

女子四年制大学卒業者の 就職問題について

労働省婦人少年局

パンフレット No. 82

はじめに

経済社会の発展に伴って婦人をつりまく生活は大きく変わりましたが、特に教育水準は著しく向上しました。

昭和35年には、四年制大学へ進学する女子の割合は、高卒者の2.5%にすぎませんでしたが、57年には12.2%へと倍率は5倍になっています。

こうしたなかで四年制大学卒業者のほとんどが就職を希望するようになってきています。

しかし、四年制大卒女子の就職希望と企業の求人の間にはいろいろな点で差がみられ、このため最近、四年制大卒の就職問題がクローズアップされてきています。

長い職業生活において、自己の適性と能力に最も適合した職業を選び、そこで十分に力を発揮していくことは、本人のために幸福であると同時に、社会の繁栄のためにも役立つものです。

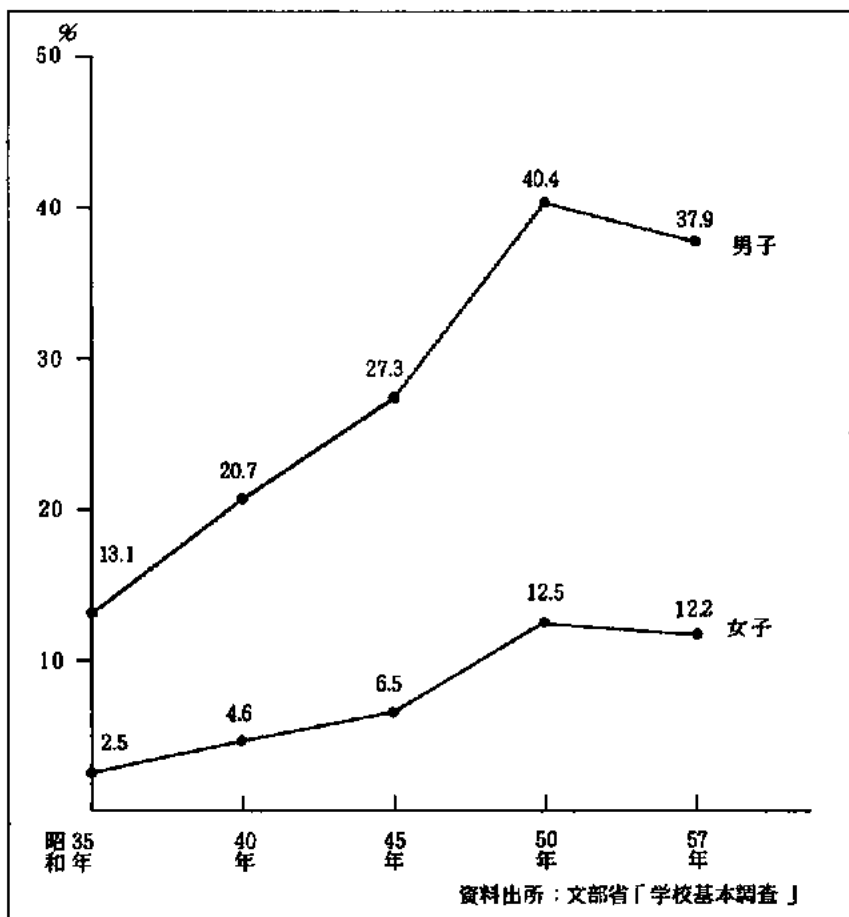
こうした観点から女子学生の就職問題を客観的データに基づいて考えてみたいと思います。

急速に進んだ高学歴化

近年わが国の進学率は著しく高まっており、女子の高校への進学率は、昭和44年以降男子を上回るとともに、

女子の四年制大学への進学率も昭和35年の2.5%から57年には12.2%へと大幅に伸びています。

大学への進学率

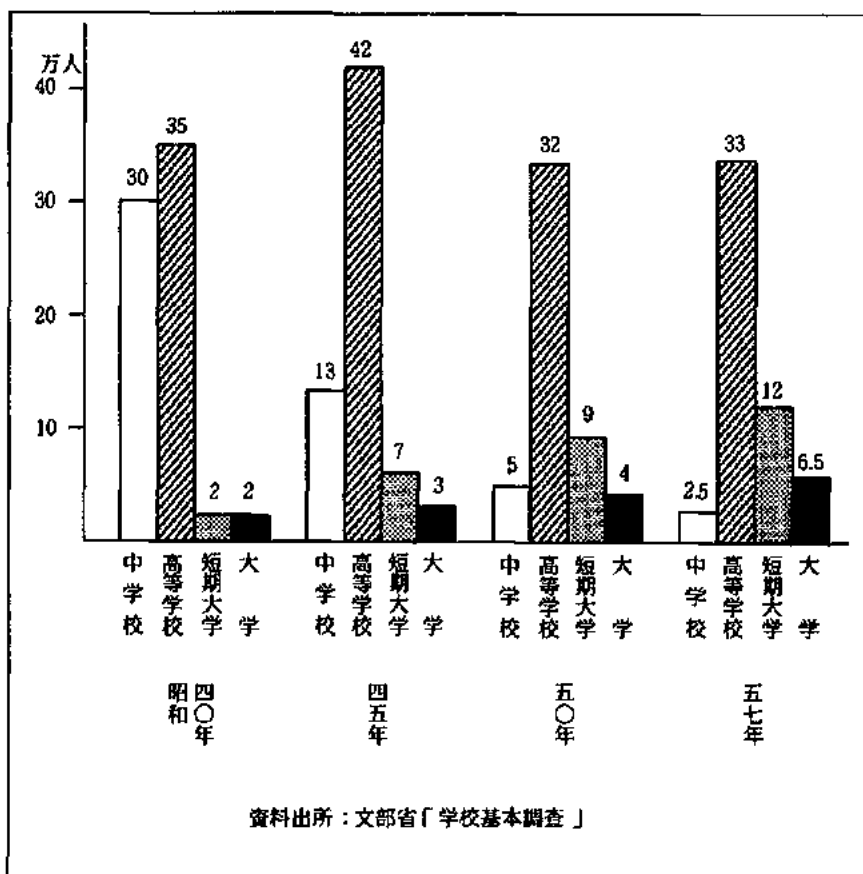


増える女子大卒就職者

昭和40年の女子大卒就職者はわずか2万人弱で、当時の女子中卒就職者30万人の15分の1にすぎませんでした。それが、57年には女子大卒就職者は6万5千人と、昭和40年の3

倍にもなり、今後とも女子大卒就職者の割合は、増加するものと見込まれます。

女子学歴別新規学卒就職者（各年3月卒）



高まる就職希望率及び就職率

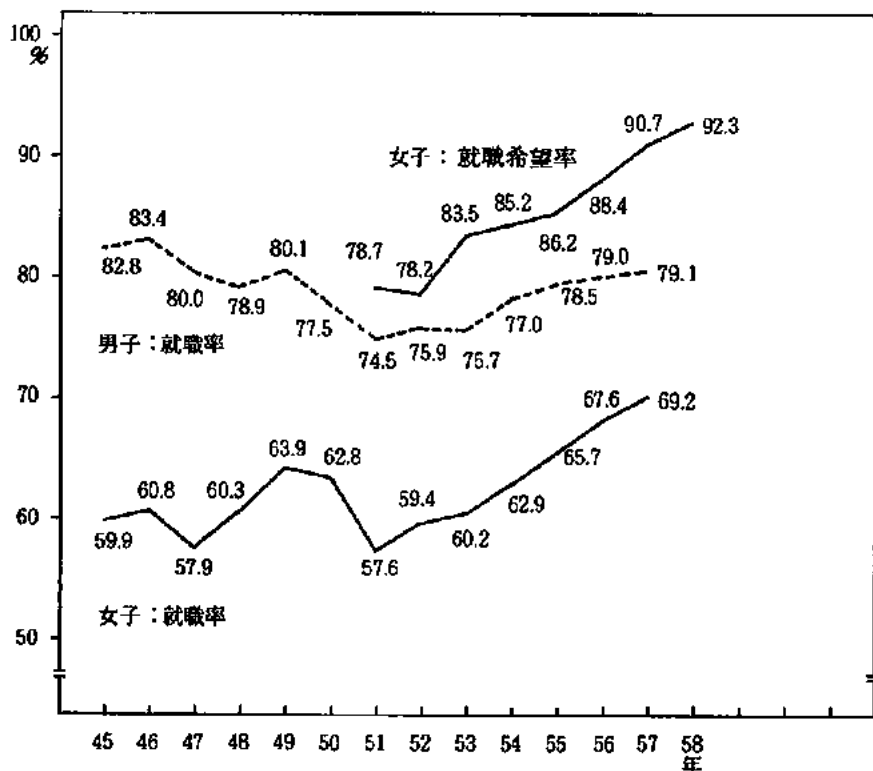
女子学生の就職希望率は年々高まり、58年には92.3%と卒業者のほとんどが就職を希望するようになってきています。

これに伴い、就職率も51年をボトムとして上昇しており、57年には

69.2%の女子学生が就職しています。

男子と女子の就職率の差も47年までは20ポイント以上あったのが57年には9.9ポイントまで縮小してきています。

就職希望率及び就職率



資料出所 就職率：文部省「学校基本調査」

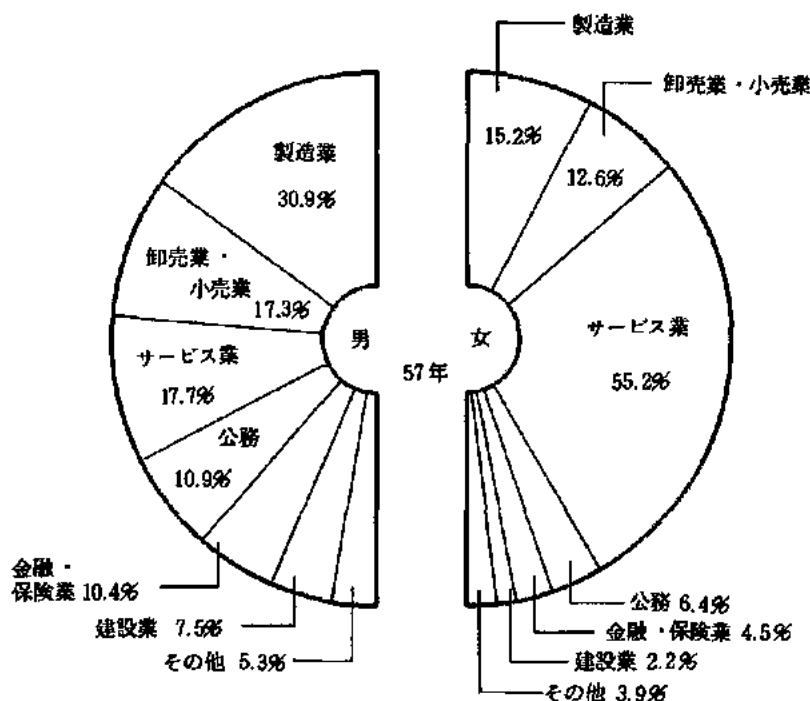
就職希望率：日本リクルートセンター「女子学生の就職動機調査」

女子学生の6割はサービス業に就職

女子大卒者の就職先は55.2%がサービス業に集中しており、製造業、卸売業・小売業に就職するものはそれぞれ10%余りです。

これに比べ、男子の就職先は製造業に3割、卸売業・小売業、サービス業にそれぞれ2割弱と各産業に分布しています。

産業別就職状況



資料出所：文部省「学校基本調査」

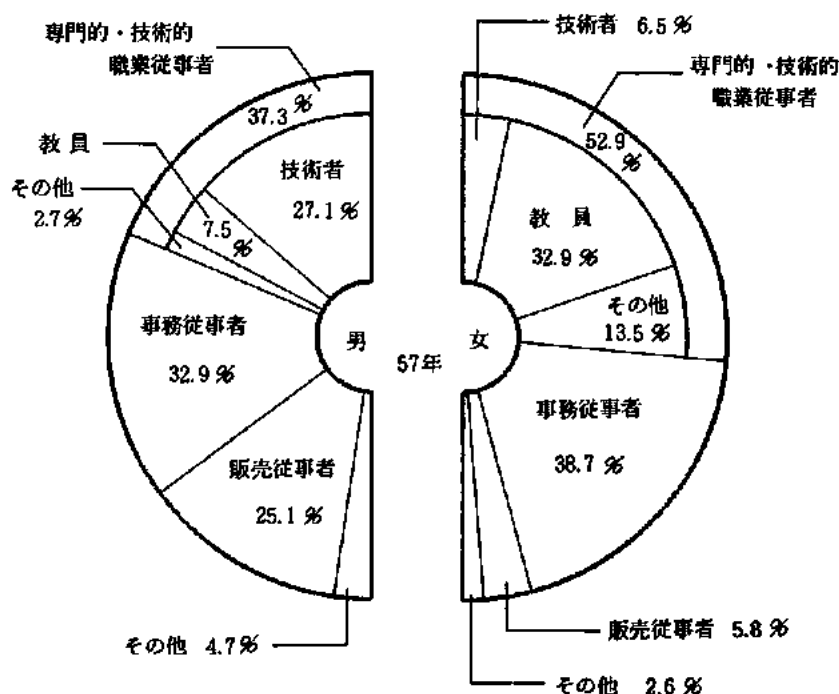
職種では教員と事務職に就職

また、職業別にみても女子大卒者は専門的・技術的職業従事者の割合が52.9%と高く、そのなかでも教員の割合が32.9%と高くなっています。次に多い事務従事者の38.7%と教員をあわせるとこの2職種で7割以上を占めています。

一方、男子大卒者も専門的・技術的職業従事者の占める割合が37.3%と一番高いものの、事務従事者に32.9%、販売従事者に25.1%と各職種に就職しています。

専門的・技術的職業従事者のなかでは技術者の割合が27.1%と高くなっています。

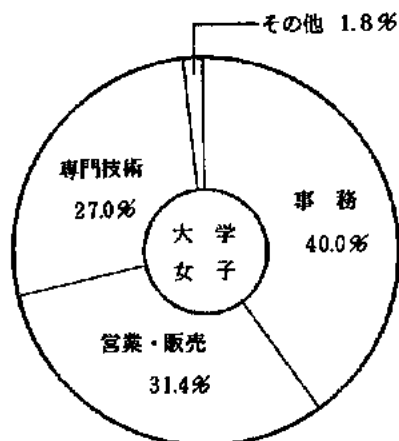
職業別就職状況



資料出所：文部省「学校基本調査」

企業は大卒女子を事務職、 営業・販売職として希望

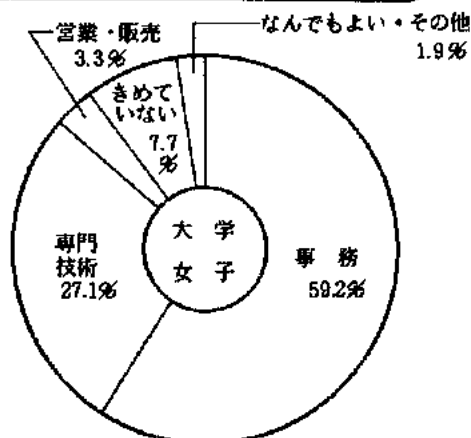
企業の女子学生に対する職種別求人割合をみると、事務が40.0%と最も高く、次いで営業・販売が31.4%、専門技術は27.0%となっています。



資料出所：東京学生職業センター調査
(昭和57年8月1日～
昭和58年1月31日)

女子学生の希望職種は6割が事務職、 営業・販売職を希望するものはごくわずか

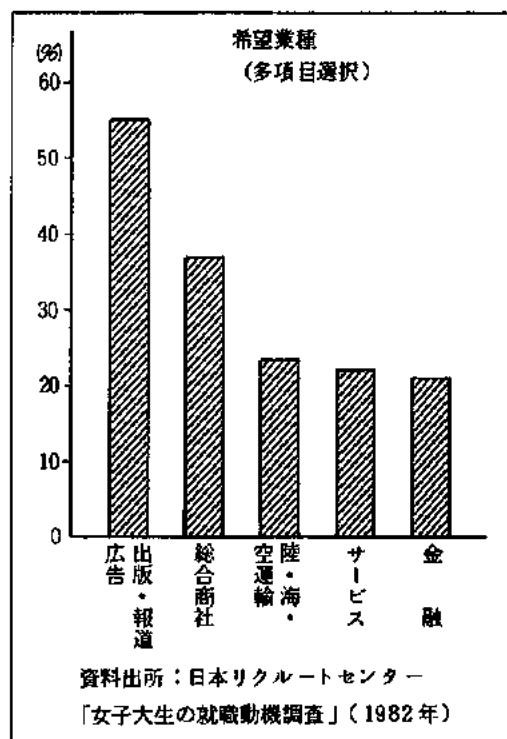
女子学生は59.2%が事務を希望し、次いで専門・技術職となっており27.1%、求人割合の高い営業・販売を希望するものはわずか3.3%にすぎません。



資料出所：東京学生職業センター調査
(昭和57年4月1日～
昭和57年11月30日)

「出版・報道・広報」の人気の高い

女子学生が希望する業種は、「出版・報道・広報」、「総合商社」、「陸・海・空運輸」、「サービス（コンピューター関連）」をあげる者が多く、大企業を志向する者の割合も高くなっています。



女子学生は会社選択時に 給料、通勤の便を重視

就職する会社を選択する際に重視する条件をみると男女とも「安定している」「社風がよい」をあげる者の割合が高くなっていますが、男女で異なる点を見ると、男子は「成長している」「技術・企画力が高い」

など会社の業務内容、将来性に関するものを上げる者の割合が高いのに比べ、女子は「給料が高い」「通勤に便利である」など労働条件に関するものを上げる者の割合が高くなっています。

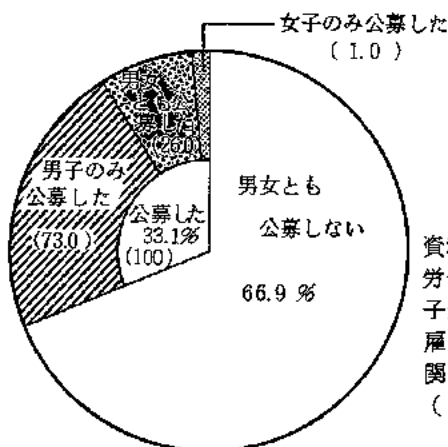
企業の女子に対する雇用管理の現状

以上のようにいろいろな面から大卒女子の就職の実態をみてきましたが、企業では女子に対し募集、採用等に当たってどのような方針をとっているのかみてみましょう。

まだ狭い女子への門戸

大卒者を公募した企業は全体の3分の1で、そのうち女子を公募した企業は30%に満たない状況です。

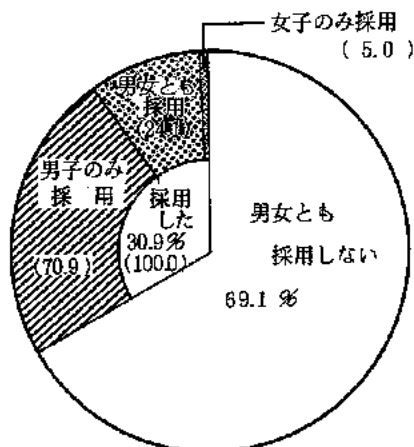
大卒者の公募状況



資料出所：
労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」
(昭和56年)

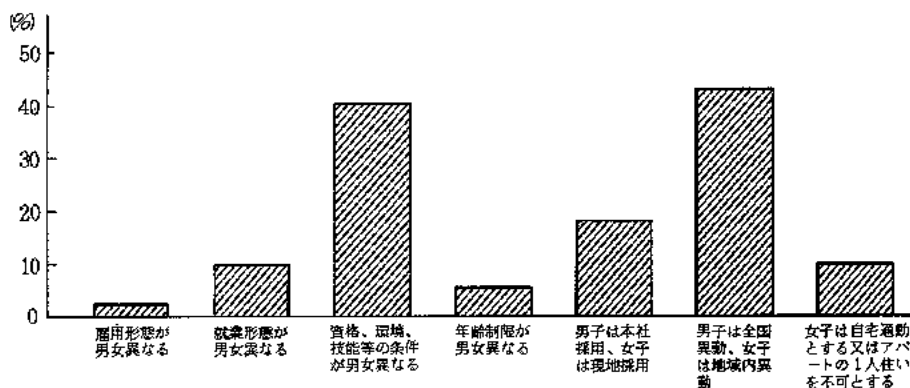
また、大卒者を採用した企業は全体の約3割で、そのうち女子を採用したのは3割弱です。

採用状況



資料出所：
労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」
(昭和56年)

採用条件にも違いがみられます



注) 男女とも採用した企業のうち採用条件が男女異なる企業を100とした。(多項目選択)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和56年)

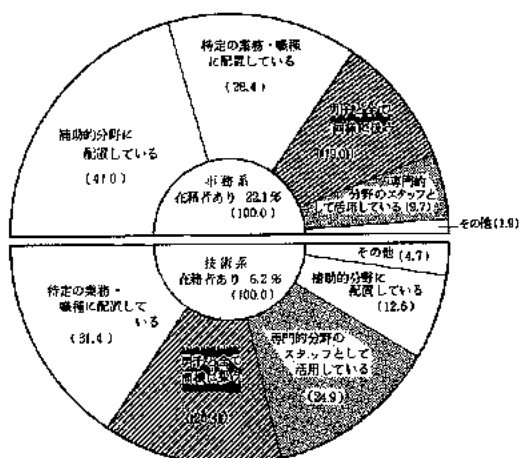
大卒女子のなかでも技術系の方が積極的に活用されている。

大卒女子労働者のいる企業の割合はまだ多くはありませんが、在籍者がいる企業の活用状況をみると、事務系と技術系とではかなりの違いがみられます。

すなわち、男子と全て同様に扱うのは技術系が26.4%であるのに対し、事務系は19.0%と少なく専門的分野のスタッフとして活用している企業の割合も技術系については、24.9%であるのに対し、事務系はわずか9.7%にすぎません。

一方、事務系については41.0%の企業が補助的分野に配置しているとしています。

大卒女子の活用状況



資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和56年)

このほか、職場においては、いろいろな面で女子は男子に比べ異なる取扱いが行われています。

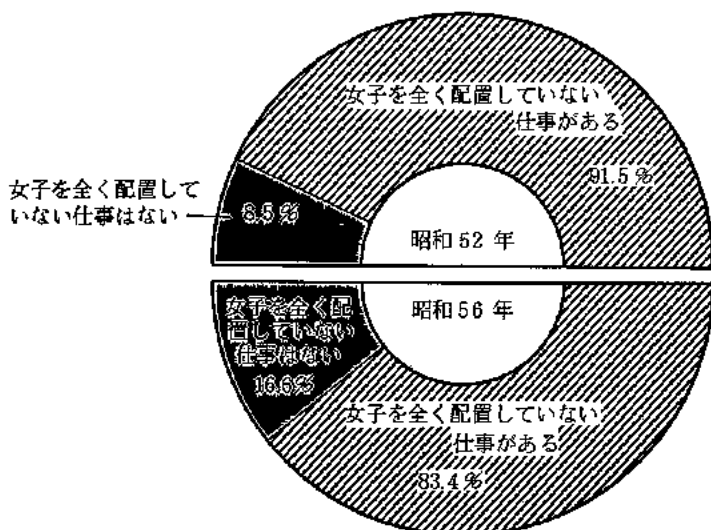
女子を全く配置していない仕事がある 企業がまだ8割以上あります。

企業が女子を職場に配置する場合、いわゆる女子向き職種に固定して配置する傾向がみられ、女子を全く配置していない仕事はないとする企業は52年に比べ、いくぶん増えてはいるものの16.6%にすぎず8割以上の企業では女子を全く配置していな

い仕事があるとしています。

女子を配置していない仕事の特徴として、企業は、筋力・体力を必要とする(50.5%)、高度な技能を必要とする(35.6%)、外勤・出張が多い(27.1%)などを上げています(重複回答)。

配 置 状 況



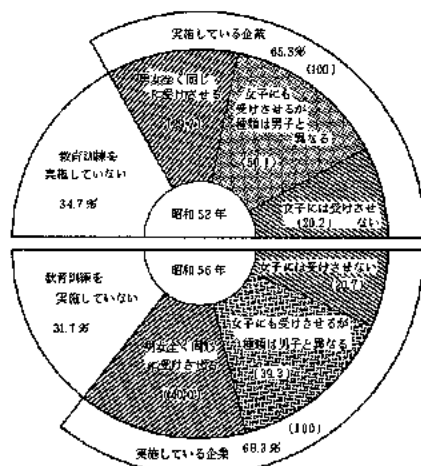
(注) 女子を全く配置していない仕事は、役職及び労働基準法上の就業制限業務を除いたものである。

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

女子に対する教育訓練を男子と同じに 受けさせる企業は40%です

企業内で行われる教育訓練は、労働者の能力開発にとって有効であるとともに、キャリア形成にも重要な意味がありますが、教育訓練を実施している企業のうち、男女全く同じに受けさせるのは40%です。また、女子にも受けさせるが、種類は男子と異なるとするものが39.4%あります。

教育訓練実施状況



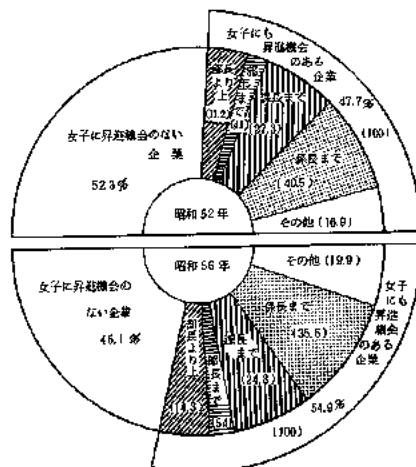
資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

女子が役職へ昇進する機会は限られています。

女子が役職へ昇進する機会は限られたものとなっており、その機会がないとする企業が45.1%もあります。

また、機会があるとする場合でも比較的下位の役職までとする企業が多く、最も多いのは係長まで(35.6%)、次いで課長まで(24.8%)となっています。

昇進機会



資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

このような雇用管理が行われる背景にあるものを考えてみましょう。

56年の女子労働者の雇用管理に関する調査でも大卒女子を男子と同様に扱えないとする企業は、勤続年数が短い（55.9％）、法制上の制約がある（35.4％）、必要とする分野を専攻する者が少ない（25.7％）、職業意識が十分でない（19.7％）などをその理由として上げています（重複回答なので計は100を上回る）。

短い大卒女子の勤続年数

わが国では労働者は学卒後直ちに就職し、定年まで勤務するという終身雇用慣行が一般的で企業においては、それを前提とした配置や配置転換、教育訓練、昇進昇格などの雇用管理が行われています。

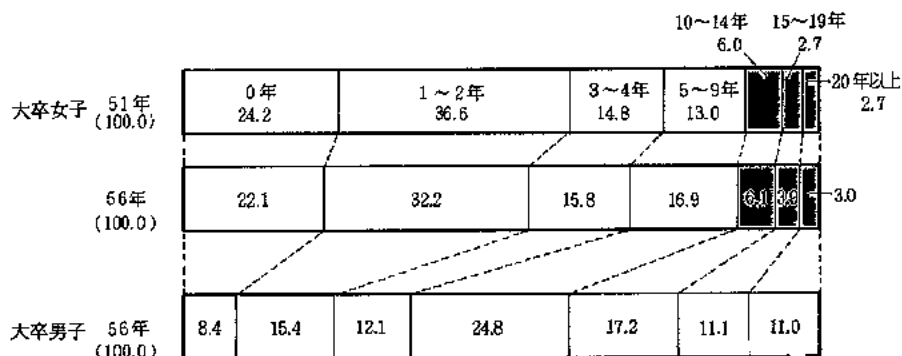
ところが女子は定年まで勤続するものの割合は男子に比べてずっと少く、このことが終身雇用制をとる企業においては女子を男子と同等に採

用したり、処遇したりすることの最大の障害となっています。

勤続年数を大卒者についてみると、女子は勤続5年未満のものが70.1％と大部分を占めるのに対し、男子ではこの割合は36.1％となっています。

大卒女子の勤続年数も長くはなっていますが勤続10年以上の者の割合は女子が13.0％と少ないのに対し、男子は39.6％となっています。

大卒者の勤続年数別分布



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

女子の専攻分野は片寄っている

女子学生の専攻分野と男子のそれとの間には大きな違いがあります。

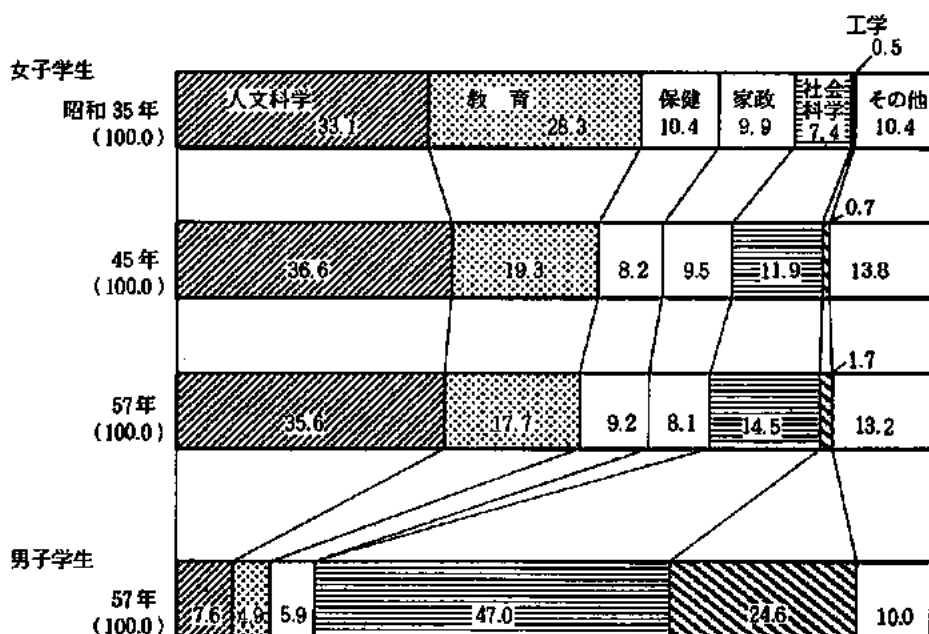
すなわち、女子で工学を専攻する者の割合は著しく低く、わずか1.7%（男子24.6%）にすぎません。

また、社会科学を専攻する者の割合は、昭和35年の7.4%から57年には14.5%と倍率は2倍になっている

ものの男子の47.0%と比べるとまだまだ大きな差があります。

男子に比べ女子の専攻割合が高いのは人文科学の35.6%（男子は7.6%）、教育の17.7%（男子は4.9%）でこの2学科で53.3%を占めています。

専攻科目の分布状況



資料出所：文部省「学校基本調査」

女性のライフサイクルと職業選択

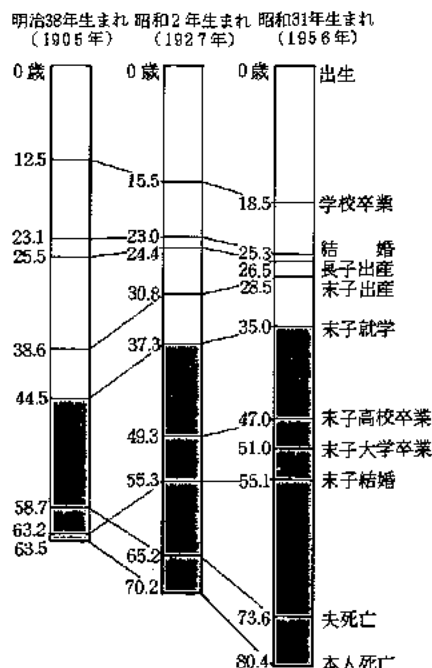
職業を生涯のものと考え、女性をのライフサイクルが大きく変わった現在、非常に重要なことです。

我が国女性のライフ・サイクルのモデル

子供の数が戦前の5人から現在は2人に減ったことや、平均寿命が伸びたことなどから、戦前に比べると、子育て後の人生が非常に長くなりました。

育児からおおむね手が離れた末子就学後の人生は、戦前は19年にすぎませんでしたが、現在45年もあります。

このように子育て後の人生が長くなり、しかも高学歴化した女性は再就職を希望するものが増えていますが、終身雇用制をとる企業に途中で入社することはなかなかむずかしく、また途中入社の場合は仕事の内容や労働条件も必ずしも満足できるものでない場合が多いようです。



(注) このモデルの出生年は、昭和3年、25年、56年の平均結婚年齢当時から逆算して設定した。各ライフ・ステージは婚姻時における平均値を基に作成したものである。

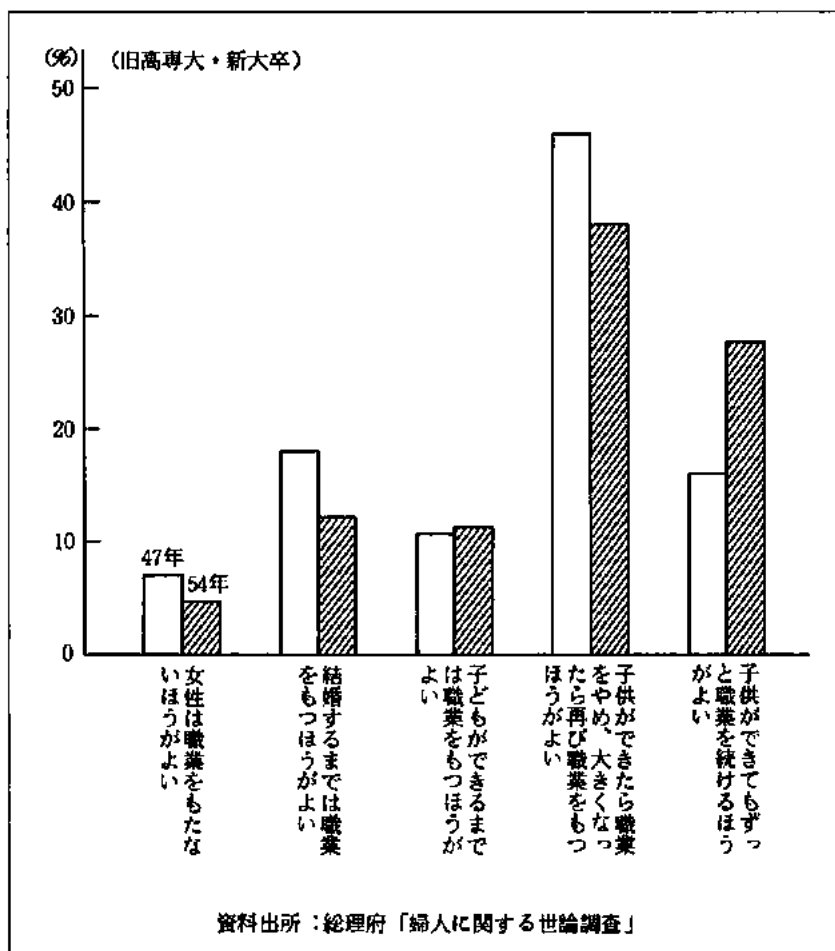
資料出所：厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」、「出産力調査」
文部省「学校基本調査」

このような状況を十分認識し、自分の人生について長期的展望を立てた上で、適性と能力を考えて進路決定、職業選択をすることが望まれます。

変化している職業意識

「婦人に関する世論調査」によると、女性が職業をもつことについて、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうが

よい」が最も多いものの、「子どもができてずっと職業をつづける」が前回調査に比べ、大幅に増加しています。



女子学生のみなさんへ 能力の開発、発揮に積極的に努めましょう

以上みてきたように、就職に当たっての女子学生の希望と企業の方針との間には大きなアンバランスがありますし、企業の雇用管理においても、様々な男女異なる取扱いがみられます。

このように男女異なる取扱いを行う理由として、我が国の企業の多く

が終身雇用制を前提とした雇用管理を行うのに対し、女子は結婚・出産等により退職する者が多く、長期的な雇用管理がしにくいことなどがあげられます。

そして、女子自身の仕事に取り組む姿勢によっては、女子は職業意識が低いと指摘される結果ともなります。

雇用における男女平等を実現するためには、働く婦人自身が積極的に仕事に取り組む姿勢をもって、能力の開発や発揮に努め、職場での実績をつみあげることが必要です。

事業主のみなさんへ 職場の制度、慣行を見直しましょう

婦人の就業意欲は高く、勤続年数も伸長し、職場でその能力を発揮したいと望む婦人も増えてきています。

企業においても、婦人労働者を単なる補助的な業務に限定することな

く、婦人がその意欲と能力に応じて幅広い分野に進出しようよう、職場の制度、慣行について見直し、環境条件を整えることがのぞまれます。

— 男女平等問題専門家会議報告において —

目指すべき男女平等とは個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取扱うことであり社会通念や男女の平均的な就業実態

例えば

- ・女子は職業意識が低い。
- ・女子は統率力、管理能力、企画力等が十分でない。
- ・雇客、取引先等が女子では相手にしない。
- ・男子は生計の主たる担い手であるが、女子は家計補助的労働力である。
- ・女子は男子に比べて欠勤率が高く、勤務が不安定である。

といったようなことを理由として異なる取扱いをすることは、妥当性があるとはいえない。

とし、使用者がその雇用管理の在り方を見直すよう提言しています。

ただし、「勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことを理由として男女異なる取扱いをすることについては、機会均等という観点を尊重しつつ、今後、審議されることになっています。

学生職業センターのごあんない

労働省では、大卒者の増加、Uターン傾向の高まりに対応して全国6ヶ所に学生職業センターを設け、全国の求人情報を提供していますので、積極的にご利用ください。また、全国の公共職業安定所には学生職業コーナーが設けられていますので、併せてご利用下さい。

学生の方に

- ◆当センターは、新規に大学院・大学・短大・高専を卒業される方であれば自由に利用できます。

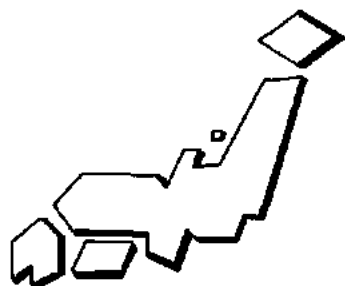
（卒業された方についても卒業年の9月末日まで取扱っています。）

- ◆求人情報、企業案内等は、全国各県から広域的に情報を収集し、自由に閲覧できるよう展示しております。特に全国の従業員30人以上規模の事業所の採用計画の男女別、事務技術系別一覧表が「大卒就職あんない」として各県別にまとめられています。
- ◆就職に関する相談をご希望の方は、専門の職員が相談に応じておりますので、お気軽にご利用ください。相談の結果、職業紹介もおこなっております。

学生職業センターからのアドバイス

- 大企業数は限られています。大企業志向はほどほどにしましょう。
- 会社の良し悪しはネームバリューの有無とは関係ありません。中小企業の中にもあなたの能力を発揮できる会社がたくさんあります。
- 特定の業種、仕事にこだわらず、どんな仕事にもアタックする姿勢でのぞみましょう。

一つの求人が全国の各学生職業センターで活用されます。



札幌学生職業センター〈番011(721)5631〜2 千060〉
札幌市北区北7条西4丁目東カン札幌駅前ビル4階

仙台学生職業センター〈番0222(25) 6211〜2 千980〉
仙台市上杉1丁目4-1 中野プラザビル4階

東京学生職業センター〈番03(295) 7654(代) 千101〉
千代田区三崎町1-3-12 水道橋ビル4階

愛知学生職業センター〈番052(263) 1881(代) 千460〉
名古屋市中区大須4-10-40 カジウラテックスビル2階

大阪学生職業センター〈番06(941) 3502〜3 千540〉
大阪市東区京橋3-15 府立労働センター4階

福岡学生職業センター〈番092(714)1556〜7 千810〉
福岡市中央区渡辺通4-10-10 松下渡辺ビル6階

上記のほか婦人労働に関する情報や職場の労働条件等に関してのお問い合わせは婦人少年室又はもよりの労働基準監督署へご相談ください。