

変化する大学生の就職意識と企業の採用活動に求められるもの ：ジェンダー・マネジメントの視点から

牛 尾 奈緒美☆

The Classification of Job Perception among University Students and the Importance of Gender in a Company's Employment Strategy for New Graduates

Naomi Ushio

1. 問題意識

企業の採用活動において、人材の多様化を模索する動きがでてきた。少子化・高齢化に伴う労働人口の減少や経済のソフト化の進展により、今まではあまり重要視されてこなかった人材——女性、高齢者、外国人、障害者——を新たな戦力として組織に取り込んでいく必要がでてきている。これまでの日本の経営を支えてきた画一的・同質的人材による滅私奉公は過去のものとなり、これからはバラバラの個性や多様性をもつ人材を多面的尺度から選抜し、自立的な個から生み出される新たな活力を組織に注入していくことが求められる。そして、こうした人材の多様化を促進するうえで、女性の能力活用は有益であり、昨今の女性の高学歴化と男女雇用機会均等法の拡充によって、労働力としての女性の潜在価値は増してきている。

こうした新たな戦力として女性従業員への期待が高まる一方、現実の企業の採用活動を見てみると、それとは異なる状況が展開している。たとえば、平成14年3月に高校および大学卒業予定者の就職内定状況を調査した結果、高卒では男性68.4%、女性58.1%、大卒では男性78.6%、女性73.6%と、相変わらず男女格差は歴然としている¹。また、かつては「現役入学、自宅通学、縁故」の3要素が女子学生の就職活動の決め手としてあげられてきたが²、現在でも、面接試験で女性に対してのみ偏見に満ちた質問が課

☆短期大学専任講師

¹ 厚生労働省「平成14年3月高校新卒者就職内定状況等調査」、厚生労働省・文部科学省「平成13年度大学等卒業予定者就職内定状況等調査」

² 安田（1999）40頁

せられるなど差別の現状は見受けられ³、依然として、女性志願者の相対的採用難が続いているといえる⁴。本来、こうした差別は男女雇用機会均等法の成立、さらには改正均等法の施行によって原則禁止されているはずだが、コース別雇用管理制度の運用実態が物語るように、外見上は純然たる職種別採用の体を成しながら、実質的には性別採用を助長するような状況が温存されるなど、企業内の人事管理における真の意味での男女平等は未だ確立されていない⁵。

このように理屈に反して、企業が女性採用に二の足を踏む実情に対しては、いくつかの理由が考えられる。まず、その一つとして、平均して女性は男性に比べ勤続年数が短く、採用上のリスクを回避するためにも女性は差別して扱ったほうが無難であるという見解がある⁶。つまりは、いつ辞めるともわからない人材に教育訓練や重要な意思決定の権限を与えるのは危険であり、採用段階での不確実性を極力抑さえる意味で女性の採用を控えるという発想に至る。また、家父長的な性別役割分業の見地にたつと、男性は一家の大黒柱として経済的責任が重く押し掛かっており、職務に対して女性以上に意欲的に取り組まざるをえない状況におかれている。まさに、男性の強い就業意欲はマズローの欲求五段階説⁷でいうところの生存レベルでの欲求に根ざすものといえ、ここに、人材選別における男性尊重の論理の正当性が見出される。最近では、終身雇用制が崩れ長期雇用を前提とする人材を少数精鋭に絞り込む現象が多く企業の見られている。そして、そうしたコア人材に対しては、長期的視野での社内育成・教育訓練を基本とする姿勢が企業内に根強く残されている⁸といわれ、その点からも、数年の腰掛けのつもりで就職を考えていると思われるグループ（女性）よりも、本格的に職業生活を考えていると思われるグループ（男性）のなかから、入社への熱意や仕事への意欲に溢れる者を選びすぐっていくことが、人材の戦力化に有益な策となる。これを裏付けるように、企業が就職試験の判定にあたり最も重視する側面は、応募者の「意欲の高さ（エネルギーで行動力があること）」であるといういくつかの調査結果⁹が報告されている。

しかし、こうした男性優先を導く議論に対して、疑問も浮上する。たとえば、意欲の高い人の採用が高い生産性の獲得につながることは大いに頷けるが、果たして、意欲の高さは、女性よりも男性のなかに多く見出されるものなのか。言い換えれば、意欲の高い人を効率的に選抜するためには、まず始めに、性差によって志願者を振り分けることが合理的なのか。また、意欲のなかでも自己実現欲求に基づく意欲の高さを人材に求めたとき、その高低を測る尺度として男女という二分法は本当に意味があるのだら

³ 21世紀職業財団（2001）の調査で、面接時に女性だけが、「結婚や出産後も働き続けるか」と質問されるという差別の実態が多くの女性から寄せられていた。11頁

⁴ 1995年から98年にかけて、企業における男女の均等処遇に関して、その変化を募集・採用・配置・配置転換・教育訓練の5分野で調査を行った結果、募集における均等度は改善傾向にあったのに対し、採用分野での均等度は5分野中最低となり、企業の女性採用は依然として差別的状況のまま推移していることが明らかとなった。（武石（2002））

⁵ 渡辺（1995）165頁

⁶ この考え方は経済学の理論である「統計的差別理論」にもとづいている。「統計的差別理論」については、次章で詳しく取り上げる。

⁷ Maslow(1954)

⁸ 和田（2001）で、企業のコア人材調達のために、大学生の新卒一括採用が主要な役割を担っていることが示されている。また、松江・高橋（2001）では、最近の企業の人事戦略において、「能力主義・業績主義の徹底」とともに「人材育成・教育訓練の強化」が重視されていることが指摘されている。

⁹ 永野・根本・木谷・牛尾（2002）、また、日本労働研究機構（2000）の調査でも、8割以上の企業が「意欲の高さ」を最重要視しているという報告がある。

うか。こういった問題意識が湧き上がる背景として、現代の若者に顕著に見られる価値観や意識の変化があげられる。男女を問わず、学校を卒業しても定職につかないフリーター、正社員として入社しても2,3年で退職してしまう大卒就職者の増加など¹⁰、これまでのジェンダー意識のもとでは到底考えられないような事態が着実に進んできている。若年層を中心にジェンダーフリー化の流れが広がっている今、男性ばかりが長期的視野で職業生活を捉え、高い就業意識をもつとは限らない。女性でも、誰もが結婚や出産までの期限付きで仕事をしようと考えているわけではなく、なかには一生継続けられるような専門的職業人を目指す者もいれば、経営トップへの昇進を目標に掲げる者もいるはずである。むしろ旧来のジェンダー観では説明できない、男女の枠を超えた様々な就業意識、個人個人異なる考え方が存在するのではないだろうか。その点、男女という枠組みで人材を区別してしまうやり方には、かえって多くの優秀な才能を取りこぼす危険性が潜んでいると考えられ、ここにきて、従来のジェンダーバイアスのもとに構築された企業の採用戦略について、改めてその意義や効果を検証する必要性が高まってきたといえる。すなわち、企業は従来型の性別役割分業に準拠した人材活用から脱し、今日的な枠組みでのジェンダー観に対応した新たなジェンダー・マネジメントの構築が求められるようになったのである。

今日、通年採用の導入など、採用方法にも多種多様な試みが成されるようになってきているが、依然として、毎年4月の新卒一括採用が労働力の安定調達に重要な役割を果たしていることに変わりはない¹¹。また、2000年以降、新規学卒就職者のうち大卒者が占める割合が最大となり¹²、今後ますます大卒者を主眼とした対応策に採用戦略上の比重が増してくることが予想されている。以上のことをふまえ、本論文は、大学生を対象に就業意識並びに就職活動に関する実証研究を行い、今日の就職志願者たちの意識や価値観の実態を明らかにすることにより、ジェンダー・マネジメントの視点から新たな採用戦略を模索することを目的とした。これにあたっては、まず、企業の採用活動における暗黙の判断基準である男女別に焦点をあて、性差によって学生の就業意識や就職活動の展開に差異が生じるのか検証する。そして、さらに大学生の就業意識構造をつかむべく、対象者をいくつかの意識タイプに分類し、それぞれについての就業観や就職活動のあり方について分析することとした。

2. 大学生の就業意識や就職活動に関する先行研究

1) 女子大学生の就業意識

まず、近年の特徴として第一にあげられるのは、女子大生全体としては時代を迫うごとに職業意識の高まりが認められるものの、個人レベルでは様々なキャリアパターンを選好する就業意識の多様化・分化傾向が見られる¹³点である。これには女性の就業者が増加した分、様々な価値観をベースとした働き方

¹⁰黒澤・玄田(2001)では、「1990年代における新規学卒者の3年以内に離職する割合が中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割にのぼる」ことを指摘している。

¹¹日本労働研究機構(2000)187頁

¹²平成13年の学校基本調査によれば、男性では平成7年より新規学卒就職者にしめる大卒者の割合が最大となっている。女性では、大学進学率の上昇に伴い大卒者割合が年々上昇し、平成12年にはじめて高卒の割合を上回って最大となり、平成13年にはさらに上昇して全体の38.5%を占めるまでとなった。

¹³神田(2000)によれば女子大生の就業意識は「短期・無職型」と「パートタイム再就職型」グループと「職業継続型」と「フルタイム再就職型」のグループに二分される。前者は最初から役割分業を受け入れているためそれを問題とする意識自体が弱く、職業における平等よりも家庭内の平等のほうに関心の的がある。後者は役割分業から開放されているが、育児専念観は根強く残り、特に「中絶後フルタイム再就職型」には育児役割について強固な性別分化の意識をもっている。

に対する意識の多様化が起こってきていると言える。60年代から90年代以降へと時代が移り変わるにつれ、女子大生の就業意識は全般的により職業中心の価値観へシフトしており、就職後の職業継続意識を尋ねる調査でも調査年次が現代に近づくほど職業継続型に対する支持率が高まってきている¹⁴。こうした背景としては、男女平等の確立を推し進める国際的活動の高まりや時代の趨勢を受け、日本でも男女共同参画社会の実現が声高に唱えられるようになり、社会全体にジェンダーフリー化の波が押し寄せてきたことがあげられる。このジェンダーフリー志向の高まりは、特に若年層に顕著であり、他の年齢層にも影響を与えるかのように全体での支持率も年々上昇を続けている。また、男女別では、圧倒的に女性のほうがジェンダー中立度が高いという傾向も認められる¹⁵。しかしながら、全ての人が旧来のジェンダー意識から開放されたわけではない。当然のことながら、なかには旧態依然とした役割分業が残存し主要な家事・育児は女性の手委ねられたままという家庭も存在しており、各家庭の事情や人それぞれの価値観によって、働き方に対する志向性もこれまで以上にバラエティーに富むようになってきたと考えられる。その意味で、現代は旧来の価値観から新しいジェンダー観へ移り変わる過渡期であると捉えられ、それぞれが新旧とりどりのジェンダー観に照らし合わせて、家庭生活と仕事生活との調和をどう考え、現実としてどのようなキャリア形成のパターンをとっていくのかといった、まさに多様な就業意識が混在する時代であると考えられるのである。

次に、二つ目の特徴としては、女子大生の就業意識と就職後の就業実態との間に明らかな乖離が見られる点があげられる¹⁶。すなわち、前述の通り高学歴女性の多くは高い職業意識をもち¹⁷継続的な就業パターンを志向しているが、現実の生活では、出産などをきっかけに職業を中断し専業主婦となるケースが、他の学歴層と比べて最も多いという矛盾を指す¹⁸。これには、女性労働とジェンダー観との関わりの深さが影響しているものと考えられる。たとえば、日本における女性の労働力率を年齢階級別にみると、M字型カーブ¹⁹を描くことが特徴としてあげられる。M字型カーブとは、伝統的な性別役割分業に基づいて、女性は、家庭責任が重くなる年齢時には就業継続を断念することを意味し、そうした特有の就労スタイルを女性に対し暗黙のうちに強制する社会通念や社会的規範の象徴として捉えることができる。日本では前述のジェンダーフリー志向の高まりにつれ、年々M字型カーブの解消が進んできているが、多くの先進国ではすでに70年代後半以降M字型は消滅し女性も男性と同様の就労パターンへと変化を遂げており、その点から日本の女性労働が世界の趨勢から大きく立ち遅れていることが窺える²⁰。さらに、そ

¹⁴ 神田 (2000) に60年代から90年代以降の女子学生のキャリアパターン意識の変化を記した調査報告がある。p. 68

¹⁵ ジェンダーフリー化の高まりについては、総理府が数年おきに行っている「女性に関する意識調査」や「男女共同参画に関する意識調査」などの世論調査の結果から明らかである。これについて論じた牛尾 (2000)、牛尾 (2001) も参照されたい。

¹⁶ 神田 (2000) 67頁

¹⁷ 21世紀職業財団 (2002) の調査において、仕事と家庭の両立をしている女性就業者に就業継続理由を尋ねたところ、四年制大学・大学院卒の女性については「もともと働きたいつもりだった」、「将来のキャリア形成のため」を理由にあげる割合が高く、他の学歴女性に比べよりキャリア意識が高いことが示されていた。

¹⁸ 小杉 (1995) によれば、高学歴者ほど結婚や出産で退職したのちは職業につかない (無業者) 比率が高く、その理由として高学歴女性は高学歴男性との結婚により生活レベルが高く、働く必要性が少ないことが指摘されている。p. 103

¹⁹ 女性の労働力率を年齢階級別にみると、20～24歳層、45～49歳層を左右のピークとして、30～34歳層をボトムとするM字型カーブを描いている。(厚生労働省 (2002) 2頁)

²⁰ 深澤和子 (2000) 「女性労働と社会政策」木本喜美子・深澤和子編著『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房 52～85頁

れを大学卒の女性に限ってしてみると、年齢階級別労働力率はM字型ならぬ「キリン型曲線」となり²¹、高学歴女性が一時は職業につきながらも結婚や出産を機に退職し、その後は二度と労働市場に舞い戻ることはない現実が如実に現れている。とはいえ、こうした実態とは裏腹に意識面では全く異なる一面をもち、高学歴女性には職業継続型の就業意識をもつ者が多いことも確かである²²。こうして、大学に就学した女性は他の学歴レベルの女性に比べて高い職業意識をもつ反面、現実の就業スタイルでは家庭責任との兼ね合いから就業継続を中断するパターンが多いという矛盾が起こってくるわけだが、この就業中断を導く主要な要因として、女性の育児に対する役割意識のあり方が強い影響をもつことが指摘されている。というのは、女子大生の多くには、性別役割分業における女性役割のなかでも、育児に対する責任を家事などとは異なる次元で捉える傾向が強く、強固なまでの育児役割への固執が出産を機に退職する女性を増加させ、マクロ的現象として「キリン型曲線」を成立させる原因となっていると見られている²³。その点から、高学歴女性の就業パターンの選択において、ジェンダーフリー化の進展に伴う意識変化と、育児をめぐる役割分担意識の強固さとのどちらがより強い影響力をもつのか解明の余地が残されていると考えられる。

次に、3つめの特徴として、女性の就業意識の変移可能性があげられる。大卒女性の増加とそれに伴う就業意識の多様化によって様々なタイプの女性就業者が輩出されるようになったが、その意識自体が学生時代に抱いていたものと実際の職業経験後とで大きく変化する傾向が認められる。入社前には仕事に対する強い思いはなかった者でも何年か仕事の経験をつむことによって、いつしか本格的な職業人生を歩むようになるといったケースも少なからず存在することが指摘されている²⁴。そして、こうした意識変化を引き起こす要因として企業内の処遇や育成のあり方が考えられ、今後は企業内の人事施策と女性の就業継続との関係性の解明が必要となることが示唆されている²⁵。

2) 大学生の就職活動や就職に対する考え方における男女の違いと共通点

ここでは、大学生の就職活動の実態や、彼ら自身の就職活動に対する評価のあり方、さらには就職先に対する考え方を取り上げ、それに関する先行研究をサーベイし、そこでの知見を男女別の観点から整理していく。

まず、男女差が認められる事柄として、就職活動の展開方法や活動中の扱いといった物理的現象があげられる。たとえば、就職活動の開始時期は総じて女性のほうが早いとされ、大学での最終学年の前年度末までにはすでに8割近くの女性が活動に着手しているの対し、男性では7割を若干上回る程度に過ぎないことが指摘されている。また、活動量も（資料請求した企業数、訪問した企業数、企業セミナーの

²¹ 『平成11年版女性労働白書』では、四大卒以上の女性は大学卒業後一度は働くもののすぐに退職してしまうため、年齢階級別労働力の曲線がM字型にもならず、キリンのような形の曲線を描くことになると指摘していた。

²² このことは、原・肥和野（1990）などキャリア形成への意識と学歴との関係を調査した先行研究のなかで報告されている。また、小杉（1995）では、無業者に対する就業意識調査において、比較的高学歴の者のほうが就職希望者の比率が高いことを指摘しており、ここでも大卒女性の就業意識の高さを押し量ることができる。

²³ 神田（2000）によれば、子供が小さいうちは母親が育児に専念すべきであるという「三歳児神話」は女子大生に広く普及しており、職業継続型意識の形成を困難にしている。

²⁴ 室山（1995）

²⁵ 松繁（2001）103頁

参加数、面接試験を受けた企業数) 女性のほうが勝っており、企業における女性採用の実態が男性志願者とは異なる厳しい状況にあり、女性がより一層積極的に活動を展開せざるを得ないことを反映した結果であると推察できる。このことを示すように、内定時期、内定企業数においては、男性のほうがより早く、より多くの内定を手に入れている。また、活動中に出会った男女別取り扱いに関する回答傾向でも男女差が指摘され、面接での質問内容や募集人数の男女差、会社案内を女性には送付しないなどの差別的扱いを女性は受けやすく、それに対して敏感な反応を示す女性も多く見受けられている²⁶。

これに対し、就職活動への評価や就職先に対する考え方といった理念的な事柄については、必ずしも明確な男女差は示されていない。まず、活動に対する評価については、男女ともに似通った評価項目を同じような割合で選択しており、結果として回答傾向に男女差は認められない²⁷。ただし、就職活動の結果に対する満足度という点では、女子の就職難の現状を受け就職できただけでもうれしいという女子学生の心理の表れからか、女性のほうが高くなる傾向にあることが指摘されている²⁸。また、就職先の選択の際に重視する条件については、男女ともに似通った項目を主要な条件としてあげており、大筋で回答傾向に男女差は認められない²⁹。ただし、少数意見としてあげられたいくつかの条件項目については男女間で反応が異なるところもあり、「会社の安定性・将来性」については男性のほうが重視度が高く³⁰、女性は男性に比べて企業の「女性活用の方針」に対し関心が高い点が指摘された。一方、男女とも共通して見られる傾向として、「私生活の重視」や「仕事と家庭の両立」といった事柄を重視すべき条件にあげる者が増えている点も見逃せない³¹。これは、まさに、最近の若年層において最も顕著な意識変化とされる「仕事以外の時間や生活を重視する傾向」の高まりに呼応する結果といえる³²。日本労働研究機構(2000)の調査によれば、この生活重視志向に次いで大きくプラス方向に転じた変化としては、「自分の給与、年収に対する関心」、「自分の雇用保障に対する関心」があげられ、逆にマイナス方向に大きく変化した事柄としては「自社への長期勤続意識」と「昇進意欲」があげられるという。こうした変化の背景には様々な要因が考えられるが、男女ともに現実的な給与の問題や雇用の安定性に対する関心が高まっていることについては、景気低迷の影響から若年層全体に就職後の生活への不安感が増してきているものと考え

²⁶以上の活動に関する男女差についての結果は、21世紀職業財団(2001)調査による。

²⁷日本労働研究機構(1994)並びに21世紀職業財団(2001)で、それぞれ就職先選択の反省点を問う質問が行われており、結果は双方とも「長期的な将来の見通しをもつべきだった」、「自分の適性をもっと考えるべきだった」、「多くの企業情報を収集すべきだった」といった回答項目に多くのポイントが集まった。(11頁と41頁)

²⁸安田(1999)103頁

²⁹21世紀職業財団(2001)の調査によれば、男女別で重視条件に大きな違いはなく、「興味ある業種・職種」、「適性にあった仕事」、「能力向上の可能性」、「会社の安定性・将来性」といった項目に多くのポイントが集まった。

³⁰21世紀職業財団(2001)の調査による。これと同様の結果が日本労働研究機構(1994)の調査でも指摘されていた。他に、若干の違いだが、女性は「社風・職場の雰囲気」、「職場環境」をより重視していることがあげられた。

³¹日本労働研究機構(1994)によれば、就職時に非常に重視したものを問う質問で、「私生活の充実」を回答にあげる率が80年代以降90年代にかけて大きく伸びてきている。(40頁)また、21世紀職業財団(2001)においても、仕事とプライベートとのバランスを就職活動中にどのように考えていたかを問う質問で、「どちらかという仕事中心」と答えた人の割合は「プライベート中心」よりも下回り、就職して半年後にはその差がさらに広がる結果となった。このことは男女共通の傾向であり、全体として若者の意識が「仕事よりプライベート重視」の方向にシフトしつつあることが示された。(15頁)

³²最近の若者の私生活重視傾向に関して、渡辺(2000)によれば、団塊世代の子供たちは、企業戦士として働きながら今では大量解雇の憂き目にあっていく父親たちの姿を見ており、大企業神話の崩壊を感じつつ自らの職業人生にも「好きな仕事で生きる」、「残業やいやなことはしない」、「気の合った仲間だけと付き合う」といった「ゆるやかな個人主義」が信条であるという。そして、「生きがい」「やりがい」など社会的自己実現欲求の充足に動機付けられる「社会的自己実現モデル」に基づく行動スタイルをもつことが指摘されている。(113頁)

られる。さらに、従来のジェンダー観ではあまり重要視されてこなかった女性の経済的自立に対して、最近では、男女の意識差が縮小して女性自身のなかにもそれへの欲求が高まっており、これらが相まって若者全体にそうした意識変化が現れてきていると推測できる。

長期勤続意識の低下も若年層全般に認められる傾向であり、転職志向の高まりと同様に注目される現象である。ただし、就業継続意欲における男女差に注目すると、「定年まで」の雇用では男性のほうが選好度が高く、女性に関しては出産などのライフイベントとの関わりで就業形態を選択する割合が高いことが特徴としてあげられる³³。前節で、女性の就業パターンの選択に、ジェンダー意識や育児に対する役割意識が影響を与えていることについて言及したが、女性の就業継続意識の形成と就業パターンの選択とは密接な関わりをもつものと捉えられる。したがって、就業継続意識を考える際、女性全般に育児への役割観が強いと仮定してもジェンダーフリー志向の高まりの影響も無視できない要素であり、その意味では、高学歴女性全般という括りで捉えるよりは、各人の育児役割への固執の度合いやジェンダーフリー志向の強弱によって様々な就業継続意識が形成されるという立場をとるほうが妥当であると考えられる。次に、「昇進意欲」の低下については、年功序列や終身雇用制に代表される日本型雇用システムの枠組みが崩れ始め、従来のように生涯を一企業に捧げそこの昇進を最重要視する姿勢が支持されなくなってきたことが考えられる。また、こうした流れとは違って、これまでの昇進に関する企業内慣行の影響から、女性の昇進意欲は男性に比べて希薄になる傾向がある。なぜなら、女子大生のほとんど全ては昇進における男女平等を理念上当然のこととみなしているのに対し、就職後の大卒女性に関しては、実際の職場で男女格差を目の当たりにし、昇進における平等観を抱きにくい状況に置かれている。こうした理念と現実とのギャップは女性に特有の現象であり、その点で、大学生の昇進意識構造を男女一様に捉えるには困難な面があると考えられるのである。

以上のとおり、就職先での昇進意欲や、最初に取り上げた就職活動の展開に関する事柄については、男女間に差異が生じる可能性が高いことが推察される。しかし、就職活動への評価や就職先選択の重視点といった理念的な事柄に対しては、男女差はあまり見られないことが予想される。

3) 男女差に関する理論的根拠

これまでの議論のなかで、大学生の就業意識や就職活動に関して様々な側面で男女差が生じていることを指摘した。それでは、こうした男女間の差異はどのような理論的根拠をもって説明されるものなのか、ここでは男女差を裏付ける理論について言及する。

* 「統計的差別理論」

経済学の「統計的差別理論」(statistical discrimination theory)³⁴が企業内の男女差別問題に適用

³³21世紀職業財団(2001)の調査では「定年まで」とした割合は男性のほうが高く、「出産など家庭の事情で仕事を中断・その後は再就職」と答えた割合では女性が圧倒的に高かった。しかし、「定年まで」「転職」「未定」の3種の回答項目で尋ねた日本労働研究機構(1994)調査では、「定年まで」とした割合は男性の方が高いものの全般的に勤続意志にあまり大きな男女差はなく、むしろ出身学部による差のほうが顕著であった。(42頁)

³⁴企業が労働者を雇用する際には、より生産性の高い人材を選抜したいと望んでいるが、実際の採用段階では、企業は志願者の生産性の高さを正確に把握することはできないうえ、全ての情報を得るには費用がかかりすぎる。従って、何らかの統計的データに基づき志願者の生産性を予測して選抜に役立てることになる。(Phelps, E. S. (1972), 脇坂

される場合がある。日本企業では、企業の将来を担う基幹社員に対しては、長期的雇用をベースに長い目で教育訓練投資を行い、組織内部でのキャリアデベロップメントを図りながら忠誠心を高めていくスタイルの人材管理が基本とされてきた。これに基づくと、企業が期待する生産性の高い人材は、まず継続的な就業が可能な人材であることが前提とされ、統計的に勤続年数の短い大卒女性は、上記の意味で教育投資を行ったとしても無駄になる確率が高く、採用対象からはずされる結果となる。このように「統計的差別理論」によって、企業は、相対的に定着率が高い男性志願者を中核社員候補として位置付け、採用試験でも男性を優先的に取り扱うという差別的行動の根拠を得ていると解釈することができる。

* トークニズム理論(tokenism)

これは、組織内での男女の数の差が差別の根源であることを主張する理論である。Kanter (1993) によれば、様々な機会が女性の数をふやし、権力(地位、役職、報酬)を強くしていくと考える。そして、組織内の女性比率が3分の1に達しない限り、女性は「トークン」(token)と呼ばれるマイナーな存在にすぎず、ジェンダー差別を受ける対象となる。従って、女性が、多数派(ドミナント)である男性と真に平等な視点で扱われるようになるためには、まず3分の1以上(35%から40%の比率であると定義される「クリティカル・マス」(critical mass)に達するまで)の数の比率を確保することが肝心となり、具体的には、既存の女性従業員の就業継続を促すための方策や、新規採用者に占める女性割合を高めるなどの手段をとることが必要となる。

* ステレオタイプ説

ステレオタイプとは、あるグループを象徴するような最も印象的な特質を固定観念として持ち続けることをいうが、この理論では、男女差別の根源として、女性に対するステレオタイプな見方が強い影響をもち、それによって、企業内に働く女性が一個人としてではなく、女性という一つの枠組みのなかで短絡的に評価・処遇されてしまう危険性があることを説く。たとえば、「女性は男性に比べ感情の起伏が激しく、経営者に不向きである」、「女性は自尊心が低い」、「女性は達成意欲に乏しい」など、様々なステレオタイプがあげられる。こうしたステレオタイプが形成されるにあたっては、心理学や生理学などの学説に依拠し男女の生理や心理的違いを根拠とする説や、性差によって周囲の扱いが異なることを原因とする論などがある。しかし、組織内に働く成人に対して、性差のみに規定されるステレオタイプを基点に評価・処遇することは合理的説明力を欠く方法である点は否めない。現に、Karsten(1994)は、男女間に達成意欲(モチベーション)の多寡に関するステレオタイプが存在するが、それについての有意差は実証されていないことを指摘している。

* 環境要因説

企業内での女性をとりまく環境を考えると、男性に比べて様々な面で不利な状況に置かれていることに気がつく³⁵。こうした女性のおかれた状況や環境面での特質によって、組織内の人間行動が規制されて

(2001)

³⁵ この説には不利な環境ばかりでなく、有利な環境要因を重視する立場もある。神田(2000)は、これを職場機会仮説とよび、女性にとって有利な職場状況とそれによる職業継続意識の向上との影響力を説く。教職、公務員は比較的女性が職業継続しやすい職業であるという情報・認識をもっており、その職業を目指す女性にはあらかじめ継続就業の強い意思があるという。このような場合はいい意味で環境要因が作用していると見ることができる(215頁)

しまうことは、Kanter(1993)によっても指摘されている。これには、組織における制度上の規定が不平等な場合と、制度上は平等であっても組織内の雰囲気や慣習の影響から実質的な平等が得られない場合の2つが考えられる。今日の日本企業においては、前者の意味での環境上の不平等は解消されているとみなされるが、賃金や昇進における男女格差、職種や職域の性別分化、女性管理職の希少性による役割モデルの不足や将来のキャリア展望の描きにくさなど、目に見えるレベルでの差別的な状況はいまだに多く残されている。また、能力や技能を高めるためのローテーションや教育機会が与えられない、女性の管理職に対しては男性上司があまりガイダンスや激励を与えてくれない³⁶など、目に見えない差別も存在していることも事実である。

前節に取り上げた女性の昇進意識の低さは、まさにこうした環境要因との密接な関わりをもち、昇進チャンスに恵まれない女性たちの現実を反映した結果であると解釈できる。

4) 仮説の設定

上記にあげた先行研究からの知見をふまえ、以下の仮説が導かれる。

仮説

1、就業意識のあり方について、

- (1) 仕事観には男女差がないであろう
- (2) 能力発揮に関する意識には男女差がないであろう
- (3) 昇進意識には男女差があるであろう
- (4) ジェンダー意識には男女差があるであろう

2、就職活動の展開方法には男女差があるであろう

3、就職に対する考え方について、

- (1) 就職活動への評価には男女差がないであろう
- (2) 就職活動の結果への満足度には男女差があるであろう
- (3) 就職先の選定基準には男女差がないであろう

仮説設定にあたって、まず、環境要因が強い領域では男女差が予想される。従って、昇進意識や就職活動の展開方法について、男女間に差異があるものと考えられる。しかし、学校生活においては男女平等が進んでいるので、基本的な仕事観、価値観については男女差はあまり見られないと思われる。一方、ジェンダーについての意識は性別による違いが大きく、特に女性はジェンダーフリー化の傾向が高いことが多くの調査でも明らかにされており³⁷、その面についての差異は今回も検出されることが推測される。特に女性にとっての就業意識の形成には深くジェンダー意識が関わっており、家庭内で女性が担うべき役割分業への意識が旧来の価値観に近ければ近いほど、就業継続に対する固執が小さいことが神田

³⁶ Wentling(1992)によれば、そのような差別を感じる女性管理職者も多いという。

³⁷ 厚生労働省(1999)、総理府(1999)、牛尾(2001)

(2000) のなかでも指摘されていた。その点、近年は、男女ともにジェンダーフリー度が高まっており、家庭内での男女平等が進むにつれて女性の就業継続への意欲も高まっていく可能性があり、これまでの「女性イコール短期就業志向」という一元的な見方はもはや適切ではないと考えられる。また、男性にとっては、従来の男性役割からの開放により、一家を支えるために終生働かなければならないと考える者の割合は減少し、最近のフリーターや転職志願者の増加に見られるように、男性のなかにも就業意識の多様化が進展しているものと推察される。よって、本研究では、対象者を就業意識別にいくつかのタイプに分類し、それぞれのタイプによる就職活動のあり方や就職に対する考え方を調査・分析し、何らかの傾向を明らかにすることとする。

3. 方法

前節で述べた仮説を検証するため、本研究では、卒業を間近に控えた大学4年生を対象に質問紙調査を実施した。調査に関する詳細を以下に掲載する。

1) 調査項目の設計

まず、本調査は仮説に基づき、次の二つの方向から調査項目の作成を行うこととした。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1) 就業意識や価値観を表す項目2) 就職活動のあり方（活動に対する考え方、展開方法、結果評価など）を表す項目 |
|--|

調査項目の作成にあたっては、基本的に先行研究³⁸で採用されたいくつかの次元を参考にしながら具体的な項目設定を行った。

まず、就業意識や価値観を表す項目に関しては、近年の若者に多く見受けられる意識変化に着目して質問を作成した。これには、最近の研究や調査報告書³⁹などで指摘されてきた知見をもとに、意識変化が顕著とされる、1) 仕事そのものに対する意識（仕事観）、2) 能力発揮に対する意識（年功か実力主義か、長期勤続か転職かなど）、3) 昇進に対する意識、4) ジェンダー意識、の4つの要素を取り上げ、これらに沿った質問項目をそれぞれ5段階尺度で作成して用いることとした。さらに、職業生活に対する考え方を問うため、転職意識やワークライフバランス（家事・育児と仕事とのバランス）、人生観・生活信条、理想とする仕事や職場について質問項目を作成した。

また、就職活動の展開に関わる質問については、活動を開始した時期、活動の量、活動結果、活動に対する評価等の項目を作成した。さらに、就職に対する考え方を問う質問としては、就職先企業の選定基準、相談相手、内定獲得の理由、就職先企業の決定理由と結果に対する満足度、就職後につきたい職種や、希望する勤続年数・昇進の程度といった項目を採用した。なお、フェースシートでは、性別、学

³⁸ 日本労働研究機構（2000）、就職ジャーナル版「就職白書 2001」、濱中義隆（2000）

³⁹ 日本労働研究機構（2000）、(財)21世紀職業財団（2001）

部学科、学内成績、出身地、実家の世帯主の仕事、海外経験、課外活動を尋ねた。

2) 調査実施期間と配布・回収方法

本調査は、四年制大学の昼間部に在学中の大学4年生のみを対象とした自己記入式調査で、2000年12月から2001年2月にかけて行われた。

調査票の配布や回収は、様々な大学教員の協力を得て実施された。まず、それぞれの教員宛てに調査票の必要部数を一括して送付し、それを受け取った教員が回答者に直接配布し、記入済みの調査票の回収・返送もまとめて執り行なっていただくよう依頼した。

3) 調査回答者の属性と今後の進路

回収した調査票のうち有効数は、25大学33学部にも所属する学生が回答した1143件であった。そのうち88.9%は社会科学系の学部にも所属し、男女の内訳は、男性71.9%、女性26.3%（無回答1.7%）であった。

本調査への回答時点での回答者の就職活動の状況については、活動を「既に終了」した者は全体の65.7%と過半数を占め、「活動を行わなかった」16.4%を除く953人（83.4%）が何らかの形で就職活動を行ったことになる¹⁰。

また、調査対象者の2001年4月からの予定進路は、「民間企業へ就職」が65.1%、「公務員になる」が4.8%で、合わせて約70%がフルタイムの雇用者としての就職を予定していた。それ以外では、「国家試験の準備をする」が5.5%、「大学院進学や留学」が3.5%、「フリーターになる」が2.7%、「大学に留年」が2.4%など¹¹で、「未定」も10.8%であった。

4. 調査結果

1) 就業意識に関する分析結果

① 男女別分析結果

まず、就業意識構造を表す11項目（5段階のリッカート尺度）について、男女別に一元配置の分散分析（5%有意水準）を行い、男女間の比較検定を試みた。その結果、昇進に対する意識に関する項目（3項目）と、ジェンダー意識に関する項目（2項目）におけるすべての項目と、仕事観に関する質問における一部の項目で有意な差があった。（これによって、仮説1-(3)と(4)は支持され、(1)は一部支持された。）昇進意識における男女別の傾向としては、昇進意欲は総じて男性が強く、ジェンダー観についても、男性のほうが伝統的役割観をより強く支持する傾向にあることがわかった。次に、仕事観に関する質問のうち、有意差が認められたのは、「働くことが嫌い：好き」、「生活の中心は仕事：それ以外」の2項目であった。ここでの男女差は、前者では、働くことへの好感度は女性のほうが高く、後者では、仕事中心度

¹⁰ 「途中でやめた」10.5%、「継続中」7.2%、無回答が0.2%だった。

¹¹ 他には、「家業を継ぐ」0.7%、「事業を始める」0.3%、「派遣社員になる」0.3%、「家事手伝い」0.1%、「その他」2.7%であった。

は男性のほうが高かった。

一方、男女間での差異が検出されなかったのは、能力発揮に関する全ての項目で、具体的には「転職意識」、「退職金の有無」、「年功か実力主義か」を問うものであった。(これによって、仮説1-(2)は支持された。) また、仕事観のうち、「仕事を収入獲得の手段とみるか、それ自体に価値を見出すか」についての質問について、男女間での差異はほとんど見られず、男女全体の平均値も3.59と総じて仕事を「収入の手段」とするより、「それ自体に価値」とする傾向のほうが強いことがわかった。なお、以上の結果を表1に掲載する。

表1 男女別就業意識

調査項目	男	女	有意(*)
仕事は収入 VS それ自体	3.57	3.55	
生活の中心は仕事 VS それ以外	3.15	3.36	*
働くことが嫌い VS 好き	3.40	3.63	*
長期勤続志向 VS 転職志向	2.63	2.74	
給与は年功ベース VS 実力ベース	3.40	3.28	
退職金廃止 VS まとまった退職金	3.35	3.49	
出世しなくてよい VS 出世したい	3.71	3.08	*
肩書きにこだわらない VS 少しでも上を	3.27	2.80	*
出世競争に負けたくない VS それに無関心	2.66	3.00	*
男は仕事、女は家庭 VS その考えに反対	3.19	3.83	*
男も育児休暇 VS それはおかしい	2.19	1.71	*

次に、職業生活に関わる質問項目に対して、男女別にカイ二乗検定(5%有意水準)による比較検定を行った結果、「就職後の就業継続のパターン(最初の勤め先でいつまで働きたいか)」と、「結婚後の女性の就業パターン」で有意差が認められた。前者では、「一定期間働いた後辞める」とした人の割合が女性に多い(26.9%)のに対し、男性ではそうした意識は低い。また、「定年まで」とした割合では男性が27.9%、女性が13.6%、「いつか独立」では男性が17.2%、女性が9.0%と、いずれも女性に比べ男性のほうが高かった。とはいえ、「良い勤め先なら転職」とした人の割合が男女とも最大となり、それぞれ半数近くの割合を占めた。

一方、後者では、「結婚・出産後も夫婦で家事を分担しながら勤め続ける」が女性の間で最も回答が多く、44.9%の支持率であったのに対し、男性では30.0%に過ぎず、むしろ男性では「結婚や出産などで一時的に家庭に入り、手があいた段階で再び勤めに出る」とした者の割合(31.8%)のほうが高かった⁴²。この質問における回答は、家庭での役割を夫婦で分担する「ジェンダーフリー志向」と、あくまでも家

⁴² 「一時的に家庭に入る」とした割合は、女性では28.9%であった。

庭内の仕事は妻が担当する「伝統的ジェンダー志向」の二つに大別できるが、女性では、4.5対5.5、男性では、3対7という結果となった。

次に、「理想の仕事や職場」について多重回答（3つまで選択）形式で質問を行った結果、以下の回答項目において男女で考え方が異なる傾向があった。女性に比べ男性の支持率がより高かったのは、（差の大きいもの順で）「高収入」「自己裁量で仕事ができる」、「実力主義」の項目、これに対し、女性のほうが男性よりも重視度が高かったのは、「男女差別がない」、「人間関係が円満である」、「仕事と家庭が両立しやすい」、「専門知識や技術が身に付く」の回答項目であった。（結果は表5を参照のこと）

なお、「スペシャリスト：ジェネラリスト」、「人生観・生活信条」についての質問ではいずれも男女差は検出されなかった。

② 就業意識タイプ別分析結果

ここでは、前節で示したように、就業意識構造を表す項目のなかで能力発揮や仕事観の一部で男女差が検出されなかったことに注目して、もう一つの分析視点として、調査対象者の就業意識をいくつかのタイプに分類し、それぞれのタイプ別に改めて仕事観や職業意識に対する反応を分析することとした。

就業意識に関する11項目は、1)仕事そのものに対する意識（仕事観）、2)能力発揮に対する意識（年功か実力主義か）、3)昇進に対する意識、4)ジェンダー意識、の4つの要素から構成されたが、それを検証するために、主成分分析による因子分析を行った。結果は予想していた4つの区分がそのまま検出された。因子構造をより明確にすべく、バリマックス回転を行ったのちの因子負荷量を表2に提示する。

表2 就業意識の分類：回転後の因子負荷量

調査項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
肩書きにこだわらない VS 少しでも上を	0.829	-0.005	-0.118	-0.006
出世競争に負けたくない VS それに無関心	-0.780	-0.005	0.004	0.008
出世しなくてよい VS 出世したい	0.749	0.301	0.008	-0.006
仕事は収入 VS それ自体	-0.004	0.787	0.006	0.001
働くことが嫌い VS 好き	0.132	0.756	0.000	0.120
生活の中心は仕事 VS それ以外	-0.210	-0.482	0.009	0.285
長期勤続志向 VS 転職志向	-0.155	-0.007	0.732	0.010
退職金廃止 VS まとまった退職金	-0.000	0.009	-0.685	0.007
給与は年功ベース VS 実力ベース	-0.007	0.312	0.677	0.157
男も育児休暇 VS それはおかしい	-0.007	0.007	0.006	-0.774
男は仕事、女は家庭 VS その考えに反対	-0.007	0.009	0.171	0.755
二乗和	1.953	1.648	1.544	1.316
寄与率	17.8%	15.0%	14.0%	12.0%
累積寄与率	17.8%	32.8%	46.8%	58.8%

就業意識を構成する各因子について見ると、第一因子は、出世競争や肩書きへのこだわりを表す、昇進に対する意欲に関する因子である。第二因子は、マグレガーの「X理論・Y理論」⁴³に関連するような仕事観に関する因子である。第三因子は、企業内での能力発揮のあり方に対する志向性に関する因子である。第四因子は、性別役割分業への考え方を表すジェンダー意識に関する因子である。

次に、因子分解によって抽出された4つの軸をもとにクラスター分析による調査対象者の分類を行った。分析には4つの因子について基準化された因子得点を用い、各クラスター（クラスター分析により分類された対象者グループ）がほぼ均等な大きさになるよう反復を繰り返した後、次の6つのクラスターが抽出された。（結果は表3の通りである）

表3 クラスターの特徴：各軸の平均

クラスター分類	対象者数	昇進意識	仕事観	能力発揮	ジェンダー意識
クラスター1 (マイライフ派)	183 男 114 女 69	-1.081	-0.845	0.150	0.098
クラスター2 (古典的仕事人)	192 男 156 女 36	-0.426	0.466	0.536	-1.062
クラスター3 (伝統的会社人間)	188 男 164 女 24	0.737	0.067	-0.941	-0.769
クラスター4 (X理論型出世志向)	151 男 122 女 24	0.802	-1.211	0.169	0.341
クラスター5 (ジェンダーフリー型安定志向)	183 男 104 女 79	-0.519	0.545	-0.783	0.781
クラスター6 (Y理論型ポジティブ志向)	201 男 142 女 59	0.571	0.674	0.818	0.677

それぞれのクラスターは以下の特徴をもつ。

* クラスター1（マイライフ派）

出世にはまったく関心がなく、生活の中心は仕事以外の私生活にある。そのため、仕事は生活を楽しむための手段としての位置付けとなる。また、能力発揮やジェンダー観についてはさほど明確な方向性はない。

* クラスター2（古典的仕事人）

性別役割分業に対しては最も古風な考え方をもち、男性が育児休暇をとることに違和感をもっている。仕事に対しては実力で評価されることを望み、転職志向も強い。仕事自体に価値を見出すなど働くことへの前向きな姿勢がある反面、出世に対する意欲はあまりない。

* クラスター3（伝統的会社人間）

長期勤続、年功制といった従来型の雇用制度を最も強く支持するタイプで、企業内での出世競争に対しても強い執着を見せている。どちらかといえば仕事中心のライフスタイルをもち、ジェンダー意識は伝統的価値観に根ざしている。

⁴³ McGregor (1960)

* クラスタ-4 (X理論型出世志向)

仕事とは、生活の糧を得るために仕方なくするものであり、このタイプの人には本来、働くことが嫌いである。反面、昇進願望は極めて強い。とはいえ、そうした意識はあくまでも仕事に対する強いコミットメントに基づくものではないので、必ずしも苦勞をしてまで出世したいと望んでいるわけではない。

* クラスタ-5 (ジェンダーフリー型安定志向)

性別役割分業に対して最も否定的な見解を示し、伝統的なジェンダー観とはかけ離れた価値観をもっている。組織においては、出世を望まず、年功序列制や終身雇用制度の恩恵を受けつつ安定した生活を送れることを第一に願っている。また、仕事や勤勞に対して前向きな姿勢も持ち合わせている。

* クラスタ-6 (Y理論型ポジティブ志向)

このタイプは、仕事そのものに対して最も高い価値観を示し、働くことへの意識も最も高い。また、企業内では実力で評価されることを最も強く望み、転職志向も極めて高い傾向にある。一方、昇進に対する意欲も比較的旺盛である。伝統的な性別役割分業の考え方には与せず、ジェンダーフリー度がかかなり高い。

次に、このクラスタ分類をもとに、就業意識に関する質問項目に関して有意差があった項目を提示していく。

まず、就業意識構造を表す11項目 (5段階のリッカート尺度) について、男女別分析と同様に一元配置分散分析 (5%有意水準) を行い、クラスタ間で比較検定を実施した。その結果、全ての項目に有意差が認められた。(各クラスタの質問項目に対する平均得点は表4を参照のこと。) 出世意欲度については、クラスタ-3, 4, 5の順で昇進願望が強く、クラスタ-1が最小であった。仕事中心度における差異では、クラスタ-6, 2, 5, 3の順で仕事中心度が高く、クラスタ-4が最低であった。

表4 クラスタ別就業意識

調査項目	クラスタ-1	クラスタ-2	クラスタ-3	クラスタ-4	クラスタ-5	クラスタ-6
仕事は収入 VS それ自体	2.71	4.08	3.50	2.34	4.13	4.31
生活の中心は仕事 VS それ以外	3.89	2.80	2.65	3.78	3.25	3.02
働くことが嫌い VS 好き	2.67	3.64	3.53	2.58	3.93	4.19
長期勤続志向 VS 転職志向	2.99	3.04	1.66	2.77	2.14	3.28
給与は年功ベース VS 実力ベース	3.16	3.71	2.56	3.34	3.03	4.34
退職金廃止 VS まとまった退職金	3.19	2.98	3.99	3.27	4.09	2.85
出世しなくてよい VS 出世したい	2.40	3.45	4.18	3.83	3.14	4.24
肩書きにこだわらない VS 少しでも上を	1.98	2.78	4.06	3.91	2.66	3.54
出世競争に負けたくない VS それに無関心	3.93	3.14	1.86	2.02	3.25	2.18
男は仕事、女は家庭 VS その考えに反対	3.48	2.69	2.34	3.43	4.05	4.20
男も育児休暇 VS それはおかしい	1.81	3.10	2.63	1.70	1.36	1.63

次に、職業生活に関わる質問項目に対して、クラスター別にカイ二乗検定（5%有意水準）による比較検定を行った結果、「就職後の就業継続のパターン（最初の勤め先でいつまで働きたいか）」、「結婚後の女性の就業パターン」と「人生観・生活信条」を尋ねる項目で有意差があった。まず、「就職後の就業継続のパターン」の質問では、「定年まで」とした者はクラスター3（53.7%）とクラスター5（31.1%）に多く、クラスター6（10.0%）が最低であった。「一定期間後、辞める」では、クラスター1（21.3%）とクラスター5（16.4%）に多くの回答が集まった。全般的には、「良い勤め先なら転職」と答えた割合が高く、クラスター6（55.7%）をトップに、クラスター4（53.0%）、クラスター2（47.4%）、クラスター1（45.9%）と続き、最低のクラスター3でも29.8%の割合を占めた。次に、「結婚後の女性の就業パターン」の項目では、全体として「夫婦で分担し勤め続ける」と「一時家庭に入り、手があいたら復帰」の2つに回答が集中し、前者では、特にクラスター6（52.7%）とクラスター5（45.4%）から多くの回答が集まり、後者では、クラスター3（40.4%）からの回答が顕著であった。ここでの回答を男女別分析の時と同様に、「ジェンダーフリー志向」と「伝統的ジェンダー志向」の二つに大別してみると、クラスター1が4対6、クラスター2が2.5対7.5、クラスター3が2対8、クラスター4が3対7、クラスター5が4.5対5.5、クラスター6が5.5対4.5という結果となった。

また、「人生観・生活信条」に関する質問¹⁴では、「しっかり計画を立てて、豊かな生活を築く」に最も多くの回答が寄せられ、なかでも、クラスター3（52.7%）とクラスター6（44.8%）で高率であった。次に多かったのは「身近な人となごやかな毎日を送る」で、クラスター5（37.7%）とクラスター1（34.4%）で高い割合を占めた。つづく「その日その日を自由楽しく過ごす」も「なごやかな毎日」とほぼ同等の支持率で、内訳は、クラスター1（34.4%）とクラスター4（30.5%）が高く、クラスター3では11.7%と最低の割合だった。一方、「みんなと力をあわせて、世の中を良くする」では、クラスター2（13.0%）とクラスター6（11.9%）で比較的支持が高く、クラスター1（4.9%）では最低だった。

最後に、「理想の仕事や職場」について多重回答形式（3つ選択）で質問を行った結果を表5に掲載する。

表5 理想の仕事や職場（多重回答）（%）

調査項目	男性	女性	クラスター1	クラスター2	クラスター3	クラスター4	クラスター5	クラスター6
高収入	35.6	15.8	23.6	33.9	40.1	45.0	12.8	27.9
労働時間が短い	14.0	8.4	20.3	12.5	8.6	26.5	6.7	3.5
転勤がない	9.1	12.4	19.2	5.7	10.2	9.3	12.2	4.0
長期雇用の保障	8.2	6.4	9.3	2.6	17.1	7.3	9.4	1.5
自己裁量で仕事	28.4	15.1	19.2	31.8	20.3	23.8	22.2	31.3
知識・技術が身につく	31.1	36.6	28.0	35.4	22.5	25.2	43.3	39.8
人間関係が円満	57.2	70.8	63.2	54.7	70.1	62.3	64.4	52.2
仕事が面白い	71.3	73.2	64.8	76.6	67.9	58.9	76.7	82.6
仕事と家庭の両立	23.1	29.9	29.1	18.2	26.2	27.2	30.0	18.9
男女差別がない	4.2	20.8	8.2	8.9	4.3	6.0	12.8	11.4
実力主義	10.6	4.4	2.7	13.0	8.6	5.3	3.9	18.4
その他	1.1	0.3	1.6	0.5	0.0	0.0	1.1	2.0

¹⁴ 回答項目は、回答の多かった順に、「計画を立て」（36.0%）、「身近な人」（27.1%）、「その日」（23.7%）、「力をあわせ」（8.2%）、「その他」（2.0%）であった。

ここでの特徴は、第二因子（仕事観）でY理論傾向の強い、クラスター6、クラスター5、クラスター2と、それ以外のクラスター3と4とで大きく2つのパターンの回答傾向が見られ、両グループとも、同じ順位で同じ重視項目をあげていた。

前者では、1位「仕事のおもしろさ」、2位「人間関係が円満」、3位「知識・技術が身につく」を、後者では、1位「人間関係が円満」、2位「仕事のおもしろさ」、3位「高収入」をあげていた⁴⁵。

2) 就職活動のあり方に関する分析結果⁴⁶

① 男女別分析結果

就職活動に関する時期

まず、男女で有意差があった項目は、「就職を意識した時期」で、男女とも大学3年生の段階で意識した割合が最も高いが、この時期までに男性の73%、女性の85%が就職を自分の問題として意識するようになったと答えており、女性のほうがより早く自覚していることがわかる。また、手段別の活動開始時期でも、「就職ナビへの登録」⁴⁷、「企業への資料請求」⁴⁸、「筆記試験対策」⁴⁹、「会社説明会への出席」⁵⁰のすべての項目で、女性のほうが早めの対処を行っていることが判明した。

就職活動の量

「インターネットにより資料請求した企業数」、「会社訪問・会社説明会に行った企業数」、「面接等の試験を受けた企業数」の項目で男女差が検出され⁵¹、いずれにおいても、女性のほうが活動量の多い結果となった。（活動時期、活動量の点で男女差が検出され、仮説2は支持された。）

就職活動の結果

「内定を獲得した企業数」で有意差があり、男性の平均は2.03社、女性は1.80社であった。また、「来年の進路」、「採用区分」の質問項目でも男女差があった。「進路」⁵²について男女別で目立った違いとしては、回答に「国家試験の準備」や「大学院進学・留学」、「留年」、「フリーター」、「未定」とした比率が、全て男性のほうが高かった。「採用区分」では、「総合職」には男性が多く、「一般職」は女性のみで男性は皆無だった。

就職活動に対する評価

⁴⁵ クラスター1は独自の回答傾向となり、1位「仕事のおもしろさ」、2位「人間関係が円満」、3位「仕事と家庭の両立」であった。

⁴⁶ 比較検定（カイ2乗検定、あるいは一元配置分散分析）を行った結果、5%水準で有意だった項目についてのみ言及する。

⁴⁷ 登録のピークは3年生の10月から12月にかけてだが、この時期までに男性の7割弱、女性の8割弱が登録を済ませており、女性のほうが早めに動いていることがわかる。

⁴⁸ ここでのピークは3年生の12月から2月にかけてで、ここでも女性のほうが若干早めに対処している。

⁴⁹ 前の2項目はほとんど全ての人に対処していたのに対し、筆記試験対策は、男性の24.2%、女性の17.2%は実施していなかった。活動のピークは3年生の1月から3月で、ここでも女性の早めの対処が認められた。

⁵⁰ 3年生の2月、3月に特に集中し、この時期までに男性の7割強、女性の8割強が出席していた計算になる。ここにも女性の早めの対応が窺える。

⁵¹ 男女比は、「I ネットで資料請求」が46対60、「説明会出席企業数」が24対27、「受験企業数」では、15対18であった。

⁵² 男女とも民間企業への就職が最多で、男性63.5%、女性70.8%であった。

「就職活動に役立ったもの」への質問では、「大学のセミナーやOB懇談会」⁵³と「専門学校（就職講座等）」⁵⁴の回答に対して男女差がみられ、いずれの回答も女性のほうが高く評価していた。また、「活動中うまくいった事柄」を問う質問項目では、「自分自身の分析」⁵⁵と「面接での自己表現」⁵⁶の回答で有意差があり、男性のほうが肯定的な評価を下していた。さらに、男女差が顕著だった項目として、「活動中の扱いに男女差別を受けたと感じたか」を問う質問があげられる。結果は、45.8%の女性が「ある」と回答したのに対し、男性では86.5%の人が「ない」と回答した⁵⁷。（男女別扱いに関して男女差が検出された点で仮説2は支持された。）

就職予定先に対する考え方

まず、来春からの入社が決まった「企業に対する就職志望度」を問う項目で有意差があった。回答に、「活動前から第一志望、或いは第一志望群にあたる企業だった」とした割合は、男性が43%だったのに対し、女性では3割に過ぎず、女性の6割は「活動の途中から志望するようになった」と答えた。次に、「就職先企業での予定勤続年数」の項目では、「わからない」としたものが男女とも最も多く、男性37.8%、女性28.2%であった。それ以外では、男性の23.6%が「20年以上の勤続」を、女性の21.6%が「5年未満」、29.6%が「5年から10年」を回答に選んでいた。また、「就職先企業で昇進を希望する職位レベル」では、「わからない」とした者が、男性では32.2%、女性では61.0%に登った。そのほかの答えは、女性では、「主任・係長」や「昇進したくない」を選んだ者があわせて22.1%、男性では、「社長」や「役員」を選んだ者があわせて42.5%を占めた。

また、「就職活動の対象企業を選定する際の重視点」について質問を行ったところ、「最大重視項目を1つ選ぶ」質問項目では、男女間の有意差は検出されなかった。（仮説3-（3）は支持された。）また、同じ内容を多重回答形式（3つ選択）で尋ねた結果⁵⁸、傾向として、男性は相対的に「業種・業界」、「会社の規模・知名度」、「生涯賃金」を重視しているのに対し、女性では、「仕事の種類・内容」、「社風・雰囲気」、「勤務地・所在地」を男性に比べて重視していることがわかった。同様に多重回答（2つ選択）で「入社後に希望する職種」を質問した結果、男女を比較すると、相対的に男性は「営業・販売」、「企画関係」を、女性は、「人事・教育」、「総務関係」、「広報・宣伝」を希望する割合が高かった⁵⁹。

なお、就職活動に対する自己評価、並びに就職先への満足度の項目ではいずれも男女差は検出されず、この点で仮説3-（1）は支持されたが、3-（2）は支持されなかった。

⁵³ 5段階評価の平均が、男性 3.12、女性 3.47 であった。

⁵⁴ 5段階評価の平均が、男性 2.35、女性 2.82 であった。

⁵⁵ 4段階評価の平均が、男性 2.68、女性 2.53 であった。

⁵⁶ 4段階評価の平均が、男性 2.70、女性 2.54 であった。

⁵⁷ 同様に「セクハラ（性的いやがらせ）」を問う質問でも有意差があり、男性 0.4%、女性 2.7%が「ある」と回答した。ただし、ここで「ある」と回答した人数は男女あわせて 10 名と、調査対象者総数に対してサンプルが極小であるため統計的な意味はほとんど認められないと判断した。

⁵⁸ 男性の重視項目は、「業種」67%、「仕事の種類」57%、「社風」38%、女性では、「仕事の種類」65%、「業種」60%、「社風」43%であった。

⁵⁹ 男性の希望職種は、「営業」56%、「企画」24%、「人事」18%、「情報システム」15%、女性では、「営業」39%、「人事」21%、「企画」18%、「総務」17%であった。

② 就業意識タイプ別分析結果

就職活動に関する時期

クラスター別に有意差があった項目は、就職活動中に「自分の強み弱みを理解できた時期」と就職予定先から「内定をもらった時期」に関する質問であった。前者では、クラスター6が最も早く、就職活動を開始する頃までには4割近い人が理解できていたのに対し、クラスター5とクラスター4は遅めで、その段階での割合はともに25%程度に留まっていた。また、「未だに理解していない」という回答では、クラスター4 (20.3%) とクラスター2 (17.1%) で比率が高かった。後者では、対象者全般の内定獲得時期は4年生の5月下旬から6月下旬が最多だが、クラスター別に順位をつけると、早い方からクラスター3, 6, 2, 4, 5, 1の順となった。

就職活動の量

ここでは、「資料請求ハガキを出した枚数」、「接触したOB、OGの数」の項目で有意差が認められ、いずれもクラスター3における比率が圧倒的に高く、クラスター1が双方とも最低だった⁶⁰。

就職活動の結果

まず、「来年の進路」について、全体として民間企業への就職割合が最多であるが⁶¹、特にクラスター6とクラスター3でその比率が高く (72.6%、71.8%)、クラスター1が最低で54.6%だった。また、進路が「未定」としたものはクラスター1に非常に多く、22.4%であった。さらに、「その進路が当初の希望だったか否か」の質問でも有意差があり、「予定外の結果」とした割合がクラスター1で最も高く半数近くを占め、これとは対照的に「希望通り」とした割合ではクラスター6が最大となり8割近い結果となった。また、「採用区分」での差異も認められ、一般職の割合では、クラスター1, 5, 4の順で割合が高く、クラスター3が最低だった。

次に、「就職先企業の業種」⁶²について、クラスター別の特徴をみると、クラスター1とクラスター5は、金融と製造業、ソフトウェアに均等に分散し、クラスター2は金融、サービス業、マスコミ関連に多く、クラスター3とクラスター4は、金融業にしめる割合が最も高く、それぞれ3割前後の比率を占めていた。クラスター6は、ソフトウェア、サービス業に比較的多く分布していた。「就職先企業の従業員規模」⁶³の項目においては、5000人以上を含む大企業への就職でクラスター3の割合が6割と圧倒的に高く、それとは対照的に、クラスター4では1000人未満の中小企業への就職が目立ち55%を占めた。大企業への就職割合では、クラスター3に次いでクラスター6が高く、100人未満の小企業への就職ではクラスター5とクラスター2の割合が高かった。また、「就職先企業が外資系か否か」の質問でも有意差があり、外資系企業への就職割合では、クラスター6が抜きん出て高かった。

就職活動に対する評価

ここでは、「大学の就職指導 (個人面談等)」、「大学の先生」、「ゼミやサークルの先輩」、「就職参考書・

⁶⁰クラスター毎の平均は、「ハガキ」では、1が21.7枚、2が22.3枚、3が38.2枚、25.9枚、23.6枚、6が26.7枚。「OB/OG」では、1が0.9人、2が1.9人、3が2.5人、4が1.7人、5が1.0人、6が2.2人だった。

⁶¹3章の「③調査対象者の属性」と男女別分析での結果を参照のこと。

⁶²対象者全体では、金融・保険業が最も多く、ソフトウェア・情報処理、小売業・飲食店がそれに次いだ。

⁶³対象者全体では、1000人から5000人未満の規模に3割、5000人以上に2割と大企業への就職が半数を占めた。

雑誌」の項目に対して有意差があった。「就職指導」では、クラスター3が最高でクラスター1が最低、「先生」では、クラスター6が最高でクラスター4が最低、残る「先輩」と「参考書」の項目では、いずれもクラスター6が最高でクラスター1が最低という結果となった。次に、「活動中うまくいった事柄」を問う質問項目では、「会社情報の収集」、「自分自身の分析」、面接での自己表現」の項目で有意差が認められた。「情報収集」と「自己表現」の項目でクラスター3が最高となり、「自己分析」ではクラスター6が最高であった。これに対し、3つの全ての項目でクラスター1の評価が最低となった。これに呼応するように、「就職活動に対する自己採点（100点満点）」でも有意差が検出され、評価の高い順に、クラスター3（67.3）、6（66.2）、5（66.1）、2（63.5）、4（63.2）とつづき、クラスター1（56.7）が最低であった。

就職予定先に対する考え方

まず、「就職先企業での予定勤続年数」の項目では、「20年以上」とした割合は、クラスター3が最大で半数近くを占めたのに対し、「5年未満」ではクラスター1が、「5年から10年」ではクラスター6が最大だった。また、「就職先企業で昇進を希望する職位レベル」でも有意差があり、「役員」や「社長」をあげた割合は、クラスター3が最大で半数以上を占め、「昇進したくない」としたのはクラスター1が最多であった。つづいて、「就職先企業に対する満足度（5段階）」でも有意な差が検出され、満足度が最も高いのはクラスター5（4.23）で、6（4.22）、3（4.16）、2（3.99）、1（3.88）とつづき、最低はクラスター4（3.72）だった。さらに、「就職先に対する心理的揺らぎの有無」を尋ねる項目⁶⁴でも差異が顕著となり、クラスター5で心理的揺れが最も小さかったのに対し、クラスター4では最も高い割合で不安感をもつ人が存在することがわかった⁶⁵。

また、「就職活動の対象企業を選定する際の最大重視項目を1つ選ぶ」質問項目で有意差があった。特徴として、クラスター3と4は他のクラスターに比べ「業種・業界」、「勤務地・所在地」、「会社の規模・知名度」、「労働時間・休日」を重視しているのに対し、クラスター6はそれとはまったく異なる傾向をもち、何よりも「仕事の種類」に最も高い価値をおき、「生涯賃金」、「勤務地・所在地」、「労働時間・休日」、「会社の規模・知名度」には全くと言っていいほど関心を示さなかった。これほど極端ではないが、こうした傾向はクラスター2にも見られる。また、クラスター1と5も共通点がみられ、「会社の規模・知名度」、「社風・雰囲気」はあまり重視せず、「仕事の種類・内容」と「労働時間・休日」を比較的重視する傾向があった。また、「入社後に希望する職種」（多重回答で2つ選択）への質問では、クラスター間の比較で、クラスター1は「総務関係」、「情報・システム」を最も好み、クラスター2は、どちらかといえば「研究管理」や「情報システム」志向である。クラスター3は、最も「営業・販売」を選好し、クラスター4は「企画関係」、「広報・宣伝」、「生産管理」を最も志望している。これに対し、クラスター5は「企画」を最も望んでおらず、「資材調達」を他のクラスターに比べて最も希望している。クラスター6は、「人事・教育」、「総務関係」、「経理・財務」を最も好まず、「企画」や「営業」を志望していた。

⁶⁴対象者全体では、「迷いが無い」とした割合は33%だった。

⁶⁵結果は、クラスター1は69%、2は66%、3は70%、4は77%、5は53%、6は67%であった。

5. 考察

1) 就業意識について

本調査では、就業意識を仕事観、能力発揮に関する意識、昇進意識、ジェンダー意識の4つの視点から捉え、男女別、さらには対象者を6つの就業意識タイプに分類して、それぞれのタイプ毎の仕事に対する考え方やジェンダー観を分析した。そこで、まず、調査結果から特に注目したい点は、仕事観（X理論的価値観かY理論的価値観か）や能力発揮（長期勤続志向か転職志向か、年功序列志向か実力主義か）に関する意識について、男女間に差異は見られなかったことである。これまでの日本企業には、「男性は女性に比べ仕事に対する意識が高い」という暗黙の了解があり、男性志願者を重視した採用方針がとられてきたことは周知の事実である。しかし、結果として、仕事に対する価値観や能力発揮に対する考え方に男女差はなかった。たとえば、仕事を単なる収入獲得の手段とみるか、そのものに価値をおくかの判断は性差ではなく、個人差に負うところが大きいことがわかった。従来性の別役割分業に従えば、男性は、一家の稼ぎ手としての立場から収入獲得の意義をより強く感じるはずであり、現に、経済的欲求の強さと勤労意欲の強さを関連付けて男性優位を説く議論もあった。しかし、今回の結果を考えあわせれば、もはやその論理は今の時代に通用しないと推察される。つまりは、女性でも経済的欲求の強い者もいれば、男性にも様々な考えのものがおり、意欲の高さを従来のジェンダーバイアスにのっとりた経済的欲求の多寡で測ることに意味はないのである。また、「働くことが好きか嫌いかわか」の質問について、男女間に有意差があり、むしろ女性の方が「好き」としていた点も興味深い。また、能力発揮に関する項目（転職意識、退職金の有無、年功か実力主義か）では、全く性差は認められず、ここでも個人差が影響していることが示唆された。これには、若年層全般に、終身雇用制度の崩壊を察知しての長期勤続意識の低下が背景にあると考えられる。そして、近年顕著となった実力主義への傾斜や転職志向の高まりといった現象は、性差で語られるものではなく、個人的な価値観によるところが大きいことが示された。就業意識におけるこれら2つの点で仮説が検証されたことは重要な意義がある。

次に、昇進意識、ならびにジェンダー意識のあり方について、男女間で有意差があった点も注目される。昇進については、環境要因に関する議論のなかで言及したように、現実として今も企業内には女性に対する差別的待遇や昇進機会の不均衡が存在する。こうした差別状況は、単に就業者のみならず、これから就職する若者に対しても影響を及ぼし、女性が職業人生を思い描く際には、昇進を度外視して考えるのが当たり前との見方をより深く浸透させている観がある。今回の結果はまさに、長年の環境要因の作用によって、女性が自らの問題として昇進を考える機会がほとんど無くなってしまっている現状が浮き彫りにされたものと考えられる。ジェンダー意識についても、他の先行研究でも示されてきたように、総じて女性は男性に比べてジェンダーフリー傾向が強いことが実証された。

このように、性差を問わず、様々な仕事観、能力発揮への志向性が存在し、若年層全般にジェンダーフリー傾向が高まっていることをふまえ、本調査では、調査対象者を6つの就業意識タイプに分類した。その結果、男女間では差異が見られなかった仕事観や能力発揮、さらには人生観・生活信条に関する項

目についても、クラスター間での有意差が検出され、ここでも性別を超えた個人差のもつ意義が確かめられた形となった。分類されたクラスター自体、性差の影響を受けていることは事実⁶⁶だが、タイプ毎に詳しく性別構成を見ていくと、女性割合が極めて高いクラスター1⁶⁷やクラスター5⁶⁸にも男性は多数含まれており、これまでのジェンダー観に基づけば男性にはそぐわないような、昇進に無関心、仕事より生活を重視、性別役割分業に否定的なタイプが数多く存在することが示された。反対に、女性に対する過去のイメージを覆すようなタイプ、つまりは、出世意欲が旺盛、生活より仕事重視、実力主義を標榜する者が、女性のなかにも多数存在していることを忘れてはならない。このように今日の若年層の意識には、性別で判断しても捉えきれない複雑さがあり、企業の採用活動においては個人差に着目した新たな視点をもって志願者に対処していく必要がある。特に自己実現欲求に根ざし、仕事に対する強い意欲をもち、実力主義やジェンダーフリーへの志向性も高いクラスター6に属する人材は、今後の企業経営の中核となることが予想される。男女ともにこのグループに属する割合は高く、女性も多数含まれていることから、従来の男性中心の選抜方法では、有能な人材をみすみす採り逃してしまう恐れがある。一方、クラスター3のような伝統的会社人間タイプも依然として存在しており、男性の最多比率がこのグループに分類された点も見逃せない。こうした年功制への傾倒や長期勤続意識をもった新入社員に対して、企業がどのような処遇や教育を行っていくのか、その対応如何でその者たちの意識構造に変化がもたらされることは確実といえよう。それこそ、それぞれの企業の目指すべき人材戦略の方向性に負うところであるが、かつての日本的経営の基本とされた同質的で強固な帰属意識をもつ男性主体の組織はもはや存立不可能であることから、そうした従来型の人材をいかに動機付けるかは重要な課題である。

また、今回の調査では、あらゆるクラスターにおいて「仕事と家庭の両立」が理想の職場の要件として重要視されていたことも注目に値する点であった⁶⁹。これに呼応するように、仕事観に関する質問のなかでも、生活の中心は「仕事以外」とする傾向が回答者全般に多く見られ、そのなかでは例外的に仕事中心度の高かったクラスター3においても「仕事と家庭の両立」は重視項目の上位にランクされていた。このように、仕事と私生活との均衡問題は単に女性のみならず若年層全般に共通する関心事であり、就職後の職業生活を考える上で決して軽視することはできない重要な要素であることを彼らは認識しているものと考えられる。その点、これからの企業の人事管理において、従業員のワークライフバランスに配慮した制度の確立・運営が求められていくことは必至といえよう。また、男性のなかにも伝統的な男性役割観では考えられないような（いわゆる女性的な）働き方を希望する者もいることをふまえ、性別にとらわれない職種別採用などによって真に適材適所を心がけ、その人たちにとってやりがいのある仕事を与えていく工夫も今後ますます重要となるであろう。

⁶⁶ 性別役割分業に対する意識が極めて古風なクラスター2と3、昇進意識が最も強いクラスター4に女性割合が低い。

⁶⁷ 昇進にはまったく関心がなく、仕事への熱意もあまりないいわゆるのんきなOLタイプ

⁶⁸ ジェンダーフリー度が高く、安定した職業生活を送ることを何よりも重視するタイプ

⁶⁹ 表5を参照のこと。

2) 就職活動のあり方について:

就職活動のあり方に関しては、男女間で有意差がみられた項目とクラスター間で有意差が見られた項目とで、全体の質問群が大別される結果となった⁷⁰。つまりは、就職活動にどう取り組むかといった活動自体への物理的対応に関する質問項目では回答傾向に性差の影響が大きく、就職先選定上の判断基準や活動に対する自己評価など観念的項目への反応では、クラスター間での差異が有意となった。

たとえば、就職活動の開始時期や活動量、活動結果などの項目については、環境要因の影響が大きく、男女別での差異が顕著であった。女子大生には、ここ数年においても採用難が続いており、それへの対応上必死の覚悟で就職活動に取り組まざるをえない事情がある。女性は男性に比べ就職活動の開始時期が早く、その量も多いという結果はそうした状況を映し出している。また、活動中の男女差別的扱いの有無や内定企業数、就職先での採用区分、就職志望度などの項目でも、その結果は女性特有の厳しい就職状況を反映しており、どの回答も男性に比べ否定的な方向を示していた。

また、興味深い点として、就職先での予定勤続年数を問う項目で、男女間、並びにクラスター間で有意差が認められたことがあげられる。というのも、就業意識に関する質問として（観念的な意味での問い）、長期勤続志向か転職志向かを尋ねた際には、男女差が検出されなかったにもかかわらず、目前の就職先では予定勤続年数への回答で男女異なる傾向が認められたという、まさに先行研究で示された、高学歴女性の「高い就業意識とは裏腹な就業実態」が実証される結果となった。この理由として、一般論としての就業継続意識への問いと違って、就職先での予定勤続年数に関する問いは、現実女性として考えざるをえない出産を含む人生設計問題、つまりは育児役割への意識と密接に関わる問題であるだけに、男女差が検出される結果になったと推察される。

次に、クラスター間で有意差があった主な項目は、就職先の選定基準や活動に対する自己評価に関する質問、並びに就職結果に対する満足度や心の揺れを問う質問などで、いずれの項目においても男女間での差異は認められず、クラスター間のみ有意差が検出された。就職先の選定基準では、クラスター別の特徴が浮き彫りにされ、就職予定企業の業種や規模でも、それぞれの志向が反映された結果となった。また、重要な視点として、就職活動に対する自己評価や就職先への満足度といった、いわば就職活動の成功度を測る主要な項目で、男女別の有意差はなく、クラスター間での差異だけが認められた点は大変興味深い。就職活動の成功・不成功はあくまでも本人の主観的評価次第で、他人が判断できるものではない。今回の質問項目では、結果に対する自己採点や満足度を当人にダイレクトに尋ねており、その意味では、まさに就職の成否が表されたものといえる。少なくともこれから就職する企業に対して満足度が高く、その決定を自ら高く評価している者は、その後の職業生活に対しても前向きな気持ちで臨むことが容易に予想される。従って、そこでの結果に表れた数値は、評価基準に若干の個人差はあるものの、企業にとって、採用を決定した新卒者の就職後の勤労意欲や能力発揮の可能性を占う重要な意義をもつものと推察される。今回の調査で、就職先に対して特に高い評価を下していた⁷¹のは、クラスター

⁷⁰ ただし、就職先での昇進希望レベルと希望勤続年数の項目では、男女別、クラスター別ともに有意差が検出された。
⁷¹ 就職先に対する「満足度」、「心の揺れ」、「自己採点」の3つの項目に対する反応で、押しなべて高得点だったのはクラスター6と5の2グループであった。

6とクラスター5であったが、これらのクラスターは共通して、ジェンダーフリー度が高く、Y理論的な仕事観をもち、理想の仕事や職場の条件としては、共に、仕事のおもしろさを最重要視し男女差別のないことも強く望んでいた点が特徴であった。

こうした知見をふまえ、これからの企業の採用戦略においては、暗黙の判断基準として残存する性差を基とする枠組みから脱却し、様々な価値観や働き方の多様性を希求する現代の若年層に対応した真に効果的な人材獲得策を構築することが求められる。性差から個人差へ、その判断基準を明確かつ実質的に変革できるか否かが、今後の企業における採用活動の成否を左右することはまちがいない。

6. 今後の研究課題

本調査の対象者は大学4年生で就職活動を行なったのちにアンケート調査を実施していることから、質問への回答が、本来学生たちが活動前に抱いていた感じよりやや現実的な方向に動いていた可能性がある。学校教育の現場では、学生たちはさほど大きな男女差別を感じることはないが、就職活動を経験するに至っては、現実社会における実質的な男女差を肌で感じ、自らの就職に対する考え方もそれに応じて変化せざるを得ない状況もあったと考えられる。当然のことながら、この変化は女性のなかに顕著に表れるものと思われる。女性たちは、その差別が単に就職活動のみならず将来のキャリア設計においても影響を及ぼすことを察知したはずである。その点、同じ大学生でも3年生以下の就職活動を経験していない層では、今回の対象者とは異なる意識構造をもっていることが予想され、より純然たる大学生の意識を捉える意味ではそのほうが適切であったと思われる。

一方、結婚や育児といった事柄についての質問になると、学生にとって現実生活とはかけ離れたテーマになるせいか、女性の回答が他の先行研究で示された結果よりもさらにジェンダーフリー度の高い傾向を示していた。先行研究によれば、実際の高学歴女性の就業パターンは、育児に対する役割意識から就業を中断してしまうケースが多いとされたが、今回の調査では、男性の育児参加を強く要請する意向が示されるとともに、結婚後のキャリア継続に関する質問でも、半数近い女性が「夫婦で分担しながら就業継続」を望む結果となった。女性のキャリア継続は家庭生活との両立問題と不可分な関係にあるだけに、今回の結果にみる学生たちの意識が、就職後、結婚や出産といった様々なライフステージを経るどのように変化していくのか、また、根強いとされる3歳児神話と就業パターンの選択との関わりはいかなるものなのか、今後の研究課題としたい。

謝意

本論文は2001年度文部科学省研究費助成金「大卒者の就職行動と企業の採用行動に関する調査研究」(課題番号1263013)のサポートにもとづく研究成果の一部である。共同研究者である明治大学の永野仁教授、根本孝教授、木谷光宏教授には多大なご支援をいただき謝意を表したい。特に永野仁教授にはデ

一夕の収集・分析にご尽力いただき、また慶応大学の佐藤和助教授には統計的解析のアドバイスや貴重なコメントを頂戴した。あわせて心より感謝を表したい。ただし、本論文における分析のすべては牛尾に帰するものである。

参考文献

- 玄田有史 (2001) 『仕事の中の曖昧な不安：揺れる若者の現在』中央公論社
- 濱中義隆 (2000) 「大学教育で身につけたものと企業で評価されるもの」『IDE—現代の高等教育』418号、25頁—31頁
- 平沢和司 (2000) 「大学生の就職意識は変化したか」『IDE—現代の高等教育』418号、36頁—41頁
- 福沢勝彦 (2000) 「高等教育と日本の労働市場 新規学卒者一括採用を中心として」藤野哲也編著『日本経済の競争力と国際化』ミネルバ書房 69頁—89頁
- 神田道子・女子教育問題研究会編 (2000) 『女子学生の職業意識』勁草書房
- Kanter, E. M. (1993) *Men and Women of the Corporation*, (2nd. ed.) Basic Books (高井葉子訳(1995) 『企業の中の男と女』生産性出版)
- Karsten, M. F. (1994) *Management and Gender*, Quorum Books
- 小池和夫 (1997) 『日本企業の人材育成』中公新書
- 小杉礼子 (1995) 「大卒女子の初期キャリア」『大卒者の初期キャリア形成—「大卒就職研究会」報告—』日本労働研究機構
- 小杉礼子 (1999) 「大卒女子の初期キャリア」『変化する大卒者の初期キャリア』日本労働研究機構
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編 (2002) 『女性労働白書 働く女性の実情』21世紀職業財団
- McGregor, D. (1960) *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hill Inc., New York (高橋達男訳 (1970) 『企業の人間的側面』産能大学出版社)
- 松江祥子・高橋弘司 (2001) 「就職活動期における「自己評価」及び「業界・企業・職種研究」の影響要因—新規大卒参入者に対する質問紙調査」『南山経営研究』第16巻第1号 71頁—92頁
- 松繁寿和 (2001) 「大卒新入女性社員が20代で会社を辞めるとき」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方』日本労働研究機構
- Maslow, A. H., (1954) *Motivation and Personality*, New York: Harper & Brothers (小口忠彦監訳 (1971) 『人間性の心理学』産業能率短大出版部)
- 室山晴美 (1995) 「職業意識の形成・変化と初期キャリア」『大卒者の初期キャリア形成—「大卒就職研究会」報告—』日本労働研究機構
- 永野 仁 (2002) 「大学生の就職行動とその成果」『日本労務学会誌』4巻・1号
- 永野仁、根本孝、木谷光宏、牛尾奈緒美 (2001) 「“大学生の就職行動に関する調査” 結果報告」『政経論叢 (明治大学政経学部)』70巻、1, 2号 127頁—145頁
- 永野仁、根本孝、木谷光宏、牛尾奈緒美 (2002) 「“新規大卒者の採用活動に関する調査” 結果報告」『政

- 経論叢 (明治大学政経学部)』71巻、1, 2号
- 日本労働研究機構 (2000)『変革期の大卒採用と人的資源管理』日本労働研究機構調査報告書No. 128
- 西川真規子 (2001)「高学歴女性と継続就労」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方』日本労働研究機構
- Phelps, E. S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism" American Economic Review Vol. 62, No. 4, pp. 659-661
- 労働省編 (1999)『女性労働白書 働く女性の実情』21世紀職業財団
- 就職ジャーナル版 (2001)「就職白書2001」
- 総理府男女共同参画室編 (1999)『平成11年版男女共同参画白書』
- 鈴木敦雄 (2002)「大企業の採用は本当に多様化しているのか」『日本労働研究雑誌』第501号 日本労働研究機構 46頁-48頁
- 武石恵美子 (2001)「1990年代における雇用管理の変化と女性の企業内キャリア」『ニッセイ基礎研究所報』vol. 20
- 牛尾奈緒美 (2000)「企業の女性活用を促進するアファーマティブアクション導入に関する一考察：先進事例の検討を中心として」『明治大学短期大学創立70周年記念論文集』 473頁-500頁
- 牛尾奈緒美 (2001)「日本型雇用システムの変革を導き出す—アファーマティブ・アクションとダイバーシティー・マネジメント」佐野陽子・嶋根政充・志野澄人編『ジェンダー・マネジメント』東洋経済新報社、93頁-114頁
- 和田敏雅 (2001)「企業側から見た若年問題—富士通 (株) の事例を通じて」『日本労働研究雑誌』第490号 日本労働研究機構 58頁-64頁
- 脇坂明 (1998)『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』御茶ノ水書房
- 脇坂明 (2001)「ファミリー・フレンドリー企業と男女の雇用機会均等」佐野陽子・嶋根政充・志野澄人編『ジェンダー・マネジメント』東洋経済新報社、115頁-139頁
- 渡辺峻 (1995)『コース別雇用管理と女性労働』中央経済社
- 渡辺峻 (2000)『人的資源の組織と管理』中央経済社
- Wentling, R. (1992) "Women in middle management: Their career development and aspirations", Business Horizons, Vol. 35, No. 1, pp. 47-54
- 安田雪 (1999)『大学生の就職活動』中公新書
- 21世紀職業財団 (2000)「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」結果報告書
- 21世紀職業財団 (2001)「新規大卒者の就職活動等実態調査」結果報告書
- 21世紀職業財団 (2002)「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」結果報告書

(うしお・なおみ)