

海外・帰国子女の生涯キャリア発達

—予備報告38：学歴による職業生活意識の差異—

武 田 圭 太

問 題

従来、キャリア発達初期に職業生活の基盤形成のために試行錯誤する若年者の不安や迷いは、克服すべき発達課題と考えられてきた（武田，1993）。就学段階で形成する働く自己像は、仕事の原体験にもとづかない想像の産物だから、それに準拠し将来に向けた進路を選択する行為に不安や迷いはつきものである。

仕事の世界へ移行する前の準備期間は、移行した後、職業歴を形成する基盤とされる学校歴として個人史全体の重要な位置づけになる。青年後期から成人前期にかけて、家族や家庭の環境が、青年のキャリア選択に少なからず影響する。日本では、最近、経済的要因が高校生の進学希望を規定するような傾向がみられ（尾嶋，2002）、親の所得によって子の大学教育機会が制限されているという報告もある（近藤，2005）。

そこで、本稿では、大卒者と高卒者とを比較して、キャリア発達初期の職業生活意識がどのように異なるかを検討する。大卒者については、入社前に想像した仕事や会社の心像と入社後の現実との落差が離職を考えさせる一つの要因であること（武田，2008）や、採用選考の過程では、面接の偶然性が採否に影響すること（武田，2010）が検討された。また、同じ大卒の学歴でも、キャリア形成・発達には男女の違いがあることも論議された（武田，2015）。こうした大卒者のキャリアをより詳しく理

九
八

解するため、高卒者と比較して両者の差異をみてみよう。

本稿で検討する調査資料は、2005（平成17）年に収集された。2006（平成18）年9月1日現在、転職者がいる事業所は全体（ $n=4,632$ ）の71.1%を占め、転職者への調査結果から、自己都合の転職理由としては、会社の将来に不安（30.9%）、仕事内容の不满（29.4%）、賃金を除く労働条件（29.0%）などが報告され（厚生労働省，2006）、雇用環境は芳しくない状況だった。そうした社会経済情勢下にあつて、当時の若年者はどのような職業生活意識をもっていたかについて考えてみたい。

方 法

調査対象 原調査は、東海地域の高等学校を卒業し、就職や進学などの進路選択を経て、調査実施時に就業していた18～39歳の男女285人に対し、構造化された質問紙法で行った。

調査方法 愛知県内の私立大学生を介して、彼らの出身高等学校の卒業生に調査票を郵送し、記入後に返送してもらった。

配布した285票のうち246票を回収したが、無記入や誤記入など、回答が不備だった22票を除いて、224票が有効だった（配布票に対する有効回収率78.60%）。

調査時期 原調査は、2005（平成17）年6～7月に実施した。

分析手続 分析する主な変数は、①現在の勤め先での仕事に関する20項目の意見、②会社の評価制度、③処遇の男女差、④仕事内容の男女差、⑤昇進・昇格の男女差、⑥上司の女性評価、⑦育児休暇の取得希望、⑧配偶者による育児休暇取得の希望、⑨子どもの教育への関心、⑩子どもの大学進学、⑪現在の生活への不安、⑫将来の生活への不安、⑬入社後の睡眠時間、⑭睡眠時間の満足感、⑮仕事や会社の拘束感、⑯家計収入の主観的水準、⑰生活の主観的水準、⑱現在の生活の満足感、⑲人生の満足感、⑳離職の考えである。

現在の勤め先での仕事に関する意見は、仕事内容／給料／労働時間数／評価制度／昇進・昇格制度に満足している、上司／同僚との関係はうまくいっている、仕事に誇りを持っている、仕事に将来性が見込める、仕事は休日が保障される、自分自身の能力を仕事に発揮している、仕事をとおして成長できる、入社前に想像したとおりの／働きやすい職場である、仕事楽しい、得意な仕事がある、仕事が好きである、職場ではいきいきしている、仕事のやりがいがあるの20項目について、「あなたは、今の勤め先での仕事についてどのように思っていますか。次のそれぞれについて、あてはまる番号に1つ○をつけてください」に対し、個別に「1 = あてはまる / 2 = どちらかといえばあてはまる / 3 = どちらかといえばあてはまらない / 4 = あてはまらない / 5 = よくわからない」から選んでもらい、「4 = あてはまる / 3 = どちらかといえばあてはまる / … / 1 = あてはまらない / 0 = よくわからない」と逆転して分析した。なお、他の変数も同様に操作した。

会社の評価制度は、「あなたの会社の評価についての考え方は、年功主義と成果主義のどちらですか」に対し、「1 = 年功主義である / 2 = どちらかといえば年功主義である / … / 4 = 成果主義である / 5 = よくわからない」とした。処遇の男女差は、「あなたは、職場での処遇に男女差を感じますか」、仕事内容の男女差は、「あなたは、仕事内容の男女差を感じますか」、昇進・昇格の男女差は、「あなたは、昇進・昇格の男女差を感じますか」に対し、個別に「1 = 感じる / 2 = どちらかといえば感じる / … / 4 = 感じない / 5 = よくわからない」とした。上司の女性評価は、「あなたは、『女性は仕事ができない』とあなたの上司は思っていると感じますか」に対し、「1 = そう感じる / 2 = どちらかといえばそう感じる / … / 4 = そう感じない / 5 = よくわからない」とした。

育児休暇の取得希望は、「あなたは、育児休暇を取りたいですか」に

対し、「1 = 育児休暇を取りたい / 2 = どちらかといえば育児休暇を取りたい / … / 4 = 育児休暇を取りたくない / 5 = よくわからない」から、また、配偶者による育児休暇取得の希望は、「あなたは、育児休暇を取ることを配偶者に望みますか」に対し、「1 = 望む / 2 = どちらかといえば望む / … / 4 = 望まない / 5 = よくわからない」とした。子どもの教育への関心は、「あなたは、子どもの教育に関心がありますか」に対し、「1 = 関心がある / 2 = どちらかといえば関心がある / … / 4 = 関心がない / 5 = よくわからない」から、子どもの大学進学は、「あなたは、将来、子どもを大学に進学させたいですか」に対し、「1 = 大学に進学させたい / 2 = どちらかといえば大学に進学させたい / … / 4 = 大学に進学させたくない / 5 = よくわからない」とした。

現在の生活への不安は、「あなたは、今の生活に不安がありますか」、将来の生活への不安は、「あなたは、将来の生活に不安がありますか」に対し、それぞれ「1 = 不安がある / 2 = どちらかといえば不安がある / … / 4 = 不安がない / 5 = よくわからない」とした。

入社後の睡眠時間は、およその睡眠時間を時間および分単位で記入してもらい分に換算した。睡眠時間の満足感は、「あなたは、毎日の睡眠時間を満足にとれていますか」に対し、「1 = 満足にとれている / 2 = どちらかといえば満足にとれている / … / 4 = 満足にとれていない / 5 = よくわからない」とした。仕事や会社の拘束感は、「あなたは、仕事や会社に拘束されているように感じますか」に対し、「1 = 拘束されているように感じる / 2 = どちらかといえば拘束されているように感じる / … / 4 = 拘束されているように感じない / 5 = よくわからない」とした。

家計収入の主観的水準は、「家計収入は、どのくらい的水準だと思いますか」、生活の主観的水準は、「今の生活は、どのくらい的水準だと思いますか」に対し、それぞれ「1 = 上位の水準 / 2 = どちらかといえ

ば上位の水準／3＝中位の水準／4＝どちらかといえば下位の水準／5＝下位の水準／6＝よくわからない」とした。

現在の生活の満足感は、「あなたは、今の生活に満足していますか」、人生の満足感は、「あなたは、これまでの人生に満足していますか」に対し、それぞれ「1＝満足している／2＝どちらかといえば満足している／…／4＝満足していない／5＝よくわからない」とした。

離職の考えは、「あなたは、今、離職することを考えていますか」に対し、「1＝離職を考えている／2＝どちらかといえば離職を考えている／…／4＝離職を考えていない／5＝よくわからない」とした。

分析対象の基本属性として、性別は男性114人（50.9%）、女性110人（49.1%）、年齢は18～39歳、平均年齢25.33歳（ $SD=4.32$ ）、出生順位は第一子133人（59.4%）、非第一子91人（40.6%）、婚姻状態は既婚者52人（23.2%）、未婚者172人（76.8%）、最終学歴は高校中退7人（3.1%）、高校卒81人（36.2%）、大学中退5人（3.1%）、短大卒14人（6.3%）、大学卒89人（39.7%）、大学院修了4人（1.8%）、専門学校・専修学校などその他24人（10.7%）、就業状態は常用雇用者129人（57.6%）、臨時雇用者・パート31人（13.8%）、アルバイト・フリーター55人（24.6%）、自営業・家族従業者（農林漁業を含む）6人（2.7%）、その他3人（1.3%）である。また、勤め先の主な業種はサービス業121人（54.0%）、従業員数は10～100人未満86人（38.4%）、平均勤続月数は33.01ヵ月（ $SD=36.59$ ）、所属部門は営業・販売92人（41.1%）、職位は一般職191人（85.3%）である。

本稿では、①高卒者（ $n=81$ ）と大卒者（ $n=89$ ）の職業生活意識の差異を明らかにし、②離職の考えに影響する要因を手がかりに、生涯発達初期のキャリア形成に伴う職業生活の基盤づくりをめぐる若年者の試行錯誤の実情について検討する。

結果と考察

学歴による職業生活意識の差異 職業生活に関する高卒者と大卒者の意識を比較した結果、表1のような有意差がみられた。高卒者は、仕事そのもの、仕事の男女差、会社や仕事の拘束感について肯定しているが、家計収入や生活の主観的水準、人生満足感は大卒者のほうが高い。また、会社の評価は年功主義と考えているのは大卒者のほうで、子どもの将来の学歴形成についても高卒者より大卒者の平均値は高い。

表1 高卒者と大卒者の職業生活意識の差異

	高卒者 (n=81)		大卒者 (n=89)	
	M	SD	M	SD
現在の勤め先の勤続月数	40.72	49.68	27.96	22.32*
仕事能力の発揮	2.43	1.23	2.07	1.22†
仕事楽しい	2.80	1.03	2.47	1.12*
得意な仕事がある	2.89	0.99	2.43	1.28**
会社の評価制度	1.58	1.44	1.94	1.34†
処遇の男女差	1.63	1.26	2.00	1.26†
仕事内容の男女差	1.67	1.23	2.22	1.28**
昇進・昇格の男女差	1.46	1.27	1.89	1.34*
子どもの教育への関心	2.98	1.35	3.43	0.78**
子どもの大学進学	1.60	1.70	2.97	1.47***
会社や仕事の拘束感	1.90	1.28	2.45	1.07**
家計収入の主観的水準	1.96	1.12	2.31	1.22†
生活の主観的水準	2.10	1.10	2.57	1.19**
人生満足感	2.56	1.17	2.89	1.03†

† $p < 0.10$ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

勤続月数が相対的に長く、キャリアを先行形成している高卒者は、仕事については余裕があるのかもしれない。しかし、中核人材としてこれから育成される大卒者には、生活や人生の余裕が感じられる。

学歴と性別の作用 次に、学歴に性別を加え独立変数とし、職業生活意識を従属変数として二元配置分散分析した結果、休日の保障、仕事に見合った給料、育児休暇の取得希望、配偶者による育児休暇の取得希望、入社後の睡眠時間に性別の主効果がみられ、いずれも男性のほうが高得点だった。また、仕事内容の男女差、子どもの大学進学、得意な仕事、生活の主観的水準には学歴の主効果が有意であり、大卒者の得点のほうが高かった。

さらに、現在の勤め先の勤続月数（高卒男性 $n=41$, $M=58.56$, $SD=62.30$; 高卒女性 $n=40$, $M=24.35$, $SD=20.10$; 大卒男性 $n=52$, $M=32.23$, $SD=24.35$; 大卒女性 $n=37$, $M=21.95$, $SD=17.72$, $F(1, 166) = 5.457$, $p<0.05$ ）、仕事や会社の拘束感（高卒男性 $M=2.41$, $SD=1.30$; 高卒女性 $M=1.38$, $SD=1.03$; 大卒男性 $M=2.46$, $SD=1.08$; 大卒女性 $M=2.43$, $SD=1.07$, $F(1, 166) = 8.466$, $p<0.01$ ）、給料の満足感（高卒男性 $M=1.61$, $SD=1.00$; 高卒女性 $M=2.35$, $SD=1.08$; 大卒男性 $M=2.31$, $SD=1.06$; 大卒女性 $M=2.05$, $SD=0.97$, $F(1, 166) = 9.750$, $p<0.01$ ）に有意な交互作用がみられた。

現在の勤め先での勤続月数は、学歴にかかわらず男性に比べて女性のほうが短い。特に高卒女性の勤続月数は短く、原調査は、調査を実施したときに就業している人を対象にしていることから、高卒後に就職した最初の職場を離転職し、その後に非正規雇用され働いている女性が多いと推察される（図1）。

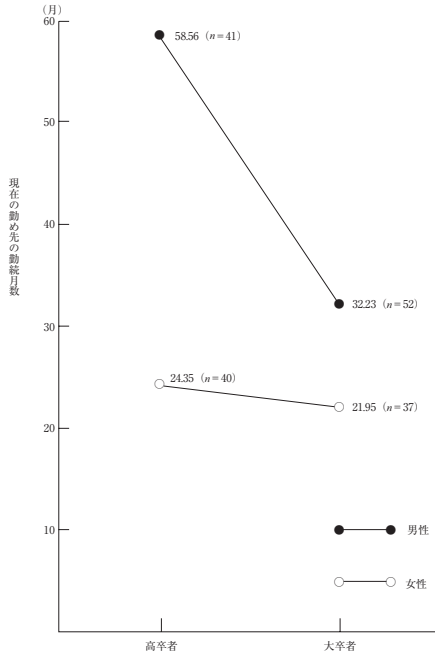


図1 現在の勤め先の勤続月数への学歴と性別の交互作用

それは、仕事や会社の拘束感が低いという高卒女性の認知とも関係していると思われる（図2）。高卒男性や大卒男女は、仕事や会社に拘束されているように感じているのに対して、高卒女性のそのような拘束感は低い。与えられる仕事量や責任の軽重などで、高卒女性は他の3群より負荷が少ないのかもしれない。高卒女性については、あまり長期間の教育訓練を必要としないような技能の要求水準が高くない仕事割り当てられるので、比較的短い就業期間を経た後、早期離職した女性従業員の欠員を補充するため、新しい人的資源として採用するという新卒者雇用の短期循環が成立していると思われる。

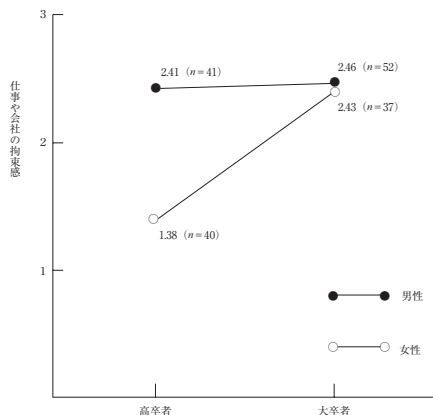


図2 仕事や会社の拘束感への学歴と性別の交互作用

九
一

給料の満足感は、高卒者の場合、男性が低いのに女性は高く、仕事と報酬との正の不公平感を高卒女性は認知しているようである（図3）。一方、大卒男女に給料の満足感の差異はみられない。給料について、大卒男女の満足感は同水準である。それは、キャリア初期では、仕事の負荷が男女であまり違いがないことを示しているのかもしれない。つまり、女性に男性と同じような働きを求めているとも考えられ、そうした画一的な処遇が、例えば、結婚や出産など、とりわけ女性に多くのこと

を考えさせる仕事と家庭との調和の問題をもたらしているといえよう。

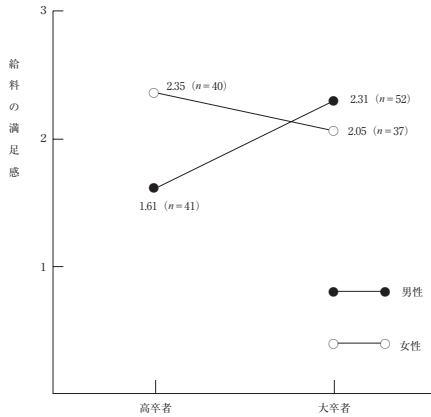


図3 給料の満足感への学歴と性別の交互作用

離職の考えを規定する要因 最後に、離職の考えを基準変数として、ダミー変数化した学歴と性別も含め、すべての変数を相関分析したところ、年齢、給料および評価制度の満足感、上司との関係、仕事の誇り、入社前に想像したとおりの職場、仕事楽しい、働きやすい職場、職場ではいきいきしている、会社の評価制度、処遇の男女差、現在と将来の生活への不安、仕事や会社の拘束感と離職の考えとの各相関がいずれも有意だった。

このうち、仕事楽しい、働きやすい職場、将来の生活への不安は、他のいくつかの変数と高い相関係数値を示したので除外し、残りを独立変数、離職の考えを従属変数として段階的重回帰分析した結果、6つの独立変数によるモデルが得られた(表2)。高年齢ほど離職の考えが薄れること以外に、現在の生活への不安や給料に満足していないことが離職を誘発させるようである。また、会社の評価が年功主義の場合や、職場でいきいきしていると感じられないときも離職を意識する傾向がみられる。そして、離職を促すこれらの要因は、学歴や性別を問わず作用す

るようである。

キャリア発達初期にあたる20～30歳代の職業生活は、一般に、満足できない給料で、生活に不安を覚えながら働いていると要約できるだろう。

表2 離職の考えを従属変数とする段階的重回帰分析 (n=170)

独立変数	β	t	R	R ²	R ² 変化量	F変化量	F
段階1 給料に満足している	-0.236	-3.145**	0.236	0.056	0.056	9.891**	9.891**
段階2 給料に満足している	-0.231	-3.137**	0.313	0.098	0.042	7.839**	9.067***
会社の評価制度	0.206	2.800**					
段階3 給料に満足している	-0.222	-3.068**	0.369	0.136	0.038	7.325**	8.715***
会社の評価制度	0.199	2.750**					
現在の生活への不安	0.196	2.706**					
段階4 給料に満足している	-0.209	-2.925**	0.403	0.163	0.026	5.208*	8.004**
会社の評価制度	0.205	2.873**					
現在の生活への不安	0.183	2.550*					
職場ではいきいきしている	-0.164	-2.282*					
段階5 給料に満足している	-0.191	-2.670**	0.428	0.183	0.021	4.207*	7.369***
会社の評価制度	0.202	2.861**					
現在の生活への不安	0.173	2.432*					
職場ではいきいきしている	-0.151	-2.111*					
年齢	-0.147	-2.051*					
段階6 給料に満足している	-0.177	-2.490*	0.455	0.207	0.023	4.821*	7.087***
会社の評価制度	0.151	2.055*					
現在の生活への不安	0.183	2.597*					
職場ではいきいきしている	-0.136	-1.927†					
年齢	-0.179	-2.477*					
処遇の男女差	0.165	2.196*					

†p<0.10 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

引用文献

- 近藤博之 2005 「親の所得と大学教育機会—関連の強さと変化に関する検証—」『大阪大学教育学年報』, 10, 1-16.
- 厚生労働省 2006 「平成18年転職者実態調査結果の概況」
- 尾嶋史章 2002 「社会階層と進路形成の変容」『教育社会学研究』, 70, 125-142.
- 武田圭太 1993 『生涯キャリア発達—職業生涯の転機と移行の連鎖—』日本労働研究機構
- 武田圭太 2008 「生涯発達初期の選択行動 (5) —入社前の仕事の想像と入社後の現実—」『産業・組織心理学第24回大会発表論文集』, 37-40.
- 武田圭太 2010 『採用と定着—日本企業の選抜・採用の実態と新入社員の職場適応—』白桃書房
- 武田圭太 2015 『かかわりを求める女性心理』ナカニシヤ出版