

高学歴女性の人材活用¹

教育面からの意識改革

慶應義塾大学 樋口美雄研究会 労働政策分科会B

小林伸行 高杉明子 高橋昌太郎

戸田義信 藤田真里奈 吉田友里子

2011年12月

¹ 本稿は、2011年12月17日、18日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2011」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口美雄教授（慶應義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

高学歴女性の人材活用

教育面からの意識改革

2011年12月

要約

本論文は、大学卒業以上の学歴を持つ高学歴女性の人材活用を目標とし、その実現のために、女性の意識改革を促す新たな教育制度を提案するものである。

少子高齢化が進行している我が国の将来は人口減とともに労働力率の減少も危惧されている。労働力率の減少は日本経済に大きな負の影響を与えることが様々な学者によってとらえられている。労働力率改善の対策としては①女性の労働力活用、②高齢者の就業率の向上、③外国人労働者の部分的活用が挙げられるが、我々は女性の労働力活用を取り上げた。日本の女性の労働力率は他国と比較すると高卒以下の労働力率というのは同じくらいにも関わらず、大卒以上の労働力率では大きな差が生じている。そこで、さらに女性という枠組みの中で高学歴（OECD 基準）女性に絞って、何に原因があるのかなど研究、分析してみた。

第 1 章の問題意識・現状分析では日本の高学歴女性の就業状況、さらには女性が社会進出しやすくなった制度など分析した。日本の女性は就職しても結婚・出産を機に離職し、再び仕事を行う傾向にあり、その結果 M 字カーブといわれる日本特有の労働力率を示すカーブが描かれる。さらに日本では、離職した大卒女性が再就職する割合は低く、大卒という学歴を生かしきれておらず、貴重な人材を無駄にしている。日本は女性の就業を促進することを目標に男女雇用機会均等法、育児休業制度の拡充をはかり、女性が就業しやすい環境作りに邁進してきた。しかし、依然として M 字カーブ改善には至っていない。そのような状況を鑑みて、様々な問題が要因として考えられるが、我々は女性の意識に根本的な問題が存在するのではないかと考えるに至った。

そこで我々は身近な女子大学生に対して独自アンケートをとり、実証分析をして影響をみることにした。

第 2 章では以下の仮説をたて、その仮説を実証分析した。

仮説 1：高校でのキャリア教育が女性の結婚後・出産後の女性のフルタイム就業意欲に正の影響を与える

仮説 2：アメリカで試行されたキャリア教育に関する法律は女性労働力率に正の影響を与える

仮説 1 を実証分析した結果、大学進学前に高校において就業教育をなんらかの形で行ったことがあると回答した女子大学生、また就職を意識して大学進学をした女子大学生はフルタイム労働者として働きたいという高い就業意欲をもっていることが証明された。さらに、仮説 2 を実証分析した結果として、キャリア教育を推進する法律が女性の労働力率上昇に正の相関があるという結論を得た。

この実証分析の結果を踏まえ、第 3 章では、政策提言をしていく。我々は「普通科高校における浅く広い職場体験の実施」を提言として掲げる。既存の職場体験というもの一つの事業所や企業に何日もいくものが多い。しかし、それで高校生たちの就業意識を上げることがはたしてできるのだろうかと考えた。我々の提言により、様々な職業を高校生達が経験することができる。様々な体験を通して社会の中で生きる自分自身を描き、その過程で自分の中にある可能性を発見し、それに向かって将来どう生きるかを学ぶことができるのではないか。このように、「生き方を考え、自分自身で生き方を決定する力」

を育てることで、自分自身で選んでいるようで、実は模擬試験や進路適正検査などで選ばれているという傾向がある今までの大学進学における学部選びなどにも役立つのではないだろうか。

目次

はじめに

第1章 問題意識・現状分析

第1節 高学歴女性の就業状況

- 第1項 日本の高学歴女性の就業率
- 第2項 国際的に見た日本の高学歴女性の就業状況

第2節 女性活用のための施策

- 第1項 男女雇用機会均等法
- 第2項 育児休業制度

第3節 高学歴女性の就業意識

- 第1項 意識の効果
- 第2項 高学歴女性の就業意識
- 第3項 就業意識と育児
- 第4項 本節のまとめ

第4節 大学進学のための目的・理由

第2章 仮説・実証分析

第1節 独自アンケートによる実証分析

- 第1項 分析の方法
- 第2項 アンケートの方法・概要
- 第3項 分析モデル
- 第4項 分析結果

第2節 具体的な政策提言に向けて～アメリカ合衆国の現状～

- 第1項 アメリカの女性労働力率
- 第2項 アメリカと日本の子育て支援に関する類似点
- 第3項 アメリカにおけるキャリア教育

第3節 アメリカの女性労働力率における計量分析

- 第1項 分析の目的
- 第2項 分析モデル
- 第3項 分析結果

第3章 政策提言

- 第1節 政策の概要
- 第2節 政策の目的

- 第 3 節 普通科高校における広く浅いキャリア教育の詳細
- 第 4 節 政策によって期待される効果
- 第 5 節 今後の展望

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

我々は日本経済を憂いている。バブル崩壊後の「失われた 10 年」と呼ばれる経済の停滞を経て、2002 年から 2007 年まで徐々に景気が回復している最中、リーマンショックに象徴される未曾有の世界同時不況が起き、再び日本経済は奈落の底に落ちてしまった。現在は、東日本大震災、空前の円高、ユーロ危機、タイの大洪水など、日本経済にとって悪いニュースばかりが溢れ返り、経済が改善する見込みは少しも感じられない。そのような中、我々は日本経済が少しでも改善・発展することを願ってやまない。我々の大前提にある問題意識はこのことに他ならない。そして、最終的にはその願いを果たすための一助となるよう、一つのアプローチに問題意識を絞って本稿を執筆したのである。

現在、日本は人口減少時代に入り、少子高齢化の進展によって、今後労働力不足に陥り、日本経済が右肩下がりになることが懸念されている。経済学の本²を手にとってみると、労働力不足を補う策として、①女性労働力の活用、②高齢者の就業率の向上、③外国人労働者の部分的活用、という 3 点が挙げられている。このうち、我々は女性労働力の活用について、それを促進する有効な方法を本論文で検証していきたい。我々が女性労働力の活用を取り上げたのは、単に労働力不足を補うという理由だけではない。女性の就業が促進され、多くの女性が働くようになれば、マクロの視点に立てば、日本の GDP が上昇することが考えられるし、企業内に於いては、人材のダイバーシティの重要性が叫ばれる現代において、女性の人材活用は仕事の生産性を上げ、企業にとっても望ましいことである。しかし、総務省統計局「労働力調査」によれば、日本の女性の就業率は結婚・出産を迎える 30~34 歳で極めて低い値となっており、女性の労働力活用とはこの年齢の女性の労働参加率を上げること、言い換えれば結婚・出産後も就業継続する女性の数を引き上げることに他ならない。また、日本は他国と比較して、高学歴女性(大卒以上)の割合が極めて高い。にもかかわらず、他の学歴の就業率では他の先進国と比較してそれほど違いはないのに、高学歴女性の就業率は他の先進国と比較するとかなり低い値となっている。また、日本では、結婚・出産によって一度就業を中断した高学歴女性が再就職してもパートタイマーなどの非正規雇用がほとんどである。このことは日本が貴重な人材を有効に活用できていないことであり、前述の女性活用メリットを逃していると言うことができよう。また、女性自身にとっても、就業継続しないことは高学歴であるがゆえに受け取ることができたはずの高い収入を逃しているのである。内閣府『2005 年版国民生活白書』によれば、大学教育の投資収益率³は年 6%程度だとしており、また、同書によれば、大卒女性が育児で 5 年間仕事を中断し、その後パートとして働く場合、仕事を中断せずに就業継続した場合と比較して、2 億 2100 万円もの逸失所得が生じるとしている。さらに、小峰(2008)によれば、大卒女性の就業率がイギリス、スウェーデン、ノルウェー並みになった場合、女性全体の賃金総額は 4.3 兆円増加し、また、アメリカ並みでも 2.5 兆円増加するという

² 『ゼミナール日本経済入門<24 版>』を指す。

³ 大学教育費用と大学で学んだがゆえに得られる給料(高卒に対して相対的に高い給料)を比較し、前者の費用が後者の給料により年当たり何パーセントの収益を上げるかという視点である。

4. このように、高学歴女性の労働力活用は日本経済にとって大きな潜在性を持っていると言えよう。したがって、高学歴女性という人材を生かす方法の一つは、一旦労働市場に参入した高学歴女性を結婚・出産後もフルタイム就業を選択するようにすることである。そこで我々は本稿で、どうすれば高学歴女性の就業継続が可能になるのかを考え、その中で「高学歴女性の意識」に着目した。高学歴女性の就業意識を調べ、その意識には何が起因しているのかを明らかにした。そして、それをもとにどうすれば高学歴女性が高い就業意識を持ち、結婚・出産後も働くようになるかを示し、その具体策を提示したのである。

⁴ 小峰(2008)によれば、日本の大学・大学院女性の労働参加率 66%がイギリス、スウェーデン、ノルウェー並みの 87%になると、日本の 25~64 歳の大学・大学院卒女性は 91 万人増加するとし、これにより、現状の大学・大学院卒女性の年間平均賃金が 473 万円ということから、4.3 兆円(473 万円×91 万人)としている。同様にアメリカ並みの 78%になると賃金総額は 2.5 兆円増加するとしている。

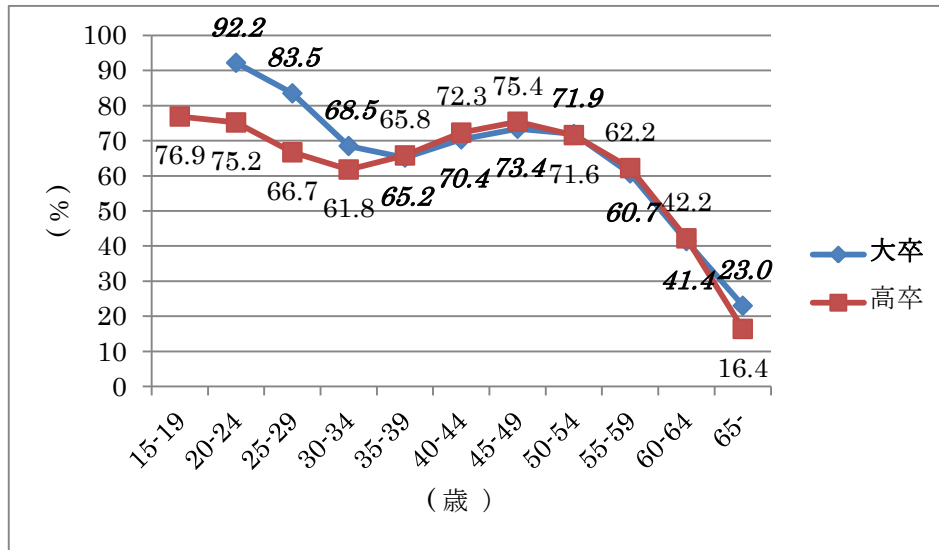
第1章 問題意識・現状分析

第1節 日本の高学歴女性の就業状況

第1項 日本の高学歴女性の就業状況

まず、日本の高学歴女性(大卒以上)の就業率はどうなっているのだろうか。日本の女性労働者の年齢階級別就業率をグラフに表わすと、その推移が 20 歳代を山に、30 代で落ち込み、40 歳代で再び上昇するので、グラフの形状が M 時を描いていることから、「M 字カーブ」と呼ばれている。この「M 字カーブ」は 1960 年代後半からみられるようになり、結婚・出産・育児の期間は仕事を辞めて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職するというライフスタイルの現れで、日本女性の働き方の特徴とされている。大卒女性の場合も例外ではなく、他の学歴と同様にこの「M 字カーブ」を描いている(図表 1)。したがって、結婚や出産によってフルタイム就業を継続する人は少ないと言える。また、大卒女性は高卒女性に比べて、就業中断後の再就職率が低い。近年、この「M 字カーブ」のへこみ部分が浅くなってきているとされているが、その主たる理由は結婚・出産をしても仕事を続ける女性が増えてきてからではなく、結婚や出産をせずに仕事を続ける女性が増えたからだと言われている。未婚率が上昇し、結婚せずに仕事を続ける人の構成比が上がり、そのため、結婚や出産で仕事をやめる人の構成比が低下したのである。したがって、女性が結婚や出産によって仕事を中断している点は、従来とさほど変わっていないのである。また、2002~2007 年の間に高学歴女性の労働力率は各年齢層とも上昇しており、特に再就職年齢である 30~34 歳、45~49 歳の上昇幅がとくに大きいとされているが、この年齢の上昇はほとんどが非正社員として雇用されたものであり、正社員として再就職している割合は極めて低い。

図表 1 大卒・高卒女性の就業率

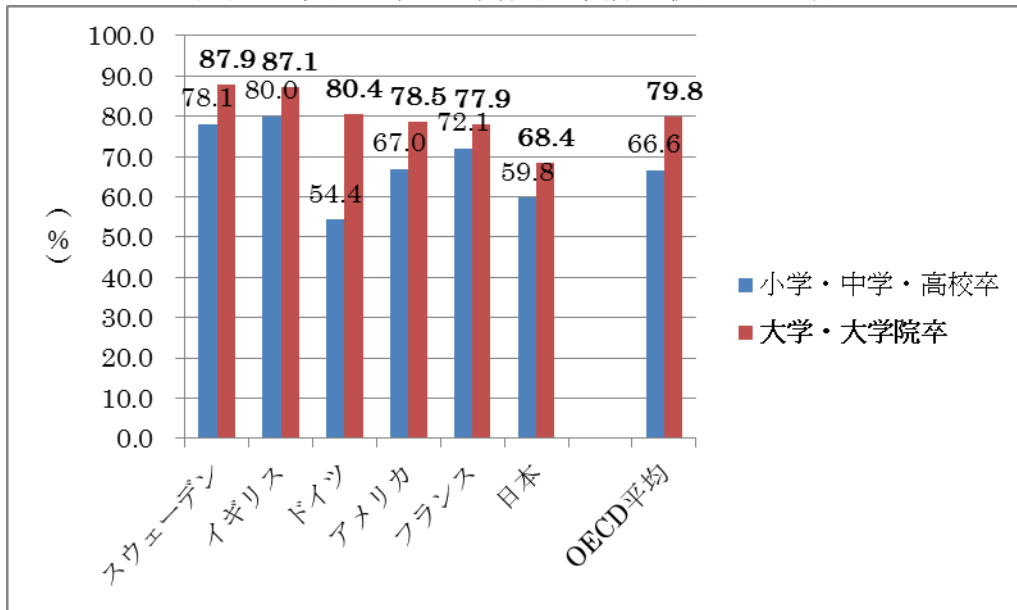


出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成 19 年)より作成

第2項 国際的に見た日本の高学歴女性の就業状況

次に日本の高学歴女性の就業状態が国際的に見て、どのような状態にあるのかを確認したい。経済協力開発機構(OECD)の「雇用アウトック 2008 年版」によると、日本のプライムエイジ(25～54 歳)の女性の高等教育履修率は OECD 平均の 28.5%に対し、42.5%であり、この年齢層の女性の学歴は OECD でトップグループにある。しかし、日本の大卒女性の就業率は 68.4%にとどまっており、この数字は OECD トップグループのスウェーデン、ノルウェー、デンマーク、フィンランドと比較すると約 15%も下回っている(図表 2)。また、大学・大学院卒の就業率は、小学・中学・高校卒の就業率よりも、OECD 平均と比較して大きな差をつけられている。これは注目すべき点であり、日本の高学歴女性は諸外国と比較しても大きく後れをとっているといえる。同報告書は、日本女性の就業率の低さについて、「日本女性は学歴が極めて高いのに、こうした女性の就業率の低さは貴重な人材を著しく無駄にしている」と指摘している。

図表 2 女性の学歴別就業率の国際比較(25～64 歳)



出所：OECD “Education at a Glance2008”より作成

以上のことから、日本の高学歴女性の就業状況は、大学卒業と同時にほとんどが労働市場に参入するものの、多くの場合、結婚・出産を機に一時就業を中断し、その後再就職するという形をとることが分かった。しかし、再就職する女性の多くは非正規社員として雇われ、大卒という学歴を生かしきれていない。また、日本の大学・大学院卒女性の就業率は、諸外国と比較して極めて低い値となっており、貴重な人材を無駄にしていると言えるので、このことから高学歴女性の労働力活用は日本にとって必須の課題と言えよう。

第2節 女性活用のための施策

前節で示した低水準にある日本の女性の就業状況に対して、これまでに行われてきた女性の労働市場参入や就業継続の促進のための施策に触れ、その内容と効果について分析した上で、本章の主眼である「高学歴女性の就業意識」の問題につなげていきたい。

第1項 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法(通称)の正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」であり、雇用の場における機会均等を保障する法律として 1985 年に制定された。その後 1997 年の改正では、あらゆる段階での差別の禁止が明文化され、ポジティブアクションの推進が盛り込まれ、2006 年には間接差別も禁止されるなど、時代のニーズに合わせてその内容も多様化してきた。では、この男女雇用機会均等法は女性の就業にどのような効果をもたらしたのだろうか。まず、それまでは企業の女性採用はほとんどが高卒であったが、均等法制定後は大卒女性も多く採用するようになった。しかし、前述したように 1960 年代からこれまで一貫して女性の就業率が「M 字カーブ」を描いていることから、女性の就業継続を大きく促進させたとは言い難い。また、永瀬(1999)は

『第 11 回出生動向調査』の個票を用いて、均等法世代の女性の就業継続について分析しているが、これによると、均等法導入はむしろ、育児の専門化と就業の専門化の二極分化をもたらし、出産退職が増加していると指摘している。さらに、今田(1996)によれば、均等法施行は結婚時の就業継続率は高めたが、反対に第 1 子出産時の女性の就業継続は決して高くないことを明らかにしている。富田(2008)は、均等法施行後に入社した大卒女性のその後のキャリア形成について分析しているが、結婚はキャリアに正の影響を、出産は負の影響を与えているとしている。以上のことから、男女雇用機会均等法は、高学歴女性の労働市場への参入を促進させ、結婚後の就業継続率を高めたものの、出産後の就業継続にまでは影響を及ぼしていない。したがって、効果は限定的で、「M 字カーブ」の底を引き上げるには至っていないと言えるだろう。

第2項 育児休業制度

育児休業制度は 1991 年に制定され、当初は休業期間 1 年間、原則無給という条件でスタートし、その後 95 年、2001 年、06 年と改正され、現在では 1 年以上(状況によっては 1 年半)の育児休業、子どもが 6 歳になるまでの短時間勤務などが規定されている。また、休業期間中は雇用保険から給与の 50%が支給される。金子・森口(1996)では、育児休業制度が女性の勤続年数を引き上げる効果をもつということを実証分析によって明らかにしている。しかし、それでも出産後に就業を中断する女性はそれほど大きく減っていない。その理由としては、女性の育児休業の取得率は上昇しているものの、男性の取得率が未だ低水準にあることや、子育ては母親がするものという観念が未だに多くの女性に根強く残っていることなどがあるとされている。したがって、育児休業制度も女性の就業継続をもたらしたとは言い難い。

第3項 待機児童問題改善に対する政策

橋本(2008)によれば、女性が就業継続を望んでいても働けない状況が存在しているといい、その一つとして待機児童問題を挙げている。男女雇用機会均等法の制定、育児休業制度の拡充などにより、女性の社会進出が以前よりなされるようになった。それに伴い保育の需要が高まっていったが、急速に伸びる需要に供給側が対応できず、保育所に預けたくても預けられないといった問題が生じるようになった。

これに対して政府はエンゼルプラン、待機児童ゼロ政策、就学前の子どもに関する教育・保育等の総合的な提供の推進に関する法律の制定などの取り組みを行い、保育所の増設、それに伴う定員数の増加などをはかり、子育て支援政策を拡充し、この待機児童問題解決に向けて動いている。

しかし、これら政府の取り組みが行われているにもかかわらず、欧米の女性労働力率のように台形を描くまでには改善せず、いまだ M 字カーブを描いている状況である。

第3節 高学歴女性の就業意識

高学歴女性の就業率の低さ、特にフルタイム就業継続の割合の低さは何に起因するのだろうか。我々はその原因の一つに、「高学歴女性の就業意識の低さ」があるのではないかと考えた。これに注目した理由としては、前節で示したように、これまでの女性活用のための施策が大きな効果をもたらしていないことや、大卒女性は他の学歴と比較して経済的に余裕があることから、就業するインセンティブが高くないのではないかと考えたことが挙げられる。そこで本節では、様々なデータをもとに、この「高学歴女性の就業意識の低さ」を示したい。

第1項 意識の効果

厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(平成15年)では、第1回調査(平成14年)時に「仕事あり」と答えた人で、その後1年間に結婚した女性の就業状況を調査している。これによれば、正規雇用の「同一就業継続者」の割合は54.0%にとどまっており、「転職者」の割合は10.6%で、「離職者」の割合は31.3%となっている。これを第1回調査時の「結婚後の就業意欲」別にみると、正規雇用のうち、「結婚した後も続ける」意欲があった者の就業継続(転職も含む)している割合は77.1%(同一就業継続71.2%、転職5.9%)という高い数字になっている。また、第1回調査時に仕事ありで、その後1年間に出産した妻の正規雇用の「同一就業継続」者割合は68.8%で、これを、第1回調査時の「出産後の就業継続意欲」別にみると、「出産した後も続ける」意欲があった者の「同一就業継続」割合は84.3%と、非常に高い値を示している。このことから、子育てという就業継続を阻むとされる要因があっても、高い就業継続意識を持っている女性のほとんどは就業継続しているということがわかり、就業意識は結婚・出産後の就業継続に大きく影響することが明らかになった。また、若林と宗方(1985)も、女性が就業継続し、キャリア形成できるための要因の一つ目に本人に意欲やキャリア目標などがあるかという、女性自身の問題を挙げている。

第2項 高学歴女性の就業意識

川久保(2004)は、高学歴女性の就業意識について調査しており、これを先行研究の一つとして、この調査で得られた結果を基に高学歴女性の就業意識をみていきたい。この調査は、2002年6月から2003年4月にかけて日本の女子学生と社会人女性を対象に、アンケート調査票を用いて就業意識調査を行っている。

まず我々が注目したのは、「女性は経済的に必要がなければ無理してまで職業を持たなくてもよい」という考えに対して、女子学生の過半数以上(59.4%)は反対しているものの、39.5%は賛成している。また、同様の質問に対して社会人女性の38.2%は賛成しており(反対は61.8%)、約4割は専業主婦志向に結び付く、保守的な考えであることがわかる。これは大学教育と言う投資行動をしているわりには高い数字と捉えることができる。

次に、社会人女性に対していつまで働きたいかという将来の計画について質問した結果が以下のようにになっている(図表3)。

図表 3 将来の計画

結婚するまで働く	16.7
出産まで働く	13.7
退職した後パート	12.7
退職した後フルタイム	3.9
職業を継続する	20.6
働くつもりはない	1.0
その他	2.9
N/A	28.5
合計	100.0

川久保(2004)より作成

上の表が示すように、結婚・出産にかかわらず就業を継続するつもりであると考えている者は全体の 20.6%で、これと一時中断した後にフルタイムの仕事に就く者(退職した後フルタイム)を合わせても全体の 24.5%に過ぎない。つまり、大卒の社会人女性でフルタイム就業を継続する予定の人は全体の 4 分の 1 弱に過ぎないのである。また、就業中断理由の 80%は育児に専念したいからというものだった。

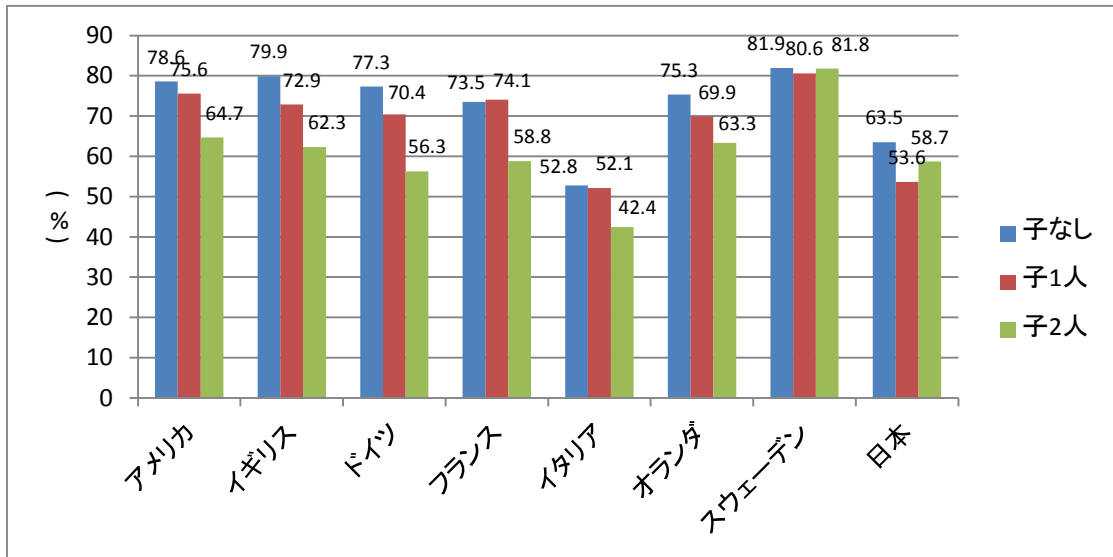
また、内閣府「男女共同参画に関する世論調査」で、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方に対する賛否を長い期間にわたって聞いており、長期的に見ると昨今では以前に比べるとはるかに反対が多くなっている。しかし、ごく最近を見ると、若い女性に異変が起きている。20 代の女性で反対する人の割合は 2002 年までは一本調子で上昇していたのにもかかわらず、その上昇は 04 年で止まり、07 年では逆に 04 年よりも少なくなった。近年では妻は家庭を守るという考え方に賛成する若い女性が増えているのである。このような保守的な専業主婦志向の増加は、就業意識の低下とみることができる。

第3項 就業意識と育児

これまで、女性の就業継続を阻む大きな要因として、保育施設の整備不足などによる育児の負担が指摘されてきたが、果たしてそれほど大きな阻害要因となっているのだろうか。本項では、いくつかのデータをもとに、前項で示した女性の就業意識の低さが、育児の負担よりも大きな阻害要因となっていることを示していきたい。

OECD の雇用アウトック(2003)では、この人数別に女性の就業率を国際比較している。これによると多くの国において子がいる母親の就業率は子がいない女性の就業率よりも低く、この数が 1 人よりも 2 人の方が低くなっている(図表 4)。日本についてみると、他国と比較して、子が 1 人の女性の就業率はイタリア以外の国を下回っており、これについては低水準にあるものの、子が 2 人以上の女性の就業率は子が 1 人の女性の就業率より高く、イタリアやドイツを上回り、他国と比較してもそれほど大きな差をつけられていない。子が 1 人よりも 2 人の方が、家事・育児にかかる負担は大きいにもかかわらず、就業率は子 2 人の方が高くなっていることから、育児の負担だけが就業継続を強く阻んでいるとは限らないといえる。

図表 4 子の人数別女性の就業率の国際比較



出所:OECD “Employment Outlook 2002”より作成

さらに、前述の川久保(2004)では、社会人女性の職業に関する価値観を調査する項目で、「子供を保育所に預けられれば母親も職業を持った方がよい」という意見に対して 58.8%が賛成しているものの、41.2%は反対している。これまで、保育施設の設備不足が出産後の就業継続を阻んでいるとされてきたが、保育所に預けても就業しないと考える高学歴女性が 4 割存在することから、単純に保育所を整備することが、女性の就業継続を大きく促進させるものとは考えられず、大卒という学歴に見合った高い就業意欲を見出すことはできない。

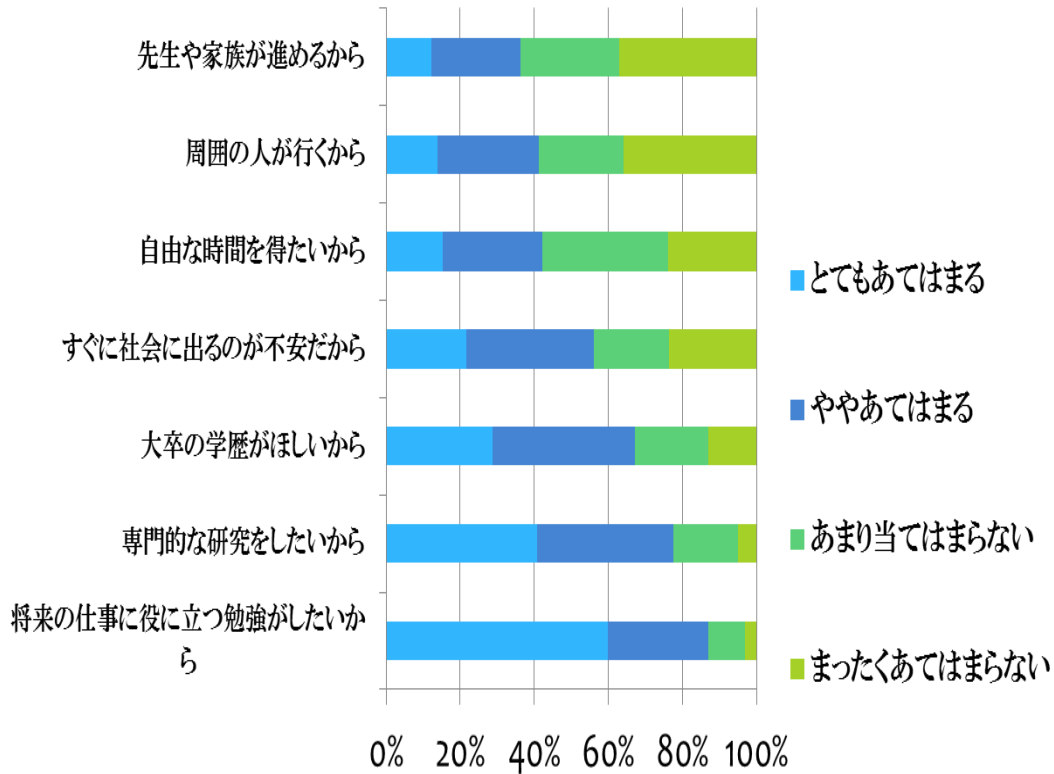
第4項 本節のまとめ

本節では、本稿の問題意識である「高学歴女性の就業意識の低さ」に着目した。まず、1 項で、就業意欲が結婚・出産後の女性の就業継続に強い影響をもたらしていることを明らかにし、就業意識の有効性を示した。次に、現代の高学歴女性が、教育投資を行って人的資本を高めている割には、就業意識が低いことを示した。前述したように、「女性は経済的に必要がなければ無理してまで職業を持たなくてもよい」という考えに対して、高学歴女性の過半数以上は反対しているものの、約 4 割が賛成している。この数字は日本の大卒女性の非就業率とほぼ一致しており、この値を下げることで就業率向上、高学歴女性の労働力活用につながると考えられる。そして最後に、育児の負担だけが女性の就業継続を阻む要因となっておらず、そこには女性の就業意識の問題もあるということを提示した。これらを受けて、次節からは高学歴女性の意識を高めるには何が必要なのかを考え、その要因を明らかにしていく。

第4節 大学進学のための目的・理由

前節で、女性の就業意識の低さを示した。この要因を明らかにするための一つの手掛かりとして、本節では大学進学のための目的・理由を考察した。その理由として、前節では、先行研究とした川久保(2004)の調査結果をもとに女子学生の就業意識についてみたが、ここで大学進学前の意識について考えることで、就業意識を生み出す手掛かりを得られると考えたからである。

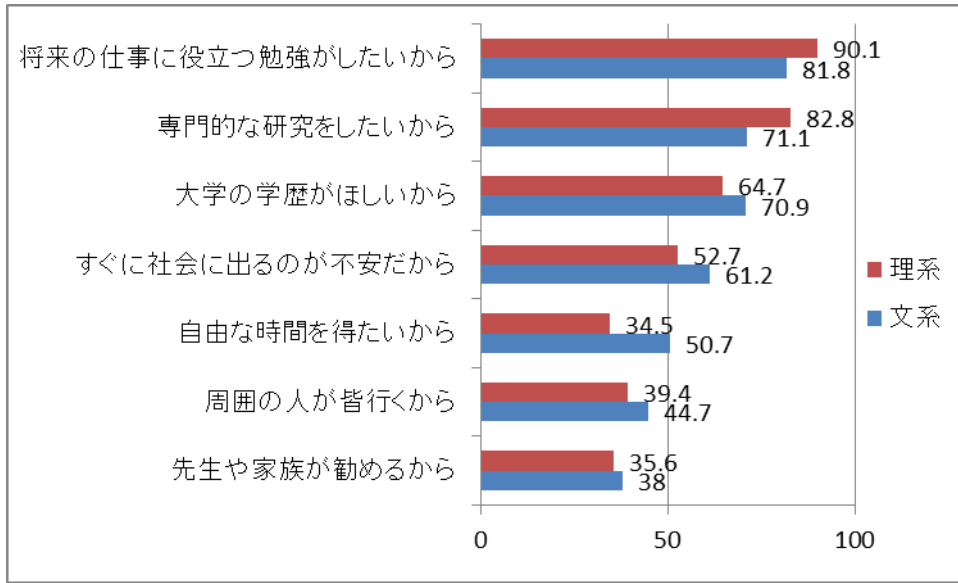
図表 5 大学に進学する理由



出典：Benesse 教育研究開発センター「進路選択に関する振り返り調査～大学生を対象にして」

図表 5 は大学へ進学した理由についての学生たちの回答結果である。この結果を見ると、「先生や家族が進めるから」や「周囲の人が行くから」、「自由な時間を得たいから」、「すぐに社会に出るのが不安だから」といった項目でも約 4 割の学生が「とてもあてはまる」「ややあてはまる」としており、受動的、他動的な理由で進学した学生も多くいることが見て取れる。

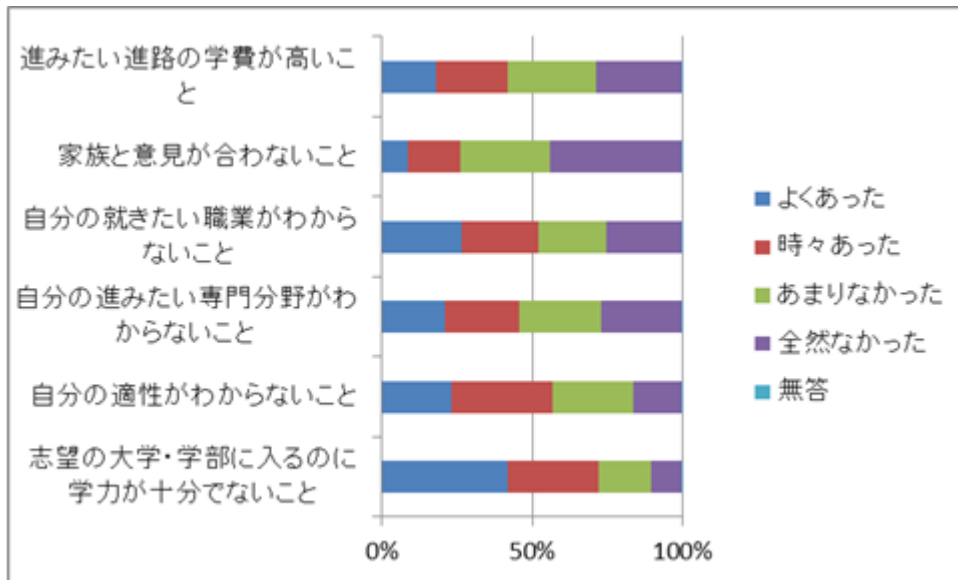
図表 6 大学に進学する理由（文理別）



出典：Benesse 教育研究開発センター「進路選択に関する振り返り調査～大学生を対象にして」

次に図表 6 では文理別での大学への進学理由について示しているが、その結果をみると、「将来の仕事に役立つ勉強がしたいから」や「専門的な研究がしたいから」といった能動的、積極的な理由で進学しているものは理系の学生に多く、「すぐに社会に出るのが不安だから」や「自由な時間を得たいから」、「周囲の人が皆行くから」といった、先ほど記述したような、受動的、他動的な理由で進学しているものは文系の学生に多いことが読み取れる。

図表 7 進路を選択するときの悩み



出典：Benesse 教育研究開発センター「進路選択に関する振り返り調査～大学生を対象にして」

図表 7 では進路を選択するときの悩みであるが、「自分の就きたい職業がわからない」、「進みたい専門分野がわからない」、「自分の適性がわからない」といった部分で悩んでいる学生が多いことが読み取れる。

前節では、高学歴女性が職業継続をする割合が他の OECD 諸国と比較して低い傾向にあり、また、子どもを持つ母親の就業についても他の OECD 諸国に比べて低いことが示されている。これまで、その要因の主として考えられていたのが保育施設の設備不足であるが、単純に保育所を整備することが、女性の就業継続を大きく促進させるものとは考えられず、大卒という学歴に見合った高い就業意欲を見出すことはできないという結論に至った。また、実際に結婚・出産後も職業継続を希望している女性の多くが職業継続をしていることも示された。

そこで、本節では学生が大学に進学する理由を調査した結果、受動的、他動的な理由で進学する学生も多く、また、大学進学の際の悩みとして、自分の就きたい職業や、進みたい専門分野、適性がわからないという悩みが非常に多いことが示された。このことから、自分の就きたい職業、学びたい専門分野についてほとんどわからないまま大学に入学してしまうものも多くいることがわかる。そして、そのような学生は大学でも何を学ばよいかかわからないものも多くいることは明確である。

そこで我々は大学入学の際に「自分の就きたい職業が、学びたい専門分野がわからない。」学生が多いことに注目し、高等学校時に職業に関する教育すなわちキャリア教育があまり行われていないと推測した。実際、国立教育政策研究所（2008）の調査では公立普通科高等学校の学生でインターンシップを経験したものはわずか 15.6% である。そこで我々は高学歴女性の就業継続意識を促進するには大学入学以前にしっかりとしたキャリア教育を受けることが必要であると考えた。大学入学以前とした理由としては、高等学校時は大学に入学した後よりも、選べる職業分野の範囲が広く、高等学校時にキャリア教育を受けることで、大学進学の際の学部選びにも明確な目標、就業意識を持って進学することが期待できるからである。また、その結果、大学在学時にも明確な意識を持って勉学に励み、希望する職業に就職すれば、結婚・出産後も就業を継続するのではないかと考えた。

そこで「高校でのキャリア教育が高学歴女性の結婚・出産後の就業意欲に正の影響を与えている」という仮説を立て、それを次章で計量分析を行う。

第2章 仮説・実証分析

第1節 独自のアンケートによる実証分析

第1項 分析の方法

前章までで、高学歴女性の労働力率が欧米諸国に比べて低い要因として、女性の就業継続に対する意識に問題があるとした。また、高学歴女性の就業継続の意識を上げるためには、女性が大学に進学する前の高校時にキャリア教育を行えば女性の就業継続に対する意識が上がるという仮説を立て、その仮説を検証するために、これからの社会を担い、今後社会に進出する女子大学生に就業継続に対する意識調査のアンケートを行った。その独自のアンケートをから、計量分析により高校でのキャリア教育が高学歴女性の就業継続意欲に正の影響を与えていることを明らかにし、高校でのキャリア教育促進にむけての政策提言につなげることを目的とする。

第2項 アンケートの方法・概要

第1項でも記述した通り、このアンケートは高校でのキャリア教育が高学歴女性の就業継続意欲に正の影響を与えていることを検証するために、女子大学生1~4年生の184人に行ったものである。女子大学生の内訳は慶應義塾大学94人、早稲田大学28人、青山学院大学11人、上智大学12人、聖心女子大学7人、清泉女子大学5人、その他の大学27人（立教大学、東京大学、同志社大学、東京農業大学、成城大学、日本体育大学、北海道大学、東京理科大学、福岡大学）、学年での内訳は4年生57人、3年生84人、2年生31人、1年生12人である。また、文系学部138人、理系学部46人となっている。反省点としては、サンプル数の絶対数が少ないこと、慶應義塾大学生で約半数を占めてしまったこと、理系学部の学生が少ないことがあげられる。

第3項 分析モデル

今回行ったアンケートは、結婚・出産後もフルタイム就業を望むか1~5で選んでもらい、1がフルタイム就業意欲が全くない、そして、段階的に上がっていき、5がフルタイム就業意欲があるということになっている。そして、この結婚・出産後のフルタイム就業意欲を被説明変数と置くため、今回最も適した分析モデルとして、順序ロジット分析を行った。推計式は以下のとおりである。

$$Y = \alpha + \sum \beta x + \varepsilon \quad (Y=1,2,3,4,5)$$

各説明変数の説明と、使用した理由は以下のとおりである。

<被説明変数>

Y：結婚・出産後の女性のフルタイム就業意欲。1～5 の 5 段階評価

<説明変数>

X1：高校在学時にキャリア教育を受けていたか。1～5 の 5 段階評価。正の影響を予想

X2：高校在学時に育児・出産に関する教育を受けていたか。1～5 の 5 段階評価。負の影響を予想。理由は育児・出産の教育を受けることで、育児の厳しさを知り、フルタイム就業意欲が下がると思われるから

X3：就職活動期に業界を意識した就職活動を行うか、行ったか。1～5 の 5 段階評価。正の影響を予想。理由は業界を意識して就活をするということは、その業界で働きたいという思いが強いということなので、就業意欲は高いと思われるから。

X4：就職ダミー。大学入学時に就職を強く意識してその大学に入学した女性をダミーとして入れた。正の影響を予想。理由は就職を意識して入学した女性は入学後も意識を持って勉強をし、結果としてフルタイム就業意欲が高いと思われるから。

X5：理系ダミー。理系学部に所属している女性を 1 とする。正の影響を予想。理由は理系学部の学生は専門分野を学ぶことが多く、また、資格なども取りやすいと思われるため職業を継続しやすく、意識も高いと考えられるため。

X6：下宿生ダミー。下宿している、または、1 人暮らしをしている女性を 1 とする。正の影響を予想。理由は 1 人暮らしをすることで、自立心が高いということ、また、たとえ大学の通学上の理由でやむなく 1 人暮らしを始めたとしても、自立心が育てられるということからである。

X7：指定校生・エスカレーターダミー。指定校推薦で入学した女性、また付属高校からエスカレーター式に大学に入学した女性を 1 とする。負の影響を予想。理由は指定校推薦で入学した者は、楽に大学に進学できるからなど、積極的な大学進学とはいえないと考えられるため。

第4項 分析結果

各データの基本統計量は以下のとおりである。

	被説明変数	キャリア教育	育児・出産教育	業界
平均値	3.335664	3.836879	3.739437	3.412587
中央値	3.000000	4.000000	4.000000	3.000000
最大値	5.000000	5.000000	5.000000	5.000000
最小値	1.000000	1.000000	1.000000	1.000000
標準偏差	1.626991	1.216694	1.200943	1.188730
サンプル数	184	184	184	184

	就職	理系	下宿生	指定校
平均値	0.146853	0.097902	0.300699	0.412587
中央値	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000
最大値	1.000000	1.000000	1.000000	1.000000
最小値	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000
標準偏差	0.355204	0.298227	0.460174	0.494030
サンプル数	184	184	184	184

分析結果は以下のとおりである。

項目	係数値	標準誤差	Z 値	P 値	有意
キャリア教育	0.5029911	0.1611341	3.12	0.002	****
育児・出産教育	-0.2822846	0.1579526	-1.79	0.074	**
業界	-0.0174629	0.141947	-0.12	0.902	
就職ダミー	1.48526	0.5418447	2.74	0.006	****
理系ダミー	0.8929584	0.5572879	1.60	0.109	*
下宿生ダミー	-0.2394784	0.3648105	-0.66	0.512	
指定校生・エスカレーターダミー	0.4273678	0.3393292	1.26	0.208	

****は 1% 有意、***は 5% 有意、**は 10% 有意、*は 15% 有意であることを示す。

対数尤度	-140.39803
決定係数	0.1719
Prob > chi2	0.00028
サンプル数	184

決定係数が低いことが気にはなるが、結果を見ると、業界、下宿生ダミー、指定校生・エスカレーターダミーは有意な結果を得られなかった。しかし、キャリア教育、育児・出産教育、就職ダミー、理系ダミー、がそれぞれ有意な値を示した。特に、キャリア教育を受けていた女性、そして就職を意識した大学選びをしている女性は 1% 有意でフルタイム就業意欲が高いということが示された。このことから、「高校在学時のキャリア教育が女性のフルタイム就業意欲に正の影響を与える」という仮説が証明されたことになる。

しかし、これでは具体的にどのようなキャリア教育を行うことが必要か、という問題が残ってしまう。そこで次節では、より具体的な政策を考えるうえで、日本と同じように、保育施設や子育て支援が北欧諸国に比べて限定的なアメリカ合衆国を研究の対象にした。

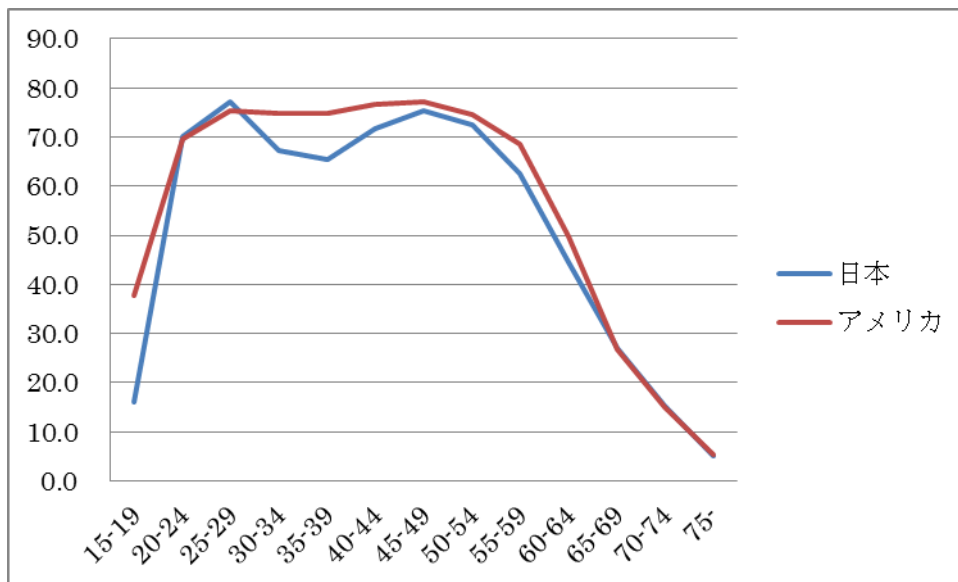
第2節 具体的な政策提言のための実証分析に向けて～アメリカ合衆国の現状～

第1項 アメリカを研究の対象とする理由

なぜアメリカを対象とするのか。1 つ挙げられるのはこれからも後述していくが、アメリカの保育施設や子育て支援が日本と同じように北欧諸国に比べると限定的であるという点である。そしてもう 1 つ挙げられるのが、日本でも埼玉県や宮崎県の県立高校ではキャリア教育を積極的に行っているが、実施期間が非常に短く、まだ成果がわかる段階ではないので今回の計量分析ではアメリカのデータを使用した推計を行った。

第2項 アメリカの女性労働力率

図表 8 年齢別女性労働力率 (2009)

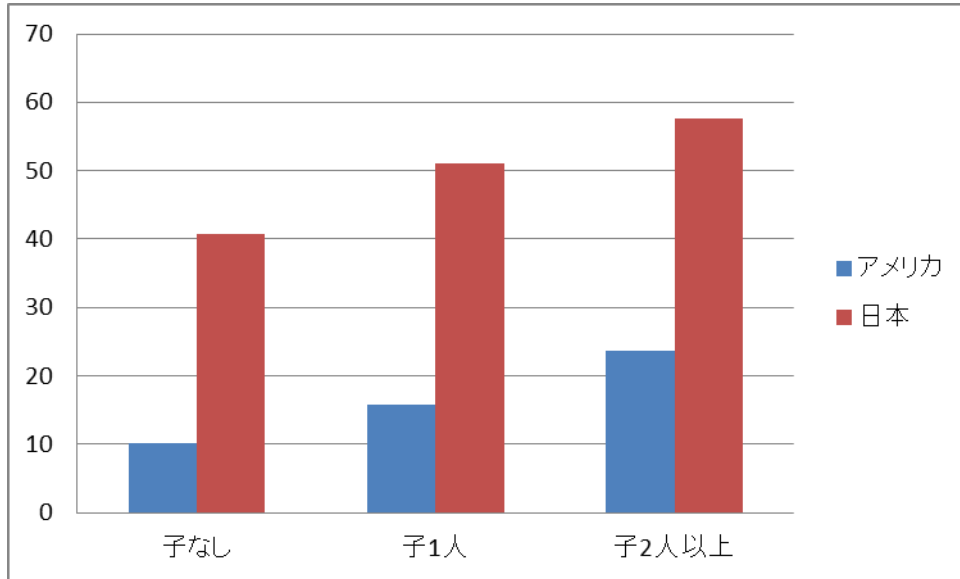


出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2011」

ここでまず、アメリカの年齢別の女性労働力率について見ていきたい。グラフを見てもらえば明らかであるが、20-24歳の労働力率が70%を超えていて、25-29歳の労働力率までは、むしろ日本の女性労働力率よりもわずかに低い値であるが、30-34歳の労働力率が日本は大幅に減少するのに対して、アメリカは全く変わることなく25-29歳の労働力

率と同じ値を推移しており、35-39, 40-44 歳の労働力率も日本に比べて大幅に大きい値を示している。日本は何度も言われているように、女性労働力率は M 字カーブを描いているが、アメリカは M 字カーブを全く描くことなく、男性の労働力率と同じような台形を描いている。このことから、アメリカの女性は結婚をしても、就業を継続していることが読み取れる。

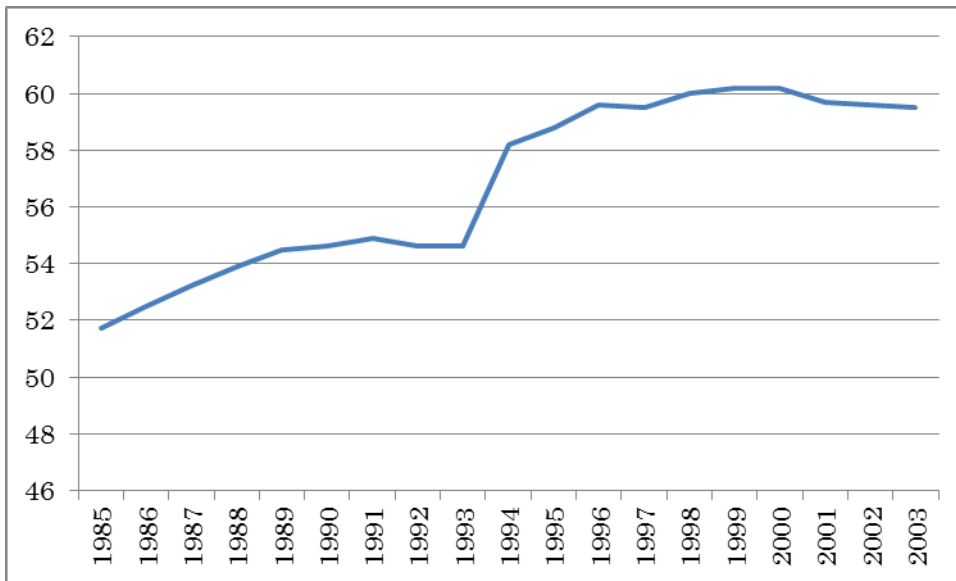
図表 9 この人数別女性のパートタイム比率



出典：OECD 「Employment outlook2002」

次に、アメリカの婚姻女性の就業形態を見ていきたい。アメリカの子どもの人数別女性のパートタイム比率を見てみると、日本に比べて大幅に低いことが分かる。日本は子なしの女性のパートタイム比率は 40%を少し超えている程度であるが、子持ちの女性は 1 人でも、2 人以上でも 50%超えている状態であるが、アメリカでは、子なしの女性のパートタイム比率は 10.1%、子どもが 2 人以上いる女性でも、わずか 23.5%である。このことから、アメリカの女性は結婚して子どもがいたとしても、フルタイム就業をあいている女性が日本に比べて大幅に多いことが分かる。

図表 10 女性の労働力推移 (アメリカ)



出典：ILO “LABORSTA”

次に、アメリカの女性労働力率の推移を見ていきたい。グラフを見てもらえればわかるように、女性労働力率は1985年以降、安定して上昇傾向であるが、1994年以降から急激に上昇しているのが分かる。この原因として考えられる項目についてこれから記述していきたい。

第3項 アメリカと日本の子育て支援に関する類似点

第1節でアメリカは日本と同じように限定的な子育て支援であるとのべたがそのことについて説明していきたいと思う。

まず、上のグラフの公財政の教育支出対GDP比率を見てみると、子育て支援、保育施設が充実しているといわれる北欧諸国に比べると、アメリカは極端に低く、日本に近い値を示している。また、「アメリカでは、日本と同じように子どもは家庭で母親によって保育されるものという「伝統的保育観」が根底にある。さらに公的な保育政策は低所得家庭を対象としたものとなっていて、母親すべてを支援するものとはなっていない。」杉本(1991)。つまり、日本と同じように公的な保育施設が充実していない状況にある。

次に、アメリカの子育て支援の政策について記述していく。アメリカの子育て支援に関する法律は少なく、1993年に「家族ならびに疾病にもとづく休業法 (Family and Medical Leave Act:FMLA)」がアメリカで唯一の育児休業法である。そこでは、50名以上の事業所に従事するものを対象に、妊娠、出産の場合につき、12週間の無給休業が補償される。FMLAは医療保険によって賄われ、実子のみならず、養子縁組をした子、里子なども対象になる。しかし、小規模の企業で働く場合は本制度の対象外となり、全就労者の約半数のみが対象となっているにすぎない。もっとも、「たとえ受給資格があったとしても、同制度を利用しないものが少なくない。受給資格があるものの約3分の2弱が、経済的な理由をもとに育児休業制度を利用しない。」Gornic and Meyer(2003)。これは、第1章の第2節でも記述したが、日本の育児休業制度は1991年に制定され、当初は休業期間1年間、原則無給という条件でスタートし、その後95年、2001年、06年と改正さ

れ、現在では1年以上(状況によっては1年半)の育児休業、子どもが6歳になるまでの短時間勤務などが規定されている。また、休業期間中は雇用保険から給与の50%が支給される。このことから見ても分かるように、アメリカの子育て支援は、日本から見ても充実していないことが見て取れる。

第4項 アメリカにおけるキャリア教育

第3項で記述した通り、アメリカは政府における子育て支援が日本と同じように充実していないことが見て取れた。しかし、アメリカは第1項でも述べたように1990年代半ば以降、女性の労働力率は大きく上昇している。1つ考えられるのは第2項でも述べた「家族ならびに疾病にもとづく休業法」の施行による効果であると考えることができる。しかし、受給資格を持つ者の約3分の2弱が利用していない状況にあり、そこまで大きな効果があるものとは言えない。そこで、考えられる要因としては、1990年代初頭からアメリカ政府が積極的に行いはじめたキャリア教育に関する法律の効果があると考えた。次からはそのキャリア教育に関する法律の説明に移りたい。

アメリカのキャリア教育について最初に挙げられるのは、1990年に施行された「カールD. パーキンス法」である。パーキンス法は1984年にも施行されたがこれは特別な教育の必要がある人々の教育や技能の開発に対して焦点が当てられたものである。我々が目指す普通科高校の学生に適した政策提言とはつながらないと考える。1990年に施行されたパーキンス法では高度産業社会において必要とされるアカデミックな能力と職業的能力の双方を習得できる教育プログラム改善を目的化した。主眼は、20年間(当時)にわたり連邦政府による助成金支援を行ってきたインターンシップの中で、普及型のもの(Internship)から分化、確立しつつあった長期で専門性の高い高度な教育プログラム、「Cooperative Education」支援に置かれている。

次に、1994年に施行された「学校から仕事への移行機会法」について記述していきたい。「全ての州で、全ての学生・生徒が職業生活への移行を円滑に行うため、学校と事業所が協力し実際の学習の場としての職場を提供すること」(同法、第三項より抜粋)が明記され、インターンシップの国家的普及に拍車がかかった。本法は、訓練生制度を典型とする「職場における学習」をハイスクール段階で導入し、それを「学校における学習」と有機的に融合することで意欲の高い労働者を育成するというものである。そして、この2つの法律に共通して、アメリカのハイスクールのキャリア教育の重要なカギとなっているのがAAIと呼ばれるキャリア教育である。AAIとは「産業のあらゆる側面(All Aspects of the Industry)」の略省で、名前のとおり、いろいろな産業の職業を短い期間体験するものである。その中で挙げられるのがジョブシャドウである。ジョブシャドウとは、キャリア教育の1つで、中学生や高校生が半日程度、企業で働く従業員に密着し、職場での仕事について観察をする。または、体験をするというものである。結果として、1999年の成果報告書によると米国の8州における調査では98年の12学年生(日本でいう高校3年生)のうち34%がジョブシャドウを体験しており、これに職場訪問(Worksite Visit)を加えると、3分の2にあたる67%が体験済みとなっている。このように、1990年初頭から、アメリカは日本でいう高等学校時のキャリア教育を積極的に行うようにし、その結果、労働力率の上昇につながっているのではないかと考え、仮説として「アメリカのキャリア教育を推進する法律が女性労働力率に正の影響を与える」ことをこれから検証していきたい。

第3節 アメリカの女性労働力率における計量分析

第1項 分析の目的

第3章第1節の独自のアンケートによる計量分析で「高塔学校在学時でのキャリア教育が女性の結婚・出産後の労働意欲に正の影響を与えている。」という仮説を立て、それを立証したが、具体的な政策をどう立てればいいのかはアンケートとでの分析ではわからなかった。そこで、比較的日本と子育て支援に関して類似点が多いアメリカが1990年初頭からキャリア教育を積極的に行い始め、その結果1990年代半ば以降、女性労働力率が上昇していることが見て取れた。そのことから、「アメリカのキャリア教育を推進する法律が女性の労働力率に正の影響を与える。」という仮説を立て、その仮説を立証するためにアメリカの既存のデータを使用し計量分析を行い、具体的な政策提言につなげていきたい。

第2項 分析モデル

アメリカのキャリア教育を促進する法律は1990年に施行されたため、キャリア教育を受けたことがある、20-24歳、25-29歳、30-34歳の女性労働力率をキャリア教育に関する法律であるカール D. パーキンス法が施行される前の1985年から施行された後の2008年までの時系列データを使用し最小二乗法での分析を行った。推計式は以下のとおりである。

$$Y = \alpha + \sum \beta x + \varepsilon$$

各変数の説明と変数を用いた理由は以下のとおりである。

<被説明変数>

Y：女性労働力率。1990年以降のキャリア教育を受けたことのない年齢は除外し、20-24歳、25-29歳、30-34歳の3つの年齢階級別の労働力率を1985年から2008年（1990年のデータは手に入れることができなかつたため除外）までの時系列データを使用した。

<説明変数>

X1：キャリア教育法ダミー。キャリア教育を受ける年齢を日本でいう高校2年生である17歳とし、1990年のキャリア教育を受けた女性は大学を卒業して、労働市場に参加するまでに5年かかるので1995年からダミーを入れて、推計を行った。正の影響を予想。

X2：育児休業法ダミー。1993年8月に施行された法律であるので、1994年以降の25-29歳の女性労働力率、30-34歳の女性労働力率にダミーを入れた。正の影響を予想。理由は育児休業が取れることになり、仕事を辞めなくてもよくなったと考えたため。

X3：不景気ダミー。経済成長率が2%以下を不景気とした。正の影響を予想。理由は経済成長率が低ければ、配偶者の所得が減少し、女性も働かなくてはならなくなると考えたため。

X4: GDP 推移。1984 年の GDP を 1 とし、それぞれの年が 1984 年に比べて GDP が何%拡大しているかで値を確定した。たとえば 1985 年の GDP が 1984 年に比べて、4.1%上昇していたら、1985 年の GDP を 1.041 とした。正の影響を予想。理由は GDP が拡大して労働市場も大きくなれば、女性の働く機会も増加し、女性も働く意識が上昇すると考えたため

X5: 大学進学率の推移。大学 1980 年から 2003 年までの女性の大学進学率を説明変数とした。これも、大学に入学して、卒業して社会に出るまで 5 年を要するため。正の影響を予想。

第3項 分析結果

各データの基本統計量は以下のとおりである。

	被説明変数	キャリア教育	育児休業	GDP	大学進学率
平均値	0.732976	0.652174	0.695652	1.521248	52.98696
中央値	0.729653	1.000000	1.000000	1.498200	52.10000
最大値	0.753827	1.000000	1.000000	2.009750	59.60000
最小値	0.703665	0.000000	0.000000	1.041400	46.00000
標準偏差	0.013677	0.486985	0.470472	0.321566	4.313120
サンプル数	23	23	23	23	23

分析結果は以下のとおりである。

項目	係数値	標準誤差	T 値	P 値	有意
キャリア教育ダミー	0.013803	0.004202	3.284996	0.0044	****
育児休業ダミー	0.017595	0.006945	2.533362	0.0214	***
GDP	0.008293	0.022420	0.369881	0.7160	
不景気ダミー	0.005641	0.003280	1.719835	0.1036	*
大学進学率	-0.002477	0.001763	-1.404962	0.1780	
定数項	0.829118	0.062088	13.35384	0.0000	****

****は 1%有意、***は 5%有意、**は 10%有意、*は 15%有意

決定係数	0.688700
自由度修正済み決定係数	0.658574
F 検定の P 値	0.000804
サンプル数	23

結果を見てみると女性の大学進学率、GDP では有意な結果を得ることができなかったが、育児休業ダミー、不景気ダミー、キャリア教育が有意な結果を得ることができ、また、符号も予想通りに示してくれた。そのなかで、もっとも相関を示したかったキャリア

教育は 1%有意となっていて、女性の労働力率に非常に高い割合で相関していることが立証された。このことから、「キャリア教育を促進する法律は女性の労働力率に正の影響を与える。」という仮説は立証されたことになる。

第4項 本章のまとめ

本章ではまず第 1 節で、前章で立てた「高校でのキャリア教育が高学歴女性の結婚・出産後の就業意欲に正の影響を与えている」という仮説を立証するために、アンケート調査を行い、そのアンケートを使用し計量分析を行った結果、仮説を立証することができた。しかし、具体的なキャリア教育についての政策提言についてはこのアンケートからは推計できなかったもので、比較的限定的な子育て支援や公的保育施設の不十分といった点で日本と似ているアメリカが 1990 年より日本でいう高等学校のキャリア教育を推進し始め、その結果、1990 年代半ば以降、女性の労働力率が上昇していることから、本章 2 節で「キャリア教育を促進する法律は女性の労働力率に正の影響を与える。」という仮説を立て、本章 3 節で既存のデータから計量分析を行った結果、キャリア教育を促進する法律が有意な結果を得ることができ、この仮説も立証することができた。次章で具体的な政策提言を行いたい。

第3章 政策提言

ここではこれまで私たちが上述してきたことから導き出した政策について提言していく。第1節で政策の概要について述べたうえで、政策の詳細について述べていきたい。

第1節 政策の概要

我々は本論文で「普通科高校における広く浅いキャリア教育の実施」を政策提言として掲げる。これまで、中央教育審議会において教育機関における就業教育の必要性は幾度となく唱えられてきた。しかし、その中身は具体性に向け、就業教育の実施の推奨で終わっている。そのような現状から私たちはその中身について具体的な政策が必要だと考え、今回このような政策に至った。

第2節 政策の目的

目的：普通科高等学校の生徒に対する広く浅い職場体験を実施し、高学歴女性の労働力率を改善する。

①<大学を職業に必要な専門知識を就ける場として活かすという意識の必要性>

我々は、大学に入学する前のある程度の職業意識をもって進学することで、大学教育を自らが目標とする職業に就くために、専門的な知識を学ぶ機会として活かせると考えた。現在大学教育では意識が高ければ専門的な分野を細かく学べる。しかし、アンケート結果等現状では、具体的な目標をもって進学している学生が多いとは言えない状況である。我々は、現状で具体的な目標をもつわけではなく就職活動に有利になるために、まず大学進学し、将来どの職業に就くかを大学生活で決め、就職活動期間に企業研究を行う、という流れが少なからずあるのではないかと考えた。大学に進学する目的を変えることができれば、職業に対して具体的な意識を持ち、大学生活で職業に繋がる専門知識をつけ、就職することができるのではないかと考えた。またそれにより就職前に職業に対して考える時間を増やす必要があると考える。我々が大学生活を、企業研究し就職先を探す場ではなく、就職するにあたり「どのように働くか」「そのためにどのような知識が必要か」を考え、学ぶ場としたい。

②<既存の職場体験の問題点の改善>

我々は「広く浅い」職場体験を提案する。理由としては、狭く深い既存の職場体験等では事業所の受入人数に限りがあり、学生が希望している企業に行くことができない可能性があるからだ。また、1つの事業所で長期間行うものが多く、幅広い分野を見ることができない。1つの事業所を長期間見ること、具体的にその職業について学ぶことができる

というメリットもあるが、職場体験できる時間が限られているため狭く深い職場体験にならざるを得ない。我々は高等学校教育の期間に広く浅くでも幅広い職場を知り、興味をもつ職業を見つける機会のために職業体験が必要であると考えた。学生をキャリア教育により様々な職業を体験させ、ローテーションすることで、狭く深い職業トレーニングを回避させる、また、さまざまな形態の短期の経験を提供することで様々な職業を高校生のうちに経験させることができ、職業の知識を高めることもでき、大学進学での学部選びなどにも役立つ。これらのことから大学進学率が最も高い普通科高校において実施することで就業意欲をもって大学進学を希望する人が増えることが期待でき、更にはやみくもな大学および学部選択を減らすことができると考えられる。

第3節 普通科高校における広く浅いキャリア教育の詳細

我々が独自にとったアンケート、またそれを実証分析した結果から、高等学校において就業教育を受けていたと答えていた人は受けていないと答えた人に比べて就業意欲が高く、フルタイム労働者として勤務を希望するものが多いことが理論的に実証された。さらに、アメリカのキャリア教育の一環である AAI についても女性の労働力率向上に正の相関があることを示した。そこで、日本の高等学校においても AAI をモデルとしたような広く、浅く行うキャリア教育を高等学校において導入することを提言する。

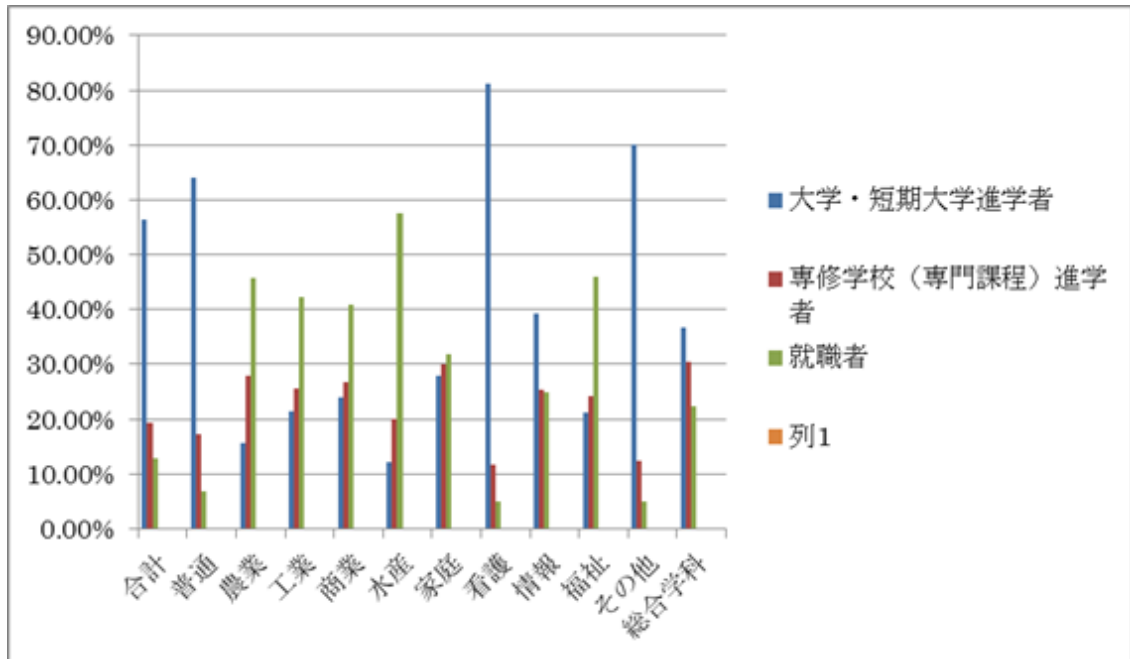
<なぜアメリカをモデルにするのか>

現在、日本でも埼玉県、宮崎県等の高等学校で積極的にキャリア教育を行っているところもあるが実施し始めたばかりで、成果があまり分からない。一方でアメリカは日本と同じように欧米諸国とは違い限定的な子育て支援をしているなかで、女性労働力率は 90 年代半ばから上昇している。そこで我々は、アメリカをモデルとして日本の高等学校のキャリア教育に活かせる政策を考えた。

<なぜ高等学校の普通科なのか>

高等学校卒業者の進路別の割合を学科別にみると、下記のグラフから読み取れるように、専門学科に比べて普通科の大学進学率が圧倒的に多い。我々の目的とすることは、高学歴女性の労働力率を改善することである。大学卒業以上の学歴を持つ女性が適正な就業意識をもてる環境をつくるためには、大学以前の教育が大きく影響すると実証分析で示した。

図表 11 高等学校卒業生（女性）の進路別の割合（学科別）



文部科学省「平成 22 年度学校基本調査」より作成

< なぜ広く浅いキャリア教育を推奨するのか >

前述したとおり、普通科の高等学校に在学する学生は大学に進学する割合が工業科、農業科などの学生よりも高い値を示している。そして、福岡（2006）では将来の進路や職業に関する設問でアンケート調査を行った。その結果、「将来の選択の幅は広くしておきたい」という設問において普通科（N=111）の平均値が専門学科（N=144）よりも統計的に有意に高くなっている結果を得られた。このことから普通科高等学校のキャリア教育には、幅広い分野での教育が必要であると考えられる。

< いつキャリア教育を行うか >

高等学校在学時の 1 年生、2 年生でキャリア教育を実施することが望ましいが具体的にいつ行うべきか。たとえば、授業として行うべきか、授業外に行うべきか。そこで図表 12 に注目してもらいたい。図表 12 は高等学校のインターンシップの教育課程の位置づけの状況である。教育課程の位置づけとして最も多いのが「教育課程に位置づけず実施」の 46.7%である。しかし、その項目の参加形態を見てみると選択・希望者等の一部の生徒の参加という割合が 84.8%とほとんどの高等学校が一部の生徒のみの参加になっている。逆に、原則として全員参加の割合が高い位置づけは「総合的な学習の時間で実施」の 74.6%、「現場実習等職業に関する教科・科目の中で実施」の 75.1%である。やはり、インターンシップ等のキャリア教育の教育課程の位置づけとして望ましいのは原則として生徒全員が参加する「総合的な学習の時間で実施」または、「現場実習等職業に関する教科・科目の中で実施」である。この 2 つの項目の位置づけの割合を高めることでインターンシップや職場訪問ができる学生数は大きく増加すると思われる。

図表 12 公立高等学校インターンシップの教育課程等への位置付けの状況（複数回答可）

教育課程等の位置づけ		参加形態	
		原則として当該学年の全員が参加	選択・希望者等当該学年の一部の生徒が参加
特別活動での実施	12.7%	59.7%	40.8%
総合的な学習の時間で実施	24.2%	74.6%	25.2%
現場実習等職業に関する教科・科目の中で実施	23.7%	75.1%	37.1%
「課題研究」中で実施	7.2%	48.4%	51.6%
学校設定教科・科目で実施	10.1%	43.9%	56.7%
「学校外における学修」として実施	11.7%	14.0%	86.0%
教育課程には位置づけず実施	46.7%	15.2%	84.8%

* 2つ以上に該当する場合は、そのすべてをカウント。

* 実際に事業所等で行う体験活動を対象とし、事前・事後活動等は含めない。

出典：国立教育政策研究所生徒指導研究センター「平成21年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」

第4節 政策によって期待される効果

我々は政策提言を行うことで以下のことが期待できると考えている。

- ① 幅広い業界・企業を見ることによって学生が今まで考えられなかった進路、将来の方向性を考えるようになる。
- ② ①の結果、明確な職業に対する意識、または、自ら学びたい専門分野を意識した大学・学部選びを行うようになる。その結果、大学でも積極的に明確なプランを持った学習を行うようになる。

この二つが連動することによって、様々な体験を通して社会の中で生きる自分自身の人生のイメージを描きやすくなるのではないかと。さらに、その過程で自分の中にある可能性を発見し、それに向かって将来どう生きるかを学んでいく。このように、この政策が実現されれば、「大学合格」といったような目標を達成するためだけの教育や学習を生徒達にさせるのではなく、「生き方を考え、自分自身で生き方を決定する力」を両立して育てることが期待できる。そして、それは最終的に高学歴女性の就業意欲を上げ、就業継続する女性の数を増やせるのではないだろうか。

第5節 今後の展望

本論文での我々の目的は、高学歴女性の労働力を活かし、日本の少子高齢化問題による労働力不足を解消することにある。本論文で掲げた普通科高等学校でのキャリア教育により、大学進学段階でしっかりとした就業意識をもち、将来的に継続的に就業する女性を増やしたい。本論文で掲げた政策提言は、学生の意識改革という根本的な問題を掲げたため、効果がみられるまでに時間がかかるであろう。しかし、減少している若者の労働力を活かすことは必須である。

我々が提言する政策を実行するには様々な問題が存在している。職場体験やインターンシップを行う授業時間の確保、就業教育を指導する教員の教育や人員の確保、受け入れ先企業・事業所不足など問題も多い。しかし、将来的にこれらの問題が解決され、我々の掲げる政策をきっかけとして日本の労働力率の改善に繋げ、その結果、労働市場が活性化することを我々は大いに期待している。

先行論文・参考文献・データ出典

《先行研究・参考文献》

- 池田心豪 (2010) 『出産・育児期の継続就業と育児休業 (特集 女性の継続就業とワーク・ライフ・バランス--改正育児・介護休業法と今後の課題) -- (労働政策フォーラム 女性が働き続けることができる社会を目指して)』ビジネス・レーバー・トレンド 2010年(9月), 7-9, 2010 労働政策研究・研修機構
- 今田幸子(1996)「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No.433,pp37-48
- 金子能宏・森田陽子(1996)「育児休業制度が女性雇用者の勤続年数に及ぼす効果」『育児休業制度等が雇用管理・就業行動に及ぼす影響に関する調査研究』日本労働研究機構
- 川久保美智子(2004)『女子大生・OLの職業意識 日中比較』株式会社かんぼう
- 厚生労働省(2004)『平成16年度版 働く女性の実情』
- 小峰隆夫編/日本経済研究センター(2008)『女性が変わる日本経済』日本経済出版社
- 橋本俊詔 (2005)『現代女性の労働・結婚・子育て 一少子化時代の女性活用政策一』ミネルヴァ書房
- 寺田盛紀 (2004) 『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較』晃洋書房
- 富田安信(2005)「大卒女性のキャリアと昇格」橋本俊詔編『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房 pp167-183
- 内閣府(2005)『平成17年度版 国民生活白書』
- 永瀬伸子(1999)「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』第55巻第2号、pp.1-18
- 日本労働研究機構 (1997) 『欧米における学校から職業への移行期の指導・援助』
- 福岡哲朗 (2002) 『高等学校普通科における職業教育についての検討』『九州大学大学院教育学コース院生論文集』第2号 pp163-180
- 三橋規宏・内田茂男・池田吉紀(2010)『ゼミナール日本経済入門<第24版>』日本経済新聞社
- 文部科学省 (2007) 『教育指標の国際比較』大蔵省印刷局
- 若林満・宗方比左子(1987)「女性管理職とリーダーシップ」『組織科学』vol.21,3,pp.19-31

《データ出典》

- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター『平成21年度職場体験・インターシップ実施状況等調査結果』
<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/i-ship/h21i-ship.pdf#search> (2011/11/18)
- 総務省統計局「就業構造基本調査」(平成19年)
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm> (2011/11/18)
- 総務省統計局「労働力調査」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/> (2011/11/18)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構『データブック 国際労働比較 2011』
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/> (2011/11/18)

文部科学省『平成 22 年度学校基本調査』

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm (2011/11/18)

Benesse 教育研究開発センター『進路選択に関する振り返り調査～大学生を対象にして～』

http://benesse.jp/berd/center/open/report/shinrosentak/2005/houkoku/furikaeri1_7_1.html (2011/11/18)

ILO『LABORSTA』

<http://laborsta.ilo.org/STP/guest> (2011/11/18)

OECD “Education at a Glance 2002”

http://www.oecd.org/linklist/0,3435,en_2649_39263238_2735794_1_1_1_1,00.html

(2011/11/15)

OECD “Education at a Glance 2008”

http://www.oecd.org/document/9/0,3746,en_2649_39263238_41266761_1_1_1_1,00.html

(2011/11/15)