

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

小方 直幸

戦後、とりわけ1960年代以降、女子の高等教育はめざましい発展を遂げたが、そこに大きな役割を果たしてきたのは短期大学である。1991年現在、進学者数は23万人で、同年代女子に占める進学者の比率は23%、即ち、女子の5人に1人は短大に進学している。しかし他方で短期大学は、進学該当年齢人口の減少、高学歴女子労働者の長期就業化・基幹労働力化を背景に4年制大学との競合という課題に直面し、今後の進学者の減少が懸念されている。実際、最近のマクロ的な趨勢によれば、労働需要の点で既に大卒女子優位の傾向もみられ、例えば、1980年代以降の相対賃金の推移をみた場合、短大卒女子は大卒女子に対してかなり劣位におかれている（金子編 1992, 9頁）。

従来、女子の進学者の規定要因としては、人口動態や家庭所得に加え、ジェンダーが取り上げられる一方（金子・吉本 1989, 天野 1986など）、卒業生の職業キャリアが注目されることは少なかった。もちろんそれは、新卒時の就職率の低さや短期離職、既婚女性も含めて高学歴層の労働力参加が進んでいない（大沢 1986）という、高等教育卒女子のキャリア特性を反映した結果であったといえる。しかし最近では、新卒時の就職率の上昇をはじめ高学歴女子の労働力参加が進展し（苑 1992）、就業準備過程として女子の高等教育を捉え直す要請が高まっており、卒業生の職業キャリアが進学選択に及ぼす影響も少なくないと考えられる。短大卒者の就業については、教育機能の変遷（亀田 1986）や就業準備機能に関わる問題（濱名 1992）、時系列で見た就業構造の推移（小杉 1992, Kaneko 1992）など、主として巨視的なデータによる分析が行われてきた。しかし、これらの研究では、短大卒業生の具体的な就業

状況が明らかにされていないだけでなく、進学選択に対する影響も十分に考察されていない。これらの点に論及するには、さらに微視的な就業構造・就業行動にまで踏み込んだ分析が必要と考えられる。

以上の見地から本稿では、短大卒業生の追跡調査の結果をもとに、卒業生の職業キャリアの特徴を明らかにするとともに、短期大学への進学選択の構造を実証的に検討することを目的としている。

1. マクロ的趨勢と本研究の枠組み

実証分析に先立ち、この節ではまず、短大卒業生の就業についてマクロ的な趨勢を概観し、分析の枠組みを提示する。

【就業状況の趨勢】

短期大学の教育課程はその教育目的から大きく3つに分類することができる。即ち、特定の職業への就業を目的としない、人文、教養、家政などの学科（Ⅰ〔教養〕と呼ぶ）、特定の職業や資格と結び付いた、教育、保健などの学科（Ⅱ〔専門〕と呼ぶ）、そして、それらに含まれない、社会、工業、農業、芸術、その他の学科（Ⅲ〔その他〕と呼ぶ）である。他方で、短大卒業生の職業に関しても、事務職（A〔事務職〕と呼ぶ）、短大卒業で資格が獲得される教員、看護婦、栄養士などの専門職（B〔専門職〕と呼ぶ）、これらに含まれない販売職やその他の職業（C〔その他〕と呼ぶ）の3つに分類することができる。

この分類に従い、学校基本調査報告書を用いて1960年代以降の教育課程別の進学者数と卒業生の就業構造を概観すると、それは大きく3つの時期に区分される。

第1期は1960年代半ばまでがあたり、この時期にはⅠ〔教養〕関連学科への進学者が大きく拡大した。しかし、Ⅰ〔教養〕卒の就職率は5～6割前後と低水準で、卒業後は半数近くが全く就職することもなく家庭にとどまり、やがて結婚するというコースを辿った。他方で、Ⅱ〔専門〕卒の就職率は8割台と高い水準にあったが、進学者は少数でしかなかった。即ち、この時期の短大の主要な役割は、結婚前の一時期に一般的な教育を身に付けさせることにあった。

第2期は1960年代半ばから1970年代半ばまでを指す。Ⅰ〔教養〕の場合、第1期に続いて進学者が急増する一方、就職率も7割前後の水準にまで上昇した。その契機となったのは、短大卒程度の補助的事務労働に対する需要の拡大で、Ⅰ〔教養〕卒のA〔事務職〕就職者は大幅に増加した。一方、Ⅱ〔専門〕においても教育系を中心に進

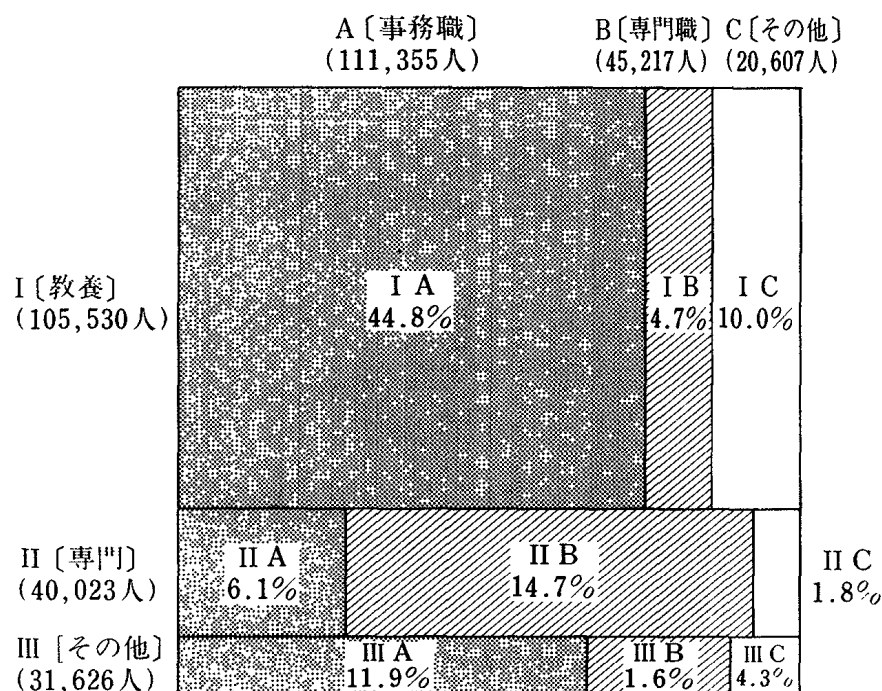
短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

学者は急増した。しかも、これと並行して教員を主とするB〔専門職〕に対する需要が大幅に拡大したため、就職率は第1期に続いて8割台という高い水準を保った。つまり、I〔教養〕学科からA〔事務職〕、II〔専門〕学科からB〔専門職〕という2つの就業経路の拡大を通じて、この時期、短期大学の就業準備機能は本格化しはじめたと見ることができよう。

第3期は1970年代半ば以降である。この時期、I〔教養〕への進学者は安定的に推移するものの、A〔事務職〕への需要が引き続き拡大したため、就職率はさらに上昇し9割近くまで達している。これに対してII〔専門〕では、70年代半ばをピークに進学者は減少傾向に転じる。その契機と考えられるのが教員を中心としたB〔専門職〕への需要の停滞⁽¹⁾で、その結果、就職率も70年代後半にかけては一旦7割台に低下した。しかし他方で、A〔事務職〕に対する堅調な需要の伸びを背景として、70年代半ば以降はII〔専門〕学科のA〔事務職〕就職者が増加した。その結果、II〔専門〕学科からB〔専門職〕という典型的な就業経路の減少を、教育課程と職業との対応関係のネジレともいえるII〔専門〕学科からA〔事務職〕という就業経路の増加が補い、就職率も9割近くに回復している。

さらに1980年代後半の新たな動きとして、III〔その他〕に属する学科のうちでも情報系、秘書系関連の学科が多数新設されたことが挙げられる。ここでは、特にそれをIII*〔新技能〕と呼ぶことにする⁽²⁾。また、このIII*〔新技能〕卒の就職先として、情報処理など特定の資格、技能を要する職業が登場し、新たな就業経路を形成しつつある。ここではそれをC〔その他〕のうち特にC*〔ビジネス専門職〕と命名する⁽³⁾。以上の動向を総合すれば、第3期には、出身学科と職業との対応が多様化する一方、短大の就業準備機能の価値自体は一層高まっていると見ることができよう。

上で述べた分類に基づき、1991年における短大卒女子の就業経路別構成比を図1に示した。縦方向には出身学科別、横方向には職業別の構成比をとっており、図中の記号は、出身学科（I，II，III）と職業（A，B，C）の対応を用いて就業経路を表現している。なお、家政系の食物学科は栄養士養成を行うことから本来ならばII〔専門〕に含まれるべきであるが、学校基本調査報告書では家政系の他の学科と一括されているため、この図ではI〔教養〕に含まざるを得なかった。図から明らかなように、現在の短大卒就業者の約半数がIA〔教養→事務職〕の経路を経た卒業生によって占められ、次いで多いのがII B〔専門→専門職〕である。教育課程と職業の対応関係のいわばネジレにあたるII A〔専門→事務職〕も、II〔専門〕卒の3割、就業者全体の6%を占めている。



出所：『学校基本調査報告書(高等教育機関)』平成3年度，表96。

図1 就業経路別の構成比(全国，1991年)

【調査の概要】

上述した巨視的な変化を踏まえ，現在の短大卒業生の就業構造を微視的な側面から捉えることが本稿の課題である。このため，1991年の5月から7月にかけて筆者を含む数人で実施した短大卒業生の追跡調査のデータを用いる。調査対象としたのは，東京都市圏，大阪都市圏，四国の中都市近郊に位置する3校で，卒業後1～6年の延べ4,400人に調査票を郵送し，1,663人の回答を得た。回収率は38%であった。なお，調査の詳細については金子編（前掲書）を参照されたい。

調査対象校の教育課程を先の3分類に従って整理すると，I〔教養〕には国文，英文，生活文化，家政（食物を除く），II〔専門〕には幼児教育，初等教育，食物が該当する。また，対象校には経営，情報，経営情報，秘書の学科があり，これらはその性質上Ⅲ*〔新技能〕に分類される。II〔専門〕に保健系が含まれていないことを除けば，サンプルの場合も教育課程の構成はほぼ全国に準じている。

サンプルでは，1,663人の回答者のうち卒業後就職した者が1,548人，就職率は93%であった。上述の分類に従い，卒業後就職した1,548人を対象に出身学科ならびに職業の構成比を示したのが表1である。出身学科については全国値と比較してII〔専門〕卒の占める割合が高いものの，職業分布に関しては全国値と大きな相違はない。

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

表 1 教育課程別、職業別の構成比 (%)

	全国値	サンプル値
教育課程		
I〔教養〕	59.6	40.9
II〔専門〕	22.6	43.5
III〔その他〕	17.8	15.6
(うち III*〔新技能〕)	—	(15.6)
計	100.0	100.0
職業		
A〔事務職〕	62.9	58.3
B〔専門職〕	25.5	24.9
C〔その他〕	11.6	16.8
(うち C*〔ビジネス専門職〕)	—	(3.4)
計	100.0	100.0

出所：全国は、『学校基本調査報告書（高等教育機関）』平成3年度，表96。

また、就業経路の構成比についても、全国値と大きな差はなかった⁽⁴⁾。

【分析の枠組み】

前述した目的に従い、以下では、短大卒業生の職業キャリアの特質を明らかにし（第2節）、またそこから翻って短大への進路選択の構造を考察する（第3節）。これらの点で短大卒業生が全体としてどのような特質を示すか、またそれが、短大卒女子の代表的な就業経路を形成してきた I A〔教養→事務職〕、II B〔専門→専門職〕、近年増加しつつある II A〔専門→事務職〕、そして短大教育の新しい傾向を示す III* A〔新技能→事務職〕、III* C*〔新技能→ビジネス専門職〕という5つの就業経路によってどのように異なるか、それを基本的な視点に据えて分析を行う。

2. 卒業生のキャリア特性

【短大卒の職業キャリア】

短大卒の職業キャリアが、卒業生全体としてどのような特徴を持ち、また就業経路別にどのような特質を持っているかを、次の3つの観点から分析した。

第1の観点は、職業選択の動機についてである。質問票では、最も望ましいライフスタイルのあり方を尋ねており、その回答を表2 A⁽⁵⁾にまとめた。サンプル全体としてみれば、8割以上が結婚・出産後も何らかの形で就業したいと考えている。ただし、就業を中断するつもりのない者は2割に過ぎず、一生を通じてのキャリアを考え

表2 就業経路別のキャリア特性

(%)

	計	I A	II A	II B	III*A	III*C*
		教養→事務	専門→事務	専門→専門	新技→事務	新技→ビジネス
A. ライフスタイル						
継続就業型	23.3	19.6	18.9	27.5	25.6	46.2
再就業フル型	14.1	12.7	15.2	16.8	13.1	5.1
再就業パート型	43.7	46.5	47.9	38.4	44.8	28.2
家庭回帰型	17.2	19.8	15.2	16.5	14.8	12.8
不就業型	1.7	1.4	2.8	0.8	1.7	7.7
計 (N)	100.0 (1291)	100.0 (496)	100.0 (217)	100.0 (363)	100.0 (176)	100.0 (39)
B. 重視条件						
安定性	36.5	55.7	52.3	3.7	35.4	25.0
給料	4.3	5.4	4.7	0.6	8.0	8.3
通勤便利	14.0	13.9	17.1	6.4	27.3	11.1
休暇・勤務時間	2.9	4.0	5.2	0.9	2.0	—
仕事内容	32.6	15.8	14.5	71.2	17.3	41.7
女性でもやりがい	6.9	3.1	1.0	14.4	8.0	11.1
長期勤続が可能	2.8	2.1	5.2	2.8	2.0	2.8
計 (N)	100.0 (1130)	100.0 (425)	100.0 (193)	100.0 (326)	100.0 (150)	100.0 (36)
C. 昇進基準						
勤続年数	36.5	37.4	32.7	49.1	22.0	21.9
勤続成績	15.9	15.8	17.1	10.7	19.1	34.4
試験・資格	16.8	14.1	17.6	16.9	23.1	12.5
その他	7.4	6.8	5.0	8.4	8.7	15.6
ない	23.4	25.9	27.6	14.9	27.1	15.6
計 (N)	100.0 (1063)	100.0 (398)	100.0 (199)	100.0 (261)	100.0 (173)	100.0 (32)
D. 転職・退職の経験						
経験ある	29.0	23.1	32.9	39.2	21.2	22.2
経験ない	71.0	76.9	67.1	60.8	78.8	77.8
計 (N)	100.0 (1271)	100.0 (489)	100.0 (216)	100.0 (360)	100.0 (170)	100.0 (36)
E. 転職・退職の理由 (複数回答)						
仕事内容	30.1	38.9	26.8	22.0	38.9	37.5
将来性	22.0	29.2	23.9	14.9	25.0	12.5
他に良い働き先	14.6	15.0	11.3	15.6	16.7	12.5
人間関係	25.7	21.2	16.9	30.5	41.7	12.5
長く居にくい	7.9	7.1	5.6	11.3	2.8	—
結婚	15.4	15.9	18.3	18.4	—	—
出産	3.5	1.8	2.8	6.4	—	—
個人的理由	23.0	30.1	12.7	22.7	27.8	—

注：(1) Eを除き、全て0.1%で有意。

ている者は少ない。また質問票では、就業時に最も重視した条件についても聞いており、その回答を表2 Bに示した。サンプル全体では、安定性や給料など職場条件を重視するグループと、仕事内容や女性としてのやりがいなど仕事内容を重視するグループとに大きく2分される。

第2の観点は、待遇や昇進といった職場環境の問題である。まず、賃金、ボーナ

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

表3 労働条件のダミー回帰分析(卒後1～2年)

独立変数	回帰係数			
	給料	ボーナス	勤務時間	残業時間
回帰式1 (N)	(884)	(849)	(879)	(822)
定数	14.8	57.9	39.1	11.6
就業経路				
ⅡA〔専門→事務職〕	-0.7**	-4.7	-2.4*	-0.9
ⅡB〔専門→専門職〕	-1.7****	-13.1****	5.4****	4.5***
Ⅲ*A〔新技能→事務職〕	0.1	-4.7**	-0.3	0.6
Ⅲ*C*〔新技能→ビジネス〕	0.0	-7.3	0.5	3.9*
R ² 乗	(0.046)	(0.026)	(0.032)	(0.011)
F値	(11.63)	(6.637)	(8.349)	(3.287)
F検定	****	****	****	***
回帰式2 (N)	(884)	(849)	(879)	(822)
定数	15.3	63.1	38.4	12.3
就業経路				
ⅡA〔専門→事務職〕	-0.5	-3.0	-2.4*	-0.4
ⅡB〔専門→専門職〕	-1.1***	-9.9***	4.3***	4.3**
Ⅲ*A〔新技能→事務職〕	0.2	6.7	-3.3*	-2.5
Ⅲ*C*〔新技能→ビジネス〕	0.1	4.2	-2.6	0.5
経営規模				
10人未満	-1.7**	-16.6**	0.9	-2.9
10～49人	0.2	-14.5****	3.0*	0.2
50～99人	-0.6	-9.1**	1.9	-0.5
100～999人	-0.4*	-4.4**	0.3	-1.3
学校・病院・公共団体	-0.6*	-3.3	1.6	0.8
短大の所在地				
大阪	-0.2	-11.7***	3.1*	3.4
四国	-2.1****	-17.6****	0.6	-4.1***
R ² 乗	(0.119)	(0.102)	(0.033)	(0.024)
F値	(11.84)	(9.787)	(3.742)	(2.820)
F検定	****	****	****	***

注：(1) 回帰式1のコンスタントは、就業経路「ⅡA〔教養→事務職〕」。

(2) 回帰式2のコンスタントは、就業経路「ⅡA〔教養→事務職〕」、規模「1,000人以上」、所在地「東京」。

(3) *10%, **5%, ***1%, ****0.1%で有意。

ス、勤務時間、残業時間に関するダミー回帰分析を行い、労働条件の相違をみたのが表3である⁶⁾。就業経路別の相違をみたのが回帰式1、就業経路以外の要因も考慮に入れ、労働条件の規定要因として、就業経路、経営規模、短大の所在地を考え、それに対応するダミー変数を含めた重回帰分析を行ったものが回帰式2である。表中の定数は、基準グループの平均値を、回帰係数はそこからの偏差を示す。これをみると、まず、労働条件は企業規模で異なり、特にボーナスの格差が大きい。また、短大の所在地によっても異なり、短大の知名度や選抜性によって就職先企業が異なる可能性がある。ただし、それらを考慮した上でも、就業経路による差異は残った。

一方、表2Cは、職場における昇進・昇格の基準を尋ねた質問項目を用いて、昇進

表4 職場で必要とされる知識・能力と実力の評価

独立変数	回帰係数			
	仕事に関する知識、教養		O A機器の操作	
	必要性	実力	必要性	実力
回帰式1 (N)	(1584)	(1497)	(1584)	(1497)
定数	-0.11	0.09	0.07	-0.00
就業経路				
Ⅱ A [専門→事務職]	-0.23****	-0.09	0.19***	0.11
Ⅱ B [専門→専門職]	0.72****	-0.22***	-0.84****	-0.61****
Ⅲ * A [新技能→事務職]	0.03	-0.12	0.27****	0.63****
Ⅲ * C* [新技能→ビジネス]	0.04	-0.69****	1.61****	1.14****
R 2 乗	(0.098)	(0.014)	(0.203)	(0.146)
F 値	(44.10)	(6.127)	(101.8)	(64.80)
F 検定	****	****	****	****
回帰式2 (N)	(1584)	(1497)	(1584)	(1497)
定数	0.08	0.10	-0.08	-0.03
就業経路				
Ⅱ A [専門→事務職]	-0.24****	-0.08	0.17***	0.11
Ⅱ B [専門→専門職]	0.47****	-0.05	-0.62****	-0.48****
Ⅲ * A [新技能→事務職]	0.05	-0.13	0.24****	0.61****
Ⅲ * C* [新技能→ビジネス]	0.05	-0.65****	1.57****	1.16****
産業				
製造・建設・運輸	-0.37****	0.04	0.44****	0.21***
商業	-0.31****	0.10	-0.07	-0.10
サービス業	-0.09	-0.10	0.13	-0.16
教育・保健	0.09	-0.20*	-0.09	-0.11
その他	-0.15	-0.26**	0.28***	0.02
R 2 乗	(0.120)	(0.020)	(0.241)	(0.159)
F 値	(24.92)	(4.331)	(56.83)	(32.40)
F 検定	****	****	****	****

注：(1) 回帰式1のコンスタントは、就業経路「Ⅱ A [教養→事務職]」。

(2) 回帰式2のコンスタントは、就業経路「Ⅱ A [教養→事務職]」、産業「金融業」。

(3) *10%, **5%, ***1%, ****0.1%で有意。

条件をみたものである。表からは、勤続年数を中心とした昇進ルートが開かれていることがわかる。ただし、2割以上は昇進の可能性がないと答えている点も注目される。質問票ではさらに、転職、退職経験の有無とその理由を尋ねており、その回答を表2 Dと表2 Eに示した。転職・退職の理由は多岐にわたるが、サンプル全体では3割が転職・退職を経験している。

第3の観点は、職務内容と短大教育との関連である。表4では、因子分析によって抽出された『仕事に関する知識、教養』、『O A機器の操作』という2項目からなる知識・能力を対象とし、ダミー回帰分析を用いて、それらが職場で要求される度合いと実力評価について検討した⁽⁷⁾。表から明らかのように、必要性の認識や実力評価は、就業先の産業によっても異なるが、就業経路による差異が相当大きい。

以上は、卒業生全体についての大まかな傾向であるが、いずれの点においても就業

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

経路による相違が少なくない。それを整理すれば、就業経路別の特徴を以下のようにまとめることができる。

【Ⅰ A〔教養→事務職〕】

この経路を辿った者は、ライフスタイルの点でサンプル平均以上に短期就業志向が強く、一生を通じてのキャリアを考えている者が少ない点に特徴がある。こうした傾向は就業時の重視項目にも反映されており、仕事内容よりも安定性を重視した職業選択が行われている。

職場での待遇は、先述したように就業先で相当異なり、短大の知名度や選抜性による影響も無視できない。ただし、この経路の平均としていえば、給料が月額15万円、ボーナスが年額58万円、所定の勤務時間が週あたり39時間、1カ月の平均残業時間が12時間である（表3 回帰式1）。職場でのキャリアは、昇進の可能性がないと答えた者が3割弱を占め、行き詰まる傾向にあり、事実、卒後4～6年で何らかの役職を得ている者は1割程度に過ぎなかった。転職・退職に関しては、2割強の者が経験しているが、仕事内容や将来性など、職場環境上の問題がその誘因となっている場合が少なくない。

一方、職務内容と短大教育との関連については、『仕事に関する知識、教養』、『O A機器の操作』の点で、必要性、実力面とも定数の値は0に近い（表4 回帰式1）。即ち、必要性をそれほど感じていない反面、実力不足とも考えておらず、職務内容が補助的単純業務であることを示唆する結果といえよう。

【Ⅱ B〔専門→専門職〕】

まず、ライフスタイルの点では、再就業パート型が最も多いものの、継続就業型が3割近くに上り、相対的にみて一生を通じてのキャリアを重視する傾向が強い。また、就業時の重視項目も、仕事内容が7割、女性としてのやりがい1割強という構成で、内容面を重視した職業選択が行われており、Ⅰ A〔教養→事務職〕とは対照的である。

昇進条件の点でも、勤続年数と答えた者が5割に上り、年功的な地位昇進パターンが確立されている。事実、卒後4～6年の者では3割以上が主任その他の役職を与えられていた。しかし、労働条件の点では相対的に恵まれていない。即ち、給料は1.7万円、ボーナスは13.1万円それぞれ基準グループよりも低く、逆に勤務時間は5.4時間、残業時間は4.5時間も基準グループに比して多い（表3 回帰式1）。就業経路以

外の要因を考慮した回帰式2においても、同様の傾向に対して統計的に有意な結果を得た。こうした労働条件を反映してか、転職・退職の頻度はⅠA〔教養→事務職〕よりも高く、転職・退職経験者のうち、3割は事務職に再就職している。

職務内容と短大教育に関しては、『仕事に関する知識、教養』に対して、必要性を相当感じる反面、実力的にはやや不足と判断している。『OA機器の操作』に対しては、実力不足と考えているが、必要性もそれほど感じていない。

【ⅡA〔専門→事務職〕】

教育課程と職業との対応という点で、いわばネジレの部分にあたり、就業動機もⅡB〔専門→専門職〕とは大きく異なり、むしろⅠA〔教養→事務職〕に近い。

しかし、労働条件の点では、基準グループのⅠA〔教養→事務職〕と比較して、給料が低く勤務時間が短いという有意な結果を得た。また、職務内容と短大教育との関連においても、ⅠA〔教養→事務職〕とは認識に相違があり、『仕事に関する知識、教養』に対する必要性の認識が低く、『OA機器の操作』に対する必要性の認識が高いという有意な結果を得た。即ち、同じA〔事務職〕であっても、Ⅱ〔専門〕卒はⅠ〔教養〕卒とは職場や職務内容が異なる可能性もある。さらに、転職・退職頻度はⅠA〔教養→事務職〕よりも高い。この限られたサンプルからは明らかにし得ないが、転職・退職経験者のうち1割強はB〔専門職〕へ再就職しており、就業経路のネジレによる影響とみられないこともない。

【Ⅲ*A〔新技能→事務職〕】

職業選択の動機や労働条件の点では、ⅠA〔教養→事務職〕と大きな相違はない。ただし、継続就業型の割合が比較的高いことや、勤務成績や試験・資格といった能力評価による昇進ルートが存在するなど、他のA〔事務職〕就職者とは、就業動機や職務が異なる可能性もある。

一方、職務内容と短大教育との関連については、教育課程の特色を反映した結果が得られた。それは、『OA機器の操作』の点で、必要性を強く認識する一方、実力的にも自信を持っている。

【Ⅲ*C*〔新技能→ビジネス専門職〕】

就業者はまだ少数ながら、継続就業意欲の持ち主が5割弱と多い点は注目される。仕事内容を重視した職業選択を行い、職場には、勤務成績、即ち能力評価による昇進

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

ルートも開かれている。

しかし、職務内容と短大教育との関連をみると、課題も少なくない。それは、『O A機器の操作』の点に顕著にあらわれている。表4からは、必要性を強く認識し、実力も充分と判断していることしか知り得ないが、最も必要性を感じていた「コンピュータのプログラミング」（「非常に必要」82%，「必要」9%）の点では、実力が充分と判断する者は少ない（「充分」11%，「何とかなる」46%，「不十分」43%）⁸⁾。即ち、短大での専門教育のレベルと職場で要求される知識・技能とのギャップが強く認識されており、この分野で先行している専門学校卒女子と比較しても、知識・技能面での劣位が強く意識されている。

3. 短期大学の選択とその規定要因

以上のような職業キャリアを辿っている卒業生は、短大教育をどのように考えているのだろうか。また、短期大学をどのようなコンテキストで選択したのだろうか。

【短大教育に対する評価】

質問票では、現在の職場において、待遇や知識・能力などいくつかの面で大卒女子に対して格差があると思うか否かを尋ねている（表5A）⁹⁾。

まず、短大卒業生全体でみると、給料の点では明らかに格差があると感じており、また昇進・将来性の点でもある程度格差を感じている。しかしながら、研修・教育や仕事内容など、職務内容上はあまり差がないと考えており、職務遂行上の能力の点でも、大卒女子より劣ると判断する者は少ない。即ち、待遇面では大卒が優位にある一方、職務上は大差がないといえる。

ただし、就業経路による相違も明確で、ⅡB〔専門→専門職〕の場合、給料面を除けば格差を感じている者は少なく、B〔専門職〕が主として短大出身者を対象とした閉じられた職業であることを示唆する結果といえる¹⁰⁾。また、Ⅲ*A〔新技能→事務職〕では、昇進・将来性の点であまり格差を感じておらず、前節で指摘したように、他のA〔事務職〕とは職務が異なる可能性がある。Ⅲ*C*〔新技能→ビジネス専門職〕は、サンプル数が小さいため、明確な結論づけはできない。

さらに質問票では、5つの項目について短大教育に対する評価を尋ねている（表5B）¹¹⁾。

サンプル全体でみると、「教養、一般常識」、「職業意識、マナー」、「考え方、判断力」については評価指数が40前後で、「やや役立っている」と考えている。これに対

表5 短大教育に対する評価と進路選択

	計	I A	II A	II B	III*A	III*C*
		教養→事務	専門→事務	専門→専門	新技→事務	新技→ビジネス
A. 大卒女子に対する格差感(待遇面)						
給料	81.9	88.3	82.2	62.8	86.9	80.0
昇進・将来性	42.6	50.9	46.9	26.2	36.4	25.0
研修・教育	23.4	31.0	25.8	9.0	18.5	8.0
仕事内容・責任	24.7	29.0	32.3	12.0	19.8	16.0
(職務遂行面)						
仕事に関する知識	29.7	29.8	32.4	33.6	24.3	16.7
仕事の処理能力	11.1	10.4	12.7	10.3	12.7	8.7
工夫, 判断力	14.7	16.4	12.1	11.3	19.4	0.0
仕事への熱意	9.0	11.1	10.1	3.5	9.4	0.0
B. 短大教育に対する評価						
教養, 一般常識	42	39	36	46	54	44
職業意識, マナー	42	32	25	56	67	49
考え方, 判断力	36	28	37	48	39	26
専門的知識, 技術	25	-8	2	77	49	56
学歴の社会的評価	27	25	23	42	18	0
C. 進学希望						
4年制大学	50.9	54.0	55.3	43.1	45.0	76.5
短期大学	40.0	37.1	35.6	48.1	43.9	20.6
その他	9.1	8.9	9.1	8.8	11.1	2.9
計 (N)	100.0 (1301)	100.0 (515)	100.0 (253)	100.0 (318)	100.0 (181)	100.0 (34)

注: (1) A, Cは%表示, Bは評価の指数を表示。

(2) A(待遇面)は「差がある」と回答した者の割合, A(職務遂行面)は「劣る」と回答した者の割合。

(3) A(待遇面), B, C, は0.1%で有意。A(職務遂行面)は, 工夫, 判断力を除き10%で有意。

して、「専門的知識, 技術」や「学歴の社会的評価」の点では若干評価が下がる。しかし、マイナスの評価がくだされているわけではない。即ち、積極的な評価には至っていないものの、ある程度は満足しているというのが現状だろう。

この点に関しても就業経路によって明確な相違がある。まず、教育課程と職業との関連が希薄なI A[教養→事務職]やII A[専門→事務職]では、「専門的知識, 技術」に対する評価が低い。これに対してIII*A[新技能→事務職]では、短大での就業準備教育に対して比較的高い評価をくだしている。II B[専門→専門職]の場合は、職場で要求される知識・技能と短大での教育課程が直結しており、「専門的知識, 技術」に対する評価が高く、さらに、短大特殊的な労働市場であることから、「学歴に対する社会的評価」の点でも比較的高い。III*C*[新技能→ビジネス専門職]では、「専門的知識, 技術」の点ではある程度高い評価を得ているが、それを除けばむしろIII*A[新技能→事務職]よりも評価水準は低い。これは、職場で要求される知識・技能が高度になり、短大教育とのギャップが生じやすいことを示す結果といえる。

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

【短大の選択】

「あなたは進学し直した場合、どのような進路を選びますか」という質問への回答を表5 C⁰²にまとめた。

短大卒業生全体では、実に過半数が4年制大学に進学したいと考えている。即ち、単純に考えれば、短大への進学者は半減する可能性があることになる。しかしこの回答は、全く進学時の学力面、経済面での制約がない場合の希望を述べているに過ぎない。従って、このうちのかんりの数は、現実には短大を選択する可能性がある層と考えられる。その点を考慮すれば、むしろこの表において注目されるのは、再び短大に進学したいと考えている者が4割に上ることだろう。つまり、少なくとも4割は短大の選択を積極的に行う、いわば短大進学ハード・コアとみることができる。では、どのような層がそれを形成しているのだろうか。

まず、明らかなのは、このような層の割合は、就業経路と明確な関係を持っていることである。ⅠA〔教養→事務職〕やⅡA〔専門→事務職〕では、4大に進学したいと考えている者の割合が高く、職場で4大卒が優位にあることを反映した結果ともみられる。ただし、それでもなお4割弱の者が再び短大を選択すると答えている点には留意する必要がある。これに対して、短大教育に対する評価が比較的高かったⅢ* A〔新技能→事務職〕では、4大選択と短大選択が拮抗しており、短大特殊な労働市場を形成していたⅡB〔専門→専門職〕では、短大を選択すると答えた者が4大のそれを上回っている。例外は、Ⅲ* C*〔新技能→ビジネス専門職〕で、4大に進学したいと考えている者が圧倒的に多い。

【短大選択の規定要因】

しかし、就業経路以外にも、短大選択に重要な影響を与えている要因がある。表6は、短期大学、4年制大学、その他の進学選択のそれぞれについて、その規定要因をダミー回帰分析したものである。進学選択の規定要因として、ここでは、就業経路に加え、卒業生が望むライフスタイル、職場での『満足度』⁰³を考え、従属変数は、選択したものを1、しなかったものを0とした。この場合、誤差項にヘテロスケダスティシティーが生じて、バイアスが生じるおそれがある。このため、ロジットないしプロビット分析を用いることが多いが、その場合、係数の解釈、検定の方法が複雑となる(Hanushek & Jackson 1977, p.183)。そこで、一時的近似として、そのまま線形モデルの推定を行うことにした。

これをみると、まず、前述したように就業経路によって進学選択の傾向は大きく異

表6 短大再選択の規定要因

独立変数	回帰係数		
	短大	4大	その他
(N)	(1575)	(1574)	(1574)
定数	0.31	0.58	0.10
就業経路			
ⅡA〔専門→事務職〕	0.00	0.02	-0.02
ⅡB〔専門→専門職〕	0.10***	-0.09***	-0.01
Ⅲ*A〔新技能→事務職〕	0.07*	-0.08**	0.01
Ⅲ*C*〔新技能→ビジネス〕	-0.14	0.21**	-0.07
ライフスタイル			
再就業フル型	-0.03	0.03	-0.01
再就業パート型	0.08***	-0.08***	0.00
家庭回帰型	0.16****	-0.13****	-0.02
不就業型	-0.03	-0.01	-0.02
職場で感じること 『満足度』	0.04***	-0.03**	-0.01*
R ² 乗	(0.028)	(0.021)	(-0.00)
F値	(5.433)	(4.817)	(0.842)
F検定	****	****	

注：(1) コンスタントは、就業経路「ⅠA〔教養→事務職〕」、ライフスタイル「継続就業型」。

(2) *10%, **5%, ***1%, ****0.1%で有意。

なる。つまり、ⅡB〔専門→専門職〕やⅢ*A〔新技能→事務職〕で短大を再選択する傾向が強い。また、職場での『満足度』も進学選択の規定要因として作用しており、満足度の高い者ほど短大を再選択する傾向にある。その点では、職場での4大との格差を含め、労働市場サイドの与える影響は少なくない。ただし、回帰係数の相対的大きさに着目すると、進学選択はライフスタイル観によっても大きく規定されていることがわかる。即ち、再就業パート型や家庭回帰型などの短期就業志向者では、明らかに短大を再選択する傾向が強い。短大卒業生の多くが短期での離職を前提に就業していたことを想起するならば、確かに4大を志向する者が少なくない一方で、現実の短大への進学選択が、比較的安定した基盤も持ち合わせていることを示唆する結果といえよう。

4. 結論

以上はあくまでも本調査のサンプルから得られた結果に過ぎない。しかしこれを全国の短大卒業生についてもある程度一般化できると仮定するならば、短大の就業準備機能からみた進学需要への含意を以下のように指摘し得る。

まず、短大卒女子の職業キャリアの持つ限界は明らかである。A〔事務職〕の場合、一方で女子のライフスタイルの変化で長期就業化が進み、他方で4大卒の女子が

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

基幹的、専門的業務を担当する労働力として発展するならば、短大卒の職業キャリアが相対的に劣位におかれることが予想される。実際、給料や昇進といった点では、既に4年制大学の優位がみられる。B〔専門職〕の場合も、教員を中心とした労働需要そのものの停滞によりB〔専門職〕への就業者が減少しているだけでなく、労働条件がその他の職場と比較して明確に劣っている。これを誘引に進路としての魅力が失われ、ⅡB〔専門→専門職〕がさらに減少すれば、専門学科としての存在意義自体が問われる状況にも陥りかねない。加えて、C*〔ビジネス専門職〕のような新たな職業教育機能も、短大での教育内容と職務上要求される知識・技能との間にはギャップがある。

こうした職業キャリア上の限界を恐らく反映して、短大卒業生の過半数は4大に進学し直したいと考えている。これをそのまま受け取るならば、短期大学を選択する女子の比率は、現在よりも半減することになる。しかしこれは前述のように、進学に関する制約を無視した場合の希望に過ぎず、現実には、将来もこのような層が全て4大に進学するとは考えにくい。むしろこの点で注目されるのは、短大を再び選択すると答えた、いわば短大志望のハード・コアにあたる層が4割程度存在することである。

しかも短大は、このハード・コア層を支えるだけの現実的な基盤を持ち合わせている。まず、短大か4大かの進学選択は、卒業生の望むライフスタイルに大きく規定されており、この点に関していえば、短大卒業生のうち一生を通じてのキャリアを考えている者は少なく、それが短大を選択する強い誘因となっていた。また、個々の職業キャリアの点においても、まずA〔事務職〕では、安定性を重視し短期で離職するという就業パターンが確立されており、労働需要も短大教育で対応可能な補助的業務を基盤としていた。しかも現在のところ、職務面で大卒女子との格差も小さい。また、このサンプルからは明らかにし得ないが、銘柄短大や選抜性の高い短大が大企業への就職と結び付いているとすれば、そのような短大の卒業生には特に有利な就業経路が確立されている可能性がある。B〔専門職〕の場合も、仕事内容を重視した職業選択を行うとはいえ、転職にはこだわらないという、大卒の専門職とは異なる就業パターンが確立されていた。また、教育課程と職業との対応に加え、短大卒を主とする閉じられた労働市場で学歴間競争も少ない。さらに、Ⅲ*〔新技能〕などの新設学科では、就業準備を念頭においた教育が短大教育への高い評価に結び付く傾向がみられた。こうした現実的基盤が、近い将来大きく崩壊するとは考えにくい。

もちろん、職業キャリア上の限界が現在の基盤をどこまで突き崩すことになるかについては、労働市場や女性の意識の変化に対するさらなる検討を必要としよう。ま

た、本稿での分析は、職業キャリアの観点から進学選択の問題を扱ったに過ぎず、短大の抱える諸問題の断片に触れたにとどまる。短期大学の将来を論ずるには、就業目的以外の要素も含めた短大への進学行動、労働市場の変化に対する短大の行動、さらには組織としての短大経営といった問題の分析が不可欠といえる⁴⁴。それらを含めた包括的な短期大学研究はこれからの課題である。

〈注〉

- (1) 教員就職者減少の背景には、出生率の低下による幼稚園教員や保母に対する需要減に加え、初等教員の供給源が大卒へシフトしたことも挙げられる。
- (2) 学校基本調査でⅢ*〔新技能〕に該当するのは、社会系の商学・経済学科、その他系の秘書学科などで、1985年から1991年の間に商学・経済学科への進学者は8,820人から21,963人（2.5倍）、秘書学科への進学者は1,193人から3,060人（2.6倍）に拡大している。
- (3) 学校基本調査でC*〔ビジネス専門職〕に該当するものの1つとして、情報処理技術者が考えられる。短大卒女子の就職者数は1987年の1,127人から1991年の4,244人（3.8倍）へと急増している。
- (4) 最も多いのはⅠA〔教養→事務職〕（全体の33%）で、これにⅡB〔専門→専門職〕（同24%）が続く。ⅡA〔専門→事務職〕も全体の14%を占めている。
- (5) 具体的な質問項目は、「結婚しても仕事を続ける」（継続就業型）、「結婚、出産後は家庭に入るが適当な時期にフルタイムの仕事をする」（再就業フル型）、「結婚、出産後は家庭に入るが適当な時期にパートタイムの仕事をする」（再就業パート型）、「短大卒業後は働くが結婚、出産後は家庭にとどまる」（家庭回帰型）、「できれば働かない」（不就業型）の5つで、（ ）内は平成3年度版労働白書（労働省編1991）に倣った。労働白書では「就業後結婚や出産等により一時的に家庭に入るが再び就業する」を一括して再就業型として扱っている。本稿ではこれをさらに再就業フル型と再就業パート型に分類した。
- (6) Ⅲ*「新技能」は卒後4～6年がないため、卒後1～2年のみを対象とした。
- (7) 10項目からなる知識・技能について、職場での必要性和その実力について尋ねた質問を基に因子分析を行い、3つの因子を抽出した。第1は「パソコンの操作」、「日本語ワープロ」、「コンピュータのプログラミング」、「英文タイプ・ワープロ」の各項目からなり、『OA機器の操作』因子と命名した。第2は「幅広い知識・教養」、「仕事の内容に関する知識」、「対人コミュニケーション」、「ビジネス文・手紙

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

を書く」の各項目からなり、『仕事に関する知識、教養』因子と命名した。そして第3は「外国語を読む・書く」、「外国語を話す」という項目から構成され、『語学力』因子と名付けた。このうち、第1、第2因子を対象とし、個々のサンプルについて因子得点を求めた後、就業経路による必要性和実力評価の差異を検討したのが回帰式1、仕事で要求される知識・技能が就業先の産業で異なる可能性も考慮し、就業経路「IA〔教養→事務職〕」と産業「金融業」を基準グループとしたダミー回帰分析をさらに行ったのが回帰式2である。回帰係数は、プラスの値が高いほど必要性が高い、あるいは実力が充分と考えられていることを示す。

- (8) 「コンピュータのプログラミング」に次いで必要性を高く感じているのは「パソコンの操作」（「非常に必要」77%、「必要」17%）で、実力の評価もある程度高い（「充分」34%、「何とかなる」54%、「不十分」12%）。
- (9) 「職場に大卒女子がいる」と回答した者を対象とした。待遇面の質問項目は、「差はない」、「少しある」、「大きくある」からなり、「少しある」と「大きくある」への回答者の割合を和したものを、職務遂行面の質問項目は、「短大が優れる」、「同じ」、「短大が劣る」からなり、「短大が劣る」と回答した割合を表示した。
- (10) IIB〔専門→専門職〕の場合、比較対象となる大卒女子がいないと回答した割合が5割近くに上り、このことから短大卒に特殊的な労働市場であることがわかる（他は7割前後が比較対象として大卒女子がいると回答）。
- (11) 「大変役立っている」を100、「少し役立っている」を50、「判断がつかない」を0、「役立っていない」を-100として、就業経路別の平均値を求め、評価指数として表示した。
- (12) 質問票は、「高校を出てそのまま就職する」、「専修学校に行く」、「出身短大に行く」、「他の短大に行く」、「4年制大学に行く」、「その他」の6項目からなり、ここではそれらを「短大志望」、「4大志望」、「その他」に再分類した。
- (13) 職場で感じることを尋ねた6つの質問項目を基に因子分析を行ったところ、2つの因子が抽出された。第1は「自分が成長している」、「仕事が面白い」、「仕事を通じて人間関係が広がった」、「自分が周囲から評価されている」の4項目からなり、『満足度』因子と命名した。第2は「仕事以外にやりたいことがある」、「学校に入りなおして勉強したい」の2項目からなり、『変更志向』因子と命名した。ここでは、第1の『満足度』因子に関して個々のサンプルについて因子得点を求め、それを回帰分析に用いた。
- (14) 短大研究の課題については、阿部・金子編（1990）、阿部（1991）、清水（1992）

などに詳しい。

〈引用・参考文献〉

- 阿部美哉 1991,『生涯学習時代の短期高等教育』玉川大学出版部。
- 阿部美哉・金子元久編 1990,『高等教育研究叢書 6 「大学外」の高等教育 国際的動向とわが国の課題』広島大学大学教育研究センター。
- 天野正子 1986,「戦後期・大衆化と女子高等教育」天野正子編著『女子高等教育の座標』垣内出版, 59-92頁。
- 今田幸子 1985,「女性の職業経歴と教育達成－ライフ・ヒストリー・アプローチから－」『教育社会学研究』第40集, 東洋館出版社, 50-64頁。
- 苑復傑 1992,「女性の労働力参加率と学歴水準－日本, アメリカ, 中国の比較－」『広島大学 経済学研究』第9集, 29-51頁。
- 大沢真知子 1986,「日米比較で見た経済発展と女性の就業機会の変化」『日本労働協会雑誌』No. 322, 日本労働協会, 14-23頁。
- 金子元久・吉本圭一 1989,「高等教育機会の選択と家庭所得－選択モデルによる規程要因分析」『大学論集』第18集, 広島大学大学教育研究センター, 103-126頁。
- 金子元久編 1992,『高等教育研究叢書 18 短期大学教育と現代女性のキャリア』広島大学大学教育研究センター。
- 亀田温子 1986,「女子短期大学－教育とセクシズム－」天野正子編著『女子高等教育の座標』垣内出版, 119-139頁。
- 小杉礼子 1992,「女子学生と労働市場」『IDE』No. 334, 民主教育協会, 40-47頁。
- 篠塚英子 1976,「女子の高等教育と職業選択」『日本経済研究』No. 5, 日本経済研究センター, 49-59頁。
- 清水義弘 1992,『短大に明日はあるか』学文社。
- 濱名篤 1992,「高学歴志向と女子短大の明日」『IDE』No. 334, 民主教育協会, 34-39頁。
- 矢野真和 1986,「女子高等教育の社会・経済的效果」天野正子編著『女子高等教育の座標』垣内出版, 159-182頁。
- 労働省編 1991,『平成3年版 労働白書』日本労働研究機構。
- 渡辺行郎 1981,「労働力の性・学歴構成と企業の賃金・雇用対策」『日本労働協会雑誌』No. 273, 日本労働協会, 2-9頁。

短大卒女子の職業キャリアと短大教育の選択

Hanushek & Jackson 1977, *Statistical Methods for Social Scientists*, Academic Press.

Motohisa Kaneko 1992, "Japan." pp. 117-261 in OECD, *From Higher Education to Employment, Volume III*, Paris : OECD.