

# 高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動 －「逆選択」はおきているのか－

大沢 真知子・馬 欣欣

## 1. はじめに

少子・高齢化が進展し、労働力不足の問題が深刻化しつつある。内閣府（2012）によると、日本の総人口は、今後、長期の人口減少過程に入り、平成 38（2026）年に人口 1 億 2,000 万人を下回り、平成 60（2048）年には 1 億人を割って 9,913 万人となり、平成 72（2060）年には 8,674 万人になると推計されている。女性活躍を推進することの必要性が高まっている。

80 年代以降、政府が積極的に女性の就業促進および仕事と生活の両立に関連する政策・制度（男女雇用機会均等法、育児休業制度など）を実施した結果、女性の就業率が徐々に上昇しているが、OECD（2010）の統計によると、日本の 25～54 歳の女性就業率は 67.6%であり、英国（74.4%）、米国（70.2%）などと比べても低い。なかでも高学歴女性の労働力率が他の先進国と比較しても低く、その要因として、他の先進国と比較して高学歴女性の結婚や出産による離職が多いことが指摘されてきた。そのために、在校時に女性のキャリア意識を醸成することが重要であるとされてきた。

しかし、最近になって、高学歴女性の離職をもたらしているのは、キャリア意識だけでなく、企業における女性の活用のあり方に問題があるからであるといった指摘がなされている。

女性はどうせ辞めるからという前提で、女性には男性のようなキャリアの発展が見込める仕事の機会が与えられないことが、キャリア意識の高い女性の離職をもたらしているというのである。そうであるならば、キャリア教育を充実させるだけでなく、それとともに企業の女性差別的な慣行を改め、性別にかかわらず、潜在的な能力が活かされ、キャリアが発展できる機会が提供される必要がある。

このような問題意識から、本稿では日本女子大学現代女性キャリア研究所が 2011 年に実施した高学歴女性のキャリア形成に関する調査データをもとに、学卒時のキャリア意識がその後の働き方にどのような影響を及ぼしているのかについて考察する。ちなみに、ここでいうキャリア意識とは、自分の人生における仕事とのかかわり（長く働く）や仕事内容へのこだわり（の強さ）などの意識を指す。

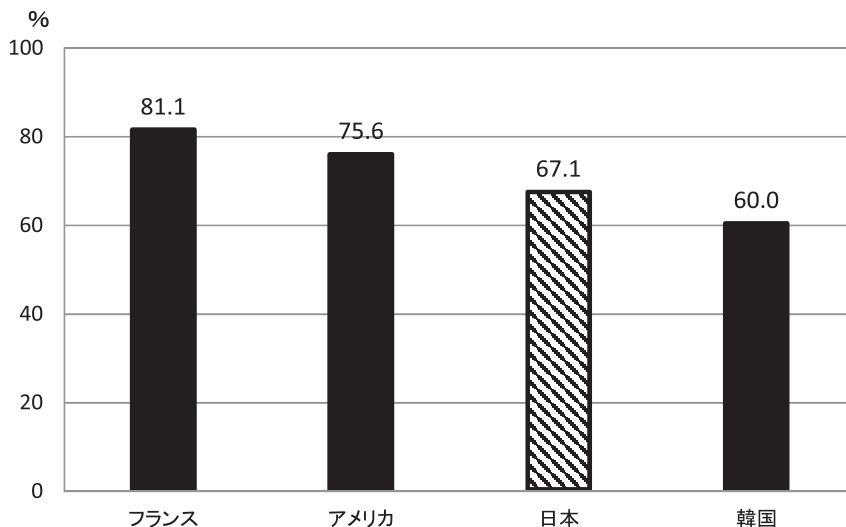
## 2. 日本の高学歴女性の雇用パターンの特徴と離職理由

日本の高学歴女性の労働力率は他の先進国と比較して低い。図 1 は、25～64 歳の高

学歴女性の労働力率を比較したものである。フランス（81.1%）やアメリカ（75.6%）と比較して日本（67.1%）や韓国（60%）の高学歴女性の労働力率が低いことがわかる。

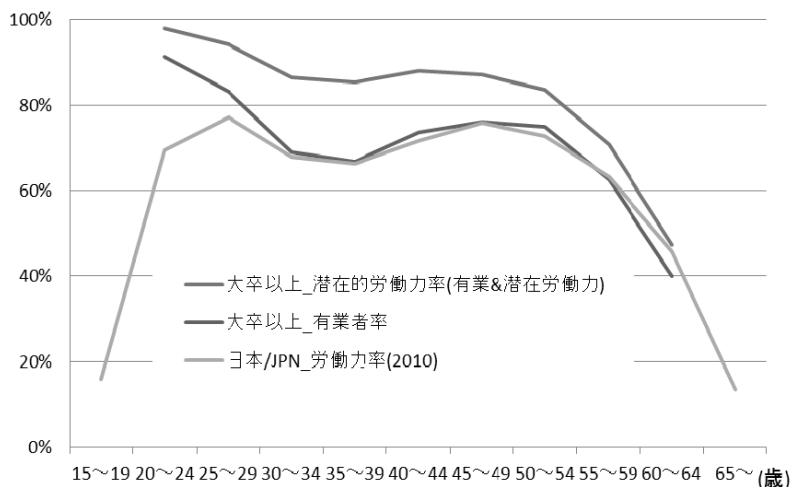
図2は、日本の大卒女性の年齢別潜在的労働力率（実際の労働力率に現在は働いていないが働きたいと希望しているものを加えたもの）と実際の労働力率をみたものである。若い時には、高学歴女性の労働力率は全体の女性労働者に比較して高いが、子育て期を迎える30代になると労働力率が低下している。ここから、結婚や出産による離職が多いことが推察できる。

図1 25～64歳の大卒女性の就業率の国際比較（2010）



出所：OECD Education at a Glance 2012 より作成

図2 大卒女性の潜在的労働力率と実際の労働力率の比較



出所：総務省「就業構造基本調査」2007年、「平成22年労働力調査」2010年より作成

これらのデータから、仕事と家庭の両立がむずかしいことが女性のキャリア形成を困難にしていることが推察される。そのために、女性が仕事と育児の両立が可能なように、政府は、育児休業制度導入と拡充、保育制度の見直しや働き方の選択肢を増やした結果、これらの施策が女性の就業行動にプラスの影響を与えることが実証研究によって示されている（佐藤・馬 2008）。なかでも育児休業制度取得後に短時間勤務ができるようになったことが女性の就業継続にプラスの影響を与えていると指摘されている（労働政策研究・研修機構、2011）。

次世代育成支援対策推進法により 2009 年 4 月から従業員 301 人以上の企業に、また 2011 年 4 月からは 101 人以上の企業に企業内の次世代育成状況の調査と行動計画を、各都道府県の労働局に届け出ることが義務づけられた。2010 年 6 月からは、従業員 101 人以上の企業では 3 歳未満の子供がいる被雇用者は原則 6 時間の短時間勤務を請求できるようになった。このような制度改正によって、出産後も就業を継続する女性が増えている。厚生労働省の「21 世紀出生児縦断調査（平成 22 年出生児）」によると、出産 1 年前に常勤だった女性が半年後に離職している割合は 2001 年の 67.4% から 2010 年には 54.1% にまで減少している。

このように女性の出産後の継続就業が増えているにもかかわらず、年齢別にみた女性の労働力率にはあいかかわらず結婚出産時での落ち込みがみられる。若い世代ほど、M 字カーブのふたつの山が高くなっていると同時に、谷が浅くなり、かつ谷が右方向にずれている。若い世代の晩婚化と晩産化がここに反映されているのだが、いわゆる M 字の形はそれほど大きく変化していない。

その理由として、若者の意識の保守化が指摘されている。たとえば、「夫は外、妻は家庭を守るべき」という考え方を支持する人は、2002 年から減少していたのに対して 2012 年になって増加傾向に転じている（内閣府、2012）。なかでも若者のあいだでの反転傾向が顕著であるといわれている。他方、釜野（2013）は、反転は同じ世代のなかでの個人の意識の多様化によってもたらされていると分析している。つまり、若者が一律に保守化しているとはいえないというのである。だとするならば、同じグループ内での違いとその違いがなぜ生じるかについてのより詳細な分析が必要になる。

2010 年に入ってからは、女性の活用における日本企業の人事管理制度の問題を指摘する論文があいついで発表されている。たとえば、アメリカのシンクタンク・センターフォーワークライフポリシーが 2011 年におこなった高学歴女性を対象とした調査の結果によると、ドイツやアメリカの高学歴女性の約 3 人に 2 人が離職理由を育児や介護と回答しているのに対して、日本の女性ではそう回答しているのは 3 人に 1 人にすぎず、代わりに日本の高学歴女性の 63% が仕事への不満、49% がキャリアの発展性のなさや行き詰まり感をその理由に上げている。

同様の結果は、日本女子大学現代女性キャリア研究所が 2011 年に実施した調査結果によっても確認されている。5155 人の高学歴（高等専門学校／短大／および大卒）の女性

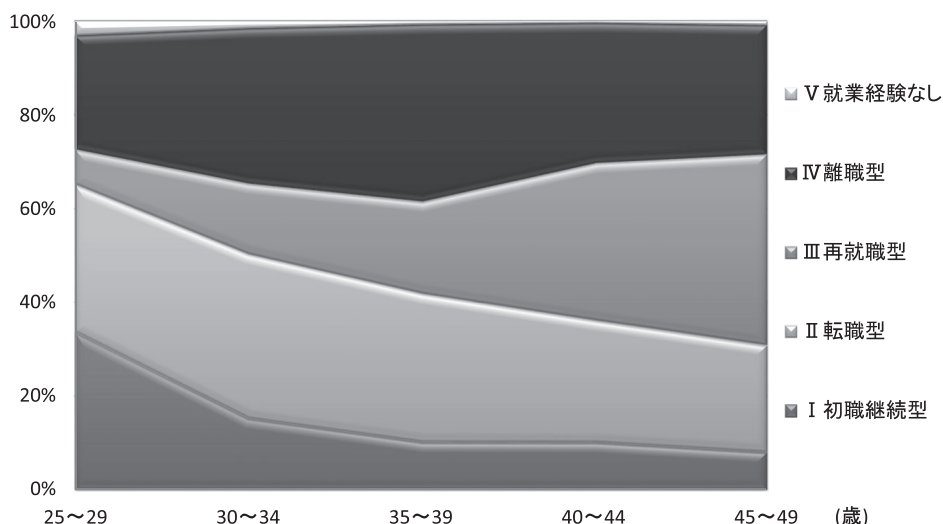
を対象に、初職を辞めた理由を聞いたところ、第1位が「他にやりたい仕事があったから」、第2位が「仕事に希望がもてなかったから」、第3位が「結婚のため」となっている。

ここから、初期のキャリア形成時に、仕事に希望がもてなかったり、やりがいを感じられないといった仕事上の理由で転職している高学歴女性が多いことがわかる。それでは、どのくらいの高学歴女性が転職をしているのだろうか。

図3は、調査時点での高学歴女性の働き方を以下の5つに分類して年齢別にみたものである。

- ①初職継続型—学校卒業後最初に就いた仕事を現在も継続している
- ②転職型—現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった
- ③再就職型—現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった
- ④離職型—現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた
- ⑤就業経験なし—卒業後一度も仕事に就いたことがない

図3 年齢別にみた高学歴女性のキャリアパターンの分布



出所：日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に実施した調査（RIWAC）の個票データに基づき作成。

30代後半になると、初職継続型の割合が減少し、再就職の女性の割合が増加しているが、転職型の女性の割合にはそれほど大きな変化がみられない。従来日本の女性労働の分析においては、このふたつのグループは区別されてこなかった。しかし、同じようにキャリアを形成しているにもかかわらず、一方は継続就業をしており、他方は転職している。このふたつのグループの違いはどこにあるのだろうか。

さらに、転職型と再就職型とのあいだにも大きな違いがある。図4は、高学歴女性の

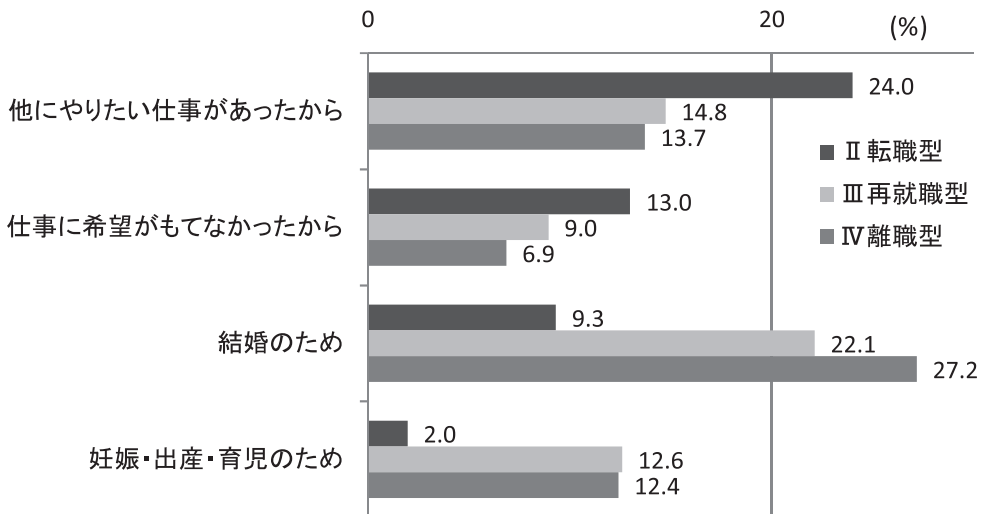
キャリアパターン別にみた初職を辞めた理由である。

これをみると、転職型のグループにおいて、初職を辞めたおもな理由に「他にやりたい仕事があったから」あるいは「仕事に希望がもてなかったから」と回答している割合がほかのグループにくらべて高いことである。他方、再就職型や離職型では結婚がもっとも大きな初職の離職理由にあげられている。

こうみえてくると、高学歴女性のなかには、キャリア志向の女性もいれば、家庭志向の女性もあり、多様性がみられることがわかる。

本論文では、学卒時のキャリア意識に焦点を当てて、それがその後のキャリア形成にどのような影響をあたえているのかを転職行動との関係でみる。高学歴の女性の意識に多様性がみられるにもかかわらず、企業が一律に女性労働者を扱い、平均的な離職確率をすべての女性に当てはめ、(初期キャリアにおいて)男性と同じような仕事の経験をさせないこと(統計的差別)が、逆にキャリア意識の高い女性の離職を促している(逆選択)という仮説を検証することを目的とする。

図4 キャリアパターン別にみた高学歴女性の初職の離職理由



出所：日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に実施した調査(RIWAC)の個票データに基づき作成。

### 3. 理論仮説と先行研究のサーベイ

なぜ初期キャリアの形成において企業は男性を優遇するのだろうか。労働経済学ではそれを男女における離職率の違いにおいて説明する「統計的差別仮説」(Arrow 1972, 1973, Phelps 1972)がその説明に用いられることが一般的である。統計的差別仮説とは、企業が労働者の属性について不完全な情報しか持っていないため、労働者を雇用する際に彼らの能力や将来の生産性について正しく判断することは難しい。そのため、性別、年齢、学

歴などの指標を用いて判断せざるをえない。平均値および平均値からの乖離度（分散）をみると、男性に比べて女性は勤続年数が短く、仕事へのコミットメントが低いと判断されると、賃金・人材育成・管理職昇進における男女間の格差が生じることが説明されている。

統計的差別仮説は企業が女性に対して差別的取り扱いを行うことには経済的合理性があると説明しようとするものである。ところが、最近はこれに対する反論も出されている。離職することを前提に異なる処遇をすることが逆に離職を促進するという説である。これは、予言の自己成就（self-fulfilling prophecy）と逆選択（adverse selection）といった概念によって説明される（山口 2009）<sup>1</sup>。たとえば社会学者のロバート・K・マートンが提唱した予言の自己成就仮説によると、「望ましくないこと」がおこりそうだと予想してそれを防ぐための行動を行うと、逆に望ましくないことが起きる確率が高くなる。労働市場で、企業が結婚・子育て時期の女性の離職率が高く、仕事へのコミットメントは女性が男性より弱いと予想している。そのため、賃金、人材育成の機会、管理職への昇進において、女性が差別されている。その結果、女性は離職率が高くなり、仕事へのコミットメントが低くなっていると考えられる。また、逆選択仮説によると、企業がすべての女性の離職率が高いと予想し、離職コストを考慮して女性の賃金を一律に低く設定すると、この賃金水準が自分の能力にふさわしいと思う女性が残る一方で、自分の生産性が高い（能力が高い）女性がより良い職業キャリアを求めため、転職する可能性が高い（山口 2009）。その結果、学卒時にキャリア意識が強いグループで転職が多くなると考えられる。

中野（2014）は、2000年代に総合職として入社し、その後出産した15人の女性のインタビュー調査から、男女平等の意識が強く、就職活動では「働きやすさ」よりも「やりがい」を重視する女性ほど仕事を辞めやすいことを指摘している。さらに杉浦（2015）は、以下でのべる RIWAC 調査のデータを分析して、学卒時に就業意欲が高い高学歴女性ほど転職や再就職を経験していることを指摘している。ここでいう転職は1年未満の離職を意味し、再就職とは1年以上の離職期間をへて現在はたらいっている女性のことをいう。

これらの研究結果は、キャリア意識の高い女性ほど離職しやすいということであり、上でのべた仮説を当てはめれば、逆選択仮説があてはまっているようにみえる。つまり、統計的差別によって、将来の中核人材を失っている可能性を示唆しているのである。

以上の理論仮説と先行研究の結果をもとに、本論文では、以下の三つの点について実証分析をおこなう。

- ①学卒時のキャリア意識が現在のキャリア意識にどのような影響を与えるのか。
- ②学卒時のキャリア意識が高い女性ほど転職をしているのかどうか
- ③学卒時のキャリア意識と転職とのあいだにはどのような関係があるのか。

キャリア意識が就業経験によって変化するのであれば、女性はいずれ結婚するという前

提で男性と区別することは逆に女性にやる気をなくさせてしまうことにもなりかねない(予言の自己成就)。また、女性を統計的に差別することによって、キャリア意識の高い女性がキャリアの発展性のある仕事をもとめて転職することになる(逆選択)。つまり、企業が女性人材を浪費していることになる。

#### 4. 分析方法

##### (1) 推定モデル

上記の3つの課題を解明するため、本稿では、以下のような推定モデルを用いている。

第1に、学卒時のキャリア意識が調査時点のキャリア意識にどのような影響を与えているのかについて調査の質問項目を活用して多項ロジットモデルを用いて分析を行う(後出、表3)。

第2に、学卒時のキャリア意識が調査時点のキャリアタイプにどのような影響を与えているのかについては多項ロジットモデルを用いて分析をおこなう(後出、表6)。分析で調査時点のキャリアタイプを「転職型」、「再就職型」、「離職型」、「初職継続型」の4グループに分けており、「初職継続型」をレファレンスグループとしている。

第3に学卒時のキャリア意識と転職との関係に関しては、2つの分析を行っている。まず、学卒時のキャリア意識が調査時点までの転職回数にどのような影響を与えているのかについては、転職回数がゼロであるサンプル(調査時点までに転職がなかったサンプル)<sup>2</sup>を含めて推定する。サンプルの切断問題に対応するため、ここではトビット分析モデルを用いる(後出、表7)。次に、学卒時のキャリア意識が調査時点までの転職確率にどのような影響を与えているのかについては、プロビット分析モデルを用いて分析を行う(後出、表8)。

##### (2) データについて

本稿では、日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年11月に実施した「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」(以下では、「RIWAC」と略称する場合もある)の個票データを用いている。この調査は同研究所が2011年度から2015年度までに文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」として実施した社会調査である。調査対象者は年齢が25～49歳、学歴が短大・高専以上のグループである。調査地域は首都圏(東京、神奈川、埼玉、千葉)である。調査方法としては、株式会社マクロミル登録モニターへのインターネットを利用した。調査項目では、現在までのライフステージにおける結婚や出産の状況、学卒時のキャリア意識、その後の就業状況、女性の就業に対する両親の意識などの幅広い質問項目が設けられている。有効回答票数は5,155人である。分析では、学卒時のキャリア意識、調査時点の就業状態、調査時点までの転職回数、調査時点の就業意欲などの変数に欠損値がある場合は、サンプルから除外した<sup>3</sup>。

従属変数には以下の3つの変数を使用する。

### ①現在のキャリア意識

質問項目「あなたは現時点で、どのような働き方を理想としていますか。もっとも近いものを一つ選んでください」に基づいて、調査時点のキャリア意識1（「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」）キャリア意識2（「仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい」）、キャリア意識3（「家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい」）、キャリア意識4（「出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい」）、キャリア意識5（「家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない」）、キャリア意識6（「結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない」）、キャリア意識7（「特になにも考えていなかった」）の7つに分けてカテゴリー変数を設定した。

### ②キャリア形成のタイプ分け

現在までの働き方について聞いた質問から以下の4タイプに分類している。

初職継続型—学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している

転職型—現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった

再就職型—現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった

離職型—現在仕事に就いてはいないが、かつては仕事に就いていた

### ③転職に関する2つの変数

調査時点までの転職については、2種類の被説明変数を設定した。

i 調査時点までの転職回数については、質問項目「あなたは現在まで転職・再就職の経験が何回ありますか」に基づいて、転職回数に関する連続変数を設定した。「ない」と回答した場合、「0回」とした。「1～10回」と回答した場合、回答した数値をそのまま利用した。「11回以上」と回答した場合、「11」とした。したがって、転職回数が11回以上である場合、過小設定になる可能性があると考えられる。ただし、転職回数が11回以上と回答した者の割合はわずか1%で低いため、こうした変数設定は分析結果に大きな影響を与えていないと考えられる。

ii 質問項目「あなたは現在まで転職・再就職の経験が何回ありますか」に基づいて、「ない」と回答した場合＝0、1回およびそれ以上と回答した場合＝1のように転職に関する二値変数を設定した。

説明変数として用いるのは、

### ①学卒時のキャリア意識

質問項目「あなたは学校卒業時に、どのような働き方を理想としていましたか。もっとも近いものを一つ選んでください」に基づいて、調査時点のキャリア意識1（「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」）キャリア意識2（「仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい」）、キャリア意識3（「家庭や私生活と両立しながら、長く働き続



けたい)」、キャリア意識4(「出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい)」、キャリア意識5(「家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない)」、キャリア意識6(「結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない)」、キャリア意識7(「特になにも考えていなかった)」の7つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。ここで使用するキャリア意識は、①仕事内容へのこだわりの強弱、②人生においてどれ位の期間働くことを想定しているのか、③仕事と私生活や子育てと仕事との優先順位のあり方という3つの要素を混ぜて質問している。ここでは、それらを総合的にとらえて、キャリア意識1がもっとも仕事にこだわりをもち、仕事優先型であり、キャリア意識の数字が高くなるにしたがって、仕事への優先度が低くなり、私生活や育児などの優先度が高くなると解釈をしている。

コントロール変数として用いるのは、以下の変数である。

### ①人的資本に関する変数

人的資本要因が職業キャリアに影響を与えると考えられることから以下を人的資本要因の代理指標として用いる。

i 学歴を「短大・高専」、「大学」、「大学院」の3つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

ii 専攻・分野の影響をコントロールするため、「人文系」、「社会科学系」、「理工系」、「医療・薬学系」、「福祉系」、「その他」の6つのダミー変数を設定した。

iii 資格を「資格なし」、「教育系資格」、「法律系資格」、「心理系資格」、「福祉系資格」、「食物系資格」、「医療系資格」、「その他の資格」の8つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

iv 自己啓発の影響をコントロールするため、自己啓発ダミー(自己啓発をした場合=1、しなかった場合=0)を設定した。

v さらに年齢の影響を考察するため、年齢を25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳の5つに分けてダミー変数を設定した。

### ②ライフイベントに関する変数

結婚・出産などのライフイベントが女性の職業キャリアに大きな影響を与えるため、以下のような変数を設定した。

i 配偶者ありダミー(配偶者を持つ場合=1、配偶者を持っていない場合=0)を設定した。

ii 子どもを持つ状況に関しては、「子どもなし」、「子ども1人」、「子ども2人」、「子ども3人以上」の4つのダミー変数を設定した。

### ③調査対象者女性の両親の働きぶりと女性の就業に対する意識に関する変数

子どもの頃の母親の働きぶり、両親の女性の就業に対する考え方が女性の就業意識と就

業行動に影響を与えると考えられる。それらの影響を考察するため、以下のような説明変数を設定した。

i 小さい頃の母の就業形態を「継続正規」（「出産・育児期もフルタイムで仕事をしていた」）、「非正規」（「出産・育児期はパート・アルバイトで仕事をしていた」）、「再就職・正規」（「結婚・出産・育児で仕事はいったんやめたが、子どもがある程度大きくなってからフルタイムで仕事に復帰した」）、「再就職・非正規」（「結婚・出産・育児で仕事はいったんやめたが、子どもがある程度大きくなってからパートタイムで仕事に復帰した」）、「専業主婦」（「ずっと専業主婦でほとんど仕事をしていない」）、「その他」の6つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

ii 両親の女性の就業に対する考え方に関しては、質問項目「あなたの母（父）は「女性が働くこと」についてどのような考えをもっていますか」に対する回答に基づいて、「継続就業」（「一生続けられる仕事を持つ方がよい」）、「両立型」（「家事・育児に差し障りのない程度に働く方がよい」）、「専業主婦型」（「家事・育児に専念した方がよい」）、「その他」（「仕事に関して話したことはない」）、「その他」の4つに分け、それぞれのダミー変数を設定した。

#### ④世帯の経済状況

ダグラス＝有沢法則によると、夫の所得は妻の就業に影響を与えることが指摘されている。そのため、世帯稼ぎ手の年収に関するカテゴリー変数を設定した。

各変数については表1に詳しい。

## 5. 主な分析結果

### （1）学卒時のキャリア意識は固定化しているのか

表2に学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリア意識に関する集計結果をまとめている。マトリクス表において対角線上に上げられている数値（灰色で示すもの）は学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリア意識が一致するものの割合である。その数値が高いほど、学卒時のキャリア意識が現在まで維持されていることを意味する。

キャリア意識の高いグループで、学卒時と調査時点のキャリア意識が一致する割合が66.24%と最も高い。その他のグループでは、学卒時点と調査時点が一致する割合は31.18%～51.67%となっている。

ただし、学卒時にはそれほどキャリア志向が高くないグループ（キャリア意識6「結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない」、キャリア意識7「特になにも考えていなかった」）でも、調査時点では高いキャリア志向（キャリア意識1）を持つ者の割合はそれぞれ21.76%（「キャリア意識6」グループ）、21.19%（「キャリア意識7」グループ）となっている。

たしかに学卒時に強いキャリア意識をもつとそれがその後のキャリア意識にも影響を与えるが、学卒時にそれほど強いキャリア意識をもっていないとしても、その後の仕事の経

表1 記述統計量 (各変数の構成比・平均値)

変数名	構成比・平均値	変数名	構成比・平均値
<b>【被説明変数】</b>		<b>【説明変数】 (続き)</b>	
調査時点のキャリア意識		年齢	
キャリア意識1	18.04%	25～29歳	12.40%
キャリア意識2	6.89%	30～34歳	20.25%
キャリア意識3	36.22%	35～39歳	24.27%
キャリア意識4	14.32%	40～44歳	24.70%
キャリア意識5	16.02%	45～49歳	18.38%
キャリア意識6	3.30%	資格	
キャリア意識7	5.21%	資格なし	17.48%
調査時点の職業キャリアタイプ		教育系資格	19.16%
初職継続型	14.76%	法律系資格	1.28%
転職型	29.56%	心理系資格	0.25%
再就職型	23.39%	福祉系資格	9.00%
離職型	32.29%	食物系資格	4.74%
調査時点までの転職回数	2	医療系資格	3.30%
0回	13.29%	その他の資格	71.00%
1回	24.88%	自己啓発あり	15.36%
2回	20.54%	子供の人数	
3回	17.70%	子ども1人	26.51%
4回	9.60%	子ども2人	28.35%
5回	6.58%	子ども3人以上	5.51%
6回	3.07%	子どもなし	39.63%
7回	1.22%	配偶者あり	87.04%
8回	0.55%	小さい頃の母の就業形態	
9回	0.32%	継続正規	15.51%
10回	0.39%	非正規	7.82%
11回以上	1.86%	再就職・正規	9.91%
調査時点までの転職者の割合	86.70%	再就職・非正規	29.97%
<b>【説明変数】</b>		専業主婦	31.93%
初職の就業形態		その他	4.86%
正規社員・職員	77.38%	母の女性就業に関する考え方	
契約・嘱託社員	5.30%	継続就業型	32.09%
パート	11.06%	両立型	43.27%
派遣社員	3.02%	専業主婦型	7.26%
その他	3.24%	その他	17.38%
学卒時のキャリア意識		父の女性就業に関する考え方	
キャリア意識1	26.67%	継続就業型	17.76%
キャリア意識2	4.89%	両立型	30.12%
キャリア意識3	20.40%	専業主婦型	13.64%
キャリア意識4	19.00%	その他	38.48%
キャリア意識5	18.01%	世帯稼ぎ手の年収	
キャリア意識6	2.02%	年収なし	1.37%
キャリア意識7	9.01%	200万未満	3.33%
学歴		200～300万未満	4.21%
短大高専	41.53%	300～400万未満	8.60%
大学	54.92%	400～500万未満	12.55%
大学院	3.55%	500～600万未満	13.58%
学校専門分野		600～800万未満	18.29%
人文系	44.42%	800～1000万未満	10.87%
社会科学系	18.04%	1000～1200万未満	5.58%
理工系	8.10%	1200万以上	3.80%
医療・薬学系	4.08%	分からない	17.82%
福祉系	6.76%		
その他	18.60%		

出所:RIWAC調査に基づき計算。

- 注:キャリア意識1:好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい
- キャリア意識2:仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい
- キャリア意識3:家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい
- キャリア意識4:出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい
- キャリア意識5:家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない
- キャリア意識6:結婚・出産をする、しないにかかわらず、できれば仕事には就きたくない
- キャリア意識7:特になにも考えていなかった

験次第では、意識が変わることがあることを示唆している。

表3は、コントロール変数を加え、他の要因を一定にしたあとにも同様の仮説が検証できるのかについてみたものである。レファレンスグループは、学卒時および現在のキャリア意識がもっとも高いキャリア意識1(好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けた)のグループである。

予想どおり学卒時のキャリア意識と現在のキャリア意識には他の要因をコントロールしても強い相関がある。しかし、同時に学卒時と現在とでキャリア意識が変化している様子もうかがえる。たとえば、学卒時にキャリア意識7の「特になにも考えていなかった」グループでは、キャリア意識3「家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい」に変化しているひと(統計的に有意に)存在する。また、キャリア意識4「出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい」と学卒時に考えていた人がキャリア意識3「家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい」に変化していることも確認できると同時にキャリア意識6「結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない」にも移行している。

つまり、学卒時の意識も重要であるというものの、状況次第でどちらにもころびうる層が存在することがこの推定の結果からわかる。このことは、入社時はそれほど継続意識をもたない女性であっても、就職後に機会が与えられれば、その意識が変化することを示している。同時に、この推計結果は、企業の思い込みによって、機会が与えられなければ、やる気のある女性がやる気をなくしていくこともありうることを示している。

表2 学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリア意識

調査時点	上段:人数(人)、下段:割合(%)							合計
	学卒時 キャリア意識1	キャリア意識2	キャリア意識3	キャリア意識4	キャリア意識5	キャリア意識6	キャリア意識7	
キャリア意識1	616 66.24	110 30.99	458 24.53	123 16.67	151 18.28	37 21.76	57 21.19	1,552 30.11
キャリア意識2	48 5.16	138 38.87	99 5.30	20 2.71	20 2.42	5 2.94	12 4.46	342 6.63
キャリア意識3	63 6.77	31 8.73	644 34.49	144 19.51	99 11.99	12 7.06	24 8.92	1,017 19.73
キャリア意識4	67 7.20	27 7.61	309 16.55	339 45.93	126 15.25	10 5.88	17 6.32	895 17.36
キャリア意識5	63 6.77	19 5.35	211 11.30	73 9.89	352 42.62	32 18.82	17 6.32	767 14.88
キャリア意識6	6 0.65	4 1.13	19 1.02	7 0.95	12 1.45	53 31.18	3 1.12	104 2.02
キャリア意識7	67 7.20	26 7.32	127 6.80	32 4.34	66 7.99	21 12.35	139 51.67	478 9.27
合計	930 100	355 100	1,867 100	738 100	826 100	170 100	269 100	5,155 100

出所:RIWAC調査に基づき計算。

注:キャリア意識1:好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい  
 キャリア意識2:仕事の内容にこだわらないが、一生働きたい  
 キャリア意識3:家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい  
 キャリア意識4:出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい  
 キャリア意識5:家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない  
 キャリア意識6:結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない  
 キャリア意識7:特になにも考えていなかった

表3 学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリア意識に関する推定結果

	キャリア意識2/意識1		キャリア意識3/意識1		キャリア意識4/意識1		キャリア意識5/意識1		キャリア意識6/意識1		キャリア意識7/意識1	
	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値
学卒時のキャリア意識 (基準: キャリア意識1)												
キャリア意識2	2.6123 ***	11.47	1.0575 ***	4.86	0.9222 ***	2.78	0.6341 **	1.98	0.1972	0.31	0.6775	1.52
キャリア意識3	0.8818 ***	3.31	2.2209 ***	13.37	2.1372 ***	10.06	1.5248 ***	7.24	1.0926 ***	2.71	1.3233 ***	4.32
キャリア意識4	0.6911 **	2.46	1.2848 ***	7.52	2.8462 ***	14.36	1.5191 ***	7.49	0.2737	0.57	0.8018 **	2.37
キャリア意識5	0.2699	0.82	1.1257 ***	6.32	1.5157 ***	6.43	2.6839 ***	14.00	2.0533 ***	6.45	0.4765	1.30
キャリア意識6	1.6795 **	2.02	1.8394 ***	2.88	2.4938 ***	3.49	2.4129 ***	3.59	5.3303 ***	8.18	2.2159 ***	2.64
キャリア意識7	0.4661 *	1.61	0.7984 ***	4.24	0.9141 ***	3.27	1.1188 ***	4.90	1.3586 ***	3.93	2.7247 ***	11.34
初職の就業形態 (基準: 正規)												
契約・嘱託社員	-0.4008	-1.22	0.0706	0.35	0.1228	0.48	0.0673	0.27	-0.2009	-0.44	-0.2971	-0.71
パート	-0.0476	-0.19	0.0630	0.38	-0.1459	-0.69	-0.1242	-0.62	-0.0659	-0.20	0.0817	0.29
派遣社員	0.1206	0.32	0.0502	0.18	0.3560	1.10	0.0775	0.24	0.4653	0.99	-0.0982	-0.20
その他	-0.0668	-0.20	-0.3824	-1.33	-0.6032	-1.52	-0.6338 *	-1.83	-0.6387	-0.96	0.1608	0.38
学歴 (基準: 短大高専)												
大学	-0.0372	-0.21	-0.0359	-0.30	0.0953	0.63	-0.0674	-0.48	-0.3324	-1.40	0.0034	0.02
大学院	-0.4302	-1.18	-0.4812 **	-2.02	-1.1440 ***	-3.09	-0.9311 ***	-2.77	-2.3331 **	-2.11	0.1446	0.35
専攻 (基準: 人文系)												
社会科学系	-0.4763 **	-2.21	-0.1216	-0.86	0.0118	0.07	0.0568	0.33	0.1362	0.46	0.2623	1.10
理工系	-0.0103	-0.04	0.0659	0.33	0.2732	1.10	0.7210 ***	3.19	-0.5486	-1.01	0.1733	0.49
医療・薬学系	-0.8197	-1.30	-0.0992	-0.26	-0.3354	-0.67	-1.2558 **	-2.29	-0.2948	-0.35	0.7473	1.28
福祉系	0.4168	1.03	0.3322	1.23	0.1433	0.42	0.1802	0.57	-0.5168	-0.88	0.1949	0.41
その他	-0.4163 *	-1.69	0.1324	0.88	0.1041	0.54	0.3122 *	1.78	0.2175	0.75	0.5008 **	2.09
年齢 (基準: 25~29歳)												
30~34歳	-0.3745	-1.25	-0.3795 *	-1.92	-0.5089 **	-2.37	-0.5008 **	-2.24	-0.2536	-0.65	0.3047	0.77
35~39歳	0.0599	0.21	-0.3577 *	-1.82	-1.0320 ***	-4.67	-0.6764 **	-3.04	-0.0627	-0.17	0.4239	1.11
40~44歳	0.1759	0.62	-0.5945 ***	-3.04	-1.9844 ***	-8.33	-1.2742 ***	-5.39	-0.7347 *	-1.85	0.3670	0.96
45~49歳	-0.1613	-0.53	-0.8085 ***	-3.95	-2.7976 ***	-9.81	-1.5776 ***	-6.53	-0.9745 **	-2.27	0.2054	0.52
資格 (基準: 資格なし)												
教育系資格	-0.4755 **	-2.21	0.0201	0.15	0.2172	1.27	0.1669	1.04	0.3411	1.18	-0.1950	-0.78
法律系資格	-0.8101	-1.28	-0.0405	-0.11	-1.2113 *	-1.75	-0.0827	-0.17	-0.6115	-0.51	-1.2312	-1.14
心理系資格	-12.3560	-0.01	1.7007 *	1.91	1.5426	1.35	1.6242	1.43	-11.4007	-0.01	-11.0893	-0.02
福祉系資格	-0.2531	-0.74	-0.0566	-0.26	0.2002	0.74	0.0281	0.11	0.2628	0.60	0.1853	0.51
食物系資格	0.8414 **	2.19	0.3675	1.26	0.3044	0.84	0.2357	0.68	1.0353 **	2.04	0.5161	1.20
医療系資格	0.2124	0.33	0.4153	1.01	0.6565	1.22	1.3248 **	2.46	1.1747	1.40	-0.3600	-0.52
その他の資格	0.1016	0.63	0.4131 ***	3.77	0.3862 **	2.72	0.2721 **	2.06	0.0598	0.27	-0.0769	-0.43
自己啓発あり	-0.0530	-0.30	-0.3880 ***	-3.11	-0.4289 **	-2.48	-0.6034 ***	-3.63	-0.7896 **	-2.48	-0.4884 **	-2.14
子どもの状況 (基準: 子どもなし)												
子ども1人	-0.1870	-0.70	0.4915 ***	3.16	0.2757	1.46	0.3053 *	1.71	0.0394	0.13	0.2766	1.02
子ども2人	-0.2440	-0.91	0.5044 ***	3.25	-0.1983	-0.97	-0.0277	-0.15	-0.8662 **	-2.30	0.2923	1.12
子ども3人以上	-0.2980	-0.63	0.3117	1.21	0.0096	0.03	-0.0614	-0.20	-0.6008	-0.98	-0.5481	-1.01
配偶者あり	-0.4470 **	-2.36	0.9164 ***	7.15	0.8837 ***	5.31	1.3013 ***	8.06	0.3484	1.37	0.0805	0.38
小さい頃の母の就業形態 (基準: 継続正規)												
非正規	-0.5707 *	-1.87	-0.4198 **	-2.03	-0.3542	-1.30	-0.7088 **	-2.67	-0.5186	-1.24	-0.7045 *	-1.94
再就職・正規	-0.0818	-0.30	-0.2635	-1.31	0.0237	0.09	-0.2803	-1.13	-0.0329	-0.09	-0.6118 *	-1.69
再就職・非正規	-0.1896	-0.83	-0.0598	-0.37	-0.0635	-0.31	-0.2412	-1.23	-0.7852 **	-2.34	-0.6468 **	-2.34
専業主婦	-0.5987 **	-2.62	-0.3497 **	-2.24	-0.1217	-0.60	-0.4405 **	-2.29	-1.1809 **	-3.63	-0.6523 **	-2.51
その他	-0.2558	-0.67	-0.3503	-1.34	-0.3333	-0.92	-0.1632	-0.54	-1.0017 *	-1.67	-0.1705	-0.44
母の女性就業に関する考え方 (基準: 継続就業)												
両立型	0.3184	1.52	0.6045 ***	4.38	1.0751 ***	6.30	1.1984 ***	7.15	1.1118 ***	3.43	0.6298 **	2.50
専業主婦型	-0.3624	-0.82	-0.1311	-0.56	-0.2565	-0.83	0.8298 **	3.26	1.1923 ***	2.68	-0.0444	-0.11
その他	-0.0434	-0.19	0.2638 *	1.68	0.0122	0.06	0.6725 **	3.50	1.3456 ***	4.23	0.8124 ***	3.26
父の女性就業に関する考え方 (基準: 継続就業)												
両立型	0.0014	0.01	0.3685 **	2.32	0.4360 **	2.07	0.4130 **	1.99	-0.3747	-0.91	0.2036	0.64
専業主婦型	-0.2643	-0.82	0.1958	1.00	0.7514 ***	2.96	0.5658 **	2.34	-0.1490	-0.32	0.9021 ***	2.65
その他	0.0357	0.18	0.3049 **	2.15	0.6128 ***	3.17	0.6987 ***	3.69	0.4803	1.44	0.4451 *	1.63
定数項	-0.7769 **	-2.06	-0.8224 ***	-3.14	-1.9339 ***	-5.79	-2.1015 ***	-6.46	-2.3808 ***	-4.30	-2.9012 ***	-5.78
サンプルサイズ	4246											
対数尤度	-5678.8477											
決定係数	0.2068											

出所: RIWAC調査に基づき計算。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジットモデルを用いた分析。レファレンスグループは調査時点の「キャリア意識1」。

3) キャリア意識1~7の定義は表2と同一。

## (2) 学卒時のキャリア意識と転職

キャリア意識が高い女性がやる気をなくすだけではなく、転職という可能性もある。すでにみたように、高学歴女性のなかには1年未満の転職を経験している女性も多い。また、仕事をその理由にあげた女性が多かった。さらに、離職理由には、転職型(1年未満の離職)と再就職型(1年以上の離職)や離職型(離職しいまは働いていない)のあいだ

で大きな違いがあった。

以下では、学卒時のキャリア意識と以上でみたキャリアパターンとの関連をみる。もし統計的差別による逆選択がおきているのであれば、キャリア意識の高い女性ほど転職をしていることになる。

表4は学卒時のキャリア意識とその後の働き方についてみたものである。これをみると、キャリア意識の高いグループ（キャリア意識1＋キャリア意識2）で転職型が多いことがわかる。たとえば、学卒時にもっともキャリア意識が高い「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」と考えるグループでは、初職を継続している割合は16%にすぎず、転職型の割合は36%になっている。同様に「仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい」と学卒時に考えていたもののうち初職を継続しているものは18%に対して転職型は40%といずれも転職の割合が高くなっている。

表4 学卒時のキャリア意識とその後のキャリアパターン

学卒時	上段:人数(人)、下段:割合(%)							合計
	キャリア意識1	キャリア意識2	キャリア意識3	キャリア意識4	キャリア意識5	キャリア意識6	キャリア意識7	
調査時点								
初職継続型	248 15.98	64 18.17	172 16.91	128 14.30	78 10.17	18 17.31	53 11.09	761 14.76
転職型	564 36.34	138 40.35	292 28.71	211 23.56	153 19.95	33 31.73	133 27.82	1,524 29.56
再就職型	353 22.74	81 33.68	245 24.09	194 21.68	181 23.60	27 25.96	125 26.15	1,206 23.39
離職型	373 24.03	56 16.37	301 29.60	353 39.44	338 44.07	22 21.15	160 33.47	1,603 31.10
就業経験なし	14 0.90	3 0.88	7 0.69	9 1.01	17 2.22	4 3.85	7 1.46	61 1.18
合計	1,552 100	342 100	1,017 100	895 100	767 100	104 100	478 100	5,155 100

出所:RIWAC調査に基づき計算。

注:初職継続型:学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している  
 転職型:現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった  
 再就職型:現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった  
 離職型:現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた  
 就業経験なし:学校卒業後一度も仕事に就いたことがない

表5 学卒時のキャリア意識別転職回数の分布

学卒時	上段:人数(人)、下段:割合(%)							合計
	キャリア意識1	キャリア意識2	キャリア意識3	キャリア意識4	キャリア意識5	キャリア意識6	キャリア意識7	
調査時点								
転職なし	108 8.37	15 5.45	114 13.60	115 15.17	153 22.77	9 10.98	62 14.83	576 13.29
1回転職	319 24.73	65 23.64	221 26.37	208 27.44	150 22.32	22 26.83	93 22.25	1,078 24.88
2回転職	249 19.30	59 21.45	203 24.22	168 22.16	118 17.56	13 15.85	80 19.14	890 20.54
3回転職	247 19.15	46 16.73	135 16.11	139 18.34	112 16.67	14 17.07	74 17.70	767 17.70
4回転職	157 12.17	37 13.45	67 8.00	58 7.65	57 8.48	6 7.32	34 8.13	416 9.60
5回以上転職	210 16.28	53 19.27	98 11.69	70 9.23	82 12.20	18 21.95	75 17.94	606 13.99
合計	1,290 100	275 100	838 100	758 100	672 100	82 100	418 100	4,333 100

出所:RIWAC調査に基づき計算。

注:キャリア意識1:好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい  
 キャリア意識2:仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい  
 キャリア意識3:家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい  
 キャリア意識4:出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい  
 キャリア意識5:家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない  
 キャリア意識6:結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない  
 キャリア意識7:特になにも考えていなかった

さらに、初職を継続しているひとの割合をキャリア意識別にみると、学卒時のキャリア意識の強いグループで低く、キャリア意識の弱いグループで高くなっている（表5）。たとえば、キャリア意識の強いキャリア意識1で8%、キャリア意識2で5%と低いのに対してキャリア意識5（家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない）では23%と高くなっている。

ここから推察すると、キャリア意識が強いほど転職傾向があるようにみられる。しかし、ここにはこの結果に影響をおよぼす他の変数はコントロールされていない。そこで、学歴、専攻、年齢、資格、自己啓発状況、子どもの状況、婚姻状況、小さい頃の母の就業形態、母の女性就業に関する考え方、父の女性就業に関する考え方の諸変数を入れて推計した結果が表6である。

レファレンスグループは初職継続型である。統計的に有意な係数をみると、キャリア意識3、4、5において初職継続型に対して転職型になる確率が有意に低くなっている。たとえば、キャリア意識3「家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい」では1%の水準で転職グループに入る確率が低くなっている。また、キャリア意識4「出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい」あるいはキャリア意識5「家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない」のグループでは5%の水準で、転職グループに入る確率が低くなっている。

他方、キャリア意識2「仕事の内容にこだわらないが、一生働きたい」といった仕事への意識が強いグループやキャリア意識3のように両立志向のグループでは離職して家庭に入る確率は低くなっている。

これらの推計結果をみると、いわゆるキャリア意識が弱い女性の方が継続して就業しており、キャリア意識の強い女性のほうが他の就業機会を求めて転職する確率が高いことがわかる。

すでにみたように、転職型の女性は他のグループの女性に比べて、仕事上の理由で転職する割合が高かった。ここから、キャリア意識の強い高学歴女性は、仕事に不満をもって転職しやすい傾向があることがわかる。

転職をしても、以前よりもよい仕事に移れば問題はない。転職先は中小企業が多く、非正規労働についているひともある。杉浦（2015）は、転職をした女性の7割はその転職に満足しているが、給与など職場の待遇でよくなったと回答している女性は3割と低い割合になっていることを指摘している。ここからみるかぎり、転職は企業にとって人材の喪失につながっているだけでなく、転職者個人にとっても経済的な損失をとまう場合が多いということがわかる。

つぎに、学卒時のキャリア意識と転職回数に関連についてコントロール変数を挿入して推計した結果が表7である。これをみると、学卒時にキャリア意識が強いグループ（キャリア意識1）に比べてキャリア意識の弱い3、4、5および学卒時に特に何も考えていなかったグループ（キャリア意識7）において転職回数が統計的に有意に低くなっている。

表6 学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリアパターンに関する分析結果

	転職型		再就職型		離職型	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
学卒時のキャリア意識 (基準：キャリア意識1)						
キャリア意識2	-0.1063	-0.59	-0.1449	-0.69	-0.4649 **	-1.99
キャリア意識3	-0.3537 ***	-2.64	-0.2423 *	-1.61	-0.3589 **	-2.39
キャリア意識4	-0.3534 **	-2.36	-0.2161	-1.31	-0.0237	-0.15
キャリア意識5	-0.3541 **	-2.05	-0.0897	-0.49	0.2390	1.34
キャリア意識6	-0.3955	-1.22	-0.0751	-0.21	-0.3102	-0.82
キャリア意識7	-0.2813	-1.46	0.0574	0.28	0.3035	1.44
学歴 (基準：短大高専)						
大学	-0.1552	-1.25	-0.5322 ***	-4.08	-0.5137 ***	-3.93
大学院	-0.6482 ***	-3.11	-0.9921 ***	-4.06	-0.7224 ***	-2.91
専攻 (基準：人文系)						
社会科学系	-0.1111	-0.85	-0.0458	-0.31	0.0291	0.20
理工系	-0.4596 ***	-2.82	-0.3306 *	-1.80	-0.3724 **	-2.03
医療・薬学系	-0.2548	-0.76	-0.1090	-0.29	-0.1130	-0.29
福祉系	-0.1893	-0.69	-0.2667	-0.94	-0.1970	-0.70
その他	-0.1104	-0.73	-0.0469	-0.29	0.1281	0.80
年齢 (基準：25～29歳)						
30～34歳	0.8903 ***	6.63	1.1991 ***	6.29	0.2717 *	1.73
35～39歳	1.1328 ***	7.78	1.7562 ***	9.08	0.6229 ***	3.77
40～44歳	0.9814 ***	6.55	2.1709 ***	11.34	0.2905 *	1.70
45～49歳	1.1380 ***	6.30	2.5110 ***	11.76	0.2818	1.41
資格 (基準：資格なし)						
教育系資格	-0.6139 ***	-4.99	-0.4218 ***	-3.17	-0.4290 ***	-3.22
法律系資格	0.7484 *	1.63	-0.2686	-0.49	-0.1522	-0.28
心理系資格	-0.3570	-0.67	-1.1298	-1.48	-1.5854 *	-1.81
福祉系資格	0.3923 *	1.62	0.6367 **	2.54	0.4791 **	1.92
食物系資格	0.7841 **	2.32	0.6292 *	1.76	0.6918 **	1.96
医療系資格	-0.5811 *	-1.69	-0.8792 **	-2.28	-1.4451 ***	-3.54
その他の資格	0.4492 ***	4.53	0.3675 ***	3.33	0.3121 ***	2.84
自己啓発あり	0.4306 ***	3.18	0.6831 ***	4.66	0.5148 ***	3.37
子どもの状況 (基準：子どもなし)						
子ども1人	-0.4393 ***	-2.65	0.6535 ***	3.92	1.2123 ***	7.80
子ども2人	-0.4466 **	-2.21	1.2830 ***	6.74	1.3993 ***	7.51
子ども3人以上	0.2685	0.61	1.3886 ***	3.29	1.8782 ***	4.53
配偶者あり	0.2572 **	2.24	0.4374 ***	3.35	2.2238 ***	15.33
小さい頃の母の就業形態 (基準：継続正規)						
非正規	-0.0354	-0.19	0.0812	0.38	0.0427	0.20
再就職・正規	-0.0343	-0.19	0.4305 **	2.12	0.3239	1.58
再就職・非正規	0.0331	0.23	0.4340 ***	2.71	0.4081 ***	2.58
専業主婦	-0.0849	-0.60	0.2533	1.58	0.2614 *	1.65
その他	0.2513	0.83	0.9255 ***	2.96	0.9818 ***	3.10
母の女性就業に関する考え方 (基準：継続就業)						
両立型	0.1819	1.43	0.2476 *	1.78	0.6626 ***	4.81
専業主婦型	0.4539 *	1.66	0.5137 *	1.74	1.4979 ***	5.41
その他	0.1950	1.33	0.1750	1.06	0.4902 ***	2.92
父の女性就業に関する考え方 (基準：継続就業)						
両立型	0.0335	0.23	0.2175	1.34	0.1269	0.77
専業主婦型	0.1465	0.75	0.1947	0.92	0.2305	1.09
その他	0.1504	1.16	0.2019	1.36	0.3665 **	2.41
定数項	-0.0396	-0.19	-1.9864 ***	-7.58	-2.2962 ***	-9.04
サンプルサイズ	4898					
対数尤度	-5441.7231					
決定係数	0.1911					

出所:RIWAC調査に基づき計算。

注：1) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジットモデルを用いた分析。レファレンスグループは「初職継続型」。

3) キャリア意識1～7の定義は表2と同じ。



表7 学卒時のキャリア意識と調査時点までの転職する回数に関する分析結果

	推定係数	z 値
学卒時のキャリア意識 (基準: キャリア意識1)		
キャリア意識2	0.2548 *	1.75
キャリア意識3	-0.2226 **	-2.20
キャリア意識4	-0.2216 **	-2.11
キャリア意識5	-0.3647 ***	-3.28
キャリア意識6	0.2862	1.13
キャリア意識7	-0.3735 ***	-2.88
初職の就業形態 (基準: 正規)		
契約・嘱託社員	0.6850 ***	4.82
パート	0.8934 ***	8.08
派遣社員	1.5548 ***	8.57
その他	-0.3070	-1.13
学歴 (基準: 短大高専)		
大学	-0.5164 ***	-6.60
大学院	-0.9721 ***	-5.29
専攻 (基準: 人文系)		
社会科学系	-0.1229	-1.27
理工系	-0.2731 **	-2.08
医療・薬学系	-0.5376 **	-2.02
福祉系	-0.3881 **	-2.27
その他	-0.2030 **	-2.03
年齢 (基準: 25~29歳)		
30~34歳	0.8853 ***	7.15
35~39歳	1.4612 ***	11.92
40~44歳	1.9483 ***	15.58
45~49歳	2.0566 ***	15.30
資格 (基準: 資格なし)		
教育系資格	-0.1213	-1.33
法律系資格	0.1062	0.36
心理系資格	-0.8561	-1.45
福祉系資格	0.2202	1.54
食物系資格	0.0108	0.06
医療系資格	0.8356 ***	2.95
その他の資格	0.1230 *	1.64
自己啓発あり	0.5261 ***	5.75
子どもの状況 (基準: 子どもなし)		
子ども1人	-0.8186 ***	-8.31
子ども2人	-1.3282 ***	-12.99
子ども3人以上	-1.4929 ***	-8.38
配偶者あり	-0.3688 ***	-4.14
小さい頃の母の就業形態 (基準: 継続正規)		
非正規	0.2347 *	1.62
再就職・正規	-0.0505	-0.37
再就職・非正規	-0.1321	-1.24
専業主婦	-0.2527 **	-2.35
その他	-0.2135	-1.22
母の女性就業に関する考え方 (基準: 継続就業)		
両立型	-0.2552 ***	-2.82
専業主婦型	-0.5681 ***	-3.54
その他	-0.2606 **	-2.38
父の女性就業に関する考え方 (基準: 継続就業)		
両立型	0.2013 *	1.82
専業主婦型	0.1831	1.35
その他	0.3554 ***	3.46
定数項	2.0119 ***	11.22
サンプルサイズ	4188	
センサリング数	562	
非センサリング数	3626	
対数尤度	-8437.8138	
決定係数	0.0538	

出所: RIWAC調査に基づき計算。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) トビットモデルを用いた分析。

3) キャリア意識1~7の定義は表2と同じ。

表8 学卒時のキャリア意識と調査時点までの転職する確率に関する分析結果

	推定係数	z 値
学卒時のキャリア意識 (基準：キャリア意識1)		
キャリア意識2	0.1246	0.80
キャリア意識3	-0.1188	-1.40
キャリア意識4	-0.0940	-1.09
キャリア意識5	-0.4181 ***	-4.92
キャリア意識6	-0.2209	-1.06
キャリア意識7	-0.3424 ***	-3.21
初職の就業形態 (基準：正規)		
契約・嘱託社員	0.3307 **	2.47
パート	0.5912 ***	5.32
派遣社員	0.4865 **	2.55
その他	-0.1535	-0.77
学歴 (基準：短大高専)		
大学	-0.1241 *	-1.94
大学院	-0.3648 **	-2.34
専攻 (基準：人文系)		
社会科学系	-0.1875 **	-2.41
理工系	-0.2924 ***	-2.88
医療・薬学系	-0.1640	-0.73
福祉系	-0.1028	-0.75
その他	-0.2316 ***	-2.93
年齢 (基準：25～29歳)		
30～34歳	0.4113 ***	4.32
35～39歳	0.5570 ***	5.84
40～44歳	0.7663 ***	7.64
45～49歳	0.8887 ***	8.18
資格 (基準：資格なし)		
教育系資格	-0.1029	-1.43
法律系資格	1.1732 **	2.17
心理系資格	0.0898	0.13
福祉系資格	0.0653	0.56
食物系資格	0.0462	0.34
医療系資格	0.6738 **	2.46
その他の資格	0.1262 **	2.07
自己啓発あり	0.2080 **	2.39
子どもの状況 (基準：子どもなし)		
子ども1人	-0.3797 ***	-4.89
子ども2人	-0.6888 ***	-8.73
子ども3人以上	-0.8996 ***	-7.39
配偶者あり	-0.8376 ***	-8.36
小さい頃の母の就業形態 (基準：継続正規)		
非正規	0.0193	0.15
再就職・正規	-0.0920	-0.80
再就職・非正規	-0.0944	-1.04
専業主婦	-0.1789 **	-1.97
その他	0.0129	0.09
母の女性就業に関する考え方 (基準：継続就業)		
両立型	-0.2377 ***	-3.12
専業主婦型	-0.5343 ***	-4.65
その他	-0.2586 ***	-2.73
父の女性就業に関する考え方 (基準：継続就業)		
両立型	0.0679	0.71
専業主婦型	0.0266	0.24
その他	-0.0345	-0.38
定数項	2.0261 ***	12.64
サンプルサイズ	4188	
対数尤度	-1347.3559	
決定係数	0.184	

出所：RIWAC調査に基づき計算。

- 注：1) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。  
 2) プロビットモデルを用いた分析。  
 3) キャリア意識1～7の定義は表2と同じ。

すでにのべたようにこれらのグループは、ゆるいキャリアを想定していたり、結婚や出産による就業の中断を想定していたり、あまりキャリアについて考えていない女性たちである。

また、学卒時のキャリア意識と転職確率の関連についてコントロール変数を挿入して推計した結果を表8で示している。これをみると、学卒時にキャリア意識が強いグループ（キャリア意識1）に比べてキャリア意識の弱い（キャリア意識5）および学卒時に特に何も考えていなかったグループ（キャリア意識7）において転職確率が統計的に有意に低くなっている。

これらの結果は、キャリア意識の低い女性は転職をせずに退職しやすいことを反映した結果なのかもしれない。しかし、見逃してはいけないのは、レフェレンスグループが仕事優先のキャリア意識の高いグループであるという点である。つまり、学卒時にキャリア意識が高いグループに比べて、高くないグループの方が、相対的に転職確率が低いということの意味している。裏を返せば、それはキャリア意識が強く意欲の高い女性のキャリア形成がうまくなされていないことを意味している。

## 6. まとめ

本稿では、高学歴の女性の意識に多様性がみられるにもかかわらず、企業が一律に女性労働者を扱い、平均的な離職確率をすべての女性に当てはめ、（初期キャリアにおいて）男性と同じような仕事の経験をさせないこと（統計的差別）が、逆にキャリア意識の高い女性の離職を促している（逆選択）という仮説を検証した。

実証分析の結果、学卒時の意識の多様化がみられるだけでなく、学卒時においてキャリア意識が強く、仕事へのコミットメントが高い女性ほど、転職しやすいということがわかった。

学卒時にキャリア意識の高い女性が転職している背後には、日本の企業が、女性はいずれ離職するという前提のもとに、男性には開かれている昇進や昇格の機会が女性には開かれていないことが大きい。日本の企業において統計的差別がおこなわれているという実証は、山口（2013,2014）や加藤・川口・大湾（2013）の研究においてすでになされている。

もしそうであるならば、今後若者の人口がさらに減少するなかで、その半分を形成する女性人材を浪費することによる機会コストは膨大なものになるであろう。企業における女性のキャリア形成の見直しが急務である。

また、女性の生涯にわたるキャリア形成を支援するためには、教育機関におけるキャリア意識を高めると同時に、就職後にも女性にやりがいのある仕事の機会が与えられ、継続的な就業が可能な環境が用意される必要があるだろう。本稿の分析結果は、キャリア教育の重要性とともに、企業における女性差別的な雇用慣行をなくす取り組みが必要であることを示している。

(注)

- <sup>1</sup> 二つの反論に関する詳細な説明に関しては、大沢（2015、16－20頁）を参照されたい。
- <sup>2</sup> ここに転職回数がゼロとなるグループには、①継続就業して、調査時点までに転職しなかったグループ、②学卒後に就職したが、その後仕事を辞めて再就職しなかったグループ、③学卒後に就職せず、ずっと専業主婦となるグループ、の3つのタイプがあることを留意しておく。これらのグループを識別したうえで、さらなる分析は今後の課題としたい。
- <sup>3</sup> 調査データに関する説明および単純集計の結果に関しては、日本女子大学現代女性キャリア研究所（2014）『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究－「女性キャリアに関する調査」結果報告書』を参照されたい。

#### 参考文献：

- Arrow, K. (1972) "Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market," in Pascal .A.(eds.) *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington : DC Heath.
- (1973) "The Theory of Discrimination," in Ashenfelter, O. A. and A. Rees (eds) *Discrimination in Labor Market*, Princeton, N.J. : Princeton University Press.
- Phelps, E. S . (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review*, 62 (4), pp. 659-661.
- 内閣府（2012）『男女共同参画社会に関する世論調査』.
- 大沢真知子（1993）『経済変化と女子労働—日米の比較研究』日本経済評論社.
- （2015）『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社.
- 加藤隆夫・川口大司・大湾秀雄（2013）「職場における男女間格差の動学的研究：日本大企業の計量分析的ケーススタディ」RIETI Discussion Paper Series 13-E-038.
- 釜野さをり（2013）「1990年代以降の結婚・家族・ジェンダーに関する女性の意識の変遷—何が違って何が変わらないのか—」『人口問題研究』第69巻第1号、pp.3～41.
- 佐藤一磨・馬欣欣（2008）「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄等（編）『日本の家計行動のダイナミズムⅣ—制度の変更と就業行動』第5章、慶應義塾大学出版会、pp.119-139.
- センター・フォー・ワークライフポリシー（2011）『日本における女性の休職・離職と職場復帰—企業が有能な女性の成功をサポートするためには』.
- 四方理人・馬欣欣（2006）「90年代における両立支援施策は有配偶女性の就業を促進したか」樋口美雄等（編）『日本の家計行動のダイナミズムⅡ—税制改革と家計の対応』第7章、慶應義塾大学出版会、pp.169-190.
- 杉浦浩美「就労意欲と断続するキャリア」岩田正美・大沢真知子・日本女子大学現代女性キャリア研究所編（2015）『なぜ女性は仕事を辞めるのか～5155人の軌跡から読み解く』青弓社.
- 中野円佳（2014）『「育休世代」のジレンマ』光文社新書.
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所（2013）『女性のキャリア支援と大学の役割につい

での総合的研究—「女性キャリアに関する調査」結果報告書」.

- 野田顕彦・山本勲 (2009) 「不本意就業を考慮した労働供給構造の推定—労働供給の質は向上するか」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司 (編) 『日本の家計行動のダイナミズムⅤ—労働市場の高質化と就業行動』慶應義塾大学出版会、pp.39-69.
- 武石恵美子 (2009) 「キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴」『国立女性教育会館研究ジャーナル』 vol.13、March、pp.3-15.
- 富田安信 (1998) 「女性の就業意識と就業選択—結構・出産・育児に直面して」日本労働研究機構 (編) 『JIL リサーチ』第35号.
- 馬欣欣 (2007) 「世帯の生活時間と生活格差」樋口美雄等 (編) 『日本の家計行動のダイナミズムⅢ—経済格差変動の実態・要因・影響』第7章、慶應義塾大学出版会、pp.193-222.
- (2015) 「母親の不本意就業とそのウェルビーイングに与える影響」(独立行政法人) 労働政策研究・研修機構 (編) 『女性の子育てと就業のウェルビーイング』、JILPT 調査シリーズ第4章.
- 労働政策研究・研究機構 (2011) 「出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に注目して—」労働政策研究報告書、No.136.
- 山本勲 (2011) 「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052.
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス—実証と政策提言』日本経済新聞出版社.
- (2013) 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因—女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について」RIETI Discussion Paper Series 13-J-069.
- (2014) 「ホワイトカラー正社員の男女の所得格差—格差を生む約80%の要因とメカニズムの解明」RIETI Discussion Paper Series 14-J-046.