

女子大学生における職業選択のメカニズム

—女性内分化の要因としての女性性—

吉原 恵子

「事務職では、かわいらしさ、明るさ、素直さのようなものが強く求められていると感じ、もう少しやりがいのものとめられるような所にしたかった……」

（H 大，1990）¹¹

高等教育を終えようとする女性たちが、職業選択を通じて就職までに直面するのは社会ではなく、女性としての自分、「もう一人の自分」である。

I 本研究の概要

1 先行研究の検討と本研究の目的

本研究の目的は女子大学生の職業選択のメカニズムを明らかにすることであるが、とくに女性内分化の要因としての「女性性」に焦点を当てる。それはジェンダー・アイデンティティ形成過程における「女」カテゴリーへの接近や「女性らしさ」へのとらわれなどを捉えることにより、これまでのジェンダー研究の欠点を補うことができると考えるからである。

教育におけるジェンダー研究ではこれまでに、性別の社会化、性別のかくれたカリキュラム、教育達成における男女差などのテーマが取り上げられてきた。これらの課題に共通しているのは、性差であり「男 vs. 女」という二項対立図式である。ジェンダー研究は、ジェンダーすなわち社会的・文化的カテゴリーとしての性に着目することで、社会現象をこれまでとは異なる側面から分析できるという点に特徴がある。し

かし、鍵概念である「ジェンダー」そのものに男女という対が含まれているため、二項対立図式としての「男 vs. 女」が強調されやすい傾向性をもっている。このことはさらに、性別に着目したり、性差が見られる現象や領域の分析をジェンダー研究と呼ぶというように、研究視点と研究領域の逆転を誘発するようにさえなる。

「女子大学生と職業」に関する研究もまた、上で見た二分法の影響を少なからず受けている。この領域における研究は大きく分けて2つに分けられる。ひとつは、女子大学生の性役割観や性別役割分業観を通して、職業意識を考察したり、4年制大学や女子大学あるいは専攻と入職した職業分野の関連などを分析する「高学歴女性の研究」である。この領域においては女子教育の目標を伝統的な性役割観からの脱却として、また女性の職業進出、職域拡大をそのアウトプットとしている場合が多い。もうひとつは、女子高等教育の機能分析に焦点を当てる「女子高等教育と職業研究」である。この領域では教育アスピレーション・教育達成と職業アスピレーション・職業達成の関係を分析する研究が中心となっている^②。

後者の研究の共通性は概ね、大学卒業時点において到達した職業を分析していることにある。これは女性と職業に関する研究が男性に関する研究における関心、すなわち学歴と社会移動、教育機会と職業機会などの構造的な分析と重ね合わされてきたことの影響を受けている。女性にとって学歴や社会的地位は男性と同じ意味をもっているのだろうか、さらにそれらは職業選択や職業達成に直接的に影響を与えているのだろうか、その過程が明らかにされることはなかった^③。

もちろん、教育達成と職業達成を結ぶ「過程」に注目した研究はいくつか挙げることができる。たとえば、中山（1985）や今田（1985）の研究は、女性の「職業機会のアクセシビリティ」の問題がライフコース選択を含めた「フェミニン・ソシアリゼーション」の結果であるとみる視点を提示している。また天野は女性の職業選択においては職業的同一化とキャリア・パターンの選択が不可分の関係にあることを指摘している（天野 1982）。

しかしながら、その「過程」がどのようなものであるのか、またメカニズムを生み出す背景や要因が何であるのかについての分析は十分に行なわれていない。本研究では、学校から職場への移行期における女子学生のキャリア・パターン選択と就職活動に注目する。これは、職業選択の経路において、女性性をめぐるゆらぎやアイデンティティ形成における葛藤が存在することをより詳細に描き出すためである。

このことは、前述の「高学歴女性の研究」における固定的な性役割観による分析の欠点を補うことになる。一方、「女子高等教育と職業研究」において扱われていない女

女子大学生における職業選択のメカニズム

性の職業的同一化の過程を明らかにするとともに、雇用市場における男女分化がなぜ維持されていくのかについての背景要因を捉えることができる。

2 本研究の意義—ジェンダー研究における視点と指標—

本研究でキャリア・パターンの選択やジェンダー・アイデンティティ形成過程における「女性性」に注目するのは、背景となっている関心のひとつに、ジェンダー研究における指標と視点を再検討することが含まれるからである。女子大学生の職業選択のメカニズムを明らかにする作業の中で、埋め込まれたジェンダー関係をどのような方法で可視化することができるのか。新たな研究視座を模索し、その具体的な方法の一端を提示することがねらいとなるのである。

(1) 「女性内分化」という視点

社会を分析するとき、その成員を特徴づける最も基本的な要素の1つに社会的カテゴリーとしての「女」と「男」がある。このジェンダー・カテゴリーは、男女の社会的地位とそれに付与される意味をみるうえで重要な指標である。しかし、このジェンダー・カテゴリーは男女という二分法をとるカテゴリーであるため、「カテゴリーがつくられる過程やカテゴリーを構成する要素をあまり論じない」という欠点がある (Connell 1993 p. 103)。そのため、研究者が現状を認識する場合にも、分析上の道具として使用するときにも注意が必要となる。たとえば、同じ高等教育を受けても、ある女性がある職業を選択し長期継続を志向するのに対し、なぜ別の女性はなるべく早く結婚することをめざすのか。そのプロセスとメカニズムは、ジェンダーにおける分化を男女の分化 (inter-gender differentiation) として捉えるかぎり明らかにすることはできない。

このようなカテゴリー理論の短所を補うために必要になってくるのが女性内分化／男性内分化 (intra-gender differentiation) の視点である (天野 1989; 越智他 1992)。女性も男性もそれぞれに一枚岩ではない。この視点の有効性は、単に女性がさまざまであることや、女性間の「格差」を記述することにあるのではない。女性を分化させている要因を探ることが、ひるがえって、男女の関係 (ジェンダー関係) を生み出し維持しているメカニズムを浮き上がらせることにつながると考えるからである。結論を先取りするならば、女性を分化させている要因が、同時に女性を1つのものにまとめあげるはたらきをもっており、そのことが女性と男性をその社会的地位において差異化するメカニズムを支えているのではないかということである。

(2) 「性別役割分業観・性役割観」概念の限界性

このような女性内分化は、性別役割分業観（＝「男は仕事、女は家庭」）や性役割観といった指標では十分に捉えることはできない。なぜならこれら2つの指標は二分法を採用しているために、他の尺度に容易に変換されやすい性質を持っているからである。たとえば、「伝統的性別役割分業観 vs. 非伝統的性別役割分業観」が単純に「家庭的 vs. 業績的」におきかえられてきた⁽⁴⁾。

このような指標が多用されてきた背景には、女性の職業分野への進出をそのまま「伝統的な男女関係」、すなわち家父長制からの脱却とみなす前提がある。性別役割分業観や性役割観は男女の分化を記述し、社会的カテゴリーとしての男女の非対称性を浮き彫りにする道具としては有用である。また、家庭や学校における性役割の社会化過程を分析するにも適している。しかし、これまでのジェンダー研究においては、男女がその非対称性を受け入れてしまうのはなぜかという点について十分な考察は行なわれていない（天野 1989）。それゆえ、女性内分化の要因、さらに女性内分化／男性内分化（intra-gender differentiation）と男女分化（inter-gender differentiation）の関係を分析するには、性役割観や性別役割分業観の形成に影響を与える「女性らしさ」／「男性らしさ」そのものへのアプローチが必要となる。

(3) 「女性性」概念の必要性

本稿では以上で検討した性役割観や性別役割分業観の限界性を考慮して、女性内分化を捉える道具として「女性性」を用いる。女性性を定義づけることは容易ではない。学問領域や理論によってもさまざまな用いられ方がなされている。そこで、ここでは操作的に、「女性性」を『カテゴリーとしての「女」に付与される「らしさ」の総体』としておこう⁽⁵⁾。

以下の分析では、ジェンダー・アイデンティティ形成過程において女性性がどのように顕現し、どのような影響を与えるのかみていく。ジェンダー・アイデンティティは年齢段階や社会的場によって異なった様相を呈していると思われるが、本研究ではとくに思春期から成人期へと移行する時期にある女子大学生を対象とする。その理由は自己像を模索する時期と、職業（進路）選択を通して学校から社会への入口をさがす時期が重なるとき、アイデンティティは複雑性を高めながら重要性を帯びてくるからである。成人としての「女性が知的であったり、達成度が高いことは女性として不適切である」（賀谷 1981 136頁）ことをうすうす感じている彼女たちにとって、職業選択は単なる職業の選択にとどまらない。彼女たちがどのようにしてさまざまな職業を選択していくのか、その分化を扱うにはジェンダー・アイデンティティの形成過

女子大学生における職業選択のメカニズム

程における女性性の影響に注目する必要がある⁶⁾。

3 分析課題と諸概念

(1) 分析課題

具体的には以下の4つの分析課題を扱う。まず、①女子大学生のキャリア・パターン選択にかかわる要因が「結婚か仕事か」ではないことを指摘する。次に、②このキャリア・パターンの分化を生み出している要因の1つが「女性性」であること、さらに「女性性」の構成要素の中でも「女」カテゴリーや「女性らしさ」をどのように捉えるかが女性内分化の要因として重要であり、また③職業選択にはジェンダー・アイデンティティと自己アイデンティティの葛藤が入り込んでくることを明らかにする。最後に、④学校から職業領域への移行期に就職活動を通じて女性性の影響が強く入り込んでくることを考察し、このことが雇用市場における男女分化とかがかわっていることを示唆する。

(2) 諸概念

ここでのキャリア・パターンとは操作的に「結婚を視野に入れ、結婚相手との生活と仕事をどのように関係づけているのか」によって定義されるものである。これまで女性の就業や職業選択は、ライフコースのある時点における「家庭か仕事か」という二者択一的な尺度において捉えられることが多かった。本研究では職業選択の結果ではなく、選択に至る経路に焦点を当てるため、結婚観と仕事観の二側面を同時に捉えるキャリア・パターン指標を用いる。

「女性性」概念について明確な定義はないが、一般に「女の子らしさ」「女性らしさ」といわれるものであり、「女」カテゴリーに付与される社会的・文化的意味の総体である⁷⁾。ここでは何を「女らしい」と思うかといった内容ではなく、「女性であること」へのコミットメント、「女」カテゴリーとの距離感など女性性を支えるいくつかの要素を中心に上げる。実際に分析で用いる女性性の指標は、「自分自身を女性らしいと思うか」「女性に合った仕事をしたい」「女性に必要なことは何か」といった項目への回答である。

最後にジェンダー・アイデンティティであるが、「女」カテゴリーに対応した自己(自我)認識であるので、必然的に女性性の影響を受ける。ここではジェンダー・アイデンティティの形成過程に着目し、限定的に「ある性別カテゴリーに自分を割り当てることにより、自分の社会的位置と役割を認識したり、統合したり、また行動やふるまい等を意味づけたりする過程」として定義する⁸⁾。

4 使用データ

本研究に使用するデータは次の2つである。

データ1:「大学生の生活と意識に関する調査」(集合自記式質問紙調査)

(1991年6-7月実施/調査実施者:菊地栄治, 加藤隆雄, 越智康詞, 吉原恵子)⁹⁾

データ2:首都圏大学(共学大学2校, 女子大学1校)の女子学生の就職体験記

(1981-1991:ただし, 各大学ですべての年度のデータが得られているわけではない。データ1との年代的な参照性を高めるため1985年以降のデータを使用した)

II 分析結果

1 キャリア・パターン分化の要因―「結婚も仕事も」のなかで―

データ1の分析結果によれば, キャリア・パターン選択には, 結婚の時期をどう考えるかだけに関わっているのではないことがわかっている。女子学生は結婚時期を優先させたり, いくつかの結婚メリットを選択したり, あるいはキャリアを優先させたりしながらキャリア・パターンを選択していく。また「家庭志向」が強く「早い」結婚を望む者は専業主婦型を志向し, もう一方で「仕事重視」の結婚は「遅くてもよい」グループがキャリア志向へ分化するとは単純にいけないことが明らかになっている(越智他 1992)。

これをより明確にあらわしているのが両立型, 準主婦型の存在である。このような中間的な型の存在は, 職業選択において「家庭志向かキャリア志向か」という尺度では理解することができない微妙な要因が介在していることを示している。それでは結婚や家庭という領域と仕事の領域を媒介し, キャリア・パターンの分化を規定する要因は何であろうか。

データ1によれば, 将来の職場や仕事について「女性(男性)に合った仕事をしたい」という項目¹⁰⁾に関して, 女性が肯定する比率が65.4%に対して, 男性が16.9%となっており差異が大きい。男性とは異なり, 女性が職業選択に際し, 自らの性(ジェンダー)と「女性性」をなんらかのかたちで意識していることがわかる。

このことは実際のキャリア・パターンの分化に影響を与えているのだろうか。表1をみると, どの項目もキャリア型に向かうほど数値が高い。キャリア型に向かうほど仕事に求めるもの, 職業に就くということのイメージがはっきりしていることがわかる。キャリアを志向する者は仕事に興味・関心を持っているはずであるから, この結果は当然であるといえよう。

しかしながら, 「女性に合った仕事をしたい」という項目だけは, 専業主婦型に向か

女子大学生における職業選択のメカニズム

表1 キャリア・パターン¹⁾と仕事観 (%)

	キャリア型	両立型	準主婦型	専業主婦型	有意水準
<4段階評価「とてもそう思う」の数値>					
専門的技術・能力を生かしたい	52.7>	50.2>	45.8>	32.6	($p<0.001$)
女性に合った仕事をしたい	14.9<	16.5<	21.9<	26.3	($p<0.1$)
仕事ひとすじで頑張りたい ²⁾	30.1>	16.9>	9.7>	9.5	($p<0.001$)
社会や人のためになる仕事をしたい	33.8>	28.9>	23.2>	18.9	($p<0.05$)
自己実現をはかりたい	43.2>	37.3>	32.9>	18.9	($p<0.001$)

注1) キャリア・パターン項目の全文は、「仕事に専念したいので、家事・育児は半々に分担してほしい」(＝キャリア型)、「家庭も仕事も両立させるよう頑張りたい」(＝両立型)、「お互いに仕事は大切だが、いざというときは女が家を守るべきだ」(＝準専業主婦型：表では「準主婦型」)「家は私が守るから、相手には外でしっかり働いてほしい」(＝専業主婦型)

注2) 「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計

* キャリア・パターンは表2、表3についても同様。

うほど数値が高い。卒業後に就職するという意識は同じでも、仕事を選ぶ基準の中に差異があることがわかる。職業選択においては、先に見た男女の分化だけでなく、就職をめざす女性たちのなかでも分化が起きていることがわかる。

それでは実際に「女性性」のどのような要素あるいは側面がキャリア・パターンを分化させていくのか、さらに詳しく考察を行なう。

2 キャリア・パターンの分化と女性性

本節の(1)では「女」カテゴリーと「女らしさ」の中身からの距離をどうとるのがキャリア・パターンの分化と関わっていることを検討する。(2)では職業選択過程にみられるジェンダー・アイデンティティと自己アイデンティティの葛藤の存在を指摘する。

(1) 「女」カテゴリーと「女らしさ」の中身からの距離

データ2の就職体験記によれば、ある総合職希望の学生は、訪問した企業で働く女性たちについて次のような感想を述べている。

「お会いしたOGの方々はみなさん、しっかりしたなかにもキャリアウーマンむき出しという感じはなく、“おっとり+堅実”の印象を受けました」(B大, 1990)

ここでは仕事や職場そのものではなく、将来のモデルとしての先輩がある特定の女性イメージからはみだしていないかどうかということが注目されている。これは企業選択の例ではあるが、女性の職業選択に当たって女性性、女性らしさのイメージが意識されていることがよくあらわれている。

ここではまず、女性らしさを構成している内容ではなく、「女らしいということ」そ

のものをどの程度意識しているのかという指標（＝女らしさの自認度）を用いることにより、キャリア・パターンの分化を検討する。表2を見ると、「あなたは自分を女らしいほうだと思いますか」という設問¹⁰⁾では、専業主婦型において肯定する比率が32.3%であるのに対し、キャリア型は16.1%と低くなる。一方、否定する比率は反対にキャリア型に近いタイプほど高い。これは専業主婦型には女らしい人が多く、キャリア型には女らしくない人が多いという実態をあらわすものではない。専業主婦型では女性らしさの価値にコミットしている度合いが強く、キャリア型ほど女性らしさの価値から距離をとっていると解釈することができる。

このことを検証するために、実際に彼女たちが、女性にとって何が必要であると捉えているのか、そして、その志向性の違いとキャリア・パターンの分化との間に関連

表2 女性らしさの自認度とキャリア・パターン

	(N=)	「あなたは自分を女らしい方だと思いますか。」		(%)
		←女らしい	女らしくない→	
キャリア型	(112)	16.1	38.4	45.5 (100.0)
両立型	(291)	19.6	45.7	34.7 (100.0)
準専業主婦型	(170)	21.8	47.1	31.2 (100.0)
専業主婦型	(195)	32.3	50.3	17.4 (100.0)

($\chi^2=33.99$, $p=0.00$)

性があるのかをみた。表3を見ると、専業主婦型が「子ども好き」「料理が得意」といった家内的なことがらに対して女性らしさをもとめる傾向が強いのに対し、キャリア型は「収入」「ユーモア」など、一般的に男性に必要とされることがら¹¹⁾を女性に必要なものとする傾向が強いことがわかる。また、この志向性を「自分を女らしいと思うか」という尺度とクロスすると「子ども好き」「料理が得意」といった項目は自分を女らしいと思う者ほど志向する度合いが高い（表省略）。このことから社会規範としての「女性らしさ」の中身をそのまま受け入れるかどうか、自明視しているかどうかもまた、キャリア・パターンを分化させる要因となっていることがわかる。

表3 キャリア・パターンと「女性性」の志向性

「女性にとって次のようなことはどのくらい必要か」	キャリア型	両立型	準主婦型	専業主婦型	(%) 有意水準
<4段階評価「とても必要」の数値>					
収入	19.5>	7.9	8.2>	4.1	($p=0.00$)
ユーモア	46.9>	32.3	32.7>	25.8	($p<0.05$)
子ども好き	51.3<	63.6<	64.3<	75.8	($p<0.001$)
料理が得意	33.6<	50.5<	57.3<	68.9	($p=0.00$)

女子大学生における職業選択のメカニズム

(2) ジェンダー・アイデンティティと自己アイデンティティの関係

以上、女子学生のキャリア・パターンの分化には「女」カテゴリーとどれだけ距離をとり、「女らしさ」にどのような意味を与えるのか、またどのような価値をあてはめるのかといったさまざまな様態の女性性に関わっていることがわかった。

女性内の分化を促進する要因が女性性であるなら、男性も男性性によって分化しているのだろうか。これを職業選択という場面で考えた場合どうであろうか。男性の場合、職業選択、企業選択の基準となっているのは自分の興味・関心、企業の将来性などであることが報告されている（リクルートリサーチ資料 1992）。なぜ、女性の場合だけ特徴的に、「女性である」という自分の性別カテゴリーが重要な要件として入り込んでくるのだろうか。このことを女子学生が企業人や社会人との接触を通して将来設計を考えはじめると同時に、キャリア・パターンの選択を余儀なくされる就職活動期を中心にみていこう。

データ2の就職体験記によれば、就職活動とは自己研究と企業研究の繰返しであるという。言い換えれば、就職活動とは自分とは何かを問うことによって企業との相性を考え、企業や先輩から得られる情報を自己と照らし合わせることで進められる作業である。この点では男子学生も女子学生も同じプロセスを経験している。しかし、女子学生が男子学生と異なるのは、女性の職業選択が、仕事という公的領域との関わりだけでなく、結婚などの私的領域においても自己アイデンティティの確認を迫られるプロセスを含んでいることである。このことは就職体験記の次のような記述にもよくあらわれている。

「会社の規模やお給料などには興味がなく、長く働けるような良い社風を持っている企業かどうかということが私の基準でしたので、……特に女性の場合、結婚、出産という問題がありますから、今現在だけの興味や労働条件にとらわれすぎることがないように、もっと長い目で本当に自分に合った、働きやすい会社かどうかということを考えるべきではないでしょうか」（B大, 1990）

この記述では、自己分析が行なわれ、企業に何を求めるのかは明確である。しかし、注目すべきは自分が女性であることを十分に意識していること、さらに女性であるということと自分に合っているかどうかということを考える基準が同一視されている点である。このように、女性の職業選択には自己アイデンティティがジェンダー・アイデンティティと結びつくメカニズムが存在する。自己と「女性としての自己」のバランスの重要性が、職業的同一化という局面にさらされることでより鮮明になってくるのである。

このことは自己アイデンティティが女性らしさの自認度と関連をもっていることにもあらわれている。表4（データ1によって作成したものであり、主に1-2年生時点での意識をあらわしたものである）では、自分を女性らしいとする者にはアイデンティティが確立しておらず、一人立ちすることへの不安を感じている者が多い傾向が読みとれる。

さらに、表5からわかるように、アイデンティティが確立しているかどうかと仕事観の間にも関連性がみられる。「女性に合った仕事」を選択する者、すなわち自己のイメージを「女性としての自己」に重ね合わせる者ほど、社会で自立して生きていくことに対する自信は低い。これらの結果は職業選択が女性にとっては単に職業の選択ではないこと、女性としての自己をどのように受け入れるかをめぐってゆらぎが存在することを示している。

職業選択のメカニズムにおけるこのような葛藤は、女性の意識のなかだけで独立的に生み出されているのではない点については後に詳しく検証する。ここでは、自己アイデンティティとジェンダー・アイデンティティの葛藤がまだ就職活動期を迎えていない1, 2年生の段階においても生じていることが重要であることを指摘しておこう。

表4 自己アイデンティティと女らしさの自認度 (%)

		「あなたは自分を女らしい方だと思いますか。」		
		←女らしい	女らしくない→	
「ひとりで生きて行く自信がない」	↑自信がない	23.7>	14.8	16.3
		38.7	38.4>	33.1
		27.2<	37.8	35.1
	↓自信がある	10.4	9.0<	15.5
		(100.0)	(100.0)	(100.0)

($\chi^2=16.19$, $p<0.05$)

表5 自己アイデンティティと仕事観 (%)

		「女性に合った仕事をしたい」			
		←したい	したくない→		
「ひとりで生きて行く自信がない」	↑自信がない	24.1>	17.3>	13.9>	10.0
		35.9	39.1	33.6	36.7
		26.9	34.9	40.3	23.3
	↓自信がある	13.1	8.7	12.2	30.0
		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

($\chi^2=25.50$, $p<0.01$)

女子大学生における職業選択のメカニズム

3 就職活動における女性性の顕現

それでは、大学4年生になり、就職の年を迎え、実際に活動を開始するときアイデンティティの葛藤にはどのような変化が起こるのだろうか。就職活動という社会的儀式的なかで、それまで漠然と、あるいは曖昧にしか捉えられていなかった女性性がさまざまな特徴を帯びて目に見えるものになっていくはずである。

本節ではデータ2の就職体験記を用いる。データ1の統計的データでは捉えることのできないアイデンティティの変化や葛藤を浮き彫りにできると考えるからである。また、キャリア・パターンの分化を学校から職業領域へのトランジションの視点から捉え直すためにも有効である。

(1) 男女の分化を促す就職活動

実際の就職活動において女性に必要な情報が男性とは異なることが先行研究によって指摘されている(荻谷他 1992)。女性にとって必要な情報とは、職場の女子労働に対する雰囲気や待遇に関する情報、自分のライフコースやキャリア・パターンに合った働き方のできる企業(職場)かどうかについての情報である。このため、女性は女性の先輩を通じてしか意味のある情報を得ることができない。このようにして就職活動における男女別の行動は必然的なものとして定着してきた。

一方、実際の就職活動に先だって行なわれる職業選択においては、個人的な能力や興味、社会的需要などを考える以前に、女性にとって適切な職業であるかどうかが必要になっているという指摘がなされている(天野 1982)。ここで重要なことは女性にとって適切な職業の選択が当事者の意識の中だけでイメージされるわけではないという点である。雇用市場における実態に沿うかたちで状況適合的に行動することが、そのまま「女性に適した」職業を選びとっていくことにつながっている側面も見落とされてはならない。

職業選択、就職活動を通して「女性であること」を意識させられることが、女性における分化を促進するだけでなく、男女の分化を生み出す原因となっている。このように考えるなら女子大学生の職業選択にかかわる問題は、女性の意識のレベルに収斂させるだけでは不十分であり、雇用市場における男女別二重市場の実態に焦点をあてるだけでも十分とはいえない。就職活動に注目するのはこの二面性が如実にあらわれる社会現象であると考えからである。

以下、さらに就職体験記の記述を追いながら、女子学生がどのようにして「女性としての自己」を意識していくようになるのかみていくことにする。

(2) 「女」カテゴリーとの遭遇

高等教育まで進んできた女子にとっては、社会における男女間の壁は見えにくい。なぜなら、彼女たちは学校生活や家庭において、比較的男女平等的に扱われてきているからである。その意味で、彼女たちの意識の中では学力や能力を発揮することが女性であることや女性らしさと結びつけられることは少ない。教育の機会を最大限に生かしてきた彼女たちにとって、就職活動は社会における男女別の規範、制度上の差別などをまさに自分の問題として自覚する機会となる。

「今まで16年間、基本的に男女平等の学生生活を享受してきた私にとって、就職活動は、自分が女性であること、そして“働く”ことを真剣に考えると、そのこと(=女性であること)が大きな障害とならざるを得ないことを初めて体験として教えてくれた貴重な体験となった」(括弧内は執筆者による加筆)(B大, 1990)
「……また社会に出るからには責任ある仕事を任されて精神的にも経済的にも独立したいと思っていたため、私は当然のように総合職を選んだけど、想像していた以上にそれは厳しい選択であった。面接では、結婚後、そして出産後はどうするつもりか、転勤についてはなど、かなりつまこんできかれ、答えに窮することも多かった」(B大, 1990)

これら2つの例は、まさにこのことをよくあらわしている。最初の例では、自分の意識の中で“働く”ことを追求すればするほど、すなわち「自分」にとってよい職業とは何かを求めれば求めるほど、「女性としての自分」を意識させられることがはっきりと描かれている。また、2番目の例でも、やりがいのある仕事への意欲が、「女性としての自分」に直面させられてしまうことで萎えている様子が見えてくる。

このような状況は男性にはないものである。男性が学歴や成績などの一元的な尺度で測ることのできる教育達成によってその能力が問われるのに対して、女性には「教育達成→職業達成」という図式とは関係のない、尺度としての女性性が用いられる。就職活動中、面接を通じて女性が出会うのは、社会の厳しさではなく、障壁としての自分の性(ジェンダー)なのである。

(3) 女性性を構成する価値の内面化

女性に特有な就職活動の特徴は、女性であることを認識するだけにはとどまらない。ある職種やある企業で働くときに必要な女性らしさの中身を察知することが求められる。女子学生は面接で、あるいは試験を通して、希望する企業の求める女性性を発揮することが成功につながることを知るようになる。そして女性性を採用されるための戦略として用いるようにさえなる。

女子大学生における職業選択のメカニズム

「総合職を受験するときにはプラスとなる自己主張や個性もこの職種（グランド・ホステス）にパスしたければ、あまり強調しないことだ。求められるのは、協調性や親しみやすさを持ち、女性らしい気配りのできる、明るく笑顔を絶やさない人だ」（括弧内は執筆者による加筆）（D大, 1989）

「……最後に総合職を希望する人、私は男性に負けないぐらいにバリバリと働きます。／とアピールしすぎるのは人事の方がビビってしまうから、女性としての優しさ、女らしさを決して忘れないように……」（B大, 1990）

この2つの例は、総合職か一般職かという選択が必要になってきた均等法以降の記述である。すなわち女性のキャリア・アップをサポートするはずの総合職制度導入時のものである。はじめの例が同じ総合職でも、職種によっては女性らしさが必要であることをアドバイスしているのに対し、2つ目の例は総合職として仕事への意欲は示しても、それが「男性に負けないぐらい」であってはならないことが強調されている。

このように一般職ではもちろんキャリア志向を明確にすることを求められる総合職でも、求められる女性らしさの中身を把握しておくことが重要であることにおいて女性の就職活動が共通性を帯びてくるのである。これが男女を分化する要因としての女性性の顕現である⁹⁹。

（4）クーリング・アウトの理由としての女性性

しかし、就職活動期に明確化する女性性は男女を分化させるだけではなく、女性内の分化をも押し進める。就職活動においては、女らしさと自分らしさを重ね合わせることを余儀なくされる。そして、この過程においてさまざまな折り合い行動がとられていく。たとえば、次の2つの例をみてみよう。

「女性の場合、就職に際して誰もが、結婚、出産、育児とのかねあいで悩むと思うのですが、今の日本の企業に一度に多くを望むのは無理だという気がします。……こうした“あきらめ”から出発するのも悪くないと思います」（D大, 1985）
「（裁判所事務官は）女性には、向いている職業であると思います。私は今まで、男女の“差別”など神話にすぎないと、思っていたのですが、やはりそれは甘い認識であったようです。やはり、長期的に見れば、営利企業の場合、女性は男性に比べ、“不経済”なようです」（括弧内は執筆者による加筆）（B大, 1990）

これらの例に共通しているのは、社会の求める女性性と自己のアイデンティティとの葛藤がある場合、必要なことは「わりきり」と「あきらめ」であることをアドバイスしている点である。とくに仕事と結婚・出産などとの兼ね合いをはかることが、現在の社会では無理であることが企業や雇用市場の論理にのっとって語られている点は

重要である。ここには単に面接対策ではなく、雇用市場における男女の分化をそのまま受け入れることで葛藤を処理していく側面が就職活動という社会的儀式の中に含まれていることが示されている。

そして、このように女性性という軸があらわれることで、男性の就職活動にはみられないクーリング・アウトという現象が起きていく。次の記述はこのことをあらわしている。

「女子はやはり本音では一生ここで働く、とはどの会社も思っていないし、女子本人もそう思っていない節がある。だからそれを逆手にとって自分の趣味を追求すればいいと思う」(H大, 1987)

「最初から“私は総合職でがんばるぞ”と決めていたが、途中で“女がそんなに企業のためにがむしゃらに働く必要がどこにある?”などと考え、趣味と両立できるように、なるべく楽な事務系の仕事を見つけようと思った時期もあった」(H大, 1990)

この2つの記述に表われているのは、「仕事ひとすじで頑張る必要はない、仕事を適当にエンジョイすることがあってもいいのではないか」という「仕事」への構えである。しかし、ここで重要なことは、同時にその主張を正当化する根拠となっているのが自らの性(gender)であるという点である。

以上みたように、就職活動において女性性が顕れてくることが就職(キャリア)以外のトラックをかえってはっきりと可視的にする。このことは、女性が職業そのものを選択する以外の基準によって分化していく契機を生み出している。これが女性性の女性内分化をもたらす側面である。

Ⅲ 分析結果のまとめと考察

キャリア・パターンの分化および職業選択において、「結婚」や「仕事」という選択肢をかいぐらせて現われてくるのは「女性性」である。本研究では、④キャリア・パターンの分化を説明するのは「結婚か仕事か」という二項対立図式ではなく「女性性」である、⑥女性の職業的同一化には自己アイデンティティとジェンダー・アイデンティティの葛藤が不可避的に入り込んでくる、③「女」カテゴリーとの距離をどのようにとるのか、また社会規範としての女性らしさの価値を自明視するかしないかということが職業選択における女性内分化の要因となっている、①就職活動における女性性の顕現が男女を分化させるとともに女性をも分化させている、以上の4点が明らかになった。

女子大学生における職業選択のメカニズム

女子大学生の職業選択を女性内分化の視点から捉えることは、そのまま雇用市場における男女の分化を理解することにつながっている。男女カテゴリーの非対称性は、単純に男と女は違うということを意味しているのではない。男女カテゴリーが一對であり、表裏一体であることを含意している点が重要である。このように考えるなら、女性の職業選択にあらわれる分化の要因は、多種多様な女性性の顕現であると捉えるだけでも不十分である。今後、女性内分化／男性内分化 (intra-gender differentiation) と男女の分化 (inter-gender differentiation) の関係を解明していく必要がある。

キャリア・パターンや職業選択をめぐるさまざまな女性内分化は、雇用市場における、そして社会全体におけるジェンダー関係の反映物なのである。

〈注〉

- (1) 本文 I-4「使用データ」参照。
- (2) 神田道子他 (1985), 森繁男 (1992) を参照。
- (3) これまでの研究においては、実際に到達した職業 (初職) が指標として用いられることが多いため、現在の職業分布における男女分化自体は所与とされる。そのため、男性の職業選択過程において関わってくる学歴や地位達成といった社会的上昇移動に関する概念が、そのまま女性にもあてはめられる結果となる。
- (4) ここにこれまで「働くこと」を男性が担ってきたために、後から参入した女性が男性にもまして業績的でなければならなかった実態が反映されている。また、これまでの業績主義的な男性社会の規範に基づいて、職業への志向性をもつことがそのまま業績的志向性をもつとみなされてきたからでもある。
- (5) 社会において、「女性らしさ」の捉えられ方は一様ではない。たとえば「女性に求めるもの」は、男女それぞれに異なるであろう。また、女性間でも「女性であること」とは何かと尋ねられれば、その答えはさまざまであろう (越智 1992)。女性性は、ある時には男性性を構成する内容との差異化の過程によって定義される。しかし、女性性がカテゴリーとしての「女」を充たす可変的な意味の集合体であるなら、ある時には女性を分化することになる。このことは裏を返せば、女性内の分化だけでなく、男女の分化もまた変動する可能性があることを示唆している (Connell 訳書 1993)。
- (6) 「女性性」には、女はこうあるべきだ、男ならこのようにふるまうべきだという規範レベル、それに派生する価値のレベル、そして態度のレベルなどが複雑に関

連し合っていることに留意する必要がある（吉原 1991）。本研究では「女性性」を限定的に用いる。すなわち女性性／男性性をその内容、すなわち女性（男性）らしさを構成する要素によってとらえるのではなく、女／男というジェンダー・カテゴリーへの親近性によって直接的に把握することを試る。これは研究者側による女らしさの尺度や序列づけにおける恣意性を補うためでもある。

- (7) 「女性性」概念は、一般的には男性らしさに対する女性らしさ、女性に望ましい特性、女性的なイメージなどの総体として捉えられており、それは知覚・認識のレベル、感情のレベル、行動のレベルなどさまざまなレベルで表出する（江原他 1989；神田他 1990）。
- (8) 性に関わる3つのアイデンティティについては、安川一「感性リアリティとジェンダー」（江原他 1989）198-200頁を参照。
- (9) 詳しくは、越智他（1992）を参照。
- (10) 「女性に合った仕事」という指標にはいくつかの意味が含まれている。たとえば、女性の家庭志向性に合ったという意味で保母、カウンセラー、看護婦等の「女性的な仕事」を指す場合、あるいは結婚と仕事のバランスをうまくとるために「女性にとって無理のない働き方ができる仕事」ということも考えられる。しかしどちらの意味であれ、「女性であること」へのとらわれがみられることはたしかである。
- (11) しかし、この設問では女性に「必要なこと」という問い方であるため、回答の仕方には次のような2つの要素が含まれる。①女性であるから必要、②性にかかわらず女性にも必要。
- (12) データ1の調査報告書、『女子学生文化にみるジェンダーの現代的位相』（菊地栄治・加藤隆雄・越智康詞・吉原恵子 1993）57頁参照。「収入」「ユーモア」は男性回答者においても、女性回答者においても男性に必要とされる度合いが女性に対するそれよりも顕著に強い項目である。

〈参考文献〉

- 天野正子 1982 『転換期の女性と職業—共生社会への展望—』 学文社
 天野正子 1986 『女子高等教育の座標』 垣内出版
 天野正子 1987 『自立神話を超えて—女性たちの性と生—』 有信堂
 天野正子 1989 「“ジェンダーと教育”研究の動向と課題」『日本教育社会学会第41回大会発表要旨集録』244-245頁

- Connell, R. W. 1987 森重雄・菊地栄治・加藤隆雄・越智康詞訳『ジェンダーと権力—セクシュアリティの社会学—』三交社 1993
- 江原由美子・長谷川公一・山田昌弘・天木志保美・安川一・伊藤るり 1989『ジェンダーの社会学—女たち／男たちの世界—』新曜社
- 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
- 亀田温子・舘かおる 1990 「教育と女性学研究的動向と課題」『ジェンダーと性差別』女性学研究第1号女性学研究会編 勁草書房
- 神田道子・平野貴子・木村敬子・清原慶子 1990 「性役割の変動過程を説明する“折り合い行動”概念」『ジェンダーと性差別』女性学研究 第1号 女性学研究会編 勁草書房
- 神田道子他 1985 「“女性と教育”の研究動向」『教育社会学研究』第40集
- 金子元久編 1992 『短期大学教育と現代女性のキャリア—卒業生追跡調査の結果から—』高等教育研究叢書18広島大学 大学教育センター
- 荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 1992 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32号 東京大学教育学部
- 賀谷恵美子 1981 「性役割の社会化」『女性社会学をめざして』女性社会学研究会 垣内出版 113-154頁
- Marie Duru-Bellat 1993 『娘の学校—性差の社会的再生産—』中野知律訳 藤原書店
- 森繁男 1992 「“ジェンダーと教育”研究の推移と現況」『教育社会学研究』第50集
- 中西祐子 1993 「ジェンダー・トラップ—性役割に基づく進路分化メカニズムに関する考察—」『教育社会学研究』第53集
- 中山慶子 1985 「女性の職業アスピレーション—その背景, 構成要素, ライフコースとの関連—」『教育社会学研究』第40集
- 日本女子大学女子教育研究所 1987 『女子の高等教育』女子教育研究双書8 ぎょうせい
- 越智康詞・菊地栄治・加藤隆雄・吉原恵子 1992 「女子学生文化の現代的位相—女性内分化と女性性の両義性の視点から—」『東京大学教育学部紀要』第32号 東京大学教育学部
- 大沢真理 1993 『企業中心社会を超えて—現代日本を〈ジェンダー〉で読む—』

時事通信社

リクルートリサーチ 1992 『採用マーケットの特徴'92—4年制大学男子編—』

リクルート広告事業企画室

リクルートリサーチ 1992 『採用マーケットの特徴'92—4年制大学女子編—』

リクルート広告事業企画室

吉原恵子 1991 「異性との交際と平等化要求」『女子学生にみるジェンダーの現代的位相—女性内分化の視点から—』（口頭発表） 日本教育社会学会第43回大会
発表要旨集録 104頁