

職業教育と女性の職業キャリア

-専門学校卒業者を中心に-

Vocational Education and Women's Occupational Career

- Focusing on professional training college -

-

眞鍋倫子 (中央大学)

Rinko Manabe (Chuo University)

日本の学校教育においては、職業にかかわる知識や技能を形成することは、これまで重視されてこなかったと指摘されて久しい(本田 2009)。

また、濱口(2009)は、企業の雇用管理システムを「ジョブ型」「メンバーシップ型」の2つの理念型に基づいて整理し、日本の大企業正社員の人事管理が「メンバーシップ型」を中心に据えていることを指摘する。このことは、主に大企業による大卒ホワイトカラー層において、職務が明確ではないまま採用し、配置転換等を通じて育成するため、訓練可能性が高い新規学卒者の採用が合理的となるとされる。

また、この日本型の雇用システムは、教育のあり方と密接に関わることになる。メンバーシップ型の人事管理が優勢な日本においては、教育から職業への移行が卒業前に一括で行われるとともに、そこでの選抜基準が特定の職業的な知識やスキルよりも訓練可能性に重点が置かれる。学歴は訓練可能性の指標として機能し、具体的な職業との結びつきがあいまいなものとなる。

他方で、日本的雇用システムは、性別役割分業意識に基づく男性稼得モデルを規範的価値とする家族システムとも強く結びついてきた(筒井 2014 など)。夫が正社員として家族を養う賃金を獲得し、妻は結婚または出産を機に就業を中断し、家事と子育てを担う。また、子どもが成長してから後は、パートタイマーとして再就業し、家計を支える。女性の多くが出産を機に仕事をやめるという状況は、ここ数年で大きく変化したともいわれるが、それでもなお、出産時には5割程度が就業しない選択をしている。すなわち、多くの女性が継続的に雇用されるメンバーシップ型の雇用システムの外側に位置付けられやすいのである。

佐藤(2022)が指摘するように、日本の雇用システムの中心がメンバーシップ型であるからといって、ジョブ型の雇用が存在しないわけではない。専門職や工業系の現業職では、ある程度職務能力が重視された採用が行われている。

また、濱口自身、日本的雇用システムの「外部」の存在を指摘している(濱口 2011 など)が、日本型雇用システムの内部を大企業の正社員層であるとすれば、日本の就業者のうち、実際にこの内部にいると考えられるのは、どのくらいだろうか。『就業構造基本調査』から、従業員500人以上の企業および官公庁の正規職員が15歳から64歳までの調査対象者に占める割合を算出すると、およそ25%程度であった。さらに、この割合を男女で比較すると、男性では30%、女性では15%程度となっており、女性の方が、より日本型雇用システムの外部にいる可能性が高い。

日本的な雇用の中心から外れた場所に位置付けられ、さらに「結婚・出産を機に職業

を中断すること」が、社会的に共有される女性の一般的なライフコースのイメージである日本の状況の下では、女性がどのような人的資本をどのようにして獲得するかについての個人の選択は、男性のものとは異なるものとならざるを得ない。

スキル形成の制度に関する研究は、この点について示唆に富む。人的資本を企業において形成する企業特殊モデルと個人が企業の外部で形成する産業特殊モデルがあり、日本は前者が優勢であるとされる。佐野（2019）は、女性のスキル形成は、日本においても産業特殊的なモデルが優勢であり、特に対人サービスや事務系の資格といった、持ち運び可能なスキルが学校教育を通じて獲得されていることを指摘している。

「教育を通じた技能の獲得」の場合は、具体的にはどこもあるのか。佐野（2019）では、一般教育に分類される高校や大学にも職業教育が行われていることを指摘している。本発表では、実際に職業にかかわる知識やスキルを教授する教育機関であるにもかかわらず、学校教育法的一条校ではなかったことから、傍系と位置付けられてきた教育機関である専修学校専門課程（以下専門学校）を卒業した女性たちが、家族を持つことと職業キャリアをどのように組み合わせてきたのか、組み合わせようとしているのかについての検討を行う。

専門学校については、濱中（2009）や眞鍋（2011）、多喜（2016）などにおいて、男性の場合には高卒とほとんど差がみられない就業率や正規職員率、賃金といった就業の状況や雇用条件が、女性場合には高卒よりも高く、大卒に近いことが指摘されてきた。学校教育を通じたスキル形成であるにもかかわらず、女性においてのみ効果がみられる点については、男性の賃金が企業規模の規定力が大きいのに対して、女性の賃金は職業の規定力が大きいといったことが指摘されている（多喜 2023）。しかし、これらの研究では、結婚や出産といった家族にかかわる変数は用いられておらず、これらのライフイベントやライフコースと職業キャリアの関連については検討が行われてきていない。

また、高校生の進路選択のメカニズムに関する研究では、特に女性においては、専門学校への進学が、大学進学への受け皿としてではなく、専門的な知識や技術の獲得をめざすといった積極的な志向をもって選択されている可能性が示唆されている（西田 2009、眞鍋 2023）。これらを総合すると、専門学校における職業教育は、日本的における「標準的」ライフコースと職業キャリアを両立するものとして、積極的に選択され、その後もそこでのスキルが活用されながら、職業キャリアとライフイベントとの組み合わせが選択されていると考えることが出来る。

そこで、本稿では、2017（平成 29）年度の『就業構造基本調査』の個票を用いて、20歳から 64 歳までの専門学校卒の女性の、ライフステージごとの就業状況雇用形態や職業、所得を、他の学歴層と比較分析を行う。専門学校卒の女性の既婚女性が、大卒・大学院卒ほどの高さは無いものの、就業率、正規社員比率が高く、また就業の理由としても専門性を生かすといった点を挙げる傾向があることなどを指摘する。

さらに、発表者が 2020 年から複数の専門学校の生徒を対象に実施した調査の結果から、専門学校に通う女子学生が、結婚や出産と職業キャリアの関係について、結婚や出産後の働き方をどのように考えているのか、学年が上がることでそれらの意識に変化があるのかといった点を確認する。

資料及び参考文献リストは当日配布する