

高学歴女性の転職・再就職

— 教養型女子大学を卒業した女性の労働市場とネットワーク利用 —

中西 祐子（武蔵大学）

1. はじめに

本報告は、教養型女子大学を卒業した40～60歳代の女性達がライフコースについて語ったインタビューをもとに、高学歴女性と職業との関わりを考察するものである。具体的には、中断再就職、転職を繰り返しながらの継続就業、育児期以後の初就労など、女性たちが新卒期ではない時点において仕事を始める（再開する）際の①仕事の内容、②仕事を獲得した経緯（ルート）、③それまでの人生経験や事前に得たスキルの応用・転換法を概観し、(A)高学歴女性が仕事をする際に参入する労働市場と従来考えられていた労働市場との相違、(B)高学歴女性が労働市場に参入する際に利用するネットワークの特徴を考察する。

なお、インタビューの対象となったのは、世間的には「高学歴専業主婦」を輩出するチャーターを形成している女子大学の卒業生である。しかしながら「仕事」の概念を従来より広く捉え、パートタイム、アルバイト、自宅勤務、不定期の仕事など、どんな些細なものであれ、あらゆる労働形態を「仕事」のカテゴリーに入れたところ、研究者側の当初の予測を裏切り、実際には何らかの形で仕事に携わっている女性が多いことが明らかになった。

従って、インタビューを受ける側にとっては「仕事」ではなく「お手伝い」あるいは「趣味で」やっているものという認識であった場合も含んでいる。もちろん、研究者側が最終的に「仕事」と判断したものは本人の自己申告に基づいたものである。「どんな些細なものであれ、当時仕事のようなものを何かしていたか。」という質問に対する回答を分析している。

2. 調査概要

本報告のもととなる調査プロジェクトは以下のとおり実施されたものである。

研究団体：A女子大学卒業生調査研究会

（研究代表者：小堀玲子）

調査時期：1997年11月～1998年2月

調査対象者：A女子大学卒の40～60歳代の女性58名。

調査方法：マニュアルに基づいたインタビュー

（オープンアンサーのもの）

サンプリング法：同大学同窓会の協力の下、各世代、多様な就労パターンをカバーできるようサンプリングした。

A女子大学卒業生調査研究の推進にあたっては、同大学共同研究費（平成8・9年度）および同大学同窓会である宮代会の研究援助費の支給を受けた。発表にあたり、データの使用と再分析を快諾して下さった共同研究者の方々にはこの場を借りて御礼申し上げたい。また、報告者個人がインタビューデータを再分析するにあたっては、平成9・10年度文部省科学研究費（奨励A）の補助を受けた。

3. 知見

インタビューでは、調査対象者の大学卒業後からインタビューを受ける時点までのライフコースをa)新卒期、b)子育て期、c)子育て終了後の3時点に分け、各時点での就労状況と関連事項を聞いた。以下ではb)、c)いずれかの時点において就労経験のある対象者43名を中心に、b)、c)の時期に携わった(1)仕事内容、(2)仕事を獲得した経緯（ルート）、(3)人生経験やスキルの応用・転換の詳細を報告する。

(1) 仕事内容

子育て期にフルタイムの仕事をしている場合、一番多いのは教職であった。研究所補助職、家業手伝いなどが複数名みられた。一方、パートタイム／アルバイトなどの場合は英語、日本語などの語学教師が多数みられた。また、心理系の専門職、通訳・翻訳業などもあった。

子育て終了後の場合も、フルタイムの仕事で最も多いのは教職であった。また会社や店舗経営者も複数名いた。パートタイム／アルバイトなどの場合も一番多いのは非常勤講師や自宅での英語教師など「人に教える仕事」であった。また、カウンセラーや社会保険労務士など資格取得と結びついた仕事もあった。

(2) 仕事を獲得した経緯（ルート）

M.グラノヴェッター（1974,1995＝1998）に

よると、専門職、技術職、管理職の労働者が職を見つけるために最も広く使うのは人的つながりであるという。本調査の対象者が以上の仕事を獲得した経緯をみると次のとおりであった。

① 子育て期のフルタイム就業者

新しい仕事を始めた場合、その経緯は全て周囲の人間を通じての紹介であった。親類を通じてネットワーク利用も多く、媒介者に父親以外（母や兄）や子ども（「娘が通っていた学校のシスターの紹介」）が登場することが特徴であった。

② 子育て期のパートタイム等就業者

全くの独力で新規の仕事を始めた者は、「自宅で生徒を募集して英語を教える」の1ケースだけであった。残りの者は親類や知人などの紹介を通じて仕事を始めている。特徴としては「子どもを通じての知人からの紹介」、「最初は自分の娘を中心に知り合いの子どもたちを教えた」など育児期ならではの「子ども媒介ネットワーク」が存在することである。

③ 子育て終了後のフルタイム就業者

「前任者と友人」、「知り合いのお産のため代わって欲しいと頼まれた」など知人・友人ネットワークは相変わらず有効であった。一方、「専門学校の掲示板…電話をしたら」、「求人欄を毎週チェックして…手紙を書いて」、「新聞記事に載っていた社長に連絡をとり」など、自ら赴いて面接を受け、採用されたケースも登場している。

④ 子育て終了後のパートタイム等就業者

親類や友人、知人を通じた紹介や「頼まれて」始めることが多くを占めるのがこのグループに引き続き見られる特徴である。一方、試験を受けて資格を取得したり、自分で英語教室を開くなど、独力で仕事を始める者も登場している。

（3）人生経験やスキルの応用・転換

一般に女性は、新卒期についた仕事を一度でも中断すると同じ仕事に戻ることが難しく、またそのことが育児終了後の女性の再就職を難しくしていると言われている。ところが、本調査のサンプルが「新卒期 → 子育て期 → 子育て終了後」の3時点で行っている仕事を横断的に見ると、転職や中断をはさんだ場合でも、それぞれの段階の仕事が決して無関係ではないことが明らかになった。たとえば「心理職 → 電話相談 → カウンセラー」、「アナウンサー → フリーのアナウンサー → 放送研修センター」などである。また一見、明確な関連性がないように思えるものの、実際には専門知識の存在が次の職業の背景にあると考えられる者もあ

る。「家庭教師 → 翻訳下請け → ラジオドラマの翻訳」、「フライトアテンダント → 外国人に日本語を教える → 日本語教師」、「大学英語講師 → 自宅で英語のレッスン → 英語専門学校講師」などである。これらに共通する特徴は、語学力（特に英語力）を活かすことによって、そのライフコース段階に応じた職業内容・形態を選択しながら仕事を続けているということである。

4. 考察

今回の分析でみられた「仕事」は、その多くが従来「仕事」の概念で捉えられてきたような「1つの組織に長年勤務する」という形式のものではない。1つの仕事を毎日、継続して続けるというよりも、転職を繰り返しながら、類似の特徴を持つ仕事を続けたり、毎週～毎月数回のアルバイト的な仕事を複数へ移行して行ったりするものが代表的である。またその内容は、専門技術をいかした仕事であっても、組織に縛られることなく行うことができる点で、従来考えられてきた労働形態とは異なる仕事の仕方をしている。これらは一般的な「仕事」概念の範疇では捉えることができないが、紛れもない「仕事」の一形態といえる。

第二に、こうした仕事への就職が求人広告や採用試験を経由してではなく、その時々身近に存在する親類や知人のネットワークを通じて行われることが少なくない点にある。こうした「人的つながり」はグラノヴェッターの指摘した男性版のそれよりも、よりインフォーマルなものであり、多くの者が公的組織に帰属した就労経験がない分、個人レベルでの社会関係資本がより重要な意味を持っていると考えられる。さらにいえば、仕事を転職／再開したきっかけも、自らそれを欲して探していたというよりも「突然周りの人に頼まれて始めた」というケースが少なくないことも特徴である。

もちろん、ここでみてきた女性の労働形態は、極めて恵まれた集団における労働形態といえ、女性全体の「隠れた」労働形態を代表するものではない。しかしながら、インフォーマルすぎて従来の職業研究や政府統計が捉えられなかった女性の労働形態の一側面であるといえよう。

なお、ポストバブル時代における終身雇用神話の崩壊や若年層のフリーター増加は、組織に準じない労働が男性にも広がりつつあることも意味するのであり、今後男性の職業研究においても同様のインフォーマルな仕事の把握は必要となると考えられるのである。