

論文の和文要旨	
論文題目	「雇用均等法」以降における四年制大学 女子学生の就職意識に関する研究 ——職業選択・決定意識と実質的就業動向の関連性を中心にして——
氏名	李 尚波

本稿は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」(以降「雇用均等法」と略記する)の施行により、企業内において男女同一扱いが努力義務であることが法的に明記されてから、同法が改正されるまでの全期間(1986年～1996年)における四年制大学女子学生の就職意識と実質的就業動向の関連性を洞察したものである。このテーマを取り上げるのは、以下の二つの理由からである。

一つは本研究の基本的な出発点である。現在の中国は、急激に市場経済社会に転換しつつあり、その結果、女子学生の就職事情も日本の場合同様、新卒女子学生の職業選択・決定意識と実質的就業との間のギャップが、当面する課題となってきた。1989年に大学を卒業した筆者は、日本の雇用均等法一期生と同世代であるが、中国においても新卒女子学生の職業選択・決定意識と実質的就業との間のギャップを身をもって体験した。そこで、この問題で先行する日本の経験から学び、中国の当面する課題に生かそうというのが、本研究の基本的なねらいである。

もう一つの視点は次の通りである。本研究を始めた時点、1992年以前の研究の多くは、総じて明らかな一つの方向性と特色、つまり女子教育は男子のそれと違った目的と効果をもっているということを示唆していた。男性の場合、大卒は所得を含む社会的地位資源を取得することを目的としているのに対して、女性の場合は、高学歴の者ほど、高収入の夫と結婚して家庭に戻るケースが多い(ダグラス＝有沢法則)とされていたのである。確かに、女性は、戦後一貫して、学歴を上昇婚に使う傾向が強かったことは否めない。

ところが、第二次世界大戦後今日までの調査データと諸研究成果を集めつつ、その動向を吟味してみると、多くの大卒女性、とくに雇用均等法以降の女子学生の新卒時点の意識は、必ずしもそうではないという事情が浮かび上がってきた。それを明らかにするために、筆者は、リクルートリサーチの経年調査(この資料は、企業内の男女同一扱いが努力義務と法的に明記された全期間[1986年～1996年]における四年制大学女子学生の就職意識像を鮮明にするに足る素

材を内包している)をはじめとして、大卒女性の新卒時点での就職意識を時系列的に捉える継続的データを可能な限り収集するとともに、必要に応じて自らの観点に基づく調査やインタビューを行った。そして、それらの分析を通じて、四年制大学女子学生の潜在的就職意識と顕在的就職意識の実態と動向を帰納的かつ論理的に洞察しようとした。

そこから得た結論は、少なくとも機会均等法施行後の四大卒女子学生には、長期就業の意識が明確に存在し、しかも彼女たちは総合職を希望し、企業規模より仕事の内容を重視しているということである。つまり、それまで大卒男性の分野であった営業職・販売職にも興味を示すようになってきているのである。この事実を雇用均等法・改正雇用均等法以降の実際の就業動向を重ね合わせてみると、彼女たちの積極的志向をもつ就職意識と実際のこれに対応する就業動向に積極的な相関関係が見られる。このような事実は、これまでほとんど指摘されたことがなく、このことを強調することは、女性労働研究史上において、それなりの意義をもっているものであると言える。

本稿は序章、第一章、第二章、第三章、第四章、終章から構成されている。

第一章は論文全体の導入部として、戦後の女子高等教育と女子学生の就職事情を概観したものである。女子高等教育は1945年の敗戦とともにスタートを切った。男女間の不平等を是正して女子教育を改善しようという意図は、「女子教育刷新要綱」に表れているが、そこでは女子大学の創設と大学における共学制の実施が提起されていた。しかし、その後も、経済発展における人的能力開発に関する教育ポリシーは、暗黙のうちに「マン」(男性)のみを指していたのである。女性が「大卒」という学歴に求める機能が、社会の政治・経済活動における地位達成機能よりも、依然として結婚に重点が置かれているという事実が、女性を「ウーマン・パワー」とみなす視点を欠落させた基本的な要因であったと言える。それは、1960年代の経済成長を経て、70年代のオイル・ショック、さらには80年代の軌道修正による発展期においても変わることはなかった。この章では、それらの事実を、データに拠りながら跡づけた。

第二章は雇用均等法以降の女子学生の就職と高等教育について考察したものである。1986年の雇用均等法施行以降、多くの企業がコース別人事制度を導入し、女性に総合職の門戸を開放した。これにより、男女間のみならず、女-女間の職務分離も目立つようになった。また、その頃から、四大女子学生は自己にふさわしい職業を選ぼうとするようになり、在学中からいろいろな準備を始める傾向も徐々に現れてきた。

第一節・第二節では、これらの変化を資料に基づき具体的に明らかにした上で、第三節では、筆者自身が1997年と2001年に女子栄養大学と相模女子大学の在学学生を対象に行った調査を中心として(考察1、女子学生のケーススタディ)、教育と教育効果の社会還元を巡る女子学生に関する動向を見た。

第三章と第四章は本稿の中心をなす部分であり、女子学生全体の就職の潜在的な意識と顕在的な意識(具体的な就職活動)(1986年～1996年)という二つの側面から、女子学生の職業選択・決定意識の特徴を分析し、それに関する検討と再検討を行ったものである(考察2、女子学生全体に関するスタディ)。

第三章の第一節・第二節は、それぞれ潜在的な就職意識の特徴に関して分析したものである。

1980年代に入り、中堅・中小企業は大卒男性の人手不足等から、営業職・販売職の職種について女子学生にも目を向けるようになった。この2つの節では、このような背景を踏まえながら、女子学生の就業継続志向と総合職志向との定着、企業規模より仕事の内容の重視、就職機会の変化に適合するための営業職・販売職への着目という特徴を読み取り、この三点に絞って、1986年以降の女子学生の潜在的な就職意識に関する検討を行った。

第三節は、女子学生の顕在的な就職意識の特徴に関する分析であり、ここでは「情報収集と行動時期」、「会社訪問までの行動と情報源」、「企業へのアプローチ」、「内定状況」の四点から、それを行った。そして、この顕在的な就職意識についての検討は、第四章第一節で採用市場を概観した後、第四章第二節で行い、その結果企業側が女子学生に対して差別的な人事採用をしていたことを明らかにした。

第四章の第三節・第四節は、1996年以降の新たな動向に基づいて、女子学生の顕在的な意識と潜在的な意識についての検討したものである。そして、四点について、それぞれ次のような結論をえた。

1 就業継続意識と総合職志向をもつ女子学生の職業選択・決定意識と就業実態の動向

今日の経済状況の変化にともなって、企業は少数精鋭体制の強化をはかっており、大卒女性にも即戦力と同時に可及的長期にわたる勤務を求めるようになってきている。そのために裁量労働制やフレックスタイム制などの多様な勤務体制や働き方を用意するようになってきている。

しかし、総合職女性の人数がまだ少ない今日、一般職の採用と活用には大きな変化が見られる。つまり、一般職大卒女性の採用を中止する企業が増えており、その業務内容の付加価値は高められ、総合職女性の仕事内容との間の格差が縮められる傾向が見られる。このように、一般職女性全体の戦略的活用化が図られるにつれて、能力主義評価、専門職化とその活用、中間職的な業務への転換などが一般職の将来的な動向となり、企業内における女性間の階層格差による離職行動の減少につながると予想される。

2 仕事の内容を重視する女子学生とこれに対応する採用者側の処遇

職種別採用は仕事の分野を指定する方式である。この方式では、応募者は入社後どのような仕事に配属されるかが分かり、仕事を対象にして企業選びができる。

学生にとって採用時点で、事前に配属先や仕事内容が明確にイメージできれば、大学時代にマスターしたことをそのまま仕事に活かしやすい。入社後の職種と社内育成プランはキャリア・アップにつながり、転職などにも有利である。さらに下積みの仕事に就かなくても済むというメリットもある。

職種別採用は、企業が意欲を見せる新卒を採用し、それが即戦力化の鍵となる一方、学生にとって、入社後に就く職種や部門の選択となるので、その相乗効果が認められ、新しい採用方式として徐々に定着しつつある。

3 営業・販売職を望む女子学生と採用者側の活用実態

現在、女性を営業・販売職で戦力として活かそうとする企業が増えている。女性が営業・販売職として働く場合、ネックとなるのは転勤と総合職女性に限るという二つのファクターであった。企業側は、転勤に対して、勤務地域の限定や地域限定の総合職を設けるなどの方法を、総合職女性に関して、一般職女性を単なる事務職ではなく、営業としても募集するなどの対応策をとるようになってきた。

4 女子学生の顕在的就職意識(就職行動)の変化と採用者側の適応

新人の採用活動は、企業にとって、多大なコストがかかるものである。しかし、インターネットの登場によって、採用コストの抑制は容易となった。学生も容易に企業から有効な情報が入手できるようになったのである。このように、インターネットにより、企業と学生を含む企業外部の人間との距離は非常に縮められることになった。

女子学生の場合、仕事の内容を重視する傾向が強い。インターンシップ(IS)の登場によって、女子学生本人が企業・社風・仕事内容を見極めることができるようになった。ISは多くの女子学生に、本人のライフ・スタイルとワーク・スタイルに最適の業種・職種および企業を選択する機会と可能性を提供できると言える。

上述のように本稿では、雇用均等法以降における女子学生の就職意識と実質的就業動向との間に積極的な相関関係があることを見出した。そして、その関係はさらに顕著になってきている。この関係が将来どのように展開していくのか注目に値するが、それを持続的に究明することが筆者の今後の研究課題である。