

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2007～2009

課題番号：19530464

研究課題名（和文）女性のキャリア形成と転職パターン：雇用均等法以後の  
人的資本高度化の現状と課題研究課題名（英文）Women's Career and Job Change: Human Capital Development  
Issues And Challenges after the Equal Employment Legislation

研究代表者

秋吉 美都 (AKIYOSHI MITO)

専修大学・文学部・准教授

研究者番号：40384672

研究成果の概要（和文）：2009年に高学歴女性を対象にした調査（「女性の生活と仕事に関するアンケート」）を実施し、女性のキャリア形成に関わる課題を分析した。短大、4年制大学、または大学院を卒業した女性の職業キャリアと家庭生活に関する1,407件のサンプルを収集し、イベントヒストリ分析などの手法を用いて分析した結果、高学歴女性の初職の離職率が高いこと、待遇に関する不満や意欲喪失を理由とする離職が少なくないことが見いだされた。

研究成果の概要（英文）：We collected survey data in 2009 to investigate the relationship between women's career achievement and significant life events. The population of the survey is women with junior college, university, or graduate school level of education. With a sample of 1,407 respondents, we found that the rate of job termination is high among university-educated women and that job termination due to unsatisfactory working conditions and burnout is not uncommon.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	100,000	30,000	130,000
2008年度	2,900,000	870,000	3,770,000
2009年度	400,000	120,000	520,000
年度			
年度			
総計	3,400,000	1,020,000	4,420,000

研究分野：社会学

科研費の分科・細目：社会学・社会学

キーワード：ジェンダー、教育、労働、格差、人的資本、キャリア

## 1. 研究開始当初の背景

本研究は、日本における女性の人的資本と労働市場参加の関係を理解することを目的としている。日本では1980年代から、雇用均等法が制定され、女性の労働市場参加が拡大してきた。また、四年制大学に進学する女性の割合も年々増加している。

一方で、従来から日本では男女の賃金格差が大きいこと、高学歴女性の労働市場参加率が他国に比べて低いことが知られている。他の産業社会では、女性の学歴と労働市場参加

率の間に正の相関が認められる。つまり学歴の高いグループほど、仕事をする人の割合が高い。一方、日本ではこの正の相関が認められないことが指摘されていた。

女性の学歴と労働市場参加率の無相関は、高度な人的資本が十分に活用されていないことを意味する。経済がサービス化、情報化、グローバル化している今日、人的資本の適切な開発と活用は、生産性の向上や国際競争力の強化のために不可欠である。

労働市場における地位は、生活機会の分布にも様々な影響を及ぼす。例えば、日本では

パソコンの利用が全体的に長い間低調であったが、労働市場における地位とパソコンの利用の間には関係があり、非正規雇用の女性労働者は他の労働者に比べてパソコンを使わない傾向が認められる。労働市場の構造的な問題は、経済的な問題であるだけでなく、社会的包含や社会的公正にかかわる社会的な問題でもある。

従って雇用均等法の導入、女性の高学歴化などの社会変動が、女性の労働市場参加のボタンにどのような影響を与えたかを検討することは学術的観点からも政策的観点からも重要な課題である。また、雇用均等法以後に労働市場に参加した女性のキャリアパス、仕事に対する考え方を正確に把握することも必要である。

女性労働に関する研究は多数あるが、人的資本の高度化を焦点とする研究は多くは無い。また伝統的な階層研究は近年まで男性の職歴の研究が中心であった。研究開始当初は、日本の高学歴女性の労働市場参加、キャリアパス、意識などに関わるデータの収集と分析の必要性が国内外の研究者によって指摘されていた。

## 2. 研究の目的

本研究の大きな目的は、「キャリア女性の就業行動・経路を個人を対象にした調査によって明らかにすること」である。マイクロデータを収集・分析し、「キャリア女性の離職・転職・再就職のタイミング」を説明することが目的である。

本研究は雇用均等法施行以降に就職した短期大学卒業および四年制大学卒業の女性を対象とする。

マイクロデータの分析を通じて、(a)学歴と労働市場参加率の関係は、変化する兆しがあるのだろうか、(b)短大卒女性と四年制大卒女性の間には就業行動や就業継続意欲に差異はあるのか、(c)高学歴女性のキャリア継続にはどのような課題があるのか、などの問題に答え、高学歴女性の就業状況の現状と課題を把握することを目指す。

## 3. 研究の方法

2008年度にインターネットを活用したアンケート調査を実施した。ロジスティック回帰、イベントヒストリなどの標準的な計量分析の技法を用いてデータ分析を行った。

- 対象者：28歳から48歳までの日本人女性、短期大学卒業者または四年制大学・大学院卒業者
- 調査方法：住民基本台帳からランダム・サンプルされたモニターに対するインターネット調査
- 実施日：2009年3月

- 回収率  
本調査：1417/1579 (89.7%)  
追加調査：63/67 (94.0%)  
合計 1480 件のうち、分析可能な有効回答は 1407 件である。

なお、短大と大卒・大学院卒の比率が 1 : 2 となるように抽出し、分析にはウェイトを用いている。

## 4. 研究成果

### (1) ミクロデータの蓄積

調査の結果、高学歴女性の就業、離職、転職に関わる貴重なデータが収集された。データは分析途中であるため公開していないが、今後、分析完了後にデータ預託機関に預託し、二次利用を可能にする。

データセットの主な変数は以下のとおりである。

#### ① 基本属性

年齢、学歴、居住地、世帯収入

#### ② 職歴（最終学校卒業以後、初職から第4職まで）

従業地位、職種、組織規模、労働日数（月）、労働時間（日）、年収、仕事開始年、離職年、入職経路、離職理由

#### ③ 婚姻（初婚から4回目の結婚まで）

婚姻経験有無、現在の婚姻状況、婚姻時・離婚時の年齢

#### ④ 家族

同居している家族の続柄、出産年齢（第4子まで）、配偶者年齢、配偶者学歴、配偶者従業地位、配偶者職種、配偶者組織規模、配偶者労働日数（月）、配偶者労働時間（日）、配偶者年収、家事・育児分担割合

#### ⑤ 配偶者のサポート

配偶者のサポート（傾聴、評価、アドバイス）、結婚満足度

#### ⑥ 消費

外食、惣菜購入の頻度

#### ⑦ 意識・態度

性別役割分業に関する意識、キャリア満足度、生活満足度

(2) 基本属性の分布  
・学歴

	頻度	パーセント
短大	432	30.7
四年制大学	906	64.4
大学院	69	4.9
合計	1,407	100.0

・年齢

	頻度	パーセント
25-29	154	10.95
30-34	458	32.55
35-39	315	22.39
40-44	219	15.57
45-49	261	18.55
合計	1,407	100

・世帯収入

	頻度	パーセント
1. 0	4	0.35
2. -100	6	0.52
3. 100-	12	1.04
4. 200-	47	4.09
5. 300-	103	8.96
6. 400-	99	8.61
7. 500-	124	10.78
8. 600-	108	9.39
9. 700-	122	10.61
10. 800-	91	7.91
11. 900-	97	8.43
12. 1000-1100	81	7.04
13. 1100-1200	45	3.91
14. 1200+	125	10.87
未回答	86	7.48

(3) 就業キャリア

一般には女性の就業が中断するのは結婚あるいは出産を機に、という考え方が強いが、実際には結婚前に離職・転職を経験している者は多い。

表1は未婚者の仕事経験数であるが、すでに20代で半数以上が転職を経験している。

表1・経験した仕事の数 (パーセンテージ)

仕事回数	20代	30代	40代	
0	1	1	0	
1	44	36	24	
2	27	24	22	
3	14	20	25	
4	11	11	12	
5	1	5	9	
6	2	2	8	
N	1407			

次に離職理由(表2)を見ると、確かに結婚・出産をきっかけにした離職は多いが、特に初職において「人間関係」や「よりよい職(があったから)」「意欲喪失」などの主観的理由による離職が目立つ。

表2・離職理由 (パーセンテージ、複数選択)

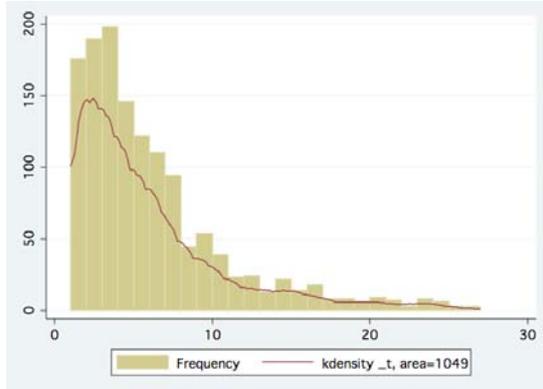
	初職	第2職	第3職	第4職
結婚	27	12	11	7
子ども	12	16	13	10
引越	5	6	6	4
介護	1	1	2	1
その他家族	3	3	4	4
よりよい職	13	14	19	15
人間関係	13	11	9	13
待遇不満	14	12	11	10
意欲喪失	18	13	9	5
会社の都合	3	10	11	14
病気	4	4	4	6
その他	20	21	23	26
N (1407中)	1096	718	369	168

(4) 就業継続と学歴の関係

調査時点では1407人中、991(70%)人が仕事をしており、404人(29%)が過去に仕事をしていない。一度も仕事をしたことがない回答者は12人(1%)であった。調査時点までに初職を継続していた人の数は299人(21%)であった。このうち、35歳以上の人は117人である。一つの企業に就職して、継続的に就業を続ける、いわゆる終身雇用的な働き方をする人は一定割合いるものの、大多数の高学歴女性は離職や転職を経験していることがわかる。

初職の継続期間の分布は図1のようになる。就職後、初年度から5年目の間の離職者離職者合計は837名であり、就業経験のある1395人のうち、60%は初職を入職後6年たたないうちに離職していることがわかる。

図1・初職継続年数の分布



学歴ごとに初職における「生存率」、つまり継続率をKaplan-Meier法で評価すると、図2のようになる。

図2・Kaplan-Meier法による初職継続傾向

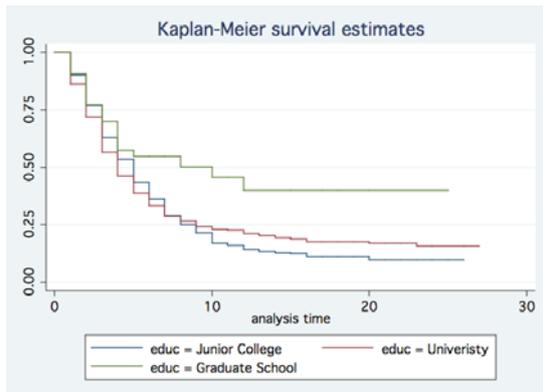


図2の作成に使用したサンプル計1,348のうち、大学院卒は65名と少ないため、大学院卒の値は注意して見る必要があるが、おおむね大学院卒の場合は初職を長期間継続する者の割合が多い。入職者の5割が離職を経験する時期が、短大卒の場合5年目、四大卒の場合4年目であるのに対して、大学院卒の場合は10年目である。

なお、このデータは新規学卒時の就職に限定されたものではない。新卒時には就職せず、新卒後3年後に就職した場合も図2のデータには含まれている。

次に、視点を変えて初職を離職する累積ハザードをNelson-Aalenの評価方法によって確認すると、図3のようになる。

図3によると、大学院卒の場合、入職後5

年目以降累積ハザードの累積が緩やかに進む。要するに大学院卒の場合、初職にとどまる傾向が他の学歴に比べて強いということがいえるだろう。また、短大卒と四大卒の累積ハザードは9年目頃までは類似の傾向が認められるが、10年目以降乖離が見られる。10年目以降、四大卒の累積ハザードの上昇が緩やかになるのに対して、短大卒の場合は上昇が続き、他の学歴グループに比べて離職する人の割合が高いことがうかがわれる。

図3・Nelson-Aalen法による累積ハザード

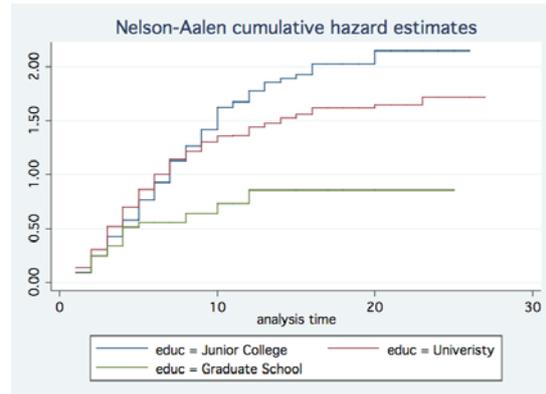


図2および図3は、学歴に起因する離職の機会費用の差異を反映していると解釈することができるだろう。学歴を人的資本の一つのプロキシ変数であると考え、人的資本の高い労働者にとっては、離職することによって生じる損失が、人的資本の低い労働者に比べて大きい。要するに、仕事を辞めた場合の「もったいなさ」の度合いは学歴が高いほど大きいのである。しかし、現実には四大卒女性の多くも、キャリアの初期段階で離職を経験している。

### (5) 仕事と家庭生活の満足度

本研究の特徴として、学歴や就業状況に関する変数の他に、意識や態度に関する変数を含んでいることが挙げられる。データを分析することによって、意識とその他の属性の関連を把握することが可能である。

例えば今回独自に調査した「キャリア満足度」については、一般に転職回数が増えるほど満足度が下がるという傾向が見出された。

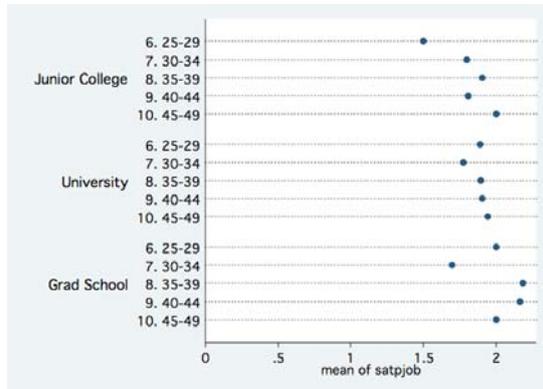
(未婚者を対象にすれば、0~3のスケールで、転職なしで1.7、2回転職すると1.4まで低下する。)

また現在働いている人に対して、仕事満足度、仕事と家庭生活の満足度、給与の満足度、昇進の見込みなど、複数の観点から仕事に関する考え方を尋ねている。

「あなたは現在のお仕事にどのくらい満足されていますか」という質問の回答をみると学歴別、年齢別の回答平均値は図4のように

なる（満足度の高い方が右側になるようリコード）。おおむね学歴の高いグループの方が仕事全般に対する満足度は高い。

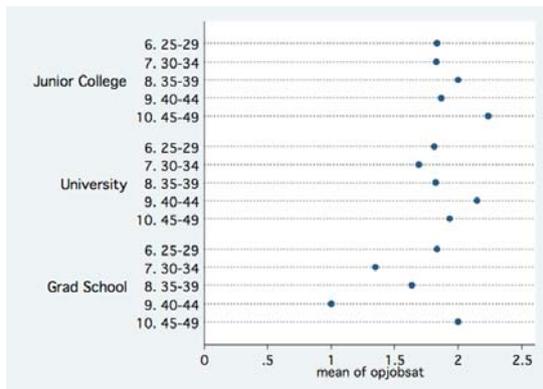
図4・仕事満足度



しかし、「現在の仕事と家庭生活のバランスに満足している」という文章に同意する度合いを尋ねると、図5に示されるように学歴の高い人の方が満足度は低い。

図5・仕事と家庭のバランスの満足度

「仕事そのものにはあまり満足していない



が仕事と家庭のバランスには満足している」あるいは、「仕事そのものには満足しているが仕事と家庭のバランスには満足していない」という状況に学歴の高い女性労働者は直面していることがわかる。

人的資本の高い労働者はこのように複雑なジレンマに直面しているため、多様な理由による離職が高いものと考えられる。特に、出産・育児と必ずしも直結しない理由による離職が多い事実は、高度な人的資本を活用するための施策を考える上で重要な意義を持つ。本研究のデータは、出産・育児サポート政策だけではなく、仕事のやりがいやスキル向上といった、さまざまな機会提供の仕組みを整備することが人的資本活用のために必要であることを示唆している。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計3件)

- ①不破麻紀子・筒井淳也、家事分担に関する不公平感の国際比較研究、家族社会学研究、査読有、22(1):52-63, 2010
- ②Mito Akiyoshi and Hiroshi Ono, “The Diffusion of mobile Internet in Japan.” *The Information Society*, Refereed, 24(5): 292-303, 2010.
- ③Mito Akiyoshi. “Les Japonais en Ligne: Le Prisme des génération et des Class Sociales.” *Hermès*, Not refereed, 55:23-29. 2009.

[学会発表] (計4件)

- ①Yukiko Asai, Mizuochi Masaaki, Junya Tsutsui, Relationship of Couples’ Housework in 17 Countries, Annual Meeting of Population Association of America, 2010. 4. 17
- ②Junya Tsutsui, Changing Agenda in Work and Family in Japan, International Workshop: Work and Family in Korea and Japan, 2010. 3. 18
- ③Junya Tsutsui, Asymmetric Mixture: Determinants of the Attitude toward Inter-marriage in Japan, The 3rd Gendering Asia Network Conference, 2009. 05. 29

- ④Mito Akiyoshi, “Women Are Women Are Women? : The Effects of Tertiary Education on Japanese Women’s Employment Status and Career Aspirations.” American Sociological Association. New York. 2007. 08. 13

[図書] (計1件)

- ①筒井淳也、「結婚についての意識のズレと誤解」、(結婚の壁、勁草書房、佐藤博樹・永井暁子・三輪哲編、2010、第6章)

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

秋吉 美都 (AKIYOSHI MITO)

専修大学・文学部・准教授

研究者番号：40384672

(2)研究分担者

筒井 淳也 (TSUTSUI JUNYA)

立命館大学・産業社会学部・准教授

研究者番号：90321025