間は平均値4.9年、中央値5.3年となつて、著しく長い。大学類型別でみると、就業中断が短期間である女性の割合という点で、大きな違いがある。すなわち4年制共学大学卒業

者は、その53.6%が期間1年未満であるが、短期大学卒業者は、その20.9%が期間1年未満にすぎない。

つぎに就業中断の理由をみよう。未婚・既婚（子の有無）別で、就業中断の理由に大きな違いがある。なお、卒業した大学類型別では、理由に大きな違いはみられない。

既婚で子供のいる女性の就業中断の理由は、「家事・育児に専念するため」「自分以外に家事・育児を行う者がおらず、仕事との両立は困難だったため」など、女性が家事・育児を負担することに起因する理由が多い。ところが、未婚女性と既婚で子供のいない女性では「仕事に関する知識・技能・資格を修得するため」が多く、さらに未婚女性では「他にやりたいことがあった」が多い。何らかの教育・訓練を受けるために、いわばキャリアアップするために、就業中断したのである。もしそうであるならば、この理由で就業中断したためにC中断型となった女性には、本質的には、B転職型に近い女性が存在するといつてよいであろう。

以上のように、就業中断の期間と理由に、未婚・既婚（子の有無）別で大きな違いがある。これらのことが示唆するのは、C中断型女性の就業中断に2類型があることである。第1は、結婚・出産などを理由とする長期の就業中断である。これは、いわゆるM字型労働力率に表現される就業中断であり、われわれ調査者がC中断型を想定した時の仮説としていた就業中断である。しかし第2は、何らかの教育・訓練を受けるための、いわばキャリアアップのための比較的短期の就業中断である。この就業中断は、われわれ調査者が想定しなかった就業中断である。そして、この就業中断は、卒業した大学類型に深く関係するように思われる。

就業中断による不利益はどのように感じられているのか。C中断型女性の全体では、45%の女性が「特に不利益は受けていない。」C中断型女性のある部分は、いわばキャリアアップのために就業中断する女性であるから、こうした女性には当然の回答であろう。残りの55%の女性は、就業中断に何らかの不利益を感じている。そして、不利益でもっとも多いのが「給与水準や労働条件が低下した」の回答であった。

何が不利益なのかの回答は、現在の未婚・既婚（子の有無）別と、現職の雇用形態別で異なる。未婚女性では「特に不利益は受けていない」が多い。また「給与水準や労働条件が低下した」と「自分の持っていた知識・技能・経験などが古くなり、職探しに生かせなかった」の回答に既婚者が多い。正社員・正職員では「特に不利益は受けていない」の回答が多く、いかにえれば、非正社員・非正職員では、不利益を受けたと感じる女性が多い。これらの回答は納得的であろう。

5 「D退職型」女性が退職・無職化した要因

働き続ける女性の比率が高まっているといっても、やはり、就業を継続できず、退職する女性も多い。調査結果でも、全体の35.3%がD退職型であり、なかでも短期大学卒業者では、44.9%と半数近くが退職している。

それを規定する要因は、おそらく唯一の規定要因ではなく、複合的な要因によるものだと考えられる。すなわち、いくつかの要因がミックスされると、あたかも“化学反応”をおこすようにD退職型を選択するのであろう。そこで、D退職型の特徴を検討することによって、女性が継続就労を断念する要因を探ることにしよう。

まず、第1は、短期大学卒業者の比率が高いということである。D退職型の43.8%を占め、4つのキャリアパターンのなかで最も高く、逆に、4年制共学大学の比率が最も低い(22.1%)。

第2は、初職就職時において、すでに「専業主婦」志向が強かったということである。「結婚退職」(31.6%)と「出産退職」(11.8%)とを合わせると43%を占めている。しかし、これは、短期大学卒業者の割合が大きかったことによるものと一概にはいえない。4年制共学大学でも、「結婚退職」志向の割合は、A継続型の7.9%に対して、D退職型は25.0%である。4年制女子大学でも、その割合は、A継続型は10.2%、D退職型は17.2%である。このように各大学類型を通じて、「結婚退職」志向の割合は、D退職型で高かった。

第3は、かつて働いていた職場における処遇の不平等感が強かったことである。調査では、職場における処遇の各要素について、「平等」「ほぼ平等」「や

大卒女性のキャリアパターンと就業環境

表-2 D退職型「既婚・子あり」女性の親との同居、配偶者の職業、配偶者の平均年収の割合

	親との同居			配偶者の職業		配偶者の平均年収
	自分	配偶者	合計	会社員	公務員	
A 継続型	7.1%	12.5%	19.6%	55.6%	37.0%	778万円
B 転職型	12.5%	9.4%	21.9%	54.8%	25.8%	729万円
C 中断型	10.0%	16.0%	26.0%	67.4%	21.7%	842万円
D 退職型	3.3%	9.3%	12.6%	77.2%	11.6%	885万円

や不平等」「平等でない」のレベルを質問したが、D退職型は、各項目にわたって、平等処遇感が低く、逆に不平等処遇感が高い結果となった。とくに不平等処遇感が、「コース・職掌への配置」や「仕事の配分・割り当て」、「昇進・昇格」、「管理職への登用」の項目で高くなっている。これらは、職場における女性に対する処遇が、働き続けても先が見えない、将来良くなるとは思えない、という意識を生み出したと推測することができる。

第4は、子育て支援の面で頼れる者が少ないということである。働き続ける女性が子育てで、父母を頼りとすることは多い。各キャリアパターンごとに、既婚で子どものある者のうち、自分ないし配偶者の親と同居している者の割合をみた(表-2)。D退職型は、自分の親、配偶者の親、合わせて12.6%である。この比率は、A継続型の19.6%、B転職型の21.9%、C中断型の26.0%と比べて、非常に低い。D退職型女性は、子育てにおける父母の援助が最も期待できないパターンといえる。

また、子育てと関わる要因として配偶者の職業がある。それは、配偶者の職業が「会社員」か「公務員」かである。公務員は、会社員に比べると勤務条件が相対的に民間企業よりも緩やかである。それが、一定の範囲での家族責任の分有につながるのではないかと推測することができる。調査結果は、D退職型の11.6%に対して、C中断型は21.7%、B転職型は25.8%、さらにA継続型は37.0%と大きな違いを示している。

このようにD退職型女性は、父母との同居の割合が小さく、また配偶者に公務員の比率が低いことは、子育てに対する家族の援助が、他のパターンに比

べて弱いことにつながっている。そのことは、女性が結婚・出産の後も働き続けていくことに対してマイナスの要因として作用しているといえるだろう。

第5は、配偶者の年間収入の高さが女性を被扶養にする基盤になっていることである。「既婚・有配偶」女性における配偶者の年間収入を平均値でみると、D退職型女性の配偶者の収入は879万円で、C中断型（803万円）とA継続型（713万円）、B転職型（697万円）に比べるとはるかに高い年収になっている。また、「既婚・子あり」の女性の場合は、表-2のようになり、D退職型は885万円で、4パターンのなかで最高額である。

「既婚」者の世帯収入平均では、「片働き」であるD退職型は、他の「共働き」のパターンに及ばない。しかし、これを、賃金カーブが上昇している年齢である81年3月卒に限ると、D退職型の1031万円は、A継続型の1494万円とB転職型の1215万円と比べるとかなり低くなっているが、C中断型の1038万円とでは遜色のない額になっている。このように、配偶者の年間収入の高さは、D退職型女性にとって、結婚して退職する経済的なファクターとして作用していると思われる。

6 大卒女性のキャリアパターンの分岐と規定要因

今回の調査研究から、大卒女性の初職就職以降のキャリアパターンは、表-3のように分岐していることが明らかになった。4つのキャリアパターンへの分岐を規定した要因は表-4のようである。これらの表に基づきながら各分岐点において大卒女性がなぜそのキャリアパターンを選択したのか、あるいはなぜ選択せざるを得なかったのか、その要因を探ってみたい。

(1) 分岐点1：初職の継続／退職要因

分岐点1において、A継続型が初職就職時の同一企業に継続就業している理由はすでに2節で述べたとおりである。これに対して表-5は、B転職型・C中断型・D退職型が初職を退職した理由を示している。これらの比較から〈初職の継続／退職〉へのキャリアパターンの分岐の大きな要因となっているのは、1つは、就職した企業の将来性や賃金・労働条件の良否、企業が女性に配

表-3 大卒女性のキャリアパターンの分岐

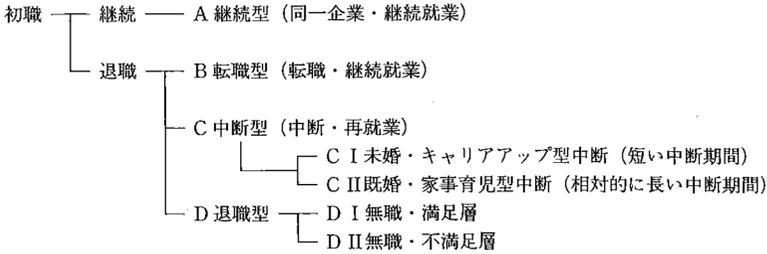


表-4 大卒女性のキャリアパターンの分岐点と規定要因

【キャリアパターンの分岐点】	【規定要因】
(1) 分岐点1：初職の継続／退職 (A 継続型／B 転職型・C 中断型・D 退職型)	[要因1：企業・職場要因] [要因2：初職就職時の就業意識]
(2) 分岐点2：初職退職者の就業の継続／中断・退職 (B 転職型／C 中断型・D 退職型)	[要因2：初職就職時の就業意識] [要因3：経済的事情] [要因4：結婚・出産 (家事・育児)]
(3) 分岐点1と分岐点2の統合 継続就業組／中断・退職組への分岐 (A 継続型+B 転職型／C 中断型+D 退職型)	[要因1：企業・職場要因] [要因2：初職就職時の就業意識] [要因3：経済的事情] [要因4：結婚・出産 (家事・育児)] [要因5：卒業した大学類型] [要因6：大学での専門分野]
(4) 分岐点3：中断・再就業／退職・無職 (C I 未婚・キャリアアップ型中断／C II 既婚・家事育児型中断／D 退職型)	[要因1：企業・職場要因] [要因2：初職就職時の就業意識] [要因4：結婚・出産 (家事・育児)] [要因7：キャリアアップ要求]

分する仕事内容と職場環境である ([要因1：企業・職場要因])。これらの諸条件の違いは、企業規模間格差が賃金・労働条件格差に直結し、公務部門が民間企業に比べ職場としての高い安定性を有している企業社会状況のなかで、「相対的に良好な初職への就職が女性の継続就業を促進する」ことを示してい

表-5 初職を退職した理由

	B 転職型	C 中断型	D 退職型
「仕事にやりがいなかった」	1位(33.6%)	1位(33.3%)	1位(22.8%)
「この会社においても、将来性がないと思った」	2位(32.7%)	2位(30.6%)	
「残業や休日出勤が多く、労働時間が長かった」	3位(30.8%)	3位(24.3%)	4位(18.0%)
「よりよい転職先があった」	4位(29.9%)		
「結婚の時に退職するつもりだった」			2位(20.2%)
「結婚・出産後も継続就業する同学歴女性が少なかった」		4位(14.4%)	3位(18.8%)

る。

2つめは、現実には結婚していない、出産していないという点もさることながら、女性自身の就業継続に対する意思と志向の差異、すなわち「初職就職時の就業意識」([要因2])である。D退職型では、「結婚の時に退職するつもりだった」が第2の理由にあがっている。

(2) 分岐点2：初職退職者の就業の継続/中断・退職の要因

B転職型が初職を退職しても、転職して現在まで就業を継続している理由は、3節で触れたようにA継続型と同じく「結婚していない、または子どもがいない」からであり、「経済的自立が必要」と考え、「結婚・出産しても働き続ける意思」を持っていたことである。合わせてB転職型の場合、「生活費のために働き続ける」という〈経済的事情〉が就業継続の大きな要因([要因3：経済的事情])になっている。

他方、C中断型やD退職型が仕事をやめたのは、反対に「結婚・出産し、家事・育児に専念するため」であり、さらにD退職型に顕著な「もともと出産の時に退職するつもり」という就業意識である。以上から明らかなように、分岐点2では、[要因4：結婚・出産(家事・育児)]および[要因2：初職就職時の就業意識]と[要因3：経済的事情]が影響を及ぼしている。

(3) 分岐点1と分岐点2の統合：継続就業組/中断・退職組への分岐の要因

分岐点1と分岐点2を「継続就業」という視点から統合すると、A継続型とB転職型の〈継続就業組〉と、C中断型とD退職型の〈中断・退職組〉への分

表-6 キャリアパターン別にみた就業意識

	A 継続型	B 転職型	C 中断型	D 退職型
「結婚・出産にかかわらずできるだけ長く働きたい+結婚・出産せず働き続けるつもりだった」	51.1%	45.8%	33.3%	30.9%
「結婚・出産したら退職するつもり+子供の世話が一段落したら再就職するつもりだった」	34.9%	33.6%	48.6%	55.5%
「とくに考えなかった」	13.1%	18.7%	15.3%	13.2%
合 計 (NAを含む)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

岐として捉えられる。

表-6は、キャリアパターン別の初職就職時の就業意識を示している。A継続型とB転職型では、就職時点から「長期就業」志向派が多数であったことが、反対に、C中断型とD退職型では「結婚・出産退職/再就業」志向派が多数であったことが明らかである。特にA継続型とD退職型のコントラストは、初職就職時の就業意識がキャリア分岐の規定要因であることを明瞭に示している。

それでは初職就職時の就業意識の違いはどのように形成されたのであろうか。その契機について我々の調査から得られるのは、出身大学の類型と専門分野である。1節の表-1から得られる「キャリアパターン別卒業した大学類型」と表-7、表-8、表-9からは以下の諸点が明らかとなる。

1つは4年制大学と短期大学という出身大学の類型がキャリアパターン分岐の大きな規定要因となっていること（継続就業組では、4年制大学卒業者が7～8割近くを占め、他方、短期大学卒業者の6割以上が中断・退職組に、4年制共学大学卒業者の52%が継続就業組になっている）、2つめは大学類型によって初職就職時の就業意識に差異が生じていること（短期大学卒業者の66%は「結婚・出産による退職」ないしは子育て後の「再就職」を志向、他方、4年制大学卒業者は5割前後が「長期就業」志向派である）、3つめにキャリアパターンの分岐は大学で学んだ専門分野ともかかわっていることである（中断・退職組で「人文科学+生活科学・家政」への集中度が7割前後と高いのに対し、継続就業組では「社会科学+理工学+教育」出身者が3～4割弱と多い。

表-7 大学類型別キャリアパターン

	継続就業組 A 継続型+B 転職型	中断・退職組 C 中断型+D 退職型	合計 (NA を含む)
短期大学	33.2%	61.1%	100.0%
4年制女子大学	46.9%	46.5%	100.0%
4年制共学大学	52.1%	40.8%	100.0%

表-8 大学類型別の就業意識

	短期大学	4年制女子大学	4年制共学大学
「結婚・出産にかかわらずできるだけ長く働きたい+結婚・出産せず働き続けるつもりだった」	19.6%	49.4%	52.5%
「結婚・出産したら退職するつもり+子供の世話が一段落したら再就職するつもりだった」	66.0%	33.7%	32.8%
「とくに考えなかった」	13.6%	15.7%	13.4%
合計 (NA を含む)	100.0%	100.0%	100.0%

表-9 キャリアパターン別大学の専門分野

	人文科学	社会科学	理工学	生活科学 ・家政	教育	その他	合計 (NA を含む)
A 継続型	40.2%	19.7%	11.4%	17.5%	7.0%	3.5%	100.0%
B 転職型	46.7%	18.7%	6.5%	15.9%	5.6%	6.5%	100.0%
C 中断型	50.5%	14.4%	3.6%	22.5%	3.6%	5.4%	100.0%
D 退職型	42.6%	13.2%	7.4%	26.1%	4.4%	6.3%	100.0%

また大学類型別では〔表省略〕、短期大学卒業者で「人文科学+生活科学・家政」が85.3%にのぼり、4年制共学大学卒業者では「社会科学+理工学」が58%と構成を著しく異にしている。

以上の結果は、キャリアパターンの分岐を規定する諸要因相互の関連を示すキャリアコースの2系列（Ⅰ、Ⅱ）として明示できる。大学類型〔要因5〕は、卒業者の就業意識を介してキャリア分岐のかなり強い規定要因であり、女性が専攻する専門分野〔要因6〕も分岐に一定の影響を及ぼしている。

Ⅰ <短期大学—結婚・出産退職/再就業志向派—C 中断型+D 退職型キャリア>

<4年制大学—長期就業志向派—A 継続型+B 転職型キャリア>

- II <短期大学—人文科学+生活科学・家政専攻—結婚・出産退職/再就業志向派—C
中断型+D退職型キャリア>
<4年制共学大学—社会科学+人文科学+理工学専攻—長期就業志向派—A継続
型+B転職型キャリア>

(4) 分岐点3：中断・再就業/退職・無職の要因

5節で述べたように、第3の分岐点においてD退職型が、[要因1：企業・職場要因] や [要因2：初職就職時の就業意識]，さらに家事・育児をめぐる家庭環境 [要因4] によって無職に転じたのに対し，C中断型は、「自分の能力や資格を仕事で生かしたい」という<キャリアアップ要求> [要因7] から「知識・技能・資格を生かせる仕事」に再就職する「C I未婚・キャリアアップ型」と子育て後再就職する「C II既婚・家事育児型」に分岐することについては4節で指摘したところである。このことは，中断・再就業型キャリアを，[要因4：結婚・出産（家事・育児）] によるM字型就業のみに還元できないことを意味している。

1990年代に入って以降，女性の4年制大学進学率は急上昇し，専攻分野の「人文科学から社会科学・理工系」へのシフトも指摘されている（『平成9年版国民生活白書』107～110頁）。こうした女性の進学傾向は，1節冒頭で述べたように，新規学卒就職者に占める大卒女性の比率を増加させるのみならず，本稿のキャリアパターン別分析結果に照らせば，今後ますます「継続就業型」のキャリアを追求する女性が増えることを示している。大卒女性の就業意識と就業行動の変化に対応して継続就業を可能とする就業環境の整備は，今日，社会的課題であるが，そのためには上述の各分岐点で明らかになった就業促進的要因を強化し，阻害的要因を是正していくことが求められている。

（本稿は，2節・6節を森ます美が，1節・5節を木下武男が，3節・4節を遠藤公嗣が執筆した。）