

就職結果における 男女差は縮小してきたか

三輪 哲

東北大学大学院教育学研究科准教授

はじめに

近年では、女性の活躍推進が、日本社会の未来像を描くキーワードの1つとなっている。しかしそれが示すことは、皮肉にも、現在までの状況が芳しくないことでもある。日本では、男性に比して、女性のキャリア形成に不利が大きいことがしばしば指摘される。女性が職場で存分に活躍するという理想像と現実とは、いまだかけ離れた状態にあると率直に認めざるを得ない。

では、いったい女性のキャリアのどの局面で不利が生じるのか。職場に入ってから昇進、あるいは転職、はたまた家族形成するなかでの就業継続の局面など、いろいろ考えられるが、本稿で扱う学卒後就職（初職とも呼ばれる）というのも1つの重要な候補だろう。

学卒後就職の段階での不利が仮にあるとしたら、それは深刻である。なぜなら、キャリアのスター

ラインに立つときに、既に遅れをとっていることを意味するからだ。あるいは、「スタートラインそのものが、男性よりももっと後ろに設定されてしまう」というように例えられるかもしれない。

学卒後の就職に関しては、教育社会学を中心に、さまざまな知見が蓄積されてきた。高等学校のもつ仕事の斡旋機能に着目する研究や（本田 2005 など）、高卒後無業の研究など（粒来 1997）、高卒就職にかかわるものが多いが、近年では大卒就職へと着目する研究も積み重ねられている（荻谷・本田編 2010; 大島 2012）。さらには、学校卒業後の初職がどのような地位になるのかといった、社会階層論の視角から迫った研究も存在する（Ishida 1998）。

本稿の関心は、学卒後就職時における男女間での地位達成の不平等に置かれるため、上述のIshida (1998) のアプローチを参考にしううえで、性別と学歴の交互作用を組み入れるようモデルを修正して分析を進めることになる。交互作用とは2つないしそれ以上の効果の組み合わせのことであり、ここでは学歴の各段階での男女差をみることを意味する。

差を検討する対象とするのは、個人が就いた初職の社会階層的地位と、仕事の複雑性である。前者は、威信や名声、報酬など、地位に結びついて、仕事をするうえでの外発的動機を与えるものとなる。そして後者は、要求される能力に代表されるように、やりがいに結びついて、仕事をする

みわ さとし

東北大学大学院文学研究科博士後期課程修了。博士（文学）。専門分野は、社会階層論、社会調査法。

2005年より東京大学社会科学研究所助手、同助教授、同准教授を経て、2009年より現職。

著書に『日本の社会階層とそのメカニズム』（白桃書房、2011年、共編著）、『社会調査のための統計学』（技術評論社、2011年、共著）、『結婚の壁—非婚・晩婚の構造』（勁草書房、2010年、共編著）など。

表1 鍵変数の基本統計量

	1975-1989年入職		1990-2005年入職	
	男性	女性	男性	女性
N	437	509	322	399
職業威信スコア	50.5 (8.99)	51.1 (6.49)	51.1 (9.90)	50.7 (7.40)
情報処理スコア	3.54 (1.24)	3.44 (1.03)	3.65 (1.32)	3.51 (1.05)
対人関係スコア	3.02 (1.17)	3.12 (1.35)	3.04 (1.16)	3.17 (1.26)
物的処理スコア	4.57 (1.40)	4.48 (1.57)	4.71 (1.47)	4.44 (1.60)
本人学歴				
中学	.037	.043	.028	.013
普通高校	.181	.316	.193	.213
専門高校	.309	.210	.205	.160
専修学校	.073	.161	.137	.198
短大/高専	.043	.167	.028	.218
大学以上	.357	.102	.410	.198

注) 職業威信、情報処理、対人関係処理、物的処理については上段に平均値、下段かっこ内に標準偏差を示した。本人学歴は、各カテゴリの相対度数を示した。

うえでの内発的動機を与えるものとなるを考える。したがって、それらが高ければ高いほど、仕事を続けるインセンティブが高くなるので、キャリア形成につながるものと思われる。そうした「いい仕事」に就けるかどうかにみられる男女差が、本稿で注目する事柄である。

よって本稿では、社会階層的地位と仕事の複雑性という側面からみた初職の状況が、同一学歴内の男女で異なるのか、さらには男女差は縮小してきたのかに焦点をあてて、計量的分析に基づいて検討していく。

方 法

本稿で用いるデータは、2005年社会階層と社会移動全国調査(SSM調査)にて得られた個票データセットである。同調査は、20歳以上69歳以下の日本全国の男女を母集団として無作為抽出された標本を対象におこなわれた調査で、訪問面接法と留置法の併用によって2005年11月より実査がおこなわれた¹⁾。なお、有効回収票数は5,742(回収率44.1%)であった。

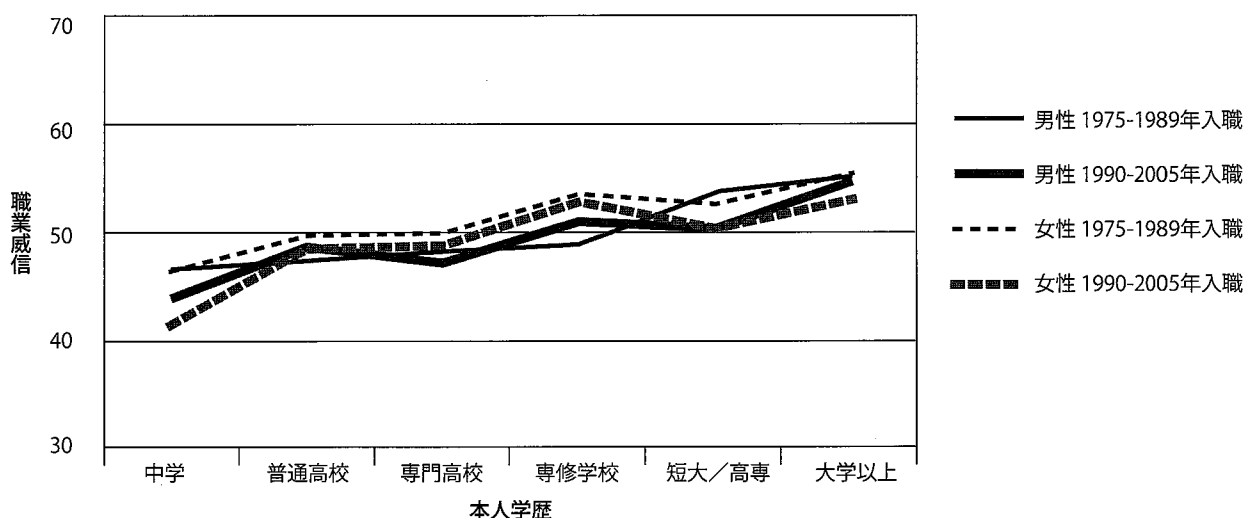
分析では、初職の特性を測る4つの従属変数

を使用する。まずは、職業威信スコアである。これは、各々の仕事が社会の中でどれだけの威信をもつかが測られ、社会階層的地位を一次元的に測る指標として名高い。その測定は、時間的かつ通文化的に安定的ということが知られ、社会階層研究の基本変数の1つとなっている(Treiman 1977)。

それから、仕事の複雑性スコアである。長松ほか(2009, p.78)によれば、「仕事の複雑性とは、各仕事において要求される情報処理(データ)、対人関係処理(ヒト)、対物処理(モノ)に関する機能が、労働者にどれだけ複雑な判断を要求するかを表す」とされるが、それを数量化したものである。職業威信には還元されえない重要な職業特性をとらえているのが特徴で、それらが個人の収入や階層意識とも関連するとされる(長松ほか2009)。ゆえに、初職の特性として、それらを測ることが重要と考え、情報処理スコア、対人関係処理スコア、対物処理スコアの3つの変数をも従属変数群に加えた。

本稿での最重要な独立変数は、学歴である。ここでは、中学校、普通高校、専門高校、専修学校、短大・高専、大学以上の6カテゴリから

図1 入職時の職業威信スコアに対する学歴の影響



なる変数を用いる。ただし、性別間で比較するために、学歴と性別の交互作用をもモデルに含めることとした。

そのほかに Ishida (1998) に倣い、性別、年齢、父親学歴、父親の職業威信、父親農業職従事を統制変数としてモデルに含めた。

分析手法としては、一般線形モデルを適用した²。注目するのは、本人学歴カテゴリ間の従属変数の差異であるので、それらを推定周辺平均として求め、グラフ化する。推定周辺平均は、統制変数をコントロールした状態での予測されるカテゴリ別従属変数平均値を意味する。なお、モデルの適合度や係数は割愛する。

実際の分析においては、学卒後初職の就職先が、第1次産業の者と公務の者は、除外した。これは、日本の企業へと就職する際の性別間格差のみをとらえるねらいゆえである。

結果

表1に、今回の分析の鍵変数である4つの従属変数（職業威信スコア、情報処理スコア、対人関係処理スコア、物的処理スコア）および学歴の分布を示した。

従属変数のなかでは、情報処理スコアが男女問わず、2つの入職コーホート間で上昇していることと、男性において物的処理スコアが2つの入職

コーホート間で上昇していることが目立つ。ただし、それ以外に、大きな変化は見当たらない。

性別で比較すると、女性は対人関係処理スコアが高めである一方、物的処理スコアが低めという傾向もみられる。

学歴の分布は、この間の高学歴化を反映し、男女いずれも上方にシフトしている。とりわけ、女性の短大・高専の割合や大学以上の割合は、大きく増加していることがわかる。

以下の図1から図4は、先に述べた一般線形モデルの分析結果より、男女別および入職コーホート別に、学歴ごとの従属変数の推定周辺平均を図示したものである。これらからわかることを、順次整理していこう。

図1は、入職時における職業威信スコアの学歴による違いをあらわしている。学歴が高くなるほど、職業威信スコアが高くなる傾向にあることが、まずわかる。だが、その学歴差のパターンが、安定的であることも同時にわかる。つまり、同じ学歴でありさえすれば、男女での違いや、入職した時代のあいだでの違いは、決して大きくはないのである。したがって、職業威信という指標から見る限り、同一学歴内での男女差は、ほとんどみられない。そしてそれは、1970年代から続いている現象であるといえる。

図2は、情報処理スコアに関しての学歴による違いである。こちらについても、同一学歴内での

図2 入職時の情報処理スコアに対する学歴の影響

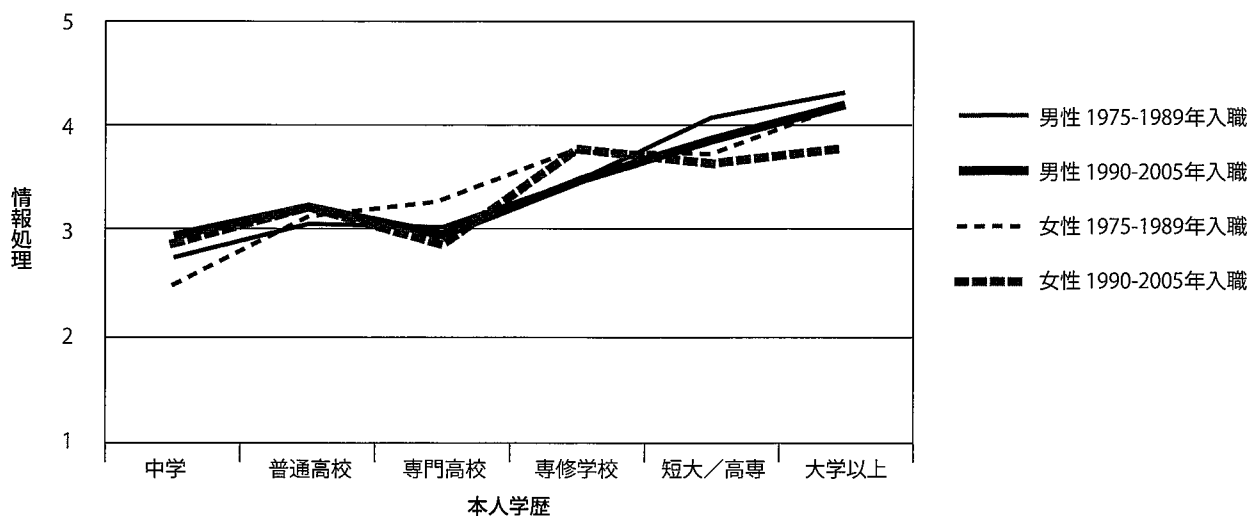
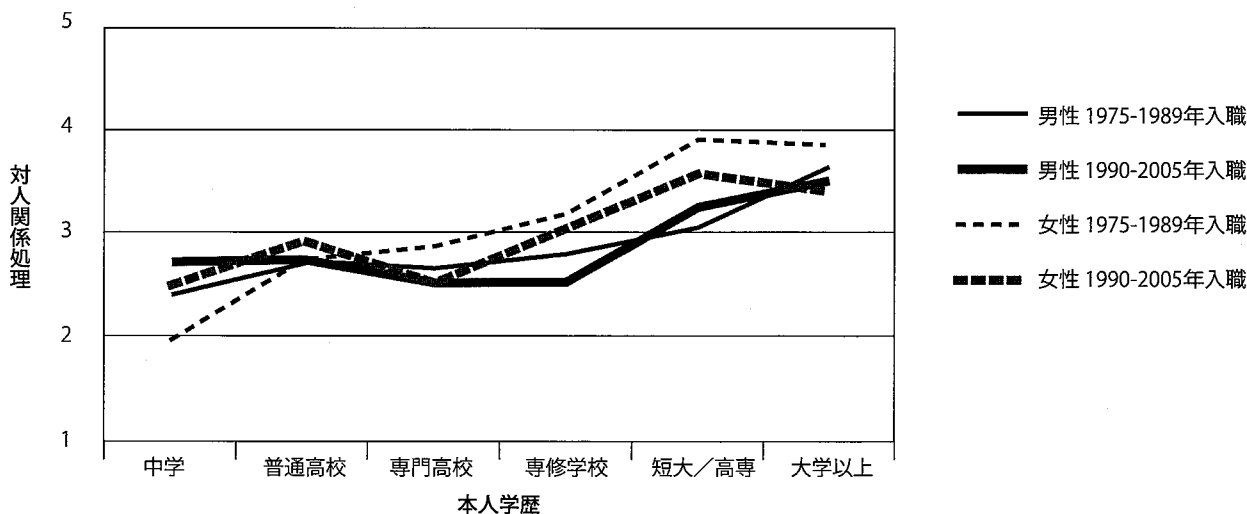


図3 入職時の対人関係処理スコアに対する学歴の影響



男女差はみられない。また、それは、入職の時期が古いコーホートでも、新しいコーホートでも、概ね共通であるといえる。

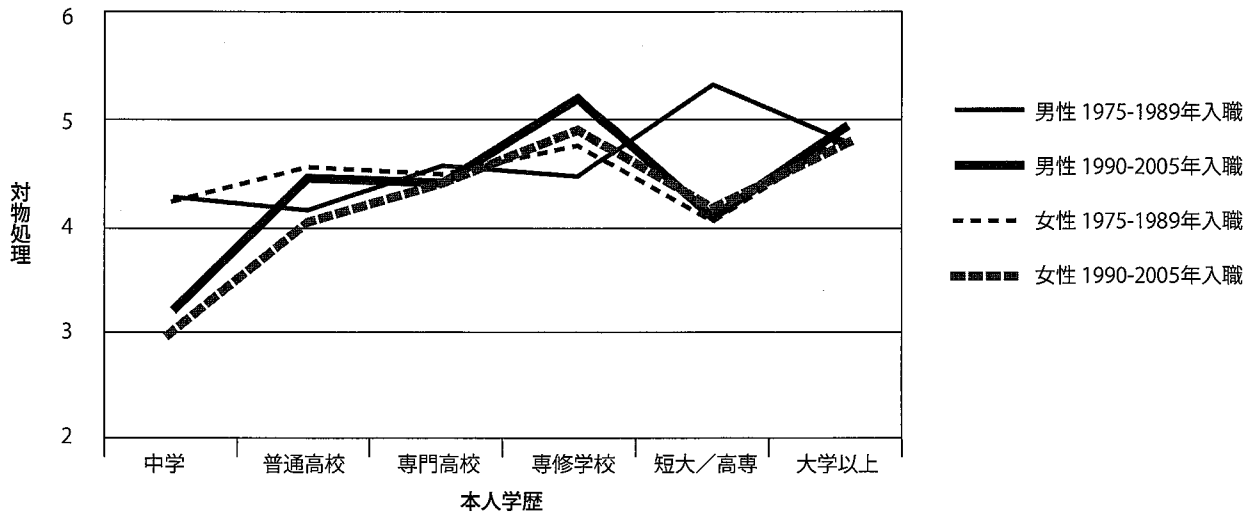
図3には、対人関係処理スコアに関する学歴による差異が示されている。こちらから確認できる知見は、ジェンダー差の縮小である。1975年から1989年に入職した世代では、専門高校、専修学校、短大あるいは高専、大学といったカテゴリにおいて、男女差がみられた。すなわち、男性よりも女性のほうが、初職でより対人関係処理を要求する仕事につく傾向が高かった。ところが1990年以降に入職した世代になると、専修学校と短大を例外とするものの、他の学歴では男女差がみられなかった。すなわち、要求される対人関係処理という観点で見た場合、初職達成の男女差が縮

小してきたとみることができる。

そして図4は、対物処理スコアの学歴による違いである。それにより、いくつかの興味深い知見が明らかとなる。まず、男女共通にみられるのは、2つの入職コーホート間で、中学カテゴリの推定周辺平均が大幅に下がったことである。おそらく、中卒就職者たちの主な進路が、製造業のブルーカラーから販売やサービスの職業へと移り変わり、現場でのモノ作りの担い手ではなくなったことを反映しているのではないか。

さらに図4よりわかることは、男性のみにおいて、高専カテゴリにて推定周辺平均の大幅低下が起きたことである³。これはつまり、高専卒業者たちが初めて就く仕事が、物的処理のスキルを要さないものへとシフトしていったということだ。高専は、

図4 入職時の対物処理スコアに対する学歴の影響



地域の中堅技術者の養成を期待されてきたが、1990年代に入りそうした地位を失ったのかもしれない。背景として考えられるのは、高学歴化である。それが進行する中で、高専卒業者のうち優秀な者が四年制大学へと編入学するようになったことや、中堅技術者のポストが大学卒へと変わっていくという学歴代替があったのではないだろうか。1975-1989年入職コーホートでは、学歴と対物処理スコアとの関係に男女差があったのだが、高専の地位低下により、それは消えた。近年では、学歴と初職の対物処理スコアとの関係は、男女ではほぼ同じになった。また、学歴による対物処理スコアの差は大きいものの、同一学歴内での男女差はあまり大きなものではなかった。

さいごに

職業威信と仕事の複雑性の両方から初職における地位をとらえ、それらと学歴との関連、さらには同一学歴内の男女差や、学歴と初職の関連のありかたの男女の違いに対して、とりわけ注目しながら分析結果を読み解いてきた。明らかにされたことは、「初職の諸側面に関しては明瞭な学歴差があるが、それに関する男女差や、学歴と初職の関連についての男女差はあまり大きくないし、あったとしても縮小に向かってきている」ということだ。

要するに、就職して最初の仕事に就く際にみら

れる男女差というのは、基本的には学歴を通して生じているということである。同一学歴内では、それほど初職の達成に、性別による違いはみられないのである。そして、女性の高学歴化が進みつつある現在、学歴の性別構成の平等化に伴い、初職の達成もどちらかといえば平等化趨勢にあるのだろう。本稿でとりあげた、初職における職業威信と仕事の複雑性という観点からは、このように結論付けられる。

しかしながら、女性の職業的キャリア全体が問題なきものになってきたというのは早計である。なぜなら、本稿では扱わなかった重要な点があるからである。第1に、就職の際の企業規模や産業において、性別間の格差が存在する可能性がある。第2に、単なる就職結果ではなく、就職するまでの選抜過程において、やはり性別間格差があるかもしれない。そして第3に、初職への就職では性別間格差が小さくても、その後働き続けられるか、キャリアアップできるか、十分な機会を与えられるか、などにおいて性別で異なってくるかもしれない。これらはいずれも、女性のキャリアに深刻な不利をもたらしかねないものであり、看過できるものではない。

日本企業における女性の活躍推進のために、何が障害となりうるかを初職での就職結果についてみたところ、その時点での性別間格差は意外なほど小さいことが明らかになった。職業威信で見て

も、仕事の複雑性で見ても、学歴さえ同じであればそれらはほぼ男女で同等なのである。よって、女性の活躍推進を妨げるものとしては、キャリアの「入り口」の問題よりもむしろ、その後の問題をとりあげて、詳細に検討していくことが肝要と思われる。論点は非常に多く、なおかつ解決はそう簡単ではないだろうが、日本の職場において女性がもつ力を引き出していくためには、避けて通れない道であることもまた間違いないだろう。■

《注》

- 1 2005年SSM調査の調査概要についての詳細は、コードブックを参照されたい(2005年社会階層と社会移動調査研究会編2007)。また、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターのSSJデータアーカイブHPでも、調査の基本情報が確認できる。
- 2 ダミー変数を混ぜた重回帰分析、あるいは共分散分析に相当する分析をしたとらえてくれれば十分である。なお一般線形モデルについては、Dobson and Barnett (2008)などの成書を参照のこと。
- 3 高専は短大と同一カテゴリとなっているが、男性の場合、短大ではなく高専の卒業生が占める割合が大きいと予想されるので、基本的に高専の話と推測し、解釈している。

《文献》

Dobson, A. J., and A. G. Barnett, 2008, An Introduction to Generalized Linear Models (Third Edition), Chapman & Hall.

Ishida, H., 1998, "Educational Credentials and Labour-Market Entry Outcomes in Japan," in Y. Shavit and W. Mueller (eds.), From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations, Clarendon Press: 287-309.

Treiman, D. J., 1977, Occupational Prestige in Comparative Perspective, Academic Press.

荻谷剛彦・本田由紀編(2010)『大卒就職の社会学—データからみる変化—』東京大学出版会。

長松奈美江・阪口祐介・太郎丸博(2009)「仕事の複雑性スコアの構成—職務内容を反映した職業指標の提案—」『理論と方法』24(1):77-93.

本田由紀(2005)『若者と仕事—学校経由の就職を超えて—』東京大学出版会。

2005年社会階層と社会移動調査研究会編(2007)『2005年SSM日本調査コードブック』2005年社会階層と社会移動調査研究会。

大島真夫(2012)『大学就職部にできること』勁草書房。

粒来香(1997)「高卒無業層の研究」『教育社会学研究』61:185-209.

付記

本稿における2005年SSM調査データの使用にあたっては、2005年SSMデータ管理委員会の許可をえた。調査にかかわったすべての方々に、深く感謝申し上げます。

