

7章 初職における就業意識と選択がキャリア形成に及ぼす影響

1. はじめに

日本の労働市場では大企業については新卒採用が内部労働市場への入口の中心であり、中途採用は増加傾向にあるとはいえ主流にはなっていない。また日本の女性労働を見ると学卒後の就業率は過去に比べて高くなっているが、結婚や出産の時期に重なる20代後半から30代前半にかけてボトム状態になり、30代後半になると回復するM字型が継続しており、有配偶女性の就業継続が一般的な高原型には移行していない。

こういう状況の中で、本章では初職を選択する際、仕事内容や就業継続を重視した人が現在まで仕事を続けることができるかを「学卒時」「結婚を決めた頃」「出産1年前」「第1子1歳時」「現在」の5時点の就業状態と比較することで分析する。

2節では初職を選択する際に重視した人と実現した人の全般的な状況をみる。3節では初職を選択する際に重視した項目がライフステージの就業状況に及ぼす影響をみる。4節では、初職選びに重視した項目が学歴別に違うかを確認する。5節では初職を選択する時重視した項目が現在の賃金に及ぼす影響をみるため、就業継続と再就業と分けて分析する。6節では初職選びに重視した項目とワークパターンとの関係をみる。7節はまとめである。

2. 初職の希望と実現

近年、新卒者の就職状況は依然に増して厳しいものとなっている。本章では初職の選びに着目し、初職を選択する際に重視したかとそれが実現したかを問う11項目を使って分析する(表7-1参照)。選択肢は「重視(実現)した」から「重視(実現)しなかった」の5件法である。表7-1は学卒時に職業選びの考えとその実現度を表にしたものである。

もっとも重視した項目は「長く勤務できそうである」(65.6%)であり、その次は「勤続すれば給料が上がっていく」(52%)、「職場環境がきれいで整っている」(50.6%)である。そして、実現した項目は「良い仲間と出会える」(62.9%)、「専門的なスキルが身につく」(56.1%)、「長く勤務できそうである」(52.4%)である。

逆に重視しなかった項目を見ると、「異性と出会える」が64.1%と、「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」が48.3%でその割合が高かった。実現しなかった項目としては「簡単で気楽な仕事である」が44%である。

図表 7-1 学卒時に仕事を選択する際に重視した項目及び実現

職場選びの考え(卒業当時)	重視した		どちらともいえない		重視しなかった		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
待遇や昇進の面で男女差がない	690	31.18	614	27.75	909	41.08	2213	100
専門的な技能が身につく	1024	46.27	507	22.91	682	30.82	2213	100
妊娠・出産・育児のための制度が整っている	583	26.34	562	25.40	1068	48.26	2213	100
転勤や残業が少ない	780	35.25	598	27.02	835	37.73	2213	100
良い仲間と出会える	789	35.65	828	37.42	596	26.93	2213	100
長く勤務できそうである	1452	65.61	444	20.06	317	14.32	2213	100
勤続すれば給料が上がっていく	1151	52.01	651	29.42	411	18.57	2213	100
職場環境がきれいである	1120	50.61	665	30.05	428	19.34	2213	100
簡単に気楽である	461	20.83	818	36.96	934	42.21	2213	100
異性と出会える	153	6.91	641	28.97	1419	64.12	2213	100
社会のためになる	651	29.42	872	39.40	690	31.18	2213	100
実現できたかどうか	実現した		どちらともいえない		実現しなかった		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
待遇や昇進の面で男女差がない	826	37.32	669	30.23	718	32.44	2213	100
専門的な技能が身につく	1242	56.12	485	21.92	486	21.96	2213	100
妊娠・出産・育児のための制度が整っている	689	31.13	705	31.86	819	37.01	2213	100
転勤や残業が少ない	788	35.61	571	25.80	854	38.59	2213	100
良い仲間と出会える	1392	62.90	529	23.90	292	13.19	2213	100
長く勤務できそうである	1160	52.42	494	22.32	559	25.26	2213	100
勤続すれば給料が上がっていく	1023	46.23	585	26.43	605	27.34	2213	100
職場環境がきれいである	1043	47.13	761	34.39	409	18.48	2213	100
簡単に気楽である	456	20.61	777	35.11	980	44.28	2213	100
異性と出会える	561	25.35	837	37.82	815	36.83	2213	100
社会のためになる	805	36.38	981	44.33	427	19.30	2213	100

注：1. 重視したは「重視した」「やや重視した」、実現しなかったは「あまり実現しなかった」「実現しなかった」を一緒に計算したものである。

2. パーセントは 2213 サンプルを 100 にした時の数値である。

学卒時重視した項目が実現したかどうかをクロスでみたのが図表 7-2 である。ここでは主に(仕事を選ぶ際に)「重視し、実現した」と「重視したが、実現しなかった」を分析する。

学卒時仕事を選択する際に重視してそれが実現した項目は「長く勤務できそうである」(42.16%)であり、その次は「勤続すれば給料があがっていく」(41.84%)と「専門的な技能が身につく」(37.8%)である。ここからは学卒後半数近くの女性はキャリアを形成し、長く働くことを考えながら就職先を選択しようとしたことが推測できる。しかし、「重視したけど実現しなかった」と答えた者の割合を見ると、ここでも「長く勤務できそうである」は 12.3%と最もその割合が高い。

女性が長く勤務することを想定するならば、結婚や出産後にも働くことを気にすると思われるが、先にも述べたように「結婚・出産・育児のための制度が整っている」を重視しなかった人は 48%にもものぼる。図表には示さないが、その中でも「長く勤務できそうである」を重視した人の中で「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」を重視した人の割合を計算すると 35%に過ぎないことから、比較的短視眼的であることがわかる。

図表 7-2 初職を選択する際に重視した項目と実現とのクロス

	重視し、実現した		重視したが実現しなかった		どちらとも言えない		その他		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 待遇や昇進の面で男女差がない	425	19.20	155	7.00	274	12.38	1359	61.41	2213	100
2. 専門的な技能が身につく	836	37.78	87	3.93	212	9.58	1078	48.71	2213	100
3. 妊娠・出産・育児のための制度が整っている	372	16.81	94	4.25	188	8.50	1559	70.45	2213	100
4. 転勤や残業が少ない	446	20.15	195	8.81	193	8.72	1379	62.31	2213	100
5. 良い仲間と出会える	648	29.28	60	2.71	306	13.83	1199	54.18	2213	100
6. 長く勤務できそうである	933	42.16	273	12.34	84	3.80	923	41.71	2213	100
7. 勤続すれば給料が上がっていく	711	32.13	215	9.72	118	5.33	1169	52.82	2213	100
8. 職場環境がきれいで整っている	773	34.93	94	4.25	94	4.25	1252	56.57	2213	100
9. 簡単で気楽である	250	11.30	102	4.61	86	3.89	1775	80.21	2213	100
10. 異性と出会える	93	4.20	28	1.27	303	13.69	1789	80.84	2213	100
11. 社会のためになる	497	22.46	26	1.17	112	5.06	1578	71.31	2213	100

3. 初職の選択と就業形態

初職時に求めた仕事特性である 11 項目を因数分解したところ、2 因子が抽出された。この 2 因子は、「キャリア形成重視」という因子（「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」「良い仲間と出会える」「長く勤務できそうである」「勤続すれば給料が上がっていく」「職場環境がきれいで整っている」と、「気楽な仕事選好」という因子（「転勤や残業が少ない」「簡単で気楽である」「異性と出会える」）である（図表 7-3 参照）。

ここでは、「キャリア形成型」の因子を構成する要素の中で「長く勤務できそうである」「専門的な技能が身につく」、「気楽な仕事選好型」では「簡単で気楽である」の 3 つの項目と就業形態の変化をみる。

図表 7-3 因子分析の結果

変数	Factor1	Factor2
	キャリア形成重視型	気楽な仕事選好型
待遇や昇進の面で男女差がない	0.6127	0.0665
専門的な技能が身につく	0.6206	-0.031
妊娠・出産・育児のための制度が整っている	0.5771	0.2873
転勤や残業が少ない	0.212	0.5445
良い仲間と出会える	0.4308	0.4756
長く勤務できそうである	0.4762	0.4206
勤続すれば給料が上がっていく	0.5124	0.4433
職場環境がきれいで整っている	0.3953	0.5421
簡単で気楽である	-0.0758	0.609
異性と出会える	0.1186	0.4844
社会のためになる	0.4802	0.252

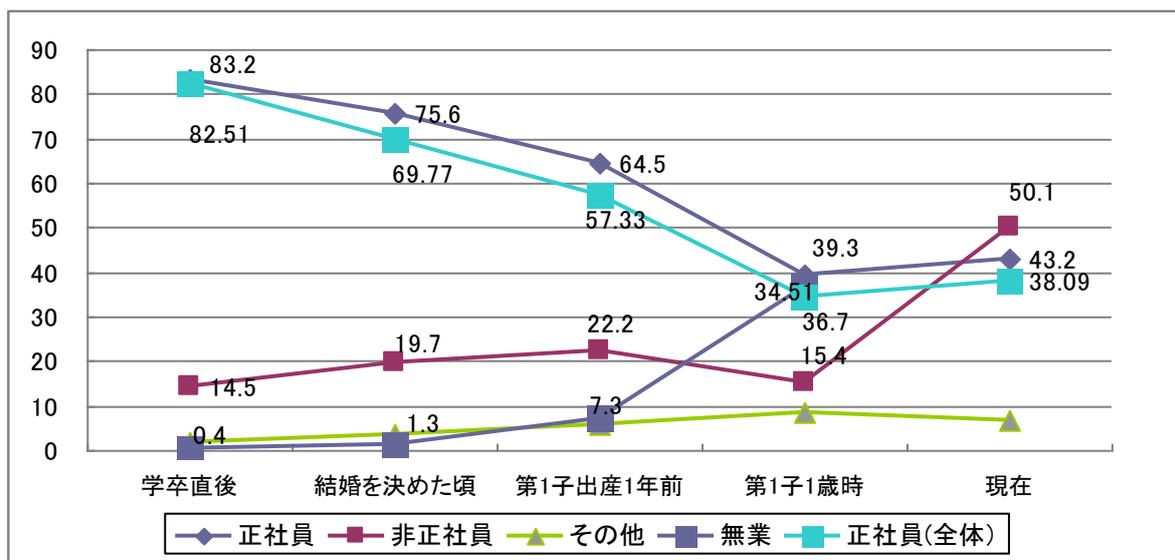
①「長く勤務できそうである」を重視し、実現した人

「長く勤務できそうである」を重視し、それが実現した人を、正社員、非正社員、その他で学卒後から現在にまで推移したのが図表 7-4 である。比較のために正社員（全体）を入れた。就業形態の中でパート・アルバイト、契約社員、派遣社員は「非正社員」、自営、家族従業者、その他

は「その他」と分類した。

長く働くことを学卒時から重視して、それが実現されたと回答した女性の割合は、正社員（全体）では、学卒時に8割程度であり、非正社員の15%程度、その他雇用の0%近くと比較すると格段と高い。そのような就業条件を得たことは、結婚を決めた頃、出産後の就業継続にどのような影響を与えただろうか。そのような条件を重視し、実現できたと回答した正社員と、正社員の全体平均とでは、就業継続状況は、全般に5%程度高いということが図表に示されている。「長く勤務できそうな仕事」に就けることは女性の望まない離職を抑制すると考えられる。

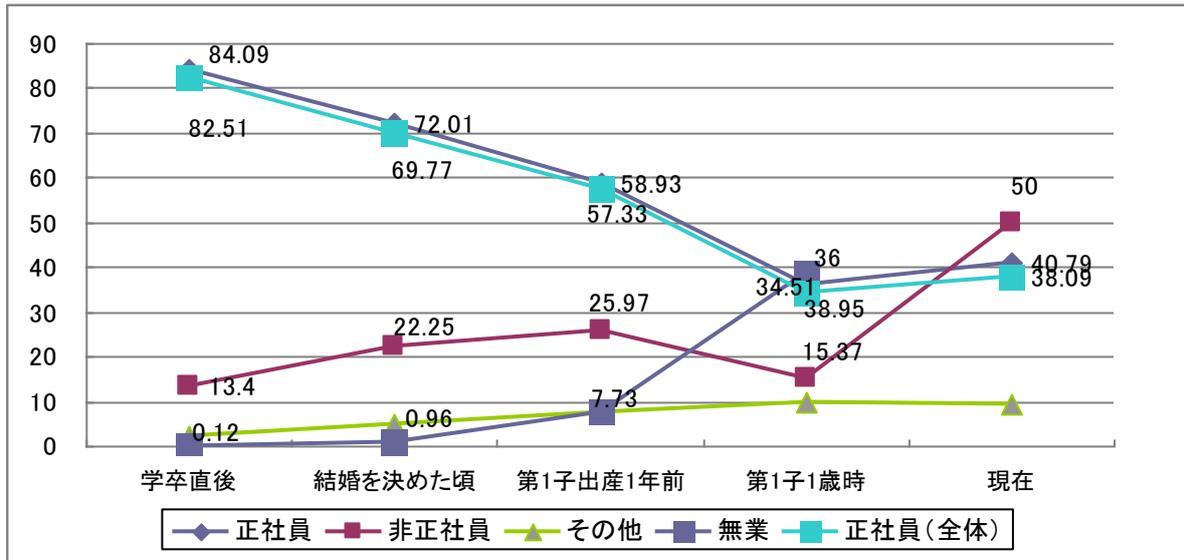
図表 7-4 「長く勤務できそうである」を重視し、実現した人の就業状況の推移



②「専門的な技能が身につく」を重視し、実現した人

初職を選択する際に「専門的な技能が身につく」を考慮して仕事を選択し、それが実現された女性は正社員の割合は正社員（全体）とほぼ同様である。「専門的な技能が身につく」かどうかは、女性が出産離職をするかどうかとは有意にかかわっていない。全般に、「専門的な技能が身につく」ことを実現した者は、結婚を決めたころ、第1子出産1年前については、非正規雇用であっても、雇用割合が高い。「専門的な技能」を身につけたことが、正規雇用、非正規雇用にかかわらず、出産後の雇用を大幅に改善する状況はまだ出ていないが、「専門的な技能」は出産前については、非正規雇用者についても、女性の就業継続を促進するとみられる。

図表 7-5 「専門的な技能が身につく」を重視し、実現した人の就業形態の推移



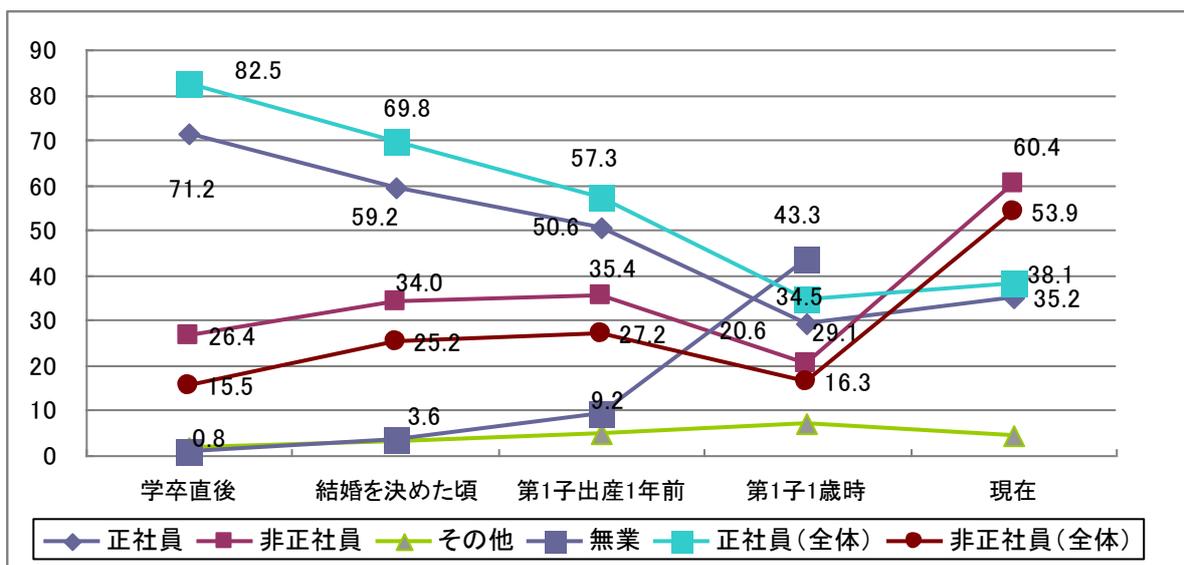
③「簡単で気楽である」を重視し、実現した人

「簡単で気楽である」を重視し、それが実現した女性の学卒後から現在までの就業形態をみると、全体割合に比べて正社員は低く、非正社員は高い。

このような仕事特性を重視した者の就業形態を見ると、学卒時の非正社員率は非正社員率（全体）の15.5%より10%以上も高く（26.4%）、出産1年前までそのような差異は保たれる。正社員の比率は全体平均では学卒時82.5%であるが、そのような特性を重視した場合には71.2%であり、第1子出産1年後には正社員平均の34.5%に対して29.1%まで下がる。なお現在については両者の差は少なく35%程度である。

正社員という就業形態では簡単で気楽な仕事を選択することは難しく、その条件に合う仕事を選択するためには非正社員を選択するかもしれない。

図表 7-6 「簡単で気楽である」を重視し、実現した人の就業状況の推移



4. 初職の希望と学歴との関係

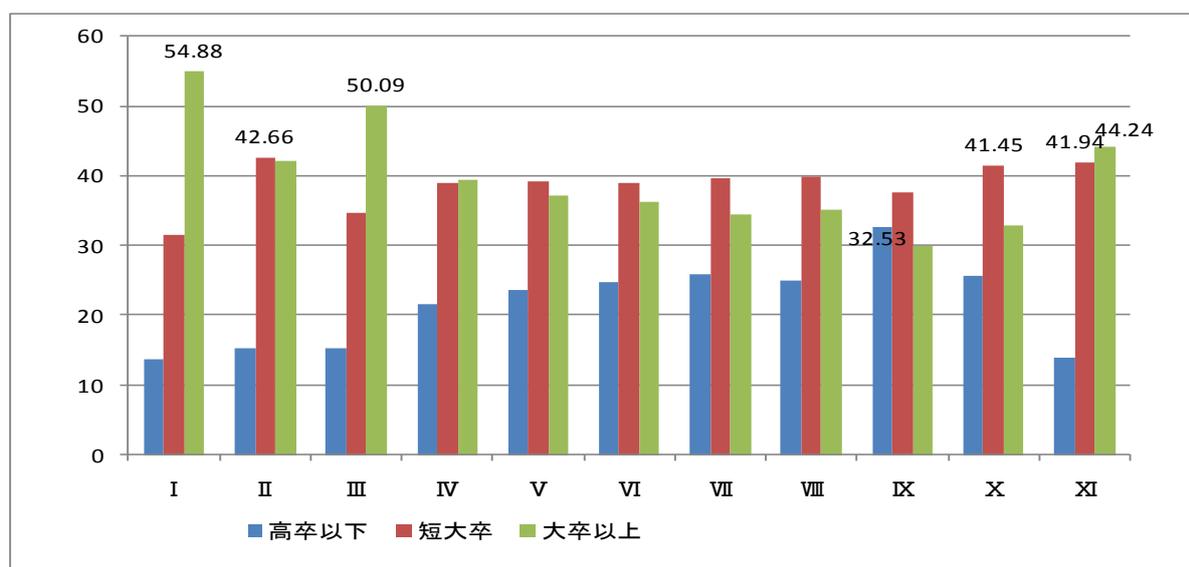
学歴は高卒以下、専門学校及び2年の短大卒を短大卒、大学以上を大学卒以上として分類する。ここでは11項目すべてを学歴別に並べ、比較する。なお、重視した人と実現した人は区分してそれぞれの学歴を比較する。

図表7-7は11項目を選択する際に重視した人だけを選別して学歴別に並べたものである¹。高卒以下を見ると、全体的に重視したと答えた人の割合が低い。その中でもっともその割合が高い項目は「IX：簡単で気楽である」(32.5%)である。

短大卒は「II：専門的な技能が身につく」と「X：異性と出会える」が高かった。一方、大卒以上は「I：待遇や昇進の面で男女差がない」ことや「III：妊娠・出産・育児のための制度が整っている」ことを考慮し、初職を選択している。ここには示していないが、大卒以上の人でこの二つの項目は重視しただけではなく、5割以上の実現されている(59.9%、51.2%)。

重視度でもっとも学歴の差が見える項目は「I：処遇や昇進の面で男女差がない」と「III：妊娠・出産・育児のための制度が整っている」である。

図表 7-7 職業選びで重視した人の学歴



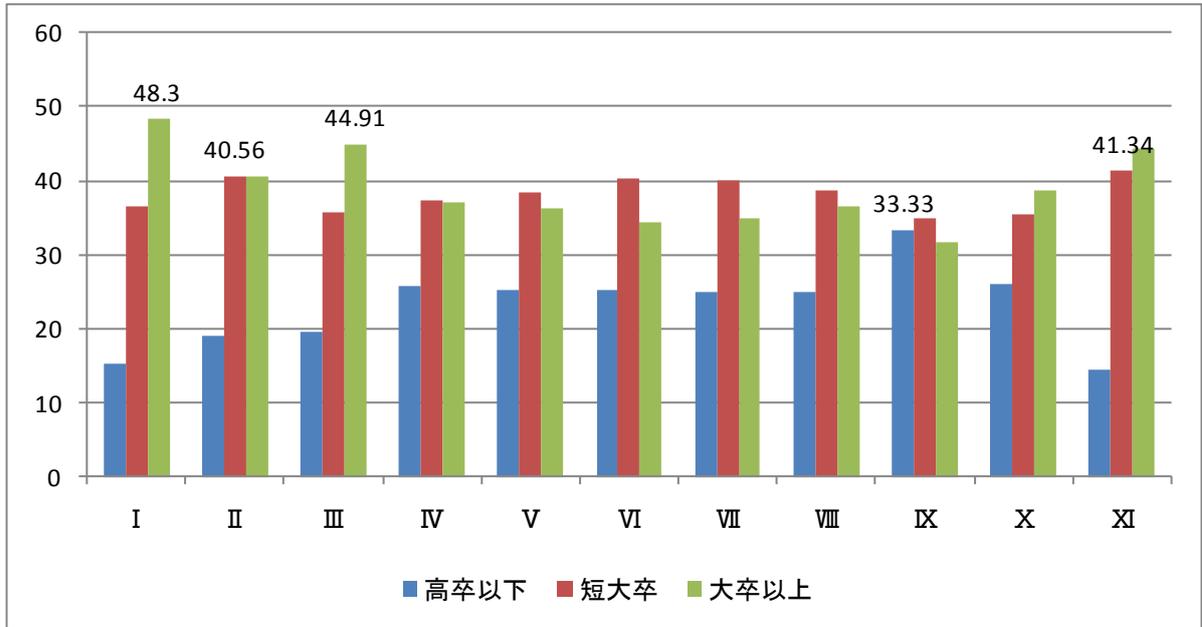
注：横軸の説明は以下の通りである。

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| I：待遇や昇進の面で男女差がない | VII：勤続すれば給料が上がっていく |
| II：専門的な技能が身につく | VIII：職場環境がきれいで整っている |
| III：妊娠・出産・育児のための制度が整っている | IX：簡単で気楽である |
| IV：転勤や残業が少ない | X：異性と出会える |
| V：良い仲間と出会える | XI：社会のためになる |
| VI：長く勤務できそうである | |

次は実現した人の学歴をみてみよう。ここでは初職を選ぶ際に重視しかたどうかは関係なく、それが実現されたと答えた人だけを対象にした。学歴別が高い方が、希望が実現されたと回答している者が多いことが分かる。

¹ 11項目をそのまま表示すると図が見づらくなるため、項目はローマ数字で表示している。例えば、「処遇や昇進の面で男女差がない」は「I」、「社会のためになる」は「XI」である。項目の内容は表7-1や表7-2を参照してください。

図表 7-8 初職選びで実現できた人の学歴



注：横軸は図表 7-7 と同様である。

5. 初職の希望と実現による賃金格差

初職を選択する際に重視するとした人だけを選択した上で²、表 3 は離職経験がない継続就業者と一旦仕事を辞めてから再就業した女性とを比較し、初職を選択する際に以下の項目を重視した人の現在賃金の特性をみたものである。

継続就業の正社員女性は長期勤務希望型では平均年収が 400 万を超えている。「待遇や昇進の面で男女差がない」「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」を考慮した人は平均年収が高いが、大卒以上の女性が最も考慮した項目だったため、学歴が賃金に反映されたと推測する。

逆に「転勤や残業が少ない」「簡単で気楽である」「異性と出会える」の 3 つの項目を重視した者の賃金はもっとも低い。職場からあまり拘束されないように仕事を選択する代わりに高い賃金をあきらめざるを得ない雇用慣行があると推察される。

一方、離職後再就職した女性は継続就業者よりも 150 万円くらい低い 250 万円代の賃金を得ている。一旦離職してしまうと、初職の仕事を選択する際に考慮した点や、前の就業形態とは関係なく、正社員であろうとも年収 300 万円を超えることは難しい。

² 初職を選択する際に重視し、それが実現した人だけに限定するとサンプルが少なくなり、賃金の平均を出したとしても安定しないため、ここでは重視した人を対象にした。詳しいサンプルは表 1 参照

図表 7-9 初職を選択する際に重視した女性の就業形態別年収（単位：万円）

	継続就業						離職後再就職					
	正社員		非正社員		その他		正社員		非正社員		その他	
	人数	賃金	人数	賃金	人数	賃金	人数	賃金	人数	賃金	人数	賃金
1. 待遇や昇進の面で男女差がない	254	438.27	106	172.78	31	280.81	20	230.25	31	150.16	13	173.85
2. 専門的な技能が身につく	313	409.03	172	150.09	53	209.72	38	238.82	51	126.57	23	207.61
3. 妊娠・出産・育児のための制度が整っている	255	427.92	89	168.54	17	185	21	213.81	25	133.4	11	217.27
4. 転勤や残業が少ない	248	386.33	123	141.46	17	176.76	31	259.03	48	129.17	23	241.74
5. 良い仲間と出会える	207	406.86	150	146	32	200.78	28	247.14	48	118.96	21	198.81
6. 長く勤務できそうである	444	403.73	263	149.81	54	205.28	57	233.6	69	126.09	32	171.72
7. 勤務すれば給料が上がっていく	333	400.3	210	155.76	40	214.13	51	260.78	61	136.07	23	222.17
8. 職場環境がきれいである	290	408.5	211	148.6	44	168.3	38	238.42	65	137.15	28	176.07
9. 簡単に気楽である	114	359.21	105	136.86	20	115.75	15	232.33	24	133.54	9	258.89
10. 異性と出会える	46	390.76	26	115.58	3	163.33	7	209.29	6	110.83	4	397.5
11. 社会のためになる	216	431.6	103	150.87	23	281.09	24	267.5	29	171.55	18	190.56

6. 理想のワークパターンと現実のワークパターンのずれ

ここでは、初職の希望とワークパターンを比較し、その乖離に注目する。そして理想のワークパターンと現在のワークパターンの比較で「ずれ」がでる人の特徴を把握する。ワークパターンは、「学卒後働き始めた頃考えていたワークパターン」「現在までの実際のワークパターン」「理想に思うワークパターン」「配偶者が思う妻（あなた）のワークパターン」の4つをみる。

表 7-4 は、各パターンを示したものである。たとえば「結婚せずに仕事をずっと続ける」は学卒時にはそう思う人が1割を超えるが、実際にそういうパターンを取っている人は有配偶者を対象とした本データでや調査の定義からいない。就業継続の中で学卒時より実際パターンとして唯一その割合が増えたのは「結婚するが子どもを持たずに仕事をずっと続ける」である。これは本調査で無子の割合を3割としたことも影響したと思われる。

再就業は両方とも実際パターンの方が割合が高く、結婚や出産により仕事を一旦辞める女性が多い。特に「出産時に退職し、子育て後に再び仕事を持つ」は学卒時の考えや実際パターンよりも理想だと思ふ人が多くなるのが特徴である。

非就業は学卒時の考えが高かったが、実際のパターンや理想だと思ふ人も低くなっている。

ワークパターンの中で最も割合が高い「結婚し子どもを持つが、仕事を続ける」と「出産時に退職し、子育て後に再び仕事を持つ」の二つを初職を選択する際に考慮する項目と合わせて比較する。

図表 7-10 ワークパターンの変化

		学卒時	実際	理想	配偶者の考え
就業継続	結婚せず仕事をずっと続ける	10.75	3.93	1.4	1.22
	結婚するが子どもを持たずに仕事をずっと続ける	6.19	17.31	3.34	4.16
再就職	結婚し子どもを持つが、仕事をずっと続ける	36.29	35.11	53.23	43.29
	結婚時に退職し、子育て後に再び仕事を持つ	14.23	15.86	10.75	11.43
非就業	出産時に退職し、子育て後に再び仕事を持つ	15.45	21.15	23.27	25.35
	結婚時に退職し、その後は仕事を持たない	9.26	2.44	2.67	4.07
	出産時に退職し、その後は仕事を持たない	5.38	2.35	3.89	6.01
	仕事を持たない	0.95	0.59	0.99	2.62
その他		1.49	1.27	0.45	1.85
合計		100	100	100	100

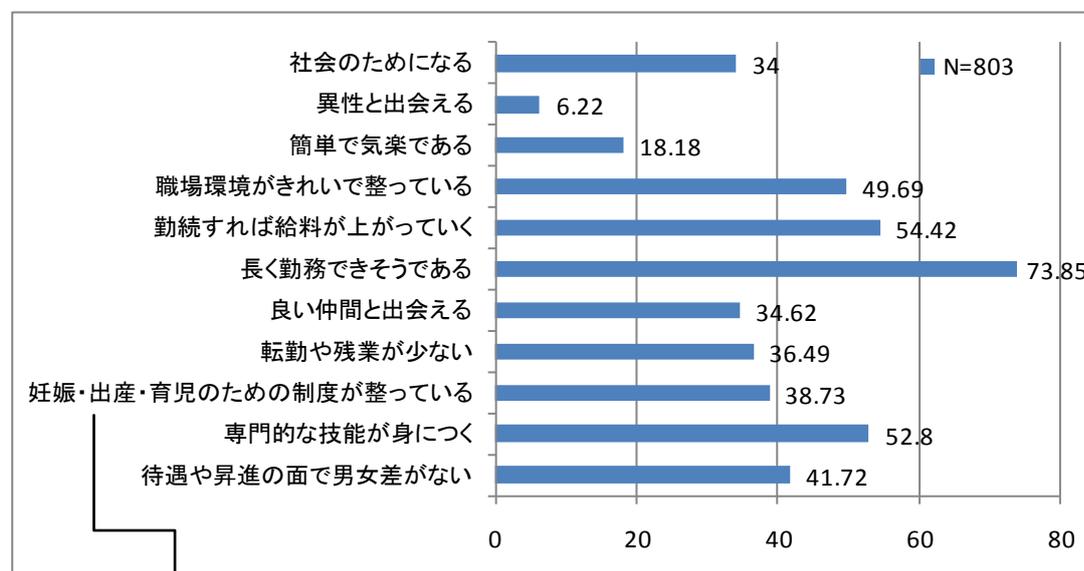
注：調査対象が既婚女性であるが、実際のパターンを聞いた時は「結婚せず仕事をずっと続ける」と答えた人が4%いる。ここではそのまま表示している。

①就業継続：結婚し子どもを持つが、仕事をずっと続ける。

図表 7-11 は、「結婚し子どもを持つが、仕事をずっと続ける」ことを学卒時から考えていた人（N=803）が初職を選ぶ際に重視した人の割合である。最も重視した人が多い項目は「長く勤務できそうである」である。しかし、出産・育児を経験することを考えながらも「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」を考慮する人は38.7%と高いとは言えない。長く働くことは考えるが、その具体策だといえる。「結婚し子どもを持つが、仕事をずっと続ける」ことを学卒時に思った人の現在の就業形態をみると、正社員は5割であるが、そのうち「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」ことを重視した人は現在でも正社員として働く人が6割を超えている。

図表 7-11 「結婚し子どもを持つが、仕事をずっと続ける」と考えた人の職業選びの考慮

(単位：%)



	全体		うち「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」を重視した	
	サンプル	%	サンプル	%
正社員	401	49.94	187	60.13
非正社員	347	43.21	111	35.69
その他	55	6.85	13	4.18
合計	803	100	311	100

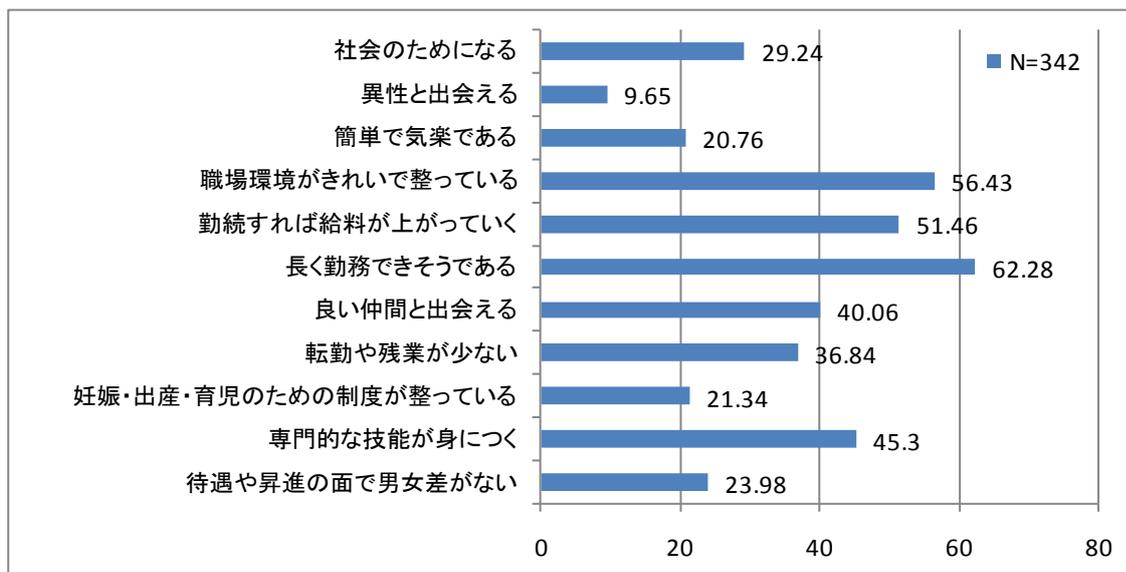
注：項目ごとに803人が答えている。

②再就職: 出産時に退職し、子育て後に再び仕事を持つ

学卒時に「出産時に退職し、子育て後に再び仕事を持つ」ワークパターンを考えていた人(N=342)を対象に、初職を選択する際に重要視した人を図表 7-12 にまとめた。再就職を考えている者も継続就業の希望者と同様に「長く勤務できそうである」を最も重視している。

再就職を考えていた人は就業継続を考えていた人よりは仕事そのものよりは職場の環境や中間との関係を重視し、「異性と出会える」「職場環境がきれいで整っている」「良い中間と出会える」の3つ項目が継続就業よりその割合が高い。

図表 7-12 「出産時に退職し、子育て後に再び仕事を持つ」と考えた人の職業選びの考慮
(単位: %)



7. まとめ

本章では学卒時に仕事を選択する際に重視したこと、および希望にかかわらず初職で実現できた仕事特性と、現在の仕事の特性との関連を分析した。若年層の採用条件がきわめて厳しくなっている現在において、たとえ希望に反するような就職しかできないとしても、その後の就業状況をどう改善できるかを調べることはおおいに意義深いであろう。

分析の結果、就職時点で「キャリア形成重視型」の仕事への就職を希望していたという項目に着目し、これが実現できたかどうかを軸に分析した。「キャリア形成重視型」を希望し実現できた者はライフステージのどの場面においても正社員に就いている者が有意に高かった。また平均的な正社員継続者の就業意識と比べると、仕事を続けることを理想とする者の割合が高いことが示された。逆に、「気楽で簡単な仕事選好型」(このような働き方を希望して実現したタイプ)については結婚や出産で一旦仕事を辞める非正規就業者が多かった。

学歴別に見ても差は歴然としている。大卒以上は「キャリア形成重視型」の仕事タイプを目指し、長く働くことを重視する。しかし高卒以下は転勤や残業が少なく、簡単で気楽な仕事を選好する傾向があった。

このような差は現在の仕事及び賃金の状況に影響する。正社員有業者のうち、キャリア形成型と非キャリア形成型の賃金差は少ない。就業継続型であってもケーススタディでは年収で約 50

万円の差が実現されるにすぎない（図表 7-9 参照）。また学卒時に仕事内容や職場環境などを考慮して仕事を選らんだ人であっても一旦仕事を辞めて再就業した場合、同じ正社員でも平均収入は 300 万円を超えることは難しく、正社員の割合も急減してしまう。

女性が結婚や出産、育児などのライフイベントとともに就業を継続するためには学卒時に仕事を選ぶ際に、長く働き、キャリアを形成しようとするアスピレーションを持たせることがきわめて重要であることを示唆している。 (金 秀炫)