

# 短期大学教育と現代女性のキャリア

—卒業生追跡調査の結果から—

金子 元久 編



広島大学 大学教育研究センター

保存用



# 短期大学教育と現代女性のキャリア

—卒業生追跡調査の結果から—



## 前 書 き

この研究の基礎となったのは、1991年春に行った、短期大学卒業生に対する追跡アンケート調査である。その実施にあたっては、全国で三つの短期大学を対象に選んだ。特に名前をあげないが、それら三校で調査に様々な形で協力して戴いた方々に、お礼申しあげたい。また調査に回答していただいた、卒業生の方々に、心から感謝する次第である。

本書に収録した分析は、亀田温子（十文字学園女子短期大学）、濱名 篤（関西女学院短期大学）、小方直幸（広島大学大学院）と編者の、あわせて4人の研究者の共同研究の成果である。不備な点も少なくないが、短期大学に関する実証研究が数少ない現状に鑑み、あえて公表することにした。各方面の方々のご批判をいただければ幸いである。

なお本書の編集にあたっては、執筆者の一人である、小方直幸君の協力を得た。ここに記して労をねぎらいたい。

1992年3月

金子 元久



# 目次

前書き	金子 元久	
序章 短期大学教育と現代女性のキャリア	金子 元久	1
第1節 研究の背景		
第2節 短期大学卒業者の就業 - 趨勢		
第3節 研究の課題と方法		
第1章 卒業生と就業構造	小方 直幸	13
第1節 就職先の構成		
第2節 労働条件と職場での地位・責任		
第3節 職場における学歴間、男女間格差		
第4節 まとめ		
第2章 就業意識とキャリア	亀田 温子	51
第1節 職業選択とその動機		
第2節 職場についての意識・評価		
第3節 キャリア・プロセス		
第3章 職務内容と短大教育	濱名 篤	67
第1節 職務と技能		
第2節 短大教育と職務内容		
第3節 継続教育への意欲		
結論	金子 元久	95
附表		103
A 質問票		
B 回答回収状況		
C 単純集計表		



## 表 目 次

表	ページ
0- 1. 短期大学卒業者とその学科構成 .....	5
1- 1. 職種別・産業別就職者の割合（全国値）－1989年度 .....	17
1- 2. 職種別・産業別就職者の割合（全国値）－1985年度 .....	20
1- 3. 平均賃金とボーナス .....	21
1- 4. 賃金のダミー回帰分析 .....	23
1- 5. ボーナス額のダミー回帰分析 .....	24
1- 6. 給与の格差 .....	26
1- 7. 勤務時間のダミー回帰分析 .....	27
1- 8. 残業時間のダミー回帰分析 .....	29
1- 9. 労働時間の格差 .....	30
1-10. 職場での地位・昇進条件 .....	31
1-11. 育児休業・再雇用制度の有無（%） .....	33
1-12. 「比較対象がある」と答えた者の割合（%） .....	34
1-13. 給料の格差指数 .....	37
1-14. 勤務時間の格差指数 .....	39
1-15. 仕事の内容・責任の格差指数 .....	42
1-16. 研修・教育の格差指数 .....	44
1-17. 昇進・将来性の格差指数 .....	47
2- 1. キャリア・パターン（%） .....	52
2- 2. 出身学科と職種の関連 .....	53
2- 3. 職場の評価（感じるものが「よくある」の割合） .....	57
2- 4. 期待とのズレ（%） .....	59
2- 5. 婚姻率と出産率（累積） .....	60
2- 6. 初職と現職の就業状況（%） .....	61
2- 7. 転職回数とその理由（%） .....	61
2- 8. 職種移動率（%） .....	63
2- 9. 短大卒女子の昇進例（%） .....	64
2-10. 待遇の比較（%） .....	65
3- 1. 仕事に関する知識－職種別 .....	69
3- 2. 職業上の知識・技能の必要度・実力－職種別 .....	72
3- 3. 職業上の知識・技能についての実力－出身分野別 .....	73
3- 4. 職業上の知識・技能についての学習意欲－職種別 .....	76
3- 5. 短大教育への評価 .....	79
3- 6. 進路選択をし直す場合の進学先－短大教育への肯定度別 .....	85

3- 7. 進路選択をし直す場合の進学先－職種別	86
3- 8. 短大教育改善の方向性－出身分野、職種別	88

## 目次

図	ページ
0- A. 短期大学卒業者の就職・進学率	7
0- B. 学歴別の相対賃金格差指数の推移（高卒=100）－20-24才女子	9
1- A. 女子短大卒就職者の職種別分布（％）－調査サンプルと全国－	15
1- B. 女子短大卒就職者の産業別分布（％）－調査サンプルと全国－	15
1- C. 女子短大卒就職者の職業・職場	16
1- D. 卒業年次別に見た就業構造の変化	19
1- E. 給料の格差	36
1- F. 勤務時間の格差	38
1- G. 仕事の内容・責任の格差	41
1- H. 研修・教育の格差	43
1- I. 昇進・将来性の格差	46
2- A. 卒業年次別に見た初職の職種	53
2- B. 職業選択重視条件	54
2- C. 初職の継続	55
3- A. 仕事上の能力に関する自己評価	68
3- B. 職業上の知識・技能の必要度	71
3- C. 職業上の知識・技能に対する学習意欲	75
3- D. 短大教育への肯定度	78
3- E. 高校から進学をやり直す場合の進学先	84
3- F. 進路選択をし直す場合の進学先－再教育希望別	84



# 序章

## 短期大学教育と現代女性のキャリア

金子 元久

この章では、この研究の背景と目的を簡単にのべ（第1節）、短期大学卒業者の就職状況を概観するとともに分析的な課題を整理し（第2節）、この報告書の分析の基礎となった短期大学卒業者の追跡調査についてその概要を述べる（第3節）。

### 1. 研究の背景

この研究の背景となったのは、大きく二つの問題への関心であった。即ち、第一に、高等教育機関としての短期大学の社会的機能とその将来の問題、第二に、女子の高等教育修了者の労働力参加の特性の問題、である。そのそれぞれについて、まず簡単に述べておきたい。

#### 短期大学の社会的機能

短期大学がわが国の高等教育、特に女子の高等教育に大きな役割を果たしてきたことはいうまでもない。

1960年に高等教育機関に入学した女子は約5万4千人であったが、そのうち55パーセントが短期大学への入学者であった。しかもその後はさらに短期大学の入学者が拡大したため、短期大学の役割はむしろ拡大し、1975年には女子の高等教育機関入学者25万2千人のうち、63パーセントを短期大学の入学者が占めることになった。その後女子の高等教育進学者数はさらに増加して、現在までに53万9千人に達した。しかし、これには4年制大学への進学者の増大と、新しく発足した専修学校専門課程への入学者の拡大による部分も大きく、短期大学入

学者は絶対数では増加したものの、女子の高等教育進学者全体に占めるシェアは41パーセントと半分を割ることとなった。だがそれでも、4年制大学の27パーセント、専修学校専門課程の32パーセントと比べても、短期大学が女子にとってなお最大の高等教育機会であることに変わりはない。なお1990年の進学者数を女子の18才年齢人口で除して進学率を推計すると、4年制大学の14パーセント、専修学校専門課程の17パーセントに対して、短期大学に進学する女子は22%であり、同世代の2割以上の女子が短大に進学していることになる。

しかし1990年代にはいって、短期大学の高等教育に占める位置は大きな転換点にさしかかっているといわれる。まず第一に、1994年以降には、18才人口が急激に減少することが見込まれている。このため短期大学進学可能者のプール自体が縮小する。第二に、女子の高等教育進学者の間で一方で4年制大学への進学希望者が年々上昇しているのと同時に、他方では専修学校が入学者を確実に拡大させてきた。このため、短期大学にとっては、他の高等教育機会との競合が厳しい状況になっている。全般に女子の高等教育進学率は増加する傾向にあるのは事実であり、女子の高等教育進学者全体は減少しないという観測も有り得るのだが、このような条件の下では一定の資質を備えた入学者を確保できない短期大学が多く発生する可能性があるといわれる。実際、地方の小規模の短期大学を中心として、このような状態に至るケースが既に発生している〔喜多村編 1988〕。

このような状況にどのように対処するかは、短期大学関係者にとってその死活に関わる重大な関心事であることはいうまでもない。しかし大きく日本の高等教育全体を考えてみても、短期高等教育が果たすべき役割はこれまで大きかっただけでなく、将来にもきわめて重要な役割を果たす可能性をもっている。短期高等教育がどのような変貌をとげるかが、高等教育の構造変化の一つのキーとなるといって過言ではない〔阿部・金子編 1990、P.172〕。この意味で現在の短期高等教育についての分析は、高等教育研究の一つの重要な課題となっている。また、短期大学が現在直面する問題は、短期大学の経営や組織形態の在り方、あるいは地域社会との関わりなど、きわめて多様な側面を含むのであって、研究も多様なアプローチが必要となる。ただ、短期大学に関わる諸問題の中でも最も基本的な問題はなんと言っても、短期大学がその学生にどのような教育を与え、卒業生が社会にどのように受け入れられているか、という点にほかならないであろう。具体的には、短期大学の卒業生が、どのような職業につき、どのような職業経歴をたどっているか、を具体的に分析することが必要となる。しかしこの点に関しては、これまで本格的な実証研究があまりおこなわれてきていない。この意味で、短期大学卒業生の就業状況を実証的に分析する基礎研究が必要とされているといえよう。

## 学卒女子の就業構造の変化

上の問題と並行して、過去十数年間の間に顕著な変化がみられるのが、女子の労働力参加の水準と、その構造である。

周知のように、わが国の女子の労働力参加率は、最近大きく上昇する傾向をたどっている。もともとわが国では、家族従事者および自営業に女子の就業が多いために、それらを含めた女子の労働力参加率はかなり高い水準にあった。しかし1970年代以降は、被雇用者が着実に増加し、1980年代に入って労働力参加率の水準自体が上昇しているのである。また高等教育修了の女子は、卒業後の就職機会が限られていたが、後述のように、1980年代に入って大きく好転した。特に短期大学卒の女子の、卒業直後の就業率は9割を大きくこえた水準で安定している。

しかしこのような労働力参加率の上昇自体は、一般的な労働力不足を反映した量的な変化に過ぎず、必ずしも女子の労働の内容が質的に好転したことを示すものではない、という見方もある。実際、増大した女子労働力のかなりの部分は中高年層のパートタイム就業であり、その労働条件などにおいて良好な就業形態のものばかりではない。また、若年期において労働力参加率が100パーセントに近く、それが30才前後になって落ち込み、中高年期に再び高くなる、という労働力参加率のいわゆる「M字型」のパターンには変わりなく、そのようなパターンが既に消失した先進工業国と比べて日本の大きな特徴となっている〔苑 1992〕。さらに高学歴者のみをとってみれば、若年層でこそ労働力参加率は高水準に達したものの、中高年齢層では労働力参加率は必ずしも高くなく、むしろ低学歴層よりも低水準にある。このようにみれば、女子の労働力は、その教育にもとづいて熟練を蓄積し、次第に高次の労働内容に移行していく、という点でまだきわめて大きな制約を負っているとみるべきであろう。

このような観点からみれば、特に高学歴女子が職場でどのような条件で職務内容の労働をおこない、どのようなキャリアをたどっているかを具体的に分析することがきわめて重要な課題となってくる。もちろん、この点では4年制大学の卒業者の動向も注目されるところであり、その研究もこれから行われるべきことはいうまでもない。しかし現在までのところ女子の高等教育卒業者の中では、4年制大学卒業者はまだ少数であり、多数を占めるのはやはり短期大学卒業者である。その点からも、まず短期大学卒業者に関して実証的な研究をおこなう必要があることはいうまでもない。

以上の二つの関心が収斂する、分析的な焦点となるのが、短期大学を卒業した女子の就業状態である。しかもそれぞれの問題の背景を考慮するならば、一方で短期大学卒業生を一括して捉えるのではなく、特に短期大学の教育内容にまでさかのぼって、その就業構造との関

連を分析することが必要になる。他方で就業状態についても、単に卒業時の「就職率」といった表面的なとらえかたをするのではなく、就業先を構造的に捉えるとともに、就業後に短大卒業女子がどのような職業上の経緯をたどるのか、即ちそのキャリアをも視野に入れて分析しなければならない。このような意味で、短期大学の教育と、職場でのキャリアとの関連を、実証的に分析することが必要となっている。

## 2. 短期大学卒業者の就業 — 趨勢

短期大学卒業者の就業状況について、巨視的な構造と趨勢とを、既存の統計資料を用いて簡単に概観しておきたい。

### 短期大学卒業者とその就業

年間の短期大学卒業者は、1960年に3万人程度であったのが、1970年には11万人、1980年には17万人に達した。いわゆる第2次ベビーブーム世代が高等教育年齢に達しはじめた1990年には、21万人となっている。

卒業者の学科別の構成とその推移をまとめたのが表0-1である。この表では、学校基本調査における卒業学科の分類をもとに、さらにこれを3分類にまとめた大分類をもちいた。即ち第1は、「専門職養成」関連学科で、教育、保健、そして食物学科からなる。第2は、「教養」関連学科で、家政（食物を除く）、人文、教養からなる。第3は、「そのほか」であって、社会科学、芸術、工業、農業、そのほかをふくむ。1990年には、卒業生のうち約半数を「教養」関連学科の卒業生、3割弱を「専門職養成」、そしてのこり2割強を「その他」の学科がしめていた。

歴史的に構成の変化をみると、まず「教養」関連学科の出身者は1960年以降、一貫して、短期大学卒業生の約半数をしめてきた。1960年についてのシェアは6割に近いが、これは同年の学校基本調査報告書では、食物学科の卒業生を家政学科から分離することができないため、食物学科を除けば、5割に近い水準にあったものと考えられる。しかしその中での構成には大きな変化があり、1970年には全短期大学卒業者の3割をしめていた家政（食物を除く）の卒業生は1990年には23%程度まで減少した。これに代わって、人文の卒業生は一貫して大きく増大し、1960年には6千人であったのが、1970年には2万2千人、1980年には3万8千人、1990年には4万8千人となった。特に1980年代には、短大卒業生全体の増加率を大

表0-1. 短期大学卒業生とその学科別構成

	1960年	1970	1980	1990
卒業生計 (人)	30,401	114,803	169,930	208,358
学科別構成 (%)				
専門職養成				
教育	8.2	16.8	24.6	17.9
保健	0.5	1.9	3.2	4.1
食物	-	7.1	4.3	3.5
小計	8.7	25.8	32.1	25.5
教養				
家政(食物を除く)	40.6 (a)	30.9	24.3	23.1
人文	19.2	19.5	22.2	26.1
教養	-	1.9	2.0	2.7
小計	59.8	52.3	48.4	51.9
そのほか				
社会科学	17.8	10.0	8.7	11.5
芸術	3.2	4.9	5.5	4.6
工業	8.7	5.7	4.2	4.4
農業	1.9	1.3	1.2	0.9
そのほか	-	-	-	1.2
小計	31.5	21.9	19.5	22.5
学科計	100.0	100.0	100.0	100.0

注:

(a) 食物を含む。

出所: 学校基本調査。

きく上回って増加したため、その卒業生に占める割合も、1980年の22<sup>パ</sup>-セントから、1990年の26<sup>パ</sup>-セントに増加した。

他方で「専門職養成」関連学科は、1960年に1割弱であったのが、1980年までの20年間に3割近くをしめるまでに拡大した。短期大学の拡張期には、これらの学科の拡大が大きな要因となっていた事をしめしている。特に教育関連の学科の卒業生数は、1960年の2千人から、1970年の1万9千人、1980年には4万2千人へと増加している。その間の短期大学卒業生全体の増加幅が約14万人であったから、その約3分の1が教育関連学科卒業生によるものであったことになる。しかし1980年代には教育の卒業生は絶対数で漸減し、「専門職養成」全体では殆ど停滞した。その結果、短期大学卒業生にしめる比率は、2割強にまで減少している。

「そのほか」に分類される学科の構成比は、1960年の32<sup>パ</sup>-セントから、1980年の20<sup>パ</sup>-セントに大きく減少した。これは社会科学および工業関連学科の大部分をしめていた男子の短期大学卒業生の増加数がかぎられていたためである。しかしその後、1980年からはこれらの学科の卒業生数は再び大きく増加するに至った。特にこの10年間に、社会科学関連学科の卒業生は



1万5千人から2万4千人へと増加したが、これはこの間の短期大学卒業者の増加数の3分の1近くに相当する。これは、女子で経済・簿記などの学科の学生数が増えている事、また社会科学あるいは小分類の「そのほか」に含まれる、経営情報、情報計数、秘書養成などの新しい型の学科が、拡大していることを反映している。

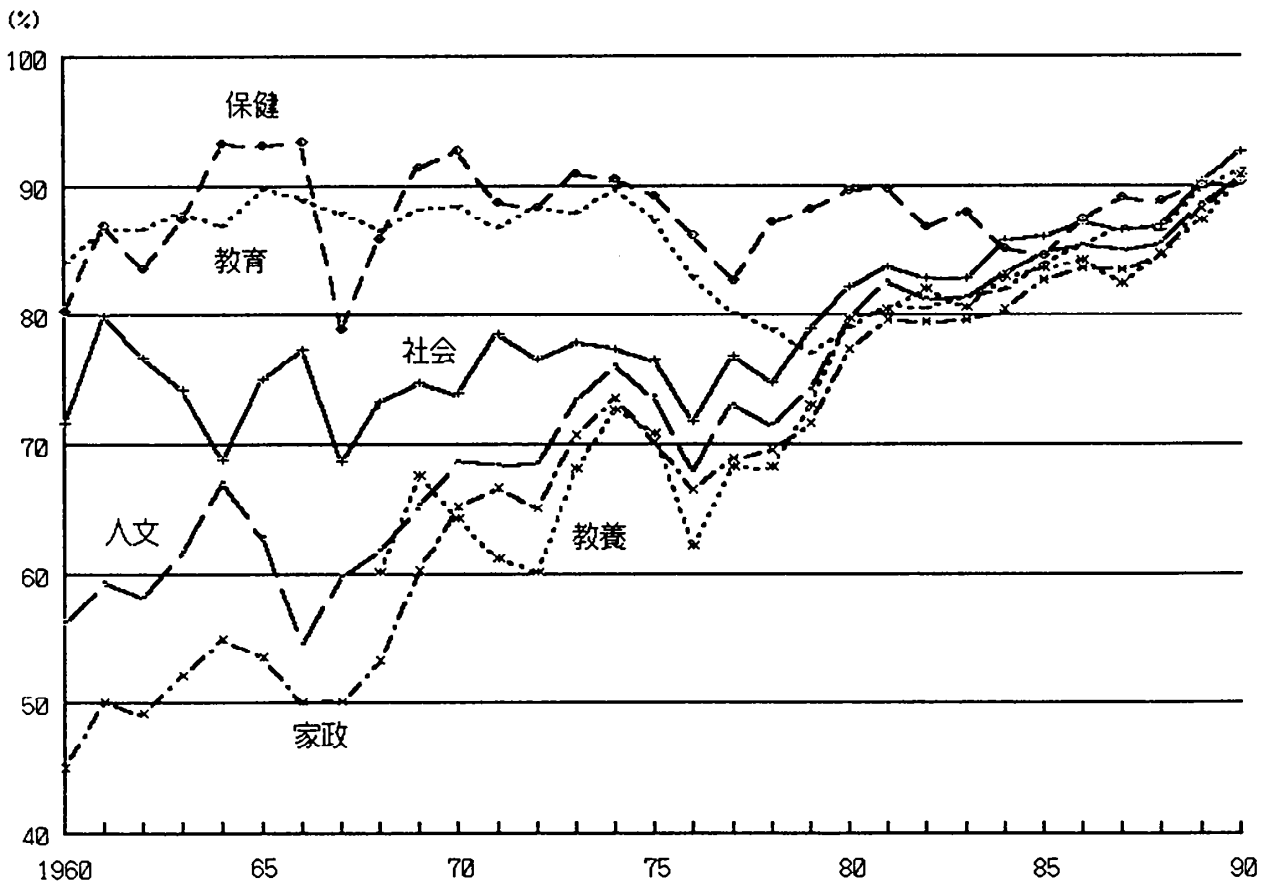
### 卒業者の就業状態

では短期大学の卒業生は、卒業後にはどのような進路をとっているのだろうか。文部省は毎年5月に各大学に、その年の3月の卒業生について、その進路を「就職」、「進学」、「就職進学」、「一時的な仕事についたもの」、「無業者」、「その他」に分類して報告することを求めており、その集計結果を前述の学校基本調査報告書にまとめている。これは、あくまでも学校側の報告によるものであり、必ずしも卒業生全体を補足したものではないことに留意しなければならないが、その長期的な動向は、ほぼ実態の変化を伝えるものとみることができよう。そこで1960年以降の学校基本調査をもとに、短期大学卒業の女子のうち、卒業後に就職あるいは進学したものの比率を、「就職・進学率」として各学科ごとに算出し、その趨勢を図0-Aに示した。ここから次の点を指摘できる。

まず第一に1960年代では、短期大学卒業生の就業状況は、出身学科別に明確な差がみられた。即ち「専門職養成」関連学科の卒業生では、就職・進学率は9割前後ときわめて高かった。その中核となったのが教育学科の卒業生であり、幼稚園教諭、保母、小学校教諭の需要が大きく、これらの職種への準備教育としての短期大学教育が順調に機能していたことが明らかである。そしてこれが、前述のこの期間での教育学科の学生数の飛躍的な拡大をもたらしたのであろう。これらの学科では短期大学教育と職業とがきわめて強い関係で結ばれ、それが学生数の増大に結びついていたのである。これに対して「教養」関連学科での就職・進学率は5-6割の範囲内であって、相対的にはきわめて低い。特にその時点で最も数の多かった家政学科の出身者では、就職あるいは進学したものの比率は5割前後にしか過ぎなかった。これらの学科では求人も相対的には多くなく、卒業生のかなりの部分は家庭にとどまったのであろう。この限りでは、結婚の準備の一過程としての、短期大学教育の機能を明確にあらわしているといえよう。その他の学科のうち大部分をしめる社会科学の卒業生は、「専門職養成」と「教養」との中間に位置している。

しかしこのような構造には1960年代終わりから変化が見え始める。最も目立つ変化は、「教養」関連学科の卒業生の就職・進学率が長期的な上昇傾向をたどりはじめたことである。この傾向は1970年代なかばまで続き、就職進学率は7割を越えることになった。その後、1974年のオイルショックを契機とする産業構造の再編によって、「教養」卒業生の就業状況は

図0-A. 短期大学卒業者の就職・進学率



一時的に大きく後退した。しかしそれ以降は順調に回復し、1980年代にはそれまでの上昇軌道に再びのったかに見える。その結果、1990年までには、就職進学率はほぼ9割の水準に達したのである。このような変化の大きな要因となったのが、事務職への就業者の増加であった。人文学科の卒業生で事務職に就職したものの数は1975年においては2万人程度であったのが、1980年には2万5千人、さらに1990年には4万人に達した。家政学科卒業で事務職に就職したのも、1975年の2万人から1990年には3万4千人となった。この時期において、人文学科の学生数が急速に増加したのは、それが職業準備の性格をも合わせもち始めたことを反映していると解釈することもできよう。

他方で、「専門職養成」のうち教育学科の卒業生の就職・進学率は、1970年代の後半に大きく下降した。これは、教育学科の卒業生自体が大きく拡大したものの、教員に採用されるものの数が絶対数で減少し始めたためである。教育卒の女子で卒業後に教員となった者は、1975年には1万7千人であったのが、1980年には1万4千人弱となった。この傾向はさらに続き、1990年にはさらに1万人の水準まで下降している。しかし1970年代後半からは、教育学科の卒業生にも事務職への就業者が増加し、1975年の2千人から、1980年には6千人、19

90年には1万1千人に達した。この結果、一旦低下の傾向をみせた教育学科卒業者の就職・進学率は、1980年代終わりまでには9割程度に回復している。

このような経緯を経て1990年までに、就職・進学率は、出身学科にかかわらず、9割前後の水準に収斂している（就職者88パーセント、進学者3パーセント）。いいかえれば、学科別の就職率の格差は解消したのである。同時に、特に「専門職養成」関連学科と、特定の職業との対応関係も薄弱となった。

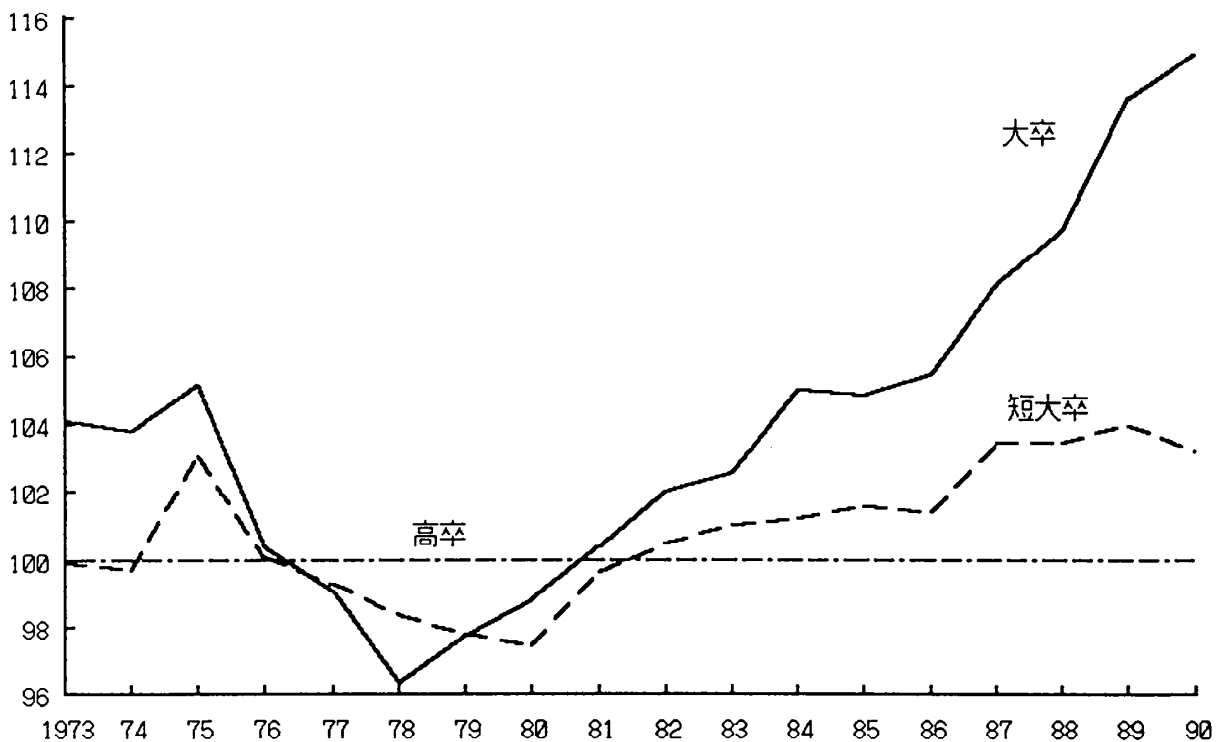
## 賃金の変化

ところで短大卒女子の就職率がこのように上昇したのはどのような要因からだったのだろうか。またその他学歴女子との相対的な地位はどのように変化してきたのだろうか。それを考えるために、賃金構造基本調査の結果に基づいて、従業員規模10人以上の企業の、年齢20-24才の高校卒、短大卒、4年制大学卒の女子の平均年間賃金を推計し、さらに高校卒の賃金を100とする学歴別賃金格差指数を算出して、その時系列の変化を示したのが図0-Bである。資料の制約からここに図示するのは1973年以降の変化である。

まずここから明らかなのは、短大卒業女子の相対賃金は、1970年代以降、就職・進学率とほぼ同様な変化をうけてきていることである。即ち、1970年代全般に同年齢の高卒女子よりやや高い水準にあった短大卒女子の賃金は、1970年代中ごろのオイルショックと、引き続いての企業の減量経営の時期に相対的には大きく落ち込み、高卒女子を2-3パーセント程度下回ることになった。しかしそれ以降は順調に回復し、逆に2-3パーセント上回る水準に達している。就職・進学率の変化とあわせて考えれば、少なくとも1980年代に入ってから、労働市場での短大卒の女子への需要は着実に拡大し、しかもそれは高卒女子への需要を上回る勢いであったといえる。

他方で、4年制大学卒の女子の高卒に対する相対賃金は、短大卒女子のそれとほぼ同様な変化を経ているが、その振幅がさらに著しい。少なくとも女子に関しては高学歴者ほど景気変動の影響を受けやすいといえよう。しかし1970年代終わりからの変化をみると、大学卒女子の相対賃金は着実な上昇傾向にあり、その勢いは短大卒を大きく上回る。また学校基本調査から、人文・社会系の大学卒女子の就職率の変化をみると、1960年代から1970年代には5-6割程度に低迷していたのが、1970年代終わりから急激な上昇をはじめ、1990年には8割程度に達している。この限りでは、大学卒女子への労働需要は、短大卒女子へのそれを上回って上昇しているといえよう [Kaneko 1992]。

図0-B. 学歴別の相対賃金指数の推移（高卒=100） - 20-24才女子



このように少なくとも1980年代以降は、女子新卒労働力への需要は、相対的に比較的に高学歴のものにシフトする傾向があることが明らかである。その中で、短大卒女子の就職上の立場は、一方で高卒女子に比較すれば優位性をましている。しかし他方で、4年制大学卒の女子との比較では、逆に格差が拡大していると考えられる。

### 3. 研究の課題と方法

#### 研究の課題

以上のマクロ的な観察を、次のようにまとめることができよう。即ち、短大教育と卒業後の就職との間の関係には、出身学科によって明確な相違があった。「専門職養成」関連学科は、特定の専門職への準備教育としての側面が強く、就職率も高かったが、「教養」関連学科は教育内容も就職に直接結びつくものではなく、就職率も5割程度であり、その他の学科

はこの両極の中間にあった。しかし1970年代以降、とくに1980年代にはいって、事務職が拡大し、しかも雇用主が次第に、高卒女子より短大卒女子を選ぶ傾向を示したため、事務職での短大卒女子への需要が拡大した。他方で、幼稚園、小学校などでの短大卒を資格とする専門職への労働需要は減少した。このため、「教養」の就職率が着実に増加する一方で、「専門職」の就職先では事務職の比率が上昇している。しかし全体としては、新卒市場での短大卒女子への需要は大きく、また高卒に対する優位性もむしろ拡大している。

このようにみる限りでは、短期大学教育と労働市場との対応関係は現在よく機能しているともいえる。しかし、第1節にのべた、短大教育の今後の方向、および女子労働の構造変化という二つの視点からみれば、必ずしも明らかではない点も多いし、またそれらが、特に短期大学の将来を論ずるにあたっては重要な鍵となるとも考えられる。このような観点から、この研究の課題を次の点に求めた。

即ち第1に、以上に述べたのは短大卒女子の就職状況を、学校基本調査からの大まかな情報に基づいて分析した結果にすぎない。短大卒女子の就業を構造的に把握するには、さらに詳細に、職業、職場の産業、企業規模、職務の内容、賃金その他の労働条件について、出身学科別に分析をおこなう必要があるだろう。しかもその際、「教養」あるいは「専門職養成」といった伝統的な学科だけでなく、あらたな労働需要の変化に応じて拡大してきた、コンピュータあるいは情報処理などの新しい短大の学科の卒業生がどのように職場に受け入れられているかを、明らかにすることが重要である。

第2に、短大卒業直後の就業状況についてのみみれば、上述のように確かに就職率はかなりの水準に達している。しかし女子労働力の質的な変化という観点からみれば、むしろ重要なのは、いったん職場にはいった短大卒業者が、その後どのように経験を積み重ねていくか、あるいは転職・離職などの経歴をたどっていくか、という点である。従って、短大卒業者の就業構造を、卒業時点だけでなく、その後の職業的な経路を含めて、キャリアの形成という観点から明らかにする必要がある。

第3に、直接には職業準備を行わない「教養」関連学科の卒業生の就職率が上昇し、また職業の上では明確な資格要件をとらぬ事務職への就職者が、出身学科を問わず多数をしめるようになっているとすれば、あらためて短期大学における教育内容と、職業との関連が問題になってくるであろう。この点からみれば、職場にある短大卒業生が、職務上でどのような技能や知識を必要とし、それに短大での教育がどのように関連しているのか、またどのような教育要求をもっているのかを、分析することが必要である。

さらにこれら三点のそれぞれにおいて、一方で高卒および専門学校卒業の女子、他方で4年制大学卒業の女子、さらに男子との間で、どのような差があるのか、という視点からの分析も重要であろう。

## 追跡調査の概要

上のような分析的課題に応えるためには、学校基本調査などのマクロ的な既存統計にたよる分析では不十分なことはいうまでもない。そこで本研究では、独自に短大卒業生についての追跡調査を行い、これに基づいて分析を行うことにしたのである。

調査の対象としたのは、A短期大学、B短期大学、およびC短期大学の三校である。A短期大学は、東京都市圏にあって歴史も比較的長く、一学年の卒業生は700人程度である。家政、食物、幼児教育、初等教育、国文、英文の、6学科・専攻からなっている。B短期大学は、大阪都市圏にあって、創設してから数年の新しい短期大学で、一学年の規模は300人弱である。経営、情報、秘書の3専攻からなっている。C短期大学は四国の中都市の近郊にあり、一学年の規模は300人弱である。共学校であるが、今回調査では女子卒業生のみを対象とした。経営情報、生活文化、食物、幼児教育の4学科・専攻からなっている。これらの大学の、卒業後1-6年の卒業生約4,400人に対して、1991年5月に調査票を郵送した。同年7月までに回収をおこない、回答者は1,663人、回収率は39パーセントだった。

調査に用いた調査票は附Aに、調査対象者と回答者の構成を附Bに、また調査結果の単純集計の結果を附Cに示した。

## 分析の枠組み

本報告書の、以下の各章ではこの調査結果をもとにして分析をすすめる。分析の基本的な枠組みとして、調査対象者を卒業学科によって次の三つに分類する。

---

基本分類	本調査での対象者の出身学科
『専門』	「幼児教育」、「初等教育」、「食物」
『教養』	「国文」、「英文」、「家政」、「生活文化」
『新技能』	「経営」、「情報」、「経営情報」、「秘書」

---

続く第1章では、卒業生の就業状況とその構造、第2章ではその職業キャリアと意識、第3章では短大での教育内容と職場で必要とされる知識・技能との関連、を中心とする。

[序章 引用文献]

阿部美哉・金子元久編 1990。『「大学」外の高等教育 — 国際的動向とわが国の課題』。

広島大学大学教育研究センター。

喜多村和之編 1989。『学校淘汰の研究 — 大学「不死」幻想の終焉』。東信堂。

苑 復傑 1992。「女性の労働力参加率と学歴」、『広島大学経済学研究』。

Kaneko, Motohisa. 1992. Higher Education and Work in Japan. Hiroshima: RIHE.

# 第1章

## 卒業生と就業構造

小方 直幸

本章では、今回調査の対象となった女子短大卒業生の就業構造について、可能な限り全国の子短大卒業生との比較を行いつつ、その基本的な特性を分析する。具体的には、就職先の職種、業種等を概観し（第1節）、賃金などの労働条件や地位、昇進に関する考察を行い（第2節）、それらについて他の学歴、男子との格差の意識を分析する（第3節）。

### 1. 就職先の構成

今回の調査では、対象者のうち、現在就職している者に、その職種、勤務先の産業、経営形態、企業規模などを尋ねている（問2、問3、問4、問5）。これらをもとに、就職先の構成を概観してみよう。

#### 職種、産業別分布

まず、就職者の職種別分布を、今回調査でのサンプルと、1989年の全国の子短大卒就職者（1990年度学校基本調査による）の双方について算出し、図1-Aに示した。なお、学校基本調査では、この報告書で用いた「専門職」、「事務職」、「OA関連職」、「販売職」、「その他」の5分類は用いていない。そのため、学校基本調査における農林水産業・食品技術者、教員、保健医療従事者、その他の専門的技術者を「専門職」として、情報処理技術者を「OA関連職」として再分類した。これによると、サンプルでは、保育士、栄養士などの専門職が21%、事務職が60%、コンピュータ・プログラマーなどのOA関連職が3%、販売職が



4%となっている。一方、全国値では、専門職が21%、事務職が64%、OA関連職が2%、販売職が8%となっている。専門職が約2割、事務職が約6割、その他が2割という構成は、サンプルと全国値の間でほとんど相違がない。

同様に産業別分布について示したものが図1-Bである。なお、全国値については、学校基本調査における製造業、建設業、運輸業を「製造業他」に、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業を「商業・金融業」に、教育、医療保険業を除くサービス業を「サービス業」に、教育、医療保健業を「教育・医療保健」に再分類し、計上している。これを見ると、サンプルでは、製造業他が28%、商業・金融業が33%、サービス業が8%、教育・医療保健が24%となっている。一方、学校基本調査では、製造業他が25%、商業・金融業が36%、サービス業が21%、教育・医療保健が13%となっている。サンプルにおいて、教育・医療保健の割合がサービス業の割合より大きくなっているが、その他の分布では両者の間にそれほど大きな隔たりはない。

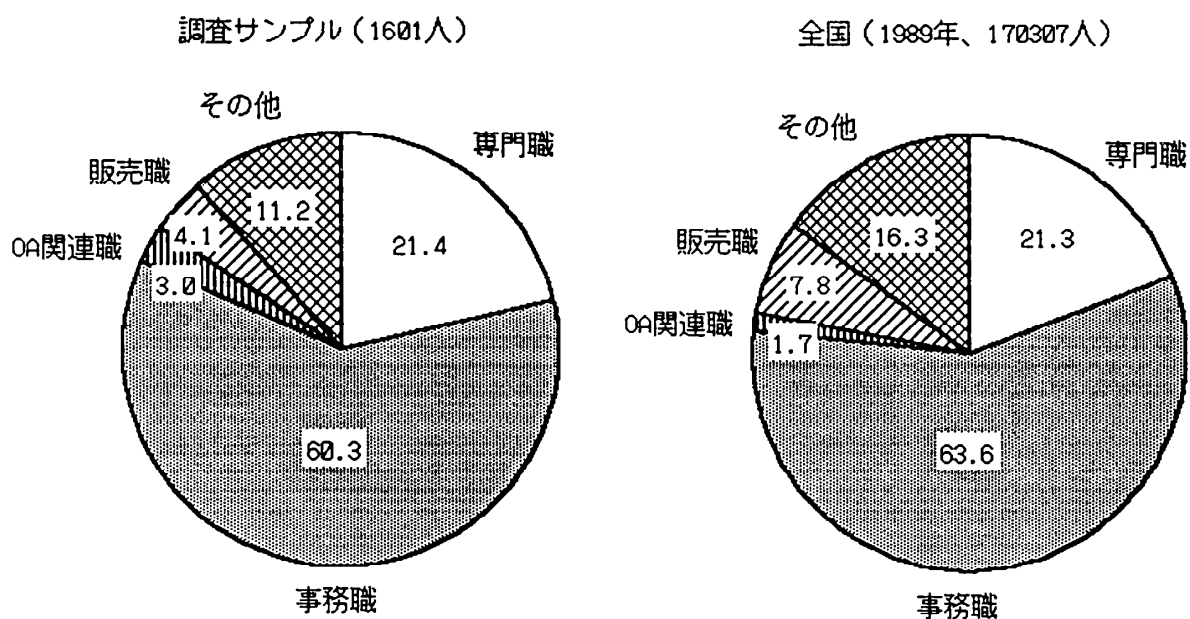
#### 出身学科別の職種・産業別分布

図1-Cは、サンプルにおける出身学科別の現在の職業を示している。まず、職種別分布（図1-C-1）を見ると、「専門」卒では、ほぼ5割が専門職に就いているものの、事務職に就く者も4割近くいることが注目される。「教養」卒では、事務職が圧倒的に多く8割に至る。「新技能」卒でも事務職が74%と最も多いが、OA関連職への就職者が14%と他の学科に比して多いことも見逃せない。次に、産業別分布（図1-C-2）を見ると、「専門」卒では約5割が教育・医療保健に就職している。これは、職種別分布において専門職が5割であったのに対応した結果と言える。「教養」卒と「新技能」卒では、ともに商業・金融業への就職者が最も多い。ただし、「新技能」卒では、製造業他への就職者も多く、商業・金融業就職者とほぼ肩を並べている。経営形態の分布（図1-C-3）において注目されるのは、「教養」卒のほぼ5割が上場の株式会社に就職しているのに対し、「新技能」卒では非上場の株式会社への就職者が6割近くと圧倒的に多い点である。「教養」卒と「新技能」卒との相違は、企業規模（図1-C-4）にもあらわれており、「教養」卒の5割以上が従業員1,000人以上の企業に就職しているのに対し、「新技能」卒では従業員が100-999人の企業に就職する者が4割強と多い。

一方、全国値ではどうなっているだろうか。1989年の全国の女子短大卒就職者（1990年度学校基本調査による）の職種別、産業別就職者を、出身学科別に見たものが表1-1である。サンプルとの比較を可能な限り行えるように、学校基本調査における教育、保健を「専門職養成」として、家政、人文、教養を「教養」として、社会科学、芸術、工業、農業、その他

図1-A. 女子短大卒就職者の職種別分布 (%)

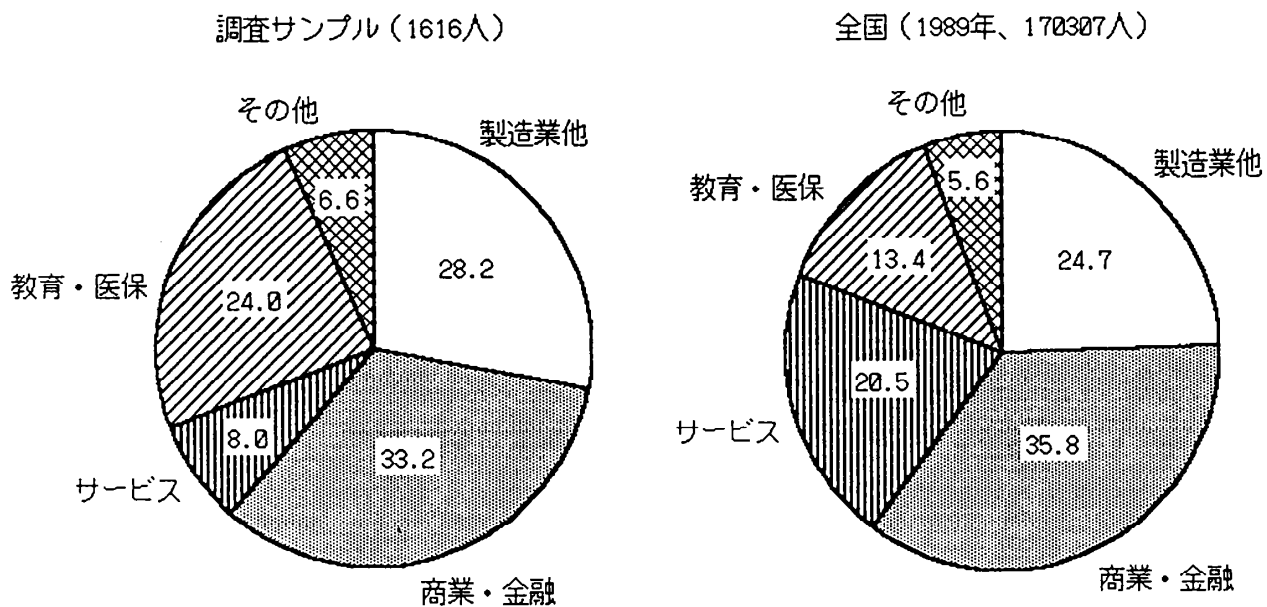
— 調査サンプルと全国 —



出所：全国は1990年学校基本調査報告書、表96から算出。

図1-B. 女子短大卒就職者の産業別分布 (%)

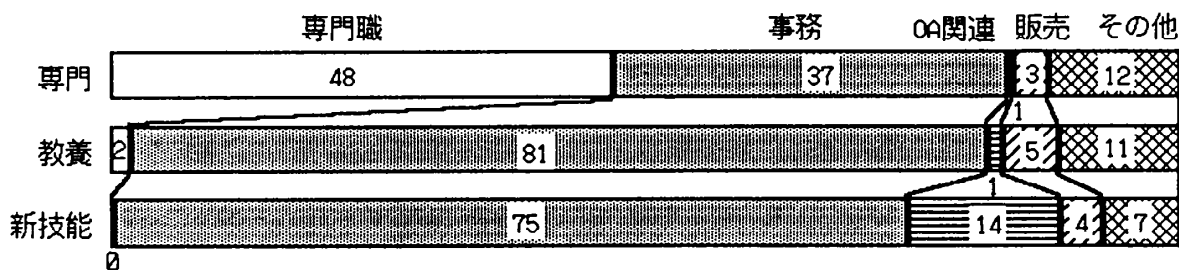
— 調査サンプルと全国 —



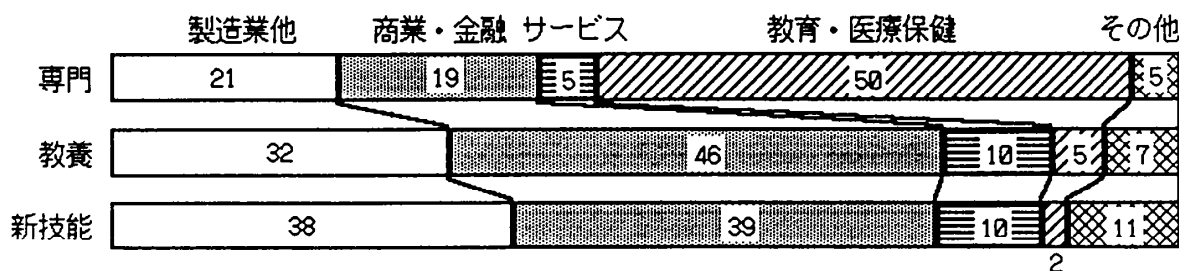
出所：全国は1990年学校基本調査報告書、表95から算出。

図1-C. 女子短大卒就職者の職業・職場

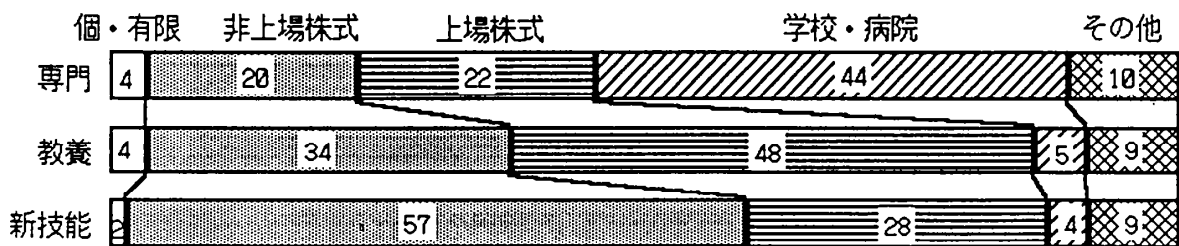
1. 職種別分布



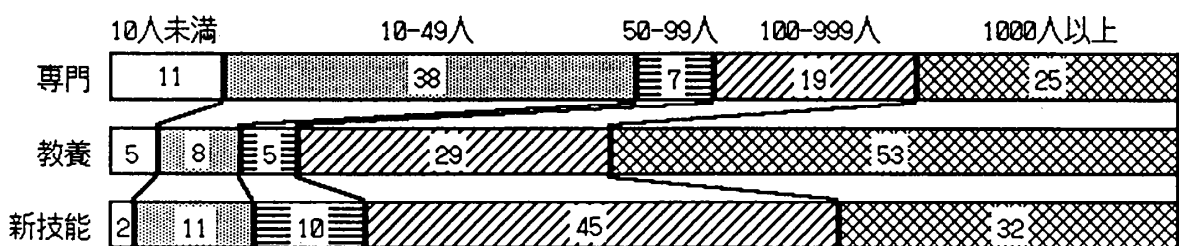
2. 産業別分布



3. 経営形態別分布



4. 企業規模別分布



を「その他」として再構成した値を、学科大分類の値とあわせて示した。なお、学校基本調査からは、経営形態や企業規模に関する全国値は算出できないため、ここでは、職種別、産業別分布の分析のみに留まる。

まず、職種別分布で注目されるのは、「専門職養成」では、専門職に就く者が6割弱いるものの、事務職に就く者も3割近くいる点である。これは、主として、教育卒の58%が専門職に就職する一方で、33%が事務職に就職していることによってもたらされている。また、情報関連の学科を含む「その他」では、「教養」卒と比較して事務職の割合が若干低く、代わって、専門職やOA関連職への就職者の割合がやや高いという特徴が見られる。次に、産

表1-1. 職種別・産業別就職者の割合（全国値）－1989年度

学科別構成	総数（人）	職種別分布（％）					
		計	専門職	事務職	OA関連職	販売職	その他
<b>専門職養成</b>							
教育	33,295	100.0	58.2	32.7	0.3	4.8	4.1
保健	6,309	100.0	87.7	10.5	0.1	0.6	1.2
小計	39,604	100.0	62.9	29.1	0.3	4.1	3.6
<b>教養</b>							
家政	49,581	100.0	15.5	68.5	1.0	10.0	5.0
人文	47,540	100.0	1.5	83.6	1.3	8.8	4.8
教養	4,781	100.0	1.2	84.4	1.5	9.3	3.6
小計	101,902	100.0	8.3	76.3	1.2	9.4	4.8
<b>その他</b>							
社会科学	18,012	100.0	6.5	77.1	4.9	7.4	4.1
芸術	5,923	100.0	27.2	34.1	0.2	8.3	30.2
工業	1,991	100.0	0.2	42.2	33.8	3.6	20.2
農業	422	100.0	21.6	48.3	1.2	11.8	17.1
その他	2,452	100.0	0.3	88.1	3.5	6.7	1.4
小計	28,800	100.0	10.0	66.3	5.8	7.3	10.6

出所：1990年学校基本調査報告書、表96から算出。

学科別構成	総数（人）	産業別分布（％）					
		計	製造業他	商業・金融	サービス	教育・医療	その他
<b>専門職養成</b>							
教育	33,295	100.0	10.1	18.0	35.7	31.0	5.1
保健	6,309	100.0	4.4	3.9	5.1	85.1	1.4
小計	39,604	100.0	9.2	15.8	30.8	39.6	4.6
<b>教養</b>							
家政	49,581	100.0	29.5	40.7	14.9	8.9	5.9
人文	47,540	100.0	30.3	46.9	14.4	2.7	5.7
教養	4,781	100.0	29.3	48.7	13.5	3.1	5.4
小計	101,902	100.0	29.9	44.0	14.6	5.7	5.8
<b>その他</b>							
社会科学	18,012	100.0	27.1	39.3	22.7	3.3	7.6
芸術	5,923	100.0	24.2	21.7	41.4	9.7	3.0
工業	1,991	100.0	36.1	21.4	38.3	1.1	3.2
農業	422	100.0	34.8	24.2	21.1	1.4	18.5
その他	2,452	100.0	34.1	43.6	15.8	2.0	4.5
小計	28,800	100.0	27.9	34.6	27.0	4.3	6.2

出所：1990年学校基本調査報告書、表95から算出。

業別分布を見ると、「その他」では、「教養」卒ほど商業・金融業への就職者が多くない点が注目される。また、「専門職養成」の中でも、保健卒では、教育・医療保健の割合が圧倒的に多いのに対し、教育卒では、サービスと教育・医療保健がほぼ肩を並べている点や、商業・金融業への就職者も2割程度いることが特色と言える。

## 就職年次別の比較

では、就業構造はどのように変化してきたのだろうか。今回の調査では、卒業後1～6年の者を対象としているので、就職年次による就業構造の変化を分析することが可能である。そこで、今回調査の対象となった、1985年から1990年まで（1988年を除く）の卒業生を、1985-87年卒と1989-90年卒という二つの群に分類し、職種、産業、経営形態、企業規模について、両者の間に見られる変化を考察した。なお、「新技能」卒は、1985-87年卒のデータが存在せず、卒業年次別の比較ができないため、考察対象は「専門」卒と「教養」卒に限った。分析に用いた質問項目は、職種については、初めて就職した際の職種を尋ねた問22、産業、経営形態、企業規模については、問3、問4、問5である。産業、経営形態、企業規模については、現在の職業についてしか把握できないため、卒業時点での出身学科と職業との関係を厳密に見るために、転職経験者を除いたものを分析対象とした。結果は、図1-Dに示しており、二つの群の間に明確な変化が見られた項目のみを挙げた。

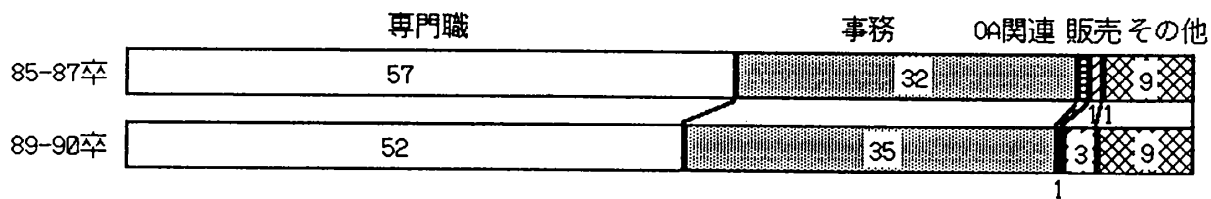
まず、就職先の職種別分布（図1-D-1）を見ると、「専門」卒では、専門職に就く者が57%から52%へと5%ポイント減少し、その分、事務職と販売職に就く者がそれぞれ3%、2%増加している。産業別分布（図1-D-2）においては、「専門」卒では、教育・医療保健が56%から50%へと6%ポイント減少し、代わって商業・金融業が12%から22%へと10%ポイントも増加している。「教養」卒では、製造業他が24%から34%へと10%ポイントと大幅に増加し、逆に商業・金融業は56%から48%へと8%ポイント減少している。

また、学校基本調査をもとにして、全国における変化を、前出の1989年の全国的女子短大卒就職者（表1-1）と、1985年の全国的女子短大卒就職者（表1-2）に示した。これを見ると、職種別分布については、「専門職養成」で専門職の割合が4%ポイント減少し、代わって事務職の割合が3%ポイント増加している。この変化は、教育卒の就職者の動向に負う部分が多い。つまり、教育卒では、専門職の割合が5%ポイント減少し、代わって事務職の割合が、わずか4年の間に5%ポイント増加している。このことから、教育卒における専門職離れの傾向がはっきりと読み取れる。産業別分布では、「専門職養成」、「教養」、「その他」のいずれにおいても、商業・金融業に就く者が増加していることが特徴と言える。増加率が高いものを順に挙げると、教養卒の6%ポイント、教育卒の5%ポイント、家政卒の4%ポイント、となっている。

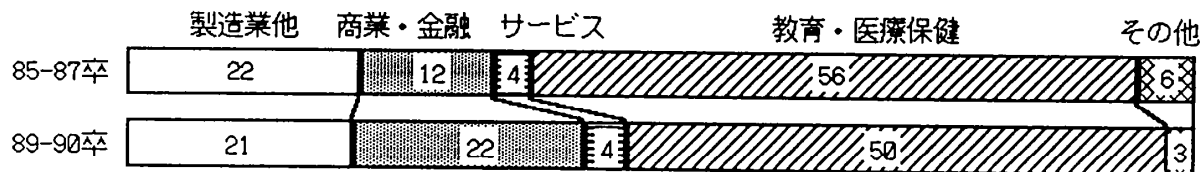
従って、今回の調査のサンプルでも全国値でも、「専門」卒の専門職離れが観察される。そして、教育分野に代わって、特に商業・金融業への就職者の増加が目立つ。他方で、サンプルの「教養」卒では、商業・金融業就職者が減少し、逆にメーカー等への就職者が増加しているが、これは、全国値とは一致していない。

図1-D. 卒業年次別に見た就業構造の変化

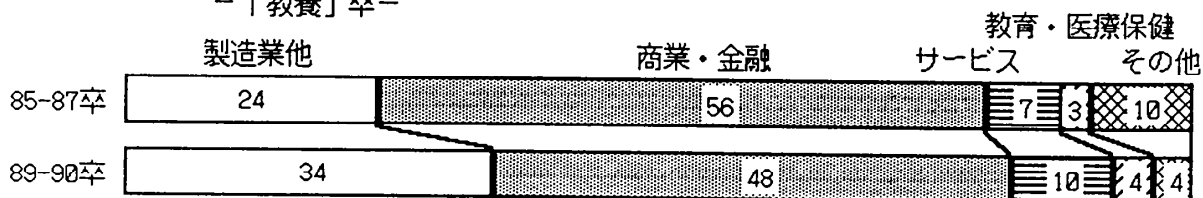
1. 職種別分布－「専門」卒



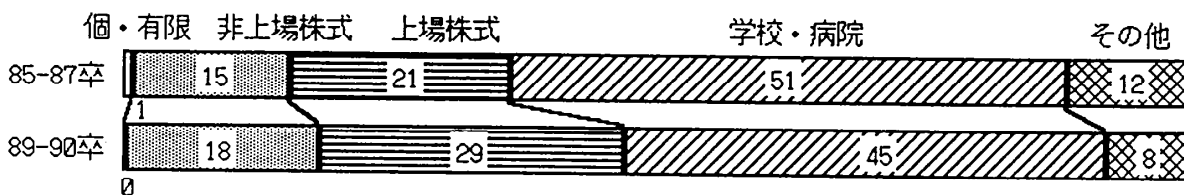
2. 産業別分布－「専門」卒



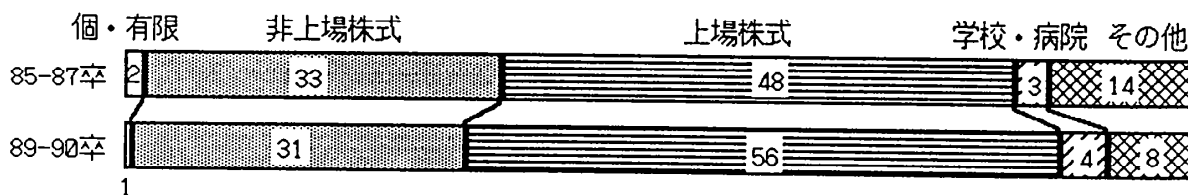
－「教養」卒－



3. 経営形態別分布－「専門」卒



－「教養」卒－



4. 企業規模別分布－「教養」卒

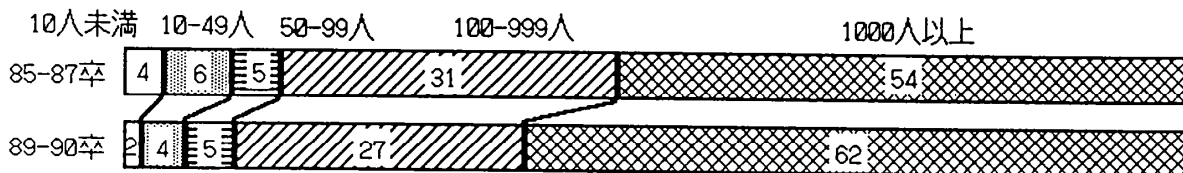


表1-2. 職種別・産業別就職者の割合（全国値）－1985年度

学科別構成	総数（人）	職種別分布（％）					
		計	専門職	事務職	OA関連職	販売職	その他
専門職養成							
教育	31,892	100.0	63.3	28.0	-	3.4	5.3
保健	5,219	100.0	86.7	11.7	-	0.5	1.1
小計	37,111	100.0	66.6	25.7	-	3.0	4.8
教養							
家政	39,357	100.0	16.5	66.4	-	9.9	7.1
人文	33,360	100.0	1.9	85.1	-	8.6	4.4
教養	3,367	100.0	2.0	86.5	-	8.0	3.6
小計	76,084	100.0	9.5	75.5	-	9.3	5.8
その他							
社会科学	10,001	100.0	10.0	77.5	-	7.8	4.8
芸術	4,962	100.0	29.8	28.8	-	10.1	31.3
工業	1,166	100.0	0.5	29.3	-	3.3	66.8
農業	309	100.0	9.7	48.5	-	18.8	23.0
その他	1,115	100.0	0.4	88.6	-	3.1	7.8
小計	17,553	100.0	14.4	60.7	-	8.0	16.9

出所：1986年学校基本調査報告書、表96から算出。

学科別構成	総数（人）	産業別分布（％）					
		計	製造業他	商業・金融	サービス	教育・医保	その他
専門職養成							
教育	31,892	100.0	9.0	12.6	39.2	32.8	6.4
保健	5,219	100.0	3.3	3.3	3.3	87.8	2.3
小計	37,111	100.0	8.2	11.3	34.2	40.5	5.8
教養							
家政	39,357	100.0	27.4	36.6	15.1	12.6	8.3
人文	33,360	100.0	29.8	44.6	14.4	4.0	7.2
教養	3,367	100.0	30.6	42.3	13.4	6.2	7.5
小計	76,084	100.0	28.6	40.4	14.7	8.6	7.8
その他							
社会科学	10,001	100.0	26.1	37.1	23.0	5.1	8.6
芸術	4,962	100.0	28.7	19.6	32.1	16.1	3.5
工業	1,166	100.0	43.7	12.4	37.4	1.9	4.5
農業	309	100.0	28.2	25.6	17.8	3.9	24.6
その他	1,115	100.0	36.5	38.3	15.2	3.9	6.1
小計	17,553	100.0	28.7	30.4	25.9	7.9	7.0

出所：1986年学校基本調査報告書、表95から算出。

また、経営形態の分布（図1-D-3）においては、「専門」卒で、学校・病院が6%ポイント減少しており、専門職離れがうかがい知れる。また、上場株式会社への就職者が8%ポイント増加していることが注目される。「教養」でも、上場の株式会社への就職者の増加が目立ち、8%ポイント伸びている。「教養」卒については、企業規模の分布（図1-D-4）にも顕著な変化が見て取れ、従業員が1,000人以上の企業への就職者が8%ポイント増加し

表1-3. 平均賃金とボーナス

	賃金 (万円)	ボーナス (万円)
出身学科		
専門	14.7	58.0
教養	15.9	69.5
新技能	14.7	52.0
職種		
専門職	14.1	50.7
事務職	15.5	67.0
O A 関連	15.1	51.7
販売	15.0	46.3
その他	15.3	57.6
産業		
製造業他	15.2	60.7
商業・金融	15.8	69.8
サービス	14.8	53.8
教育・医療保健	14.4	53.1
その他	15.5	61.6
卒業年次		
1989-90年卒	14.5	55.0
1985-87年卒	16.7	76.7
全国平均	17.0	43.4

注：

(1) 全国平均は女子の20-24歳の高専・短大卒の値。

出所：全国平均は、1991年賃金センサス、第1巻、第1表による。

ている。このことから、短大卒就職者の新卒労働市場での地位は、確実に向上してきていると言えよう。

## 2. 労働条件と職場での地位・責任

### 給与水準とその規定要因

今回の調査ではさらに、現在または最後に就職していた時点での賃金（月額）及びボーナスを尋ねている（問6）。回答者のうち、現在働いている者のみを抽出して、出身学科、職種、産業、卒業年次別に、平均賃金、ボーナスを表1-3に示した。また、それと対照させる意味で、賃金構造基本調査による全国平均（1991年）を下欄に加えた。なお、全国平均では、従業員が10人未満の企業は含まれていない。サンプルの給料月額は、14-17万円、ボーナスは50-70万円程度である。全国平均と比較すると、賃金については全国平均で高く、逆にボーナスに関してはサンプルで高くなっている。



この表を見ても、出身学科、職種等で差があることがわかる。そこで、サンプルの賃金に関して、卒業後1-2年と卒業後4-6年の回答者について、ダミー変数を用いた回帰分析を行った。ただし、卒業後1-2年の回答者については賃金が40万円以上の者、卒業後4-6年の回答者については50万円以上の者を、異常値として計算対象から除外している。また、卒業後4-6年の「新技能」卒に関しては、サンプルが存在しないため、分析枠に入れていない。規定要因としては、出身学科、職種、業種、経営形態、企業規模、短大の所在地を考えた。そして、比較の基準として、出身学科「教養」、職種「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1,000人以上」、短大の所在地「東京」の回答者を選んだ。すなわち、短大卒業生の中で、最も労働条件が良いとされるものを基準グループとしたことになる。統計技術上は、これらのカテゴリーに対応するダミー変数を、独立変数から除外している。回帰分析の結果は、表1-4に示した。ここで、定数項は基準グループの平均値を示す。各々の回帰係数は、それぞれの要因がこの基本から（他の変数をコントロールした上で）どの程度異なるかを示している。出身学科のみを独立変数としたものが回帰式1で、出身学科以外の要因も入れて分析したものが回帰式2となっている。

卒業後1-2年の回答者の賃金について、出身学科のみを独立変数とした回帰式1の結果を見ると、「専門」卒に有意な差があらわれている。そして、「専門」卒の賃金は、基準となる賃金15.0万円に比べて、1.3万円低い。続いて、出身学科だけでなく他の要因も入れた分析、すなわち回帰式2を見てみよう。まず、企業規模や短大の所在地に有意な差があらわれている。具体的には、従業員規模の小さい企業や四国では、基準グループと比べて賃金が低い。しかしながら、ここで注目したいのは、規模や短大の所在地の影響を考慮した上でも、出身学科による差は統計的有意さを保っていることである。すなわち、依然として「専門」卒では賃金が低くなっている。また、「専門」卒の主要な入職経路と考えられる専門職や私立の学校・病院にも有意な差が見られ、基準グループに比して賃金は低い。このことから、卒業後1-2年の回答者については、「専門」卒で賃金が低い傾向にあることがわかる。ただし、「専門」卒が参入すると考えられる産業の教育・医療保健では、賃金が基準グループよりも高く、しかも有意という結果を得ている。しかし、これについては、専門職では確かに賃金が低いものの、同じ専門職であれば、教育・医療保健の方が他の産業に比して賃金が高いと考えられ、「専門」卒で賃金が低いことと相矛盾するものではない。

卒業後4-6年の回答者については、回帰式1の場合、「専門」卒で有意な差が見られ、基準グループよりも賃金は2.0万円ほど低い。他の要因も入れた回帰式2では、まず、卒業後1-2年の回答者と同様に、企業規模や短大の所在地に有意な差が見られる。そして、従業員が50-99人以外の企業と四国では、基準グループに比して賃金が低い。しかも、卒業後1-2年の回答者と比較して、賃金の格差は拡大する傾向にある。また、産業でも基準

表1.4. 賃金のダミー回帰分析

独立変数	回帰係数	
	卒後1-2年	卒後4-6年
回帰式1		
(N)	(804)	(382)
定数	15.0	17.6
学科		
専門	-1.3 ****	-2.0 ****
新技能	-0.3	-
	R 2 乗	(0.058)
	F 値	(25.96)
	F 検定	****
回帰式2		
(N)	(804)	(382)
定数	15.3	19.4
学科		
専門	-0.5 **	-0.6
新技能	-0.7	-
職種		
専門職	-1.3 ***	-0.1
O A 関連	0.2	3.6 *
販売	0.2	-1.2
その他	0.1	0.6
産業		
製造業他	0.0	-1.4 ****
サービス	-0.2	-0.7
教育・医療保健	1.5 ***	-1.6 *
その他	0.4	-1.9 **
形態		
個人・有限	-0.6	1.4
株式非上場	0.1	-0.2
私立学校・病院	-0.9 *	0.1
公立学校・病院	0.1	1.4
自治体	-0.7	1.1
その他	-0.4	-0.2
規模		
10人未満	-1.4 ***	-2.0 **
10-49人	-0.7 **	-2.3 ****
50-99人	-0.9 ***	-1.1
100-999人	-0.4 **	-1.0 **
所在地		
大阪	0.4	-
四国	-1.4 ****	-2.9 ****
	R 2 乗	(0.155)
	F 値	(7.688)
	F 検定	****

注：

- (1)コンスタントは、学科「教養」、職業「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」、所在地〔東京〕。  
(2)\*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

グループとの有意な差が見られ、製造業他や教育・医療保健では賃金が低い。しかしながら、出身学科との関連は明確に見られないし、O A 関連職で賃金が高いという有意な結果を除けば、職種との関連も明らかではない。以上をまとめると、卒業後4-6年の回答者については、産業、企業規模、短大の所在地が賃金の規定要因となっていることが明らかになった。しかし、産業の教育・医療保健で賃金が低くなっているものの、卒業後1-2年の回答者に

表1-5. ボーナス額のダミー回帰分析

独立変数	回帰係数	
	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>回帰式1</b>		
(N)	(787)	(364)
定数	61.2	84.6
学科		
専門	-12.1 ****	-15.6 ****
新技能	-9.2 ****	-
R <sup>2</sup> 乗	(0.040)	(0.061)
F値	(17.33)	(24.47)
F検定	****	****
<b>回帰式2</b>		
(N)	(787)	(364)
定数	66.6	104.9
学科		
専門	-4.6 *	-1.3
新技能	-1.0	-
職種		
専門職	-5.2	-6.6
O A 関連	-1.5	4.5
販売	-13.4 ***	-28.1 ****
その他	-3.4	-4.0
産業		
製造業他	-2.6	-19.9 ****
サービス	-6.5 *	-15.8 ***
教育・医療保健	-6.7	-23.3 ****
その他	-10.1 **	-15.3 ***
形態		
個人・有限	-1.7	-9.4
株式非上場	-1.2	-6.2 *
私立学校・病院	8.7	9.7
公立学校・病院	17.3 **	17.1 **
自治体	8.9	2.5
その他	6.5	15.2 ***
規模		
10人未満	-19.1 ***	-26.2 ****
10-49人	-11.2 ***	-24.1 ****
50-99人	-5.5	-12.3 **
100-999人	-3.5	-3.0
所在地		
大阪	-5.8	-
四国	-13.1 ****	-19.7 ****
R <sup>2</sup> 乗	(0.117)	(0.461)
F値	(5.737)	(16.56)
F検定	****	****

注：

- (1)コンスタントは、学科「教養」、職業「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」、所在地〔東京〕。  
 (2)\*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

見られた、「専門」卒で賃金が低いという明確な結果は得られなかった。

ボーナスに関しても同様の分析を行った(表1-5)。ただし、卒業後1-2年の回答者については150万円以上の者、卒業後4-6年の者については160万円以上の者を、異常値として計算対象から除外している。

卒業後1-2年の回答者について、回帰式1の結果を見ると、「専門」卒、「新技能」卒

とも、基準グループと比べて10万円前後ボーナスが低いという有意な結果を得た。回帰式2においても、出身学科による差異は有意で、依然として「専門」卒ではボーナスが低い。しかし、「新技能」卒に有意性は見られなくなり、代わって職種、産業、企業規模、短大の所在地に有意な差があらわれている。個々に挙げると、販売職、サービス業、従業員が50人未満の企業、四国では、基準グループよりもボーナスが低い。これに対して、公立の学校・病院ではボーナスが高くなっているが、このことは、卒業後4-6年の回答者の分析の際に合わせて触れる。以上から、卒業後1-2年の回答者については、複数の変数がボーナスの規定要因となっていることと、賃金の分析でも見られたように、「専門」卒でボーナスが低い傾向にあることがわかった。

卒業後4-6年の回答者については、回帰式1では「専門」卒に有意な差が見られ、ボーナスは、基準グループよりも16万円低い。しかしながら、回帰式2では、出身学科には有意な差が見られず、それら以外の各変数に有意な差が見られる。つまり、販売職、産業における各変数、非上場株式会社、従業員が100人未満の企業、四国では、基準グループに比してボーナスが低い。その中でも特徴的なことを、以下でいくつか取り上げてみる。まず、企業規模について言うと、規模の小さい企業ほどボーナスの格差は大きい。産業に関しては、基準となる商業・金融業でボーナスが特に高いことがうかがえ、卒業後1-2年の回答者と比べて、他の産業との格差が相当広がっている。また、卒業後1-2年の回答者と同様に、公立の学校や病院でボーナスが高いことも注目される。ただし、学校や病院関係への就職者のうち、公立の機関で働く者は3割程度に過ぎないことから、短大卒、特に「専門」卒の学生にとって、公立の学校や病院のボーナスの高さがどれほどの意味あいを持つかは疑問である。以上を要約すれば、卒業後4-6年の回答者についても、ボーナスの規定要因として様々な変数の影響が読み取れた。だが、卒業後1-2年の回答者に見られたように、「専門」卒でボーナスが低いという傾向は見られなかった。

これまで見てきたことから、卒業後1-2年、4-6年の回答者双方に共通して、企業規模や短大の所在地が、賃金、ボーナスの規定要因となっていることが判明した。また、卒業後1-2年の回答者については、「専門」卒で賃金、ボーナスがともに低いという結果が得られた。しかし、卒業後4-6年の回答者については、産業の教育・医療保健で賃金やボーナスの低さが認められたものの、「専門」卒で特に低いという結果は得られなかった。これは、勤続年数の延長により、賃金やボーナスを規定する要因が変化ないし多様化したことを示すものなのだろうか。

そこで、出身学科別の労働条件の格差をより端的に見るために、「専門」卒で専門職に就職した者と、「教養」卒で事務職に就職した者とで、平均給与の格差を対比してみた(表1-6)。単に、「専門」卒と「教養」卒との比較を行わなかったのは、各々の学科に特有の

表1-6. 給与の格差

	賃金 (万円)		ボーナス (万円)	
	卒後1-2年	卒後4-6年	卒後1-2年	卒後4-6年
実数 (a)				
「専門」卒－専門職	13.0	16.5	46.2	61.6
「教養」卒－事務職	15.1	18.1	65.5	95.9
指数 (b)				
「専門」卒－専門職	100.0	100.0	100.0	100.0
「教養」卒－事務職	116.2	109.7	141.8	155.7

注：

(a) それぞれの平均を示す。

(b) 「専門」卒－専門職を100とした場合。

職種と組み合わせることで、より一層その学科の特色があらわれると判断したためである。

まず、賃金について、卒業後1－2年の回答者の平均を見ると、「専門」卒で専門職に就いた者が13.0万円、「教養」卒で事務職に就いた者が15.1万円となっている。これに対して、卒業後4－6年の回答者の平均は、それぞれ16.5万円、18.1万円となっており、両者の格差は縮小したとは言えない。次に、ボーナスについて、卒業後1－2年の回答者の平均を見ると、「専門」卒で専門職に就いた者が46.2万円、「教養」卒で事務職に就いた者が65.5万円となっている。一方、卒業後4－6年の回答者の平均は、それぞれ61.6万円、95.9万円となっており、ここでも両者の格差は縮小してはいない。さらに、指数化により両者の格差の推移を見ると、賃金では若干格差が縮小しているものの、ボーナスの格差は勤続年数の延長につれてむしろ拡大している。すなわち、卒業後4－6年の回答者についても、「専門」卒の賃金やボーナスは相対的に低い。このことから、「専門」卒では、卒業年次を問わず、賃金やボーナスが低い傾向にあることが確認された。

## 労働時間

今回の調査ではまた、労働時間についても尋ねている（問7）。これをもとに、給与水準の分析の際に用いたダミー回帰分析を、労働時間にも適用してみた。ただし、勤務時間の分析の場合には、卒業後1－2年、4－6年の回答者とも、30時間以下の者を、異常値として計算対象から除外している。

まず、勤務時間（表1－7）を見ると、卒業後1－2年の回答者については、回帰式1では「専門」卒で有意となっており、基準グループと比べて週あたり3.2時間勤務時間が長い。しかし、他の要因を入れれば出身学科の影響は小さいと言える。しかも、有意な差が見られるのは、職種におけるその他と、企業規模における従業員が10－49人の企業のみであり、

表1-7. 勤務時間のダミー回帰分析

独立変数	回帰係数	
	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>回帰式1</b>		
(N)	(800)	(384)
定数	38.4	39.3
学科 専門	3.2 ****	2.6 ***
新技能	1.0	-
R <sup>2</sup> 乗	(0.012)	(0.015)
F値	(5.879)	(6.938)
F検定	***	***
<b>回帰式2</b>		
(N)	(800)	(384)
定数	37.5	37.6
学科 専門	0.1	0.3
新技能	-1.8	-
職種 専門職	2.2	0.2
OA関連	1.1	3.6
販売	1.4	7.4 ***
その他	3.0 **	-1.1
産業 製造業他	0.8	1.5
サービス	-2.1	1.4
教育・医療保健	1.6	2.2
その他	0.2	-3.2
形態 個人・有限	-4.1	-0.6
株式非上場	0.8	1.4
私立学校・病院	1.2	5.1 **
公立学校・病院	-1.2	0.1
自治体	-0.3	6.4 **
その他	-2.0	-0.3
規模 10人未満	2.1	-2.1
10-49人	2.6 *	-0.5
50-99人	2.4	-0.1
100-999人	-0.1	-0.0
所在地 大阪	2.5	-
四国	0.6	1.7
R <sup>2</sup> 乗	(0.029)	(0.077)
F値	(2.068)	(2.598)
F検定	***	****

注：

- (1)コンスタントは、学科「教養」、職業「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」、所在地〔東京〕。  
 (2)\*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

勤務時間を規定する要因をはっきり見出すことはできない。これについては、重要な変数がモデルから欠如している可能性も考えられようが、勤務時間そのものは、どの職場でもそれほど大差はないと考える方が妥当だろう。

卒業後4-6年の回答者についても、回帰式1では「専門」卒に有意な差が見られ、基準グループよりも勤務時間は長い。しかし、他の要因を入れた回帰式2では出身学科の影響は

有意でなくなる。それに代わって有意な差があらわれるのは、職種の専門職や、経営形態の私立の学校・病院、自治体であり、それらでは、基準グループと比べて勤務時間が長くなっている。これは、卒業後1－2年の回答者には見られなかった傾向と言える。

同様に残業時間について分析したものが表1－8である。卒業後1－2年の回答者については、出身学科に有意な差は見られない。また、企業規模に有意な差が見られないことから、残業時間は、主として職種や業種、経営形態により規定されていることがわかる。有意な差が見られるもののうち、基準グループよりも残業時間が長いのは、専門職、サービス業、私立の学校・病院においてである。逆に、製造業他、教育・医療保健、非上場株式会社、四国では、基準グループよりも残業時間が短い。このことから、一般に専門職関係で残業時間が長いことがわかる。もっとも、専門職と関連すると思われる、産業における教育・医療保健では残業時間が短い。しかしこれは、事務職で教育・医療保健の産業に就職した者の残業時間が短いことを示していると考えられる。

卒業後4－6年の回答者についても、出身学科に有意な差は見られない。基準グループとの有意な差が見られたのは、職種、産業、企業規模、短大の所在地の各変数で、専門職やサービス業で残業時間が長く、逆に従業員が50－99人の企業や四国では残業時間は短い。ここでも、卒業後1－2年の回答者と同様に、専門職で残業時間が長いことがわかる。

以上のことから、次のように言うことができる。勤務時間については、卒業後1－2年の回答者ではほとんど格差はない。卒業後4－6年の回答者になると、販売職、私立の学校・病院、自治体で勤務時間が長くなる。残業時間に関しては、卒業後1－2年、4－6年の回答者ともに、専門職やサービス業で長く、四国で短い傾向が見られた。また、卒業後1－2年の回答者の場合に限って、私立の学校・病院で残業時間が長いという特徴が見い出された。労働時間全般について言うならば、専門職や私立の学校・病院で労働時間が長期化する傾向にある。なお、出身学科との関係はこの分析からは明らかにされなかった。

労働時間と出身学科との関連を、さらに詳細に検討するため、表1－6と同様に、「専門」卒で専門職に就職した者と、「教養」卒で事務職に就職した者とで、平均的な労働時間の格差を対比してみた(表1－9)。まず、勤務時間について、卒業後1－2年の回答者の平均を見ると、「専門」卒で専門職に就いた者が44.3時間、「教養」卒で事務職に就いた者が38.7時間となっている。これに対して、卒業後4－6年の回答者の平均は、それぞれ43.0時間、38.6時間となっており、両者には、5～6時間の格差がある。次に、残業時間について、卒業後1－2年の回答者の平均を見ると、「専門」卒で専門職に就いた者が16.8時間、「教養」卒で事務職に就いた者が11.6時間となっている。一方、卒業後4－6年の回答者の平均は、それぞれ14.0時間、11.9時間となっており、ここでは、両者の格差が若干縮小してきている。両者の格差の推移を指数化して比較すると、勤務時間、残業時間

表1-8. 残業時間のダミー回帰分析

独立変数	回帰係数	
	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>回帰式1</b>		
(N)	(754)	(357)
定数	11.8	11.8
学科		
専門	1.1	0.4
新技能	1.2	-
	R 2乗	(-0.00)
	F値	(0.740)
	F検定	(0.096)
<b>回帰式2</b>		
(N)	(754)	(357)
定数	14.2	11.7
学科		
専門	-0.6	0.6
新技能	0.1	-
職種		
専門職	5.6 *	5.4 *
O A 関連	1.7	8.7
販売	-3.4	2.8
その他	3.7 **	4.2 *
産業		
製造業他	-3.4 ***	-0.1
サービス	3.1 *	8.6 ***
教育・医療保健	-6.0 *	-3.9
その他	-3.1	-0.9
形態		
個人・有限	-3.9	-2.6
株式非上場	-2.8 **	-0.8
私立学校・病院	5.6 *	2.9
公立学校・病院	-1.8	2.6
自治体	-3.7	-1.5
その他	-3.6	1.7
規模		
10人未満	-1.7	-2.4
10-49人	1.3	-0.5
50-99人	-1.0	-5.1 *
100-999人	-0.4	-0.0
所在地		
大阪	2.2	-
四国	-3.7 **	-4.4 **
	R 2乗	(0.048)
	F値	(2.719)
	F検定	****
		*

注：

- (1)コンスタントは、学科「教養」、職業「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」、所在地「東京」。
- (2)\*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

とも格差は縮小傾向にあり、縮小の程度は残業時間において大きい。つまり、労働時間に関しては、勤続年数が長くなるにつれて格差が縮小してきている。ただし、ここで強調しておきたいのは、だからといって「専門」卒の労働時間が、相対的に見て決して短いとは言えないことである。



表1-9. 労働時間の格差

	勤務時間(週)		残業時間(月)	
	卒後1-2年	卒後4-6年	卒後1-2年	卒後4-6年
実数(a)				
「専門」卒-専門職	44.3	43.0	16.8	14.0
「教養」卒-事務職	38.7	38.6	11.6	11.9
指数(b)				
「専門」卒-専門職	100.0	100.0	100.0	100.0
「教養」卒-事務職	87.4	89.8	69.0	85.0

注：

(a)それぞれの平均を示す。

(b)「専門」卒-専門職を100とした場合。

### 地位と昇進の条件

これまでは、賃金や労働時間といった労働条件に焦点をあてた分析を行ってきた。では、職場での地位や昇進条件については、出身学科等で相違が見られるだろうか。そこで、質問票(問12、問13、問14)への回答をもとに、職場での地位や昇進条件を出身学科別、職種別にあらわしたものが表1-10である。

まず、卒業後4-6年の回答者で主任その他の肩書きがついている者の割合を見ると、全体でも2割に満たず、責任のある地位に就いている者は少ない。また、出身学科による差異もそれほど明確ではない。しかし、職種との関連は明らかで、事務職で最も低く、10%しか肩書きがついている者がいない。逆に専門職では35%の者が何らかの肩書きを持っており、責任のある仕事を任されていることがわかる。OA関連職の場合にはサンプル数が小さいために明確な結論づけはできない。

次に、現在の職場において、短大卒の女性が、主任及びその他の肩書きを持つ地位についてあると答えた者の割合を出身学科別に見ると、「専門」卒の53%がそうした例があると答えており、「専門」卒では職場内キャリアが確立していることがうかがえる。これに対して、「新技能」卒では35%しか例があると答えておらず、職場内のキャリアはまだ流動的状态にある。「教養」卒に関しては、48%と5割近くが例があると答えており、ある程度の職場内キャリアの確立はうかがえる。ただし、「専門」卒ほど職場内キャリアが確立しているか否かはここでは判断しかねる。しかし、これを職種別に見た場合には、差異が明確となる。専門職では7割近くが例があると答えているのに対し、事務職やOA関連職では6割近くが逆に例がないと答えている。要するに、キャリア形成において、専門職とその他との間には顕著な差異が存在していると言える。

職場での昇進条件については、「専門」卒では勤続年数を挙げる者が最も多く、40%に昇

表1-10. 職場での地位・昇進条件

	計	出身学科			現在の職種			
		専門	教養	新技能	専門職	事務	OA関連	販売
自身の役職（卒後4-6年の回答者のみ）								
ない	81.6	79.4	84.8	-	64.9	89.7	57.1	78.1
主任	6.7	9.1	3.4	-	16.5	3.5	14.3	3.1
その他	11.7	11.5	11.8	-	18.6	6.8	28.6	18.8
計	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0
N	(697)	(407)	(290)		(188)	(369)	(7)	(32)
職場で最も昇進した短大卒女性の役職								
いない	52.0	47.4	51.8	64.9	32.3	57.6	56.1	33.3
主任	22.9	30.5	20.4	8.9	47.7	18.5	2.4	7.4
その他	25.1	22.1	27.8	26.2	20.0	23.9	41.5	59.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	(1426)	(604)	(597)	(225)	(279)	(874)	(41)	(54)
短大卒女性の昇進条件								
可能性なし	23.8	22.3	25.3	24.2	15.6	26.9	12.2	12.5
試験・資格	16.3	15.6	14.8	21.2	17.4	16.9	22.0	20.8
勤務成績	16.8	14.3	16.4	23.3	10.7	16.8	26.8	33.3
勤続年数	35.2	40.2	36.0	21.6	47.8	32.7	24.4	27.1
その他	8.0	7.6	7.5	9.7	8.5	6.7	14.6	6.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	(1307)	(565)	(506)	(236)	(270)	(774)	(41)	(48)

注：

(1) 枠でかこまれた部分は、危険率0.1%水準で有意差。

る。「教養」卒でも36%の者が勤続年数と答えている。これに対して、「新技能」卒では試験・資格、勤務成績、勤続年数を挙げる者の割合が、それぞれ21%、23%、22%とほぼ同じになっている。職種による差異はさらに明確で、専門職では勤続年数と答えている者が5割近くおり、年功的な地位昇進のパターンが確立されている。これに対して、事務職では勤続年数を挙げる者が3割弱いるものの、昇進の可能性がないと答えている者も27%と3割近くいて、キャリアに行き詰まりがあることをうかがわせる。OA関連職については、出身学科の「新技能」卒で見たのと同様に、試験・資格、勤務成績、勤続年数がほぼ均等に挙げられており、能力主義によるキャリア形成が浸透しつつあることがわかる。

以上のことから、職場での地位や昇進条件に関して、次のように言うことができる。最も確固としたキャリアが形成されているのは、専門職である。事務職では、年功的な地位昇進がある程度は望めるものの、全体的にはキャリアが停滞する傾向にある。OA関連職では、まだ流動的ながら、能力によるキャリアが徐々に形成されつつある。

## 育児休業、再雇用制度

最後に、短大卒業生に限らず、女性が仕事を継続する上で重要な意味を持つ育児休業制度や再雇用制度の実施状況について簡単に触れておく。今回の調査では、育児休業制度や再雇用制度の有無について尋ねている（問9）。表1-11は、それをもとにして、育児休業制度や再雇用制度について「ある」、「ない」、「わからない」と回答した者の割合を示したものである。ただし、表を見てわかるように、「わからない」と答えた者が相当数いるため、大まかな傾向をつかむにとどまざるを得ない。

まず、育児休業制度については、職種別に見ると、専門職や販売職で存在していると答えた者が多い。産業別では、教育・医療保健であると答えた者が5割を越え、経営形態においては、公立の学校や病院、自治体で8割以上があると答えている。このことから、育児休業制度は、専門職で比較的整備されていることがわかる。これに対して、事務職やOA関連職では、育児休業制度の実施状況は3割程度でしかない。もっとも、上場株式会社や従業員が1,000人以上の企業では4割を越えており、大企業ほど整備状況は良い傾向にある。

再雇用制度に関しては、職種別で見た場合、販売職で5割近くがあると答えているが、その他は2割前後にとどまる。産業、経営形態、企業規模別に見た場合も、全般的に2割前後しか再雇用制度があると答えておらず、整備状況は極めて悪い。ただし、育児休業制度についても見られたように、上場株式会社や従業員が1,000人以上の企業では3割前後と、他に比べれば整備状況は比較的良い。

このように、育児休業制度、再雇用制度ともに、まだ十分整備された状況には至っていない。特に再雇用制度の実施程度は低い。両者ともに比較的整備が進んでいるのは販売職においてのみである。専門職では、育児休業制度はかなり整備されているが、再雇用制度に関しては未整備な状況にある。また、公私の格差が大きいことも見逃してはなるまい。大企業では、比較的整備状況は良いものの、絶対的なレベルとしては高いとは言えない。

これまでは、制度を提供する側からの分析を行ってきた。これとは反対に、就職者側、つまり制度を利用する側について言えば、先にも述べたように「わからない」と答えた者が相当数いる。これは、就職者の意識そのものが低いことのあらわれとも解釈でき、企業側の制度の不整備とともに就職者側の無関心さも指摘されるべきだろう。表の下欄には、卒業年次別に見た「わからない」と答えた者の割合が示されている。これを見ると、特に、就職して間もない卒業後1-2年の回答者で「わからない」とする者の割合が多い。これは、短期で離職するためそうした制度と自分には関係ない、とする職業意識を持つ者が多いことのあらわれともとれる。職業意識については、さらに次章で分析を行う。

表1-11. 育児休業・再雇用制度の有無 (%)

職種	育児休業制度			再雇用制度		
	ある	ない	わからない	ある	ない	わからない
専門職	54.1	25.8	20.1	19.2	34.3	46.5
事務職	37.5	31.4	31.1	20.9	38.7	40.4
OA関連	28.3	28.3	43.4	25.5	27.7	46.8
販売	45.9	14.8	39.3	49.2	13.6	37.2
産業						
製造業他	41.2	29.2	29.6	21.6	36.7	41.7
商業・金融	32.8	32.0	35.2	25.2	35.1	39.7
サービス	33.6	31.1	35.3	22.0	34.7	43.3
教育・医療保健	53.2	25.3	21.5	19.8	35.3	44.9
経営形態						
個人・有限	16.3	46.5	37.2	19.0	38.1	42.9
株式非上場	30.3	36.7	33.0	17.3	38.4	44.3
株式上場	41.4	26.0	32.6	30.2	31.9	37.9
私立学校・病院	34.7	36.7	28.6	12.3	35.0	52.7
公立学校・病院	88.8	7.9	3.3	30.3	39.5	30.2
自治体	80.6	11.1	8.3	22.4	49.3	28.3
企業規模						
10人未満	25.2	35.9	38.9	11.2	30.6	58.2
10-49人	47.1	25.8	27.1	21.6	29.7	48.7
50-99人	40.0	33.6	26.4	21.9	40.0	38.1
100-999人	34.4	33.2	32.4	17.3	40.0	42.7
1000人以上	43.9	28.0	28.1	28.1	36.4	35.5

「わからない」と答えた者の割合 (%)

	卒業後1-2年	卒業後4-6年
育児休業制度	34.6	22.9
再雇用制度	46.0	36.7

### 3. 職場における学歴間、男女間格差

これまで、短大卒女子の労働条件や地位・昇進条件について分析してきた。では、短大卒と他の学歴、あるいは男子との間には、労働条件や地位・昇進条件にいかなる格差があるのだろうか。客観的な格差は知り得ないが、質問票（問10）への回答をもとに、少なくとも短大卒の女子が、同年齢の高卒女子、専門学校卒女子、大卒女子、あるいは男子との間で、労働条件その他に差があると考えているか否かを検討してみた。なお、分析対象としたのは、調査回答者のうち、現在正社員として働いている者である。

表1-12. 「比較対象がある」と答えた者の割合（％）

	給料			
	高卒女子	専卒女子	大卒女子	男子
出身学科				
専門	56.6	61.4	61.5	66.4
教養	74.3	72.0	77.5	88.2
新技能	78.6	56.3	73.0	89.4
職種				
専門職	30.6	57.5	52.4	37.7
事務職	75.8	66.7	74.8	90.1
O A 関連	59.5	78.6	76.7	78.6
販売	88.6	72.7	72.1	83.7
産業				
製造業他	79.9	67.3	73.6	90.6
商業・金融	79.1	66.7	77.2	89.6
サービス	66.0	74.5	79.2	90.7
教育・医療保健	33.2	53.3	51.8	40.8
経営形態				
個人・有限	81.8	57.1	52.4	57.1
株式非上場	75.3	70.8	67.9	89.1
株式上場	79.5	70.7	84.9	92.3
私立学校・病院	28.3	48.9	44.6	36.0
公立学校・病院	51.2	45.2	70.5	73.2
自治体	63.6	72.1	68.2	70.5
企業規模				
10人未満	43.7	42.9	39.1	29.8
10-49人	41.4	56.9	49.3	49.3
50-99人	63.5	51.2	58.1	75.3
100-999人	74.8	68.1	69.0	91.8
1000人以上	79.6	71.4	86.7	92.0

### 職場の学歴・男女構成

個々の分析に入る前に、まず、各職場で働く者の出身学歴の構成や男女構成について押さえておきたい。質問票（問10）では、回答者の職場に各学歴及び男子が存在しているか否かが、「比較となる対象者がいない」と答えた者の割合から判断できる。そこで、問10で、給料の格差意識に回答した者について、出身学科、職種、産業、経営形態、企業規模別に見て、比較の対象として各学歴出身者及び男子がいると答えた者の割合（100％から、「比較となる対象者がいない」と答えた者の割合を引いたもの）を、表1-12に示した。なお、給料以外の項目への回答を見ても、ほぼ同じような結果が得られた。

この表を見て、まず、全体的に言えることは、職種の専門職で「対象者がある」と答えた者の割合が低いことで、専門学校卒女子、大卒女子については5割台、高卒女子、男子に至っては、3割台の者しか「対象者がある」と答えていない。このことから、短大卒に特有の専門職が存在していることがわかる。例えば、幼稚園教諭などは、その典型と言えよう。同

じような傾向は、産業の教育・医療保健においても見られる。経営形態を見ても、私立の学校・病院では「対象者がある」と答えた者は少ない。ただし、公立の学校・病院には、大卒女子や男子が比較的多く参入している。企業規模については、従業員規模が大きくなるほど、「対象者がある」と答えた者の割合が高くなる。つまり、従業員規模が大きいほど、学歴構成あるいは男女構成は多様化する傾向にある。

次に、個別に見た特色を挙げてみる。短大卒女子の職場に高卒女子も働いているケースは、専門職関係を除くと、職種におけるOA関連職や産業におけるサービス業で少ない。つまり、これらの職種、業種は、より高学歴の出身者によって占められていると考えられる。また、短大卒女子が事務職として働いているような職場には、専門学校卒女子が少ない。産業で言えば、製造業他や商業・金融業でも専門学校卒女子は少ない。大卒女子は、短大卒女子が働いている非上場株式会社において、比較的少なくなっている。また、男子が短大卒女子の職場にいない場合は少ないと言える。

以上見てきたように、職場ごとで、その学歴構成や男女構成にはかなり特徴がある。このことをふまえて、以下では、労働条件や地位・昇進条件について、具体的に分析を進めていく。

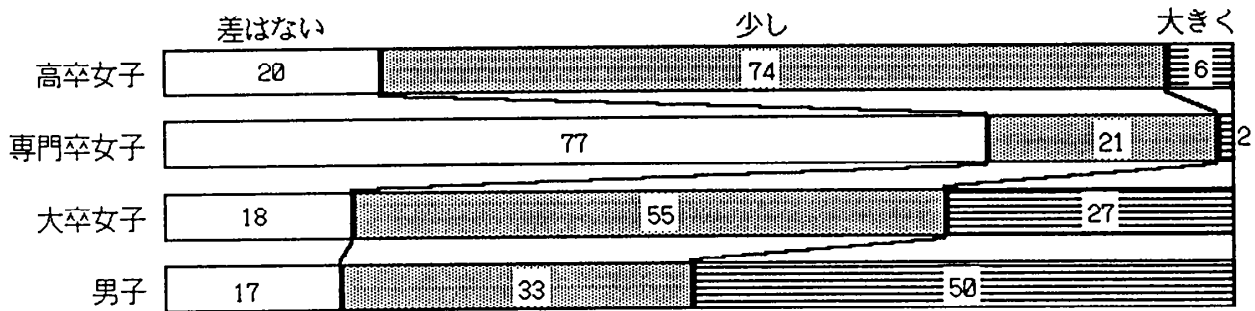
## 給料

まずは、給料について見てみよう。最初に、全体的な傾向を概観する意味で、各対象と比較して、給料について「差はない」、「少し差がある」、「大きく差がある」、とそれぞれ回答した者の割合を図1-Eに示した。なお、「比較となる対象者がいない」と答えた者は除外した上で、割合を求めている。

これを見ると、高卒女子との比較では、74%が「少し差がある」と答えている。専門学校卒女子との比較では、逆に77%が「差はない」と答えている。大卒女子との比較では、「少し差がある」が55%、「大きく差がある」が27%で、あわせて8割以上の者が、何らかの差があると答えている。一方、男子との比較では、83%が何らかの差があると答えている。その内訳は、「少し差がある」が33%、「大きく差がある」が50%となっており、「大きく差がある」と感じている者の方が多い。つまり、給料については、次のようにその傾向をまとめることができよう。高卒女子とはやや格差が感じられており、専門学校卒女子とは格差はない。大卒女子に対しては、格差を感じている者が多く、格差の程度は高卒女子との比較の場合よりも大きい。男子との比較では、格差があると回答した者が最も多く、格差の程度も、女子の学歴間格差に比して相当大きい。

以上から、全体的レベルでは、学歴間、男女間でかなり格差があることが確認された。そ

図1-E. 給料の格差



ここで、給料の格差をさらに分析するために、「対象者なし」を分析対象から除外した上で、「差はない」を0、「差が少しある」を50、「差が大きくある」を100として、格差意識の指数を計算した（表1-13）。つまり、0で最も差がなく、100で最も差があることになる。これをもとに、格差意識の規定要因を、出身学科、職種、業種、経営形態、企業規模とするダミー回帰分析を行った。比較の基準となったのは、出身学科「教養」、職種「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1,000人以上」の回答者である。基準グループには、短大卒業生の中で、他の学歴出身者や男子と最も競合していると考えられるものを採用した。

まず、高卒女子との格差の意識を見てみよう。定数（基準グループ、つまり、学科「教養」、職種「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1,000人以上」の者の平均値を示す）を見ると、48となっており、「差が少しある」に近い。基準グループに対して有意な差が見られたのは、出身学科の「専門」卒や企業規模の従業員が50人未満の企業である。これらでは、回帰係数がマイナス負の値をとっていることから、格差がないと答えた者が、基準グループに比して多い。特に、従業員規模の小さい企業では、高卒と短大卒という学歴の違いが、それほど給料に反映していないことがわかる。

次に、専門学校卒女子との格差の意識を見ると、定数の値が13であることから、基準グループでは格差があるという認識は低い。回帰係数を見ると、有意な差は、職種における専門職と、企業規模における従業員が50-99人の企業で見られる。専門職の係数はマイナスであり、平均値を加えると0に近くなる。すなわち、短大卒女子と専門学校卒女子との給料上の格差は、ほとんどないと考えられている。これに対して、従業員が50-99人の企業では、係数の値はプラスで、格差を感じている者がやや多い。

大卒女子との格差の意識については、定数での値は66となっている。これは「差が少しある」と「差が大きくある」の中間値であり、基準グループでは、かなり強く格差があると感じられている。しかも、高卒女子についての定数が48であったことを考えると、高卒女

表1-13. 給料の格差指数

独立変数	格差指数			
	高卒女子	専卒女子	大卒女子	男子
(N)	(811)	(775)	(839)	(944)
定数	48	13	66	82
学科				
専門	-5 **	-1	2	1
新技能	0	3	5	-4
職種				
専門職	-5	-8 *	-10 *	-10
O A 関連	7	-1	3	-17 ***
販売	-2	-7	-4	-5
その他	1	1	-1	-6
産業				
製造業他	-1	2	-0	2
サービス	-3	-5	0	-11 ***
教育・医療保健	-2	1	1	-10
その他	-9 **	4	-3	-6
形態				
個人・有限	-11	-1	-29 ***	-21 *
株式非上場	-2	-3	-6 **	-7 **
私立学校・病院	6	7	8	-4
公立学校・病院	9	0	10	-32 ****
自治体	1	8	-10	-43 ****
その他	0	6	3	-2
規模				
10人未満	-21 ***	-4	-36 ****	-20 *
10-49人	-10 ***	-2	-35 ****	-17 ****
50-99人	-2	7 *	-19 ****	-5
100-999人	-2	-2	-14 ****	-7 **
R 2 乗	(0.044)	(0.014)	(0.163)	(0.195)
F 値	(2.848)	(1.543)	(9.145)	(12.47)
F 検定	****	*	****	****

注：

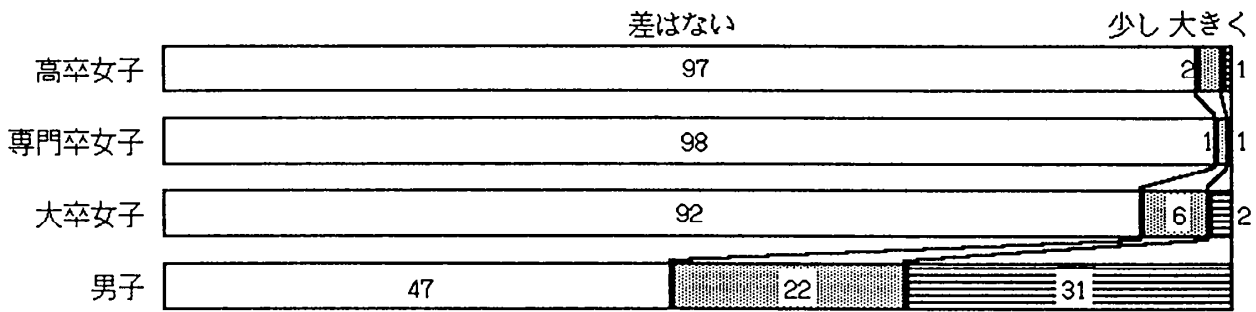
- (1) コンスタントは、学科「教養」、職種「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」。  
 (2) \*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

子との格差の意識よりも、格差を感じている者が多いことになる。回帰係数を見ると、職種、経営形態、企業規模に有意な差が見られる。まず、専門職では係数がマイナスの値をとっている。つまり、専門職では、短大卒女子と大卒女子との給料の格差は小さい傾向にある。また、個人・有限会社や非上場株式会社でも係数の値はマイナスで、給料の格差を感じない者が多い。中でも、個人・有限会社でその傾向は強い。これは、裏を返せば、上場の株式会社における大卒女子との給料格差の大きさを物語っている。企業規模については、従業員規模が小さいほど係数のマイナスの値は大きくなり、大卒女子との格差は縮小する傾向にある。要するに、規模の大きい企業ほど大卒女子との格差は広がる傾向にある。

男子との格差の意識はどうだろうか。まず、定数の値は82となっており、基準グループでは、格差を感じている者が圧倒的に多い。男子は学歴構成が一様でないにもかかわらず、比較対象が大卒女子である場合と比べても格差の意識は高く、男女間の格差の大きさをうか



図1-F. 勤務時間の格差



がわせる。以下、有意な差の見られた変数について、具体的に考察を進めていく。まず、職種のOA関連職や産業のサービス業では、回帰係数がマイナスの値をとっている。すなわち、格差を感じている者の割合は、基準グループに比して少ない。OA関連職の場合には女性の参入率の高さ、サービス業の場合には学歴構成の多様さ、といったことが、格差の意識が比較的低くなる要因として考えられる。経営形態では、私立の学校・病院を除く各変数の係数がマイナスとなり、格差を感じない者が多くなっている。特に、公立の学校・病院や自治体で、格差を感じている者の割合が大きく減少する。このことから、公務員関係では、比較的男子との格差は小さいと感じられている。企業規模でも、従業員が50-99人の企業を除く各変数で係数がマイナスとなり、差を感じない者が多くなっている。つまり、大卒女子との格差の意識で見られたのと同様に、従業員規模の大きい企業ほど、男子との給料格差は広がる傾向にある。

### 勤務時間

勤務時間についても同様の分析を行った。まず、全体的な傾向を示した図1-Fから分析を進めていく。図の作成は図1-Eに準じている。これを見ると、高卒女子との比較では、97%が「差はない」と回答している。専門学校卒女子や大卒女子との比較でも「差はない」と回答した者が多く、その割合は、それぞれ98%、92%に昇る。一方、男子との比較では、何らかの差があると答えた者の方が、「差はない」と回答した者を上回っている。しかも、「大きく差がある」と答えた者が、「少し差がある」と答えた者より多い。このことから、勤務時間に関しては、女子についての学歴間格差はほとんど感じられておらず、男女間格差が大きいことがわかる。

勤務時間の格差意識に関しても、比較対象の高卒女子、専門学校卒女子、大卒女子、男子について、ダミー回帰分析を行い、格差指数を求めた(表1-14)。なお、表の抽出法並

表1-14. 勤務時間の格差指数

独立変数	格差指数			
	高卒女子	専卒女子	大卒女子	男子
(N)	(838)	(813)	(881)	(981)
定数	2	1	9	65
学科				
専門	-0	-1	1	-5
新技能	0	-0	-1	-5
職種				
専門職	8 ****	0	-4	-6
O A 関連	2	-1	-4	-14 *
販売	-1	-1	-3	-19 ***
その他	2 *	1	1	-6
産業				
製造業他	-0	0	-0	-7 **
サービス	-1	-0	-1	-21 ****
教育・医療保健	-1	3	5	-23 **
その他	1	2	2	-13 **
形態				
個人・有限	-3	0	-7	-8
株式非上場	-1	-0	-6 ****	-10 ***
私立学校・病院	3	0	-7 *	-13
公立学校・病院	-6 *	-3	-11 **	-24 **
自治体	-4	-1	-9 **	-24 ***
その他	-3	-1	-8 **	-13 **
規模				
10人未満	3	-2	-4	-11
10-49人	2	0	-1	-10 *
50-99人	-1	-1	-4	-9 *
100-999人	2	-0	1	-6 *
R 2 乗	(0.038)	(-0.00)	(0.025)	(0.144)
F 値	(2.655)	(0.674)	(2.141)	(9.234)
F 検定	****		***	****

注：

- (1) コンスタントは、学科「教養」、職種「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」。
- (2) \*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

びに表の見方は、表1-13に準じている。

まず、高卒女子との格差の意識を見ると、定数の値は0に近く、格差はほとんど意識されていない。基準グループと有意な差が見られたのは、職種の専門職と経営形態の公立の学校・病院である。専門職では、回帰係数がプラスの値をとり、基準グループに比して勤務時間が長いと感じている者が多い。これは、短大卒女子は、資格等を持ち、高卒女子に比べて責任のある仕事を任されているためと考えられる。逆に、公立の学校・病院では、回帰係数の値はマイナスとなり、勤務時間に差がないとする傾向が強い。

専門学校卒女子との格差の意識を見ると、定数は0に近く、差があるとは考えられていない。また、有意な差が見られる変数もなく、基準グループだけでなく、全体的に勤務時間の差は少ないと考えられている。

大卒女子との格差の意識を見ても、定数の値は9にとどまり、格差があるとは考えられて

いない。基準グループとの有意な差は、経営形態の個人・有限会社を除く各変数に見られる。そこでは、回帰係数がいずれもマイナスの値をとっており、基準グループに比して差を感じないと答えた者が多い。つまり、上場株式会社においては、短大卒女子よりも大卒女子の勤務時間が若干長いものの、その他では全く差はないと言える。

逆に、男子との格差の意識においては、女子の学歴間での格差の意識に見られなかった傾向がうかがえる。つまり、定数を見ると65となっており、基準グループでは、かなりの者が差を感じている。しかし、有意な差の見られた変数を見ると、いずれも回帰係数はマイナスの値で、基準グループと比べて格差を感じない者が多い。これは、いわゆる大企業の事務職で、短大卒女子と男子との勤務時間格差が最も大きいことを示している。基準グループと比べて差がないと考える傾向が強いのは、職種の販売職、産業のサービス業や教育・医療保健、経営形態の公立の学校・病院や自治体においてである。また、企業規模については、従業員規模が小さいほど回帰係数のマイナスの値が大きい。つまり、従業員規模が小さいほど勤務時間の格差は小さいと考えられている。ただし、いずれの場合にも、平均値を加えて0に近くなるものはなく、短大卒女子よりも男子の方が勤務時間が長いことに変わりはない。

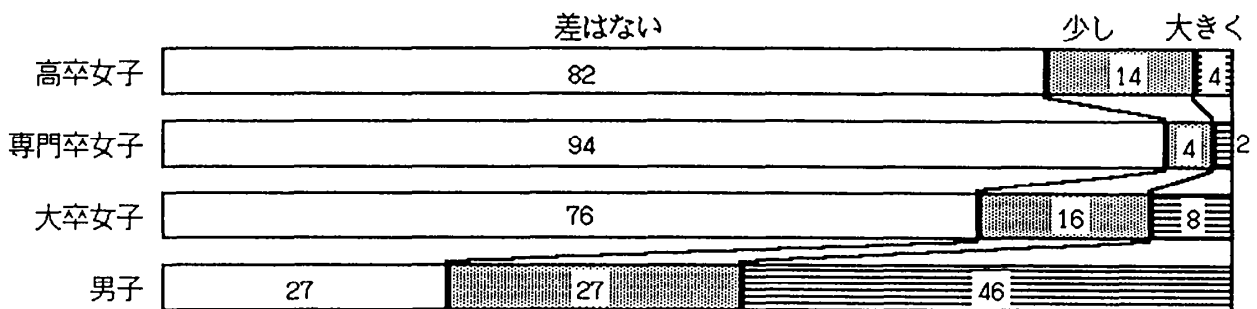
## 仕事の内容・責任

これまで、給料や勤務時間といった労働条件に関する分析を行ってきた。では、地位や昇進条件について、短大卒女子の就職者は、他の学歴の女子や男子に対して、いかなる格差の意識を持っているのだろうか。以下では、仕事の内容・責任、研修・教育、昇進・将来性について順次分析を行う。

まずは、仕事の内容・責任について考察する。全体的な傾向を示した図1-Gを見ると、高卒女子との比較では、仕事の内容・責任については82%が「差はない」と答えている。専門学校卒女子との比較でも、94%が「差はない」としている。大卒女子との比較では、2割弱の者が何らかの差があると回答している。その内訳は、「少し差がある」が16%、「大きく差がある」が8%となっている。一方、男子との比較では、73%が差があると答えており、しかも、「大きく差がある」と答えた者が、「少し差がある」と回答した者を上回っている。以上のことから、仕事の内容・責任に関しては、次のようにとらえることが可能である。高卒女子とは、2割近くが差があると感じていることから、若干の格差が見られる。専門学校卒女子とは、ほとんど差はない。大卒女子とは、高卒女子に対して感じるよりもやや多い割合で、格差の意識が見られる。一方男子とは、女子に関する学歴間格差以上の格差が認識されている。つまり、ここでも、男女間の格差の大きさが目立つ。

表1-13と同様にして、仕事の内容・責任についても、各学歴の女子及び男子との格差

図1-G. 仕事の内容・責任の格差



の意識について、ダミー回帰分析を行い、格差指数として示した（表1-15）。

まず、高卒女子との格差の意識を見た場合、定数の値は8であり、基準グループでは、格差を感じている者はほとんどいない。有意な差が見られた変数のうち、「新技能」卒や専門職では回帰係数がプラスの値をとっており、基準グループに比して格差を認識する者が多い。「新技能」卒や専門職で格差の認識が高まるのは、資格や技術的なことが関係しているためと考えられる。一方、公立の学校・病院や自治体では、回帰係数の値はマイナスで、格差の認識は低い。

次に、専門学校卒女子との格差の意識を見ると、定数の値は0に近く、差があるとは考えられていない。有意な差のある変数を見ると、専門職では回帰係数の値がプラスで、差があると感じている者が基準グループに比して多い。専門職における仕事の内容・責任に関して、専門学校卒女子と短大卒女子の間にどのような差異があるかは興味深いテーマであるが、この分析結果からは、そこまで詳細な考察はできない。従業員規模が10人未満の企業においても回帰係数の値はプラスで、差を感じている者は基準グループよりも多い。一方、自治体では、回帰係数はマイナスの値をとっており、差を感じている者は少ない。

大卒女子との格差の意識を見ると、定数の値は22となっており、基準グループでは、若干格差が感じられている。有意な差は、非上場株式会社や自治体、従業員規模が10-99人の企業において見られた。これらでは、回帰係数がマイナスの値をとっており、基準グループと比べて格差の意識は低い。このことから、短大卒女子が大卒女子との学歴間格差を感じているのは、主として、いわゆる大企業においてであることがわかる。

最後に、男子との格差の意識をしてみる。定数の値は76となっており、基準グループでは、格差を感じている者が相当数に昇る。格差認識の高さは、女子の学歴間格差とは比較にならないほど大きい。有意な差の見られた変数では、いずれも回帰係数がマイナスの値をとっており、基準グループより格差の認識は低い。これは、裏を返せば、基準グループでいかに男子との格差が大きく感じられているかをあらわしている。なお、企業規模にはこれとい

表1-15. 仕事の内容・責任の格差指数

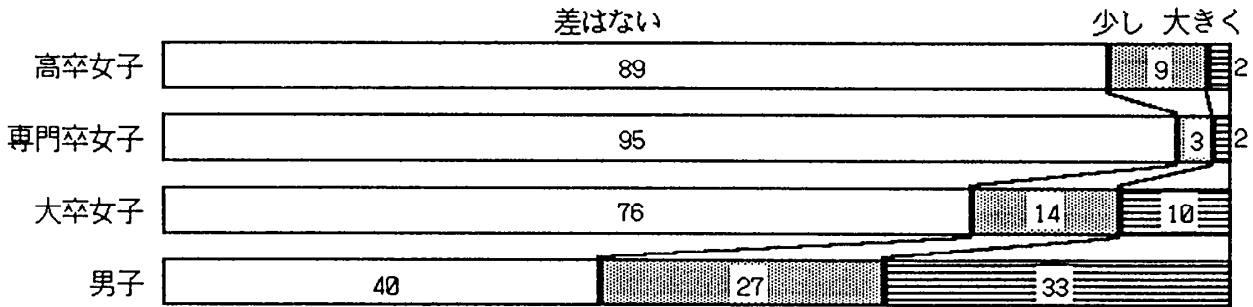
独立変数	格差指数				
	高卒女子	専卒女子	大卒女子	男子	
(N)	(812)	(796)	(848)	(949)	
定数	8	2	22	76	
学科					
専門	-1	-1	3	2	
新技能	4 *	1	-3	-10 ***	
職種					
専門職	14 ***	9 ***	4	-18 **	
O A 関連	1	-1	-4	-16 **	
販売	-2	1	0	-9	
その他	0	-2	-5	-14 ***	
産業					
製造業他	2	2	3	2	
サービス	0	-0	2	-15 ***	
教育・医療保健	-1	-3	-7	-25 ***	
その他	1	5 *	3	-13 **	
形態					
個人・有限	4	-4	1	-19	
株式非上場	-0	-0	-8 ***	-10 ***	
私立学校・病院	8	-1	-2	-5	
公立学校・病院	-15 **	-6	-12	-23 **	
自治体	-14 ***	-8 **	-16 **	-30 ****	
その他	-7	-2	-5	-4	
規模					
10人未満	5	9 **	-10	-0	
10-49人	2	3	-7 *	-10 *	
50-99人	-2	2	-10 **	1	
100-999人	3	2	-3	-0	
	R 2 乗	(0.037)	(0.014)	(0.038)	(0.196)
	F 値	(2.565)	(1.560)	(2.688)	(12.56)
	F 検定	****	*	****	****

注：

- (1)コンスタントは、学科「教養」、職種「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」。  
 (2)\*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

って明確な影響は見られず、仕事の内容・責任は、それ以外の変数で規定されている。以下では、有意な差の見られた変数の中から、特徴的なものをいくつか取り出してみよう。まず、職種の専門職や産業の教育・医療保健で、基準グループよりも格差を感じない者が多い。これらの職種、業種では、資格を持つことにより、男子との格差がある程度緩和されているのではないかと考えられる。女子の参入の割合が比較的高いと考えられるO A 関連職でも、基準グループと比して格差の意識は低い。また、男子の学歴構成も多様で、多種多様な部門を含んでいるサービス業でも、格差を感じない者が多い。経営形態では、特に公立の学校・病院や自治体で、格差を意識しない者が多く、公務員関係では、相対的に見て、男子との格差は小さい傾向にある。

図1-H. 研修・教育の格差



### 研修・教育

研修・教育についてはどうだろうか。まず、図1-Hに全体的な傾向を示した。これを見ると、高卒女子との比較では、89%が「差はない」と答えている。専門学校卒女子との比較でも、95%が「差はない」と答えている。大卒女子との比較では、「少し差がある」が14%、「大きく差がある」が10%で、あわせて2割半の者が、何らかの差があると答えている。これに対して、男子との比較では、60%の者が何らかの差があると答えている。その内訳を見ると、「大きく差がある」と感じている者の割合が「少し差がある」と感じている者より多い。以上から、研修・教育に関しては、次のようにまとめることができる。高卒女子とはやや格差が見られる。専門学校卒女子とはほとんど差は感じられていない。大卒女子とは、若干格差がうかがえ、格差を意識している者は、高卒女子との比較の場合より多い。男子とは、各項目について、いずれも女子に関する学歴間格差以上に格差が感じられている。要するに、ここでも男女間格差が大きい。

表1-16は、研修・教育について、各学歴の女子及び男子との格差の意識に関して、ダミー回帰分析を行ったものである。

まず、高卒女子との格差の意識を見ると、定数は6となっており、基準グループではほとんど格差は感じられていない。有意な差の見られた変数は、職種の専門職、経営形態の個人・有限会社や私立の学校・病院、企業規模の従業員が10人未満及び100-999人の企業である。専門職や私立の学校・病院では、回帰係数の値はプラスとなっており、基準グループより多くの者が格差を感じている。これには、資格の有無が影響していると思われる。逆に従業員規模の小さい企業では、回帰係数の値はマイナスで、格差を感じていない者が基準グループに比して多くなっている。全体的に見ると、大きな差異はないものの、専門職か否かということと、企業規模が、高卒と短大卒の研修・教育における差異を左右するものと考えられる。

表1-16. 研修・教育の格差指数

独立変数		格差指数			
		高卒女子	専卒女子	大卒女子	男子
	(N)	(808)	(795)	(859)	(957)
定数		6	1	28	72
学科	専門	-1	0	-3	-5
	新技能	2	2	-6 **	-11 ****
職種	専門職	7 *	3	-1	-6
	○A関連	3	-4	-3	-22 ****
	販売	0	0	12 **	-13 **
	その他	4	-1	5	-3
産業	製造業他	2	4 **	7 ***	6 **
	サービス	-3	-0	-2	-22 ****
	教育・医療保健	-2	0	5	-14
	その他	-1	5 *	8	-9
形態	個人・有限	11 *	7	-16	-6
	株式非上場	2	1	-13 ****	-18 ****
	私立学校・病院	15 ***	4	-10	-15 *
	公立学校・病院	-4	-3	-14 *	-28 ***
	自治体	-6	-5	-23 ***	-36 ****
	その他	0	-2	-9 *	-14 **
規模	10人未満	-9 *	-2	-18 **	-20 *
	10-49人	-4	-2	-14 ***	-17 ****
	50-99人	-4	-1	-12 ***	-18 ****
	100-999人	-3 *	-1	-9 ***	-13 ****
	R 2乗	(0.024)	(0.006)	(0.120)	(0.283)
	F値	(1.974)	(1.223)	(6.881)	(19.85)
	F検定	***		****	****

注：

- (1)コンスタントは、学科「教養」、職種「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」。  
(2)\*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

専門学校卒女子との格差の意識を見ると、定数の値は0に近く、基準グループでは格差は意識されていない。有意な差は、産業の製造業他に見られるのみで、ここでは回帰係数の値はプラスで、基準グループに比してわずかに格差を感じている者が多い。その他には有意な差は見られず、基準グループに限らず、全体的にも研修・教育についての格差はないと考えられている。

大卒女子との格差の意識を見ると、定数の値は28となっており、基準グループでは若干の者が格差を感じている。有意な差が見られた変数で、回帰係数がプラスの値をとっているものは、職種では販売職、産業では製造業他であり、これらでは、比較的明確に学歴間の格差が意識されている。一方、出身学科の「新技能」卒、経営形態の非上場株式会社、公立の学校・病院、自治体、企業規模における各変数では、回帰係数はマイナスの値をとっており、これらでは、基準グループに比して格差を意識していない者が多い。このことから、非上場

株式会社や公務員関係では格差がそれほど認識されていないことや、従業員規模が大きくなるほど格差の意識が高まる傾向にあることがわかる。また、「新技能」卒で格差の認識が比較的低い。これは、「新技能」卒では、非上場株式会社や規模の小さい企業に参入する者が多いためと考えられる。

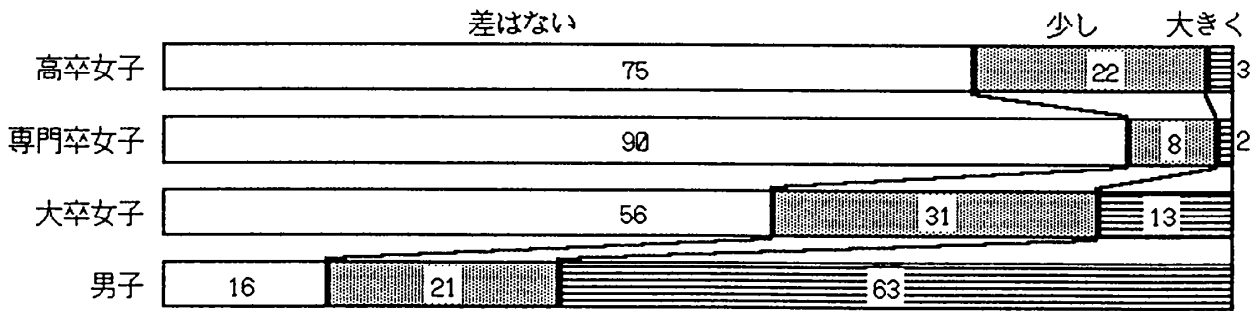
最後に、男子との格差の意識を見てみよう。まず、定数の値は72となっており、基準グループではかなりの者が格差を認識している。仕事の内容・責任に関して見たのと同様に、格差を認識している者は、女子の学歴間格差の場合と比べて相当多い。有意な差の見られた変数で、回帰係数がプラスの値をとっているのは、産業の製造業他のみである。その他では、回帰係数は全てマイナスの値をとっており、いずれも基準グループと比べて格差の意識は低い。つまり、ここでも、基準グループにおける格差の意識が相当高くなっている。具体的に見ていくと、仕事の内容・責任のところで見られた傾向と重複する部分が多い。例えば、OA関連職、サービス業といった職種、業種や、公立の学校・病院、自治体といった公務員関係で、格差を感じている者が比較的少ない。ただし、ここでは、販売職や私立の学校・病院でも格差の認識が低いという有意な差が得られた。また、専門職や産業の教育・医療保健に有意な差は見られなくなり、代わって企業規模に有意な差があらわれている。企業規模については、従業員規模が小さくなるほど回帰係数のマイナスの値が大きくなる。すなわち、企業規模が小さいほど格差はあまり感じられていない。

### 昇進・将来性

最後に、昇進・将来性について考察しておきたい。まず、図1-Iにより全体的な傾向を把握してみよう。これを見ると、高卒女子との比較では、75%が「差はない」と答えている。しかしながら、仕事の内容・責任、研修・教育で見たよりも差を感じている者は多い。専門学校卒女子との比較でも、「差はない」と回答した者が90%と圧倒的に多いが、ここでも仕事の内容・責任や研修・教育の場合と比べて差があると回答する者の割合が高い。大卒女子との比較でも、差があると答えた者の割合は、仕事の内容・責任や研修・教育で見たよりも多い。しかもその割合は44%に昇り、明確に格差が設けられていることをうかがわせる。男子との比較では、実に84%の者が、格差の意識を感じている。しかも、「差が大きくある」と回答した者が63%を占めている。男子との比較についても、仕事の内容・責任や研修・教育の場合と比べて差があると回答する者の割合が高くなっている。以上から、昇進・将来性について、主として二点ほど確認された。第一は、仕事の内容・責任や研修・教育と比べて、格差の意識が高い点である。第二は、高卒女子よりはる大卒女子に対して、大卒女子よりは男子に対して格差をより感じている点である。専門学校卒女子との格差は、ほとんど感じられ



図1-1. 昇進・将来性の格差



ていない。

また、表1-17は、昇進・将来性について、各学歴の女子及び男子との格差の意識についてダミー回帰分析を行い、格差意識の指数を求めたものである。

これを見ると、高卒女子との格差の意識では、定数の値は1.7となっており、基準グループでは、若干格差を感じている者が存在している。有意な差が見られた変数を検討すると、資格との関係からか、専門職で回帰係数の値がプラスとなり、基準グループに比して格差の意識は高い。同じく、私立の学校・病院でも格差の意識は高い。逆に、公立の学校・病院や自治体では、回帰係数はマイナスの値をとっており、格差を意識しない者が多くなっている。

専門学校卒女子との格差の意識を見ると、定数の値は4で、基準グループでは格差は感じられていない。また、基準グループと有意な差の見られる変数もほとんどないことから、基準グループのみでなく、全体的にも差異があるとは考えられていない。

大卒女子との格差の意識を見ると、定数の値は3.8で、基準グループではある程度格差が存在していると考えられている。有意な差の見られた変数を考察していくと、研修・教育についての場合とほぼ同じような傾向がうかがえる。すなわち、回帰係数がプラスの値をとっている産業の製造業他では、基準グループよりも格差の意識が高い、「新技能」卒や、非上場株式会社、自治体では、回帰係数がマイナスの値をとり、基準グループよりも格差の意識は低い、企業規模が大きいほど格差を感じている者は多い、といった点である。ただし、格差を認識している者が、全体的に研修・教育の場合よりも多いことは見逃せない。

一方、男子との格差の意識はどうか。まず、定数を見ると9.1となっており、基準グループでは、圧倒的多数が格差があると感じている。多くの変数で、基準グループとの有意な差が見られ、しかも、回帰係数は全てマイナスの値をとっている。つまり、ここでも基準グループで特に格差の意識は高い。有意な変数の特徴は、仕事の内容・責任や研修・教育のところで用いた解釈が、ほぼそのまま適用される部分が少なくない。すなわち、資格がものをいう専門職であるとか、女子の参入割合が比較的高いと考えられる職種や業種、公務員関係、

表1-17. 昇進・将来性の格差指数

独立変数	格差指数			
	高卒女子	専卒女子	大卒女子	男子
(N)	(797)	(782)	(840)	(949)
定数	17	4	38	91
学科				
専門	-3	0	-2	-1
新技能	-2	-0	-8 **	-4
職種				
専門職	9 *	-5	-1	-16 **
O A 関連	-0	-2	2	-10 *
販売	1	-1	7	-10 *
その他	0	-1	3	-6
産業				
製造業他	-2	2	5 *	-0
サービス	5	3	0	-17 ****
教育・医療保健	0	4	-3	-25 ****
その他	-1	7 **	6	-12 **
形態				
個人・有限	-9	-9	-15	-26 **
株式非上場	-3	-0	-11 ****	-6 **
私立学校・病院	11 *	7	4	-5
公立学校・病院	-12 *	-3	-1	-9
自治体	-12 **	-2	-20 **	-29 ****
その他	3	1	0	-7
規模				
10人未満	-13 *	6	-20 **	-12
10-49人	-3	-0	-16 ****	-21 ****
50-99人	-2	0	-14 ***	-8 *
100-999人	-2	0	-8 ***	-5 *
R <sup>2</sup> 乗	(0.028)	(0.004)	(0.082)	(0.258)
F値	(2.157)	(1.140)	(4.770)	(17.46)
F検定	***		****	****

注：

- (1) コンスタントは、学科「教養」、職種「事務」、産業「商業・金融」、経営形態「上場株式会社」、企業規模「1000人以上」。
- (2) \*10%、\*\*5%、\*\*\*1%、\*\*\*\*0.1%で有意。

あるいは従業員規模の小さい企業では、男子との格差は基準グループほど感じられていない。仕事の内容・責任や研修・教育についての場合との主たる相違点は、出身学科の「新技能」卒や経営形態の学校・病院に、有意な差が見られなくなっていることである。

#### 4. まとめ

以上のことから、女子短期大学卒業生の就業構造を、いくつかの種類化して考えることが可能となった。

第一は、最も一般的な「事務職」型とも言うべきもので、これには「教養」卒が多数参入

し、「新技能」卒も相当な数に昇る。また、「専門」卒も最近参入する傾向が増しつつある。勤務先は様々な業種や、経営形態、規模にまたがっている。この「事務職」型では、賃金、ボーナスが比較的高く、労働時間も短いなど、短大卒の中では相対的に労働条件に恵まれている。また、大企業におけるほどその労働条件は良い。しかし、大卒女子や、特に男子との給料に対する格差の意識が相当高いのもこの「事務職」型で、大企業になるほどその格差は広がる傾向にある。高卒女子に対しては、ある程度、賃金に関する学歴の優位さを感じているが、大卒女子や男子に対する格差の意識の高さに比べれば、それほど大きな意味をなしているとは言えない。職場での地位や昇進については、責任のある地位に就いている者は少なく、勤続年数によるある程度の年功的な地位昇進は望めるものの、一般的にはキャリアは停滞する傾向にある。地位や昇進に関しては、大企業において、大卒女子に対する格差の意識が若干高い。一方、男子に対しては、大企業に限らず、格差を感じている者が相当数に昇る。

第二は、幼稚園教員、保母、栄養士など、短大特有の専門職で、「短大専門職」型とでも言うべきものである。「専門」卒の典型的な入職経路となっているが、最近では「専門」卒の5割前後しか就職していない。その理由の一端とも考えられるのが労働条件の悪さで、「専門職」型では、他と比して賃金やボーナスが低く、労働時間も長い。労働時間に関しては、特に私立の学校や病院で長くなる傾向にある。給料については、特に、大卒女子や男子に対して格差の意識が見られるものの、「事務職」型ほど大きくはない。一方、職場での地位や昇進については、何らかの肩書きを持って責任のある地位に就いている者が比較的多く、また、年功的な地位昇進というキャリアも確立されている。地位・昇進に関しては、高卒女子に対しては、やや優位に感じている者が多い。大卒女子に対する格差の意識は、高卒女子に対する格差の意識とほぼ同じ程度で、比較的低いと言える。これに対して、男子との格差は、ある程度認識されている。しかしながら、「事務職」型に比べれば、認識の程度はかなり低い。

第三は、これらに含まれないキャリアであって、中でも、出身学科との関わりから注目されるのが、コンピュータなどの新しい技術を要する職種で、「新専門職」型とでも言うべきものである。「新技能」卒の参入が目立つ職種であるが、まだ量的に多数を占めるには至っていない。労働条件については、「事務職」型と「専門職」型のほぼ中間に位置している。大企業で働く者が比較的小さいことも、その特徴として挙げられる。給料に関しては、大卒女子、男子に対して、ほぼ同じような格差が認識されている。ただし、女子の参入割合が比較的高いことから、男子との格差の意識が「事務職」型ほど高くないことが特徴と言える。職場での地位や昇進については、新しい職種ということもあって、責任のある地位についている者の割合は低く、キャリアの形成は流動的状況にある。しかし、昇進条件を見ると、能力主義によるキャリアが徐々に形成されつつあることがうかがえる。地位や昇進に関しては、

男子との格差は明確に認識されているが、大卒女子との格差は、それほどはっきり意識されていない。しかし、今後、大卒女子との競合関係がさらに強まってくると、学歴間格差が徐々に広がることは十分に予想され得る。



## 第2章

### 就業意識とキャリア

亀田 温子

女性と職業の関連が強まっているが、短大卒業生も9割以上が正社員として就職する時代を迎えている。職業生活が長期化し、多様化する傾向にある今日、就職率という入り口の数字だけを問題にするのではなく、就職後の状況を含めた長期的な視点で職業生活の実態をとらえることが重要になっている。短大卒業生の労働状況の問題、さらには短大教育の問題もそうした視点の中から見えてくる。そこで本章では、アプローチの段階として職業選択時の意識・実態（第1節）、就職後の職業生活についての評価（第2節）、そして就職後の動きをとらえるキャリア・プロセス（第3節）を、職種別データを中心に分析し、短大卒業生の職業生活をとらえる。

#### 1. 職業選択とその動機

##### 職業継続の見通し

生涯にわたってどのように職業とかかわりをもつか、職業のもち方やキャリア・パターンに関する意識は、女性の場合多様である。学卒後2、3年だけ就業する短期就業型だけではなく、中高年の就業者がふえるにつれ、子育て後も仕事に就きたいという中断再就職を望む者が増加する傾向にある。また継続して長く仕事をもちたい者もいる。

高学歴化により職業意識が高まっているといわれているが、短大卒業生はどのような職業のもち方を望んでいるのだろうか。まず、対象者全体の趨勢をみてみよう（表2-1）。仕事に就くのは結婚・出産までの数年間という短期就業型はわずか17%と少数である。そして

表2-1. キャリア・パターン (%)

	サンプル					全国	
	計	専門職	事務職	O A 関連	販売職	計	20-29歳
無職型	1.8	0.8	1.8	5.7	3.0	3.4	2.0
短期就職型	17.0	17.6	17.6	13.2	21.2	21.5	25.0
再就職パート型	44.7	46.6	46.6	34.0	43.9	51.9	52.6
再就職フル型	13.6	13.4	13.4	9.4	13.6	-	-
長就業型	22.9	20.6	20.6	37.7	18.2	16.1	15.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-

注：

(1) 全国の場合、「その他」に、計の7.0%、20-29歳の4.6%が含まれている。

出所：全国は『女性に関する世論調査』。

6割近くの過半数が、結婚・出産後の再就職を望んでいる。若年期のみならず子育て後中年期になって職業をもつことは、短大卒業生の職業設計においてもはや当然のこととなっているようだ。ちょうど調査対象者の母親層が40歳代に当たる場合が多く、母親たちの子育て後再就業の実態を身近に見ていることが大きく作用しているようだ。再就職ではパートタイム希望が45%と多いが、再就職にフルタイムを希望する者も14%あり、母親世代とは異なるフルタイム再就職が望まれていることを予測させる。さらに仕事をつづける長期就業は23%と4分の1近くにのぼっている。このように、短大卒業生の描くキャリア・パターンは、子育て後再度仕事に就く中断再就職が主流になり、結婚後専業主婦はもはや少数になっている。

これを一般の女性を対象にした『女性に関する世論調査』（総理府、1987年、対象は20歳以上の女性）の「職業のもち方意識」のデータと比較してみよう。20-29歳の場合、中断再就職を望む者は53%と半数以上にのぼり、多数に支持されていることは短大卒業生と変わりはない。結婚後専業主婦を望む率は短大卒業生より高く（25%）、逆に結婚後も仕事をつづける継続型は短大卒業生より少なく（16%）になっている。こうしてみると、短大卒業生の職業生活の見通しは、一般の女性よりも長期間の就業を想定しているといえる。

短大卒業生のこうした傾向は、出身学科別では有意な差はみられない。しかし実際についた職種による分析を行うと、有意な差が現れる（表2-1）。長期的就業を望む率が高いのは専門職（27%）とO A 関連職（38%）である。専門性や技術をもつことがこうした長期就業志向につながっている。一方、短期就業、中断後パートタイム希望は、事務職、販売職に多い。伝統的な専門職とは異なるが、新しい技術として近年短大教育に導入されたO A 関連職に職業の長期的見通しが高いことは注目される。このように、職業生活の見通しはどの職業（職種）を選択するかということと強く関係している。

図2-A. 卒業年次別に見た初職の職種

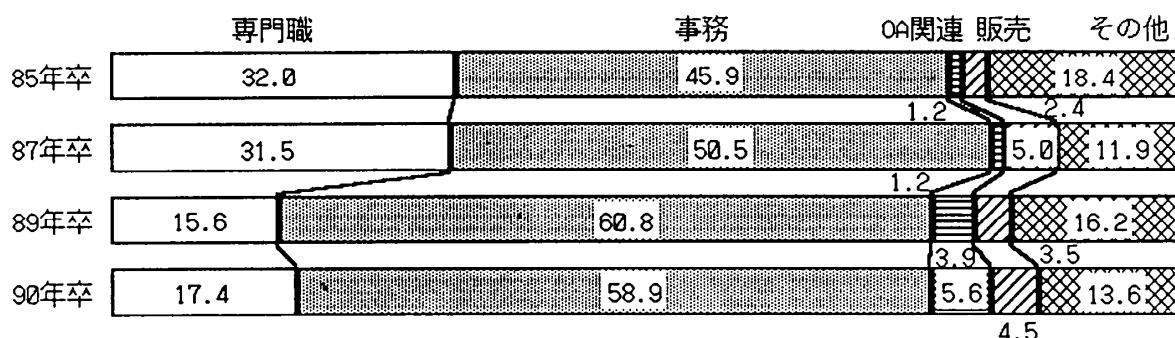


表2-2. 出身学科と職種の関連

	「専門」卒から専門職	「新技能」卒からOA関連職
90年卒	51.6	17.0
89年卒	53.2	14.8
87年卒	58.3	-
85年卒	57.7	-

### 職種選択

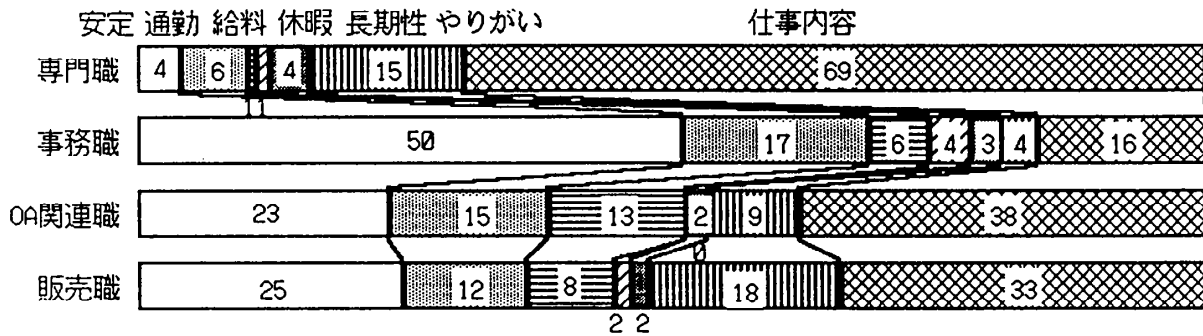
では、職種選択はどのように行われているのだろうか。一般的に女性の場合、職業継続の可能性、制度や処遇などを考慮すると、業種だけでなく職種の選択が大きな意味をもっている。先にみたように、職業継続の見通しについても、そうした結果があらわれている。

職種選択の変化をとらえるために、卒業年次を追って見てみよう（図2-A）。6年前は専門職が32%と約3分の1を占め、事務職は多数とはいえ5割に達していない。OA関連職（1%）、販売職（2%）はごくわずかである。短大卒業生が専門職市場に多数進出していた時代である。しかし現在では専門職就職は17%となり、6年前に比べても半数に減少している。一方、事務職は6割に急増し、OA関連職、販売職もわずかずつではあるが増加し、進出職域が拡大している。このように専門職が減少し、短大生の就職は事務職中心へと確実に変化を見せている。

では、大学時代の教育内容（出身学科）と職種の選択の関連をみてみよう。近年は専門教育学科において専門職離れが進む傾向にある一方、OA技術などの「新技能」学科では専門学校などとの競合の中でどの程度就職可能か、動向が注目されている。表2-2に見るように、「専門」学科出身者の専門職就職は58%から51%に減少し半数となり、事務職、販売職など専門職以外への就職が高まっている。専門職就職減少の要因は多様であるが、職場条件や制度の改善がすすむ企業の事務職に比べ、伝統的専門職は魅力ある職場とは見えにくく、



図2-B. 職業選択重視条件



また、教員（幼稚園は除く）のように学歴のレベルアップにより、短大卒業者の進出が困難になっているものもある。

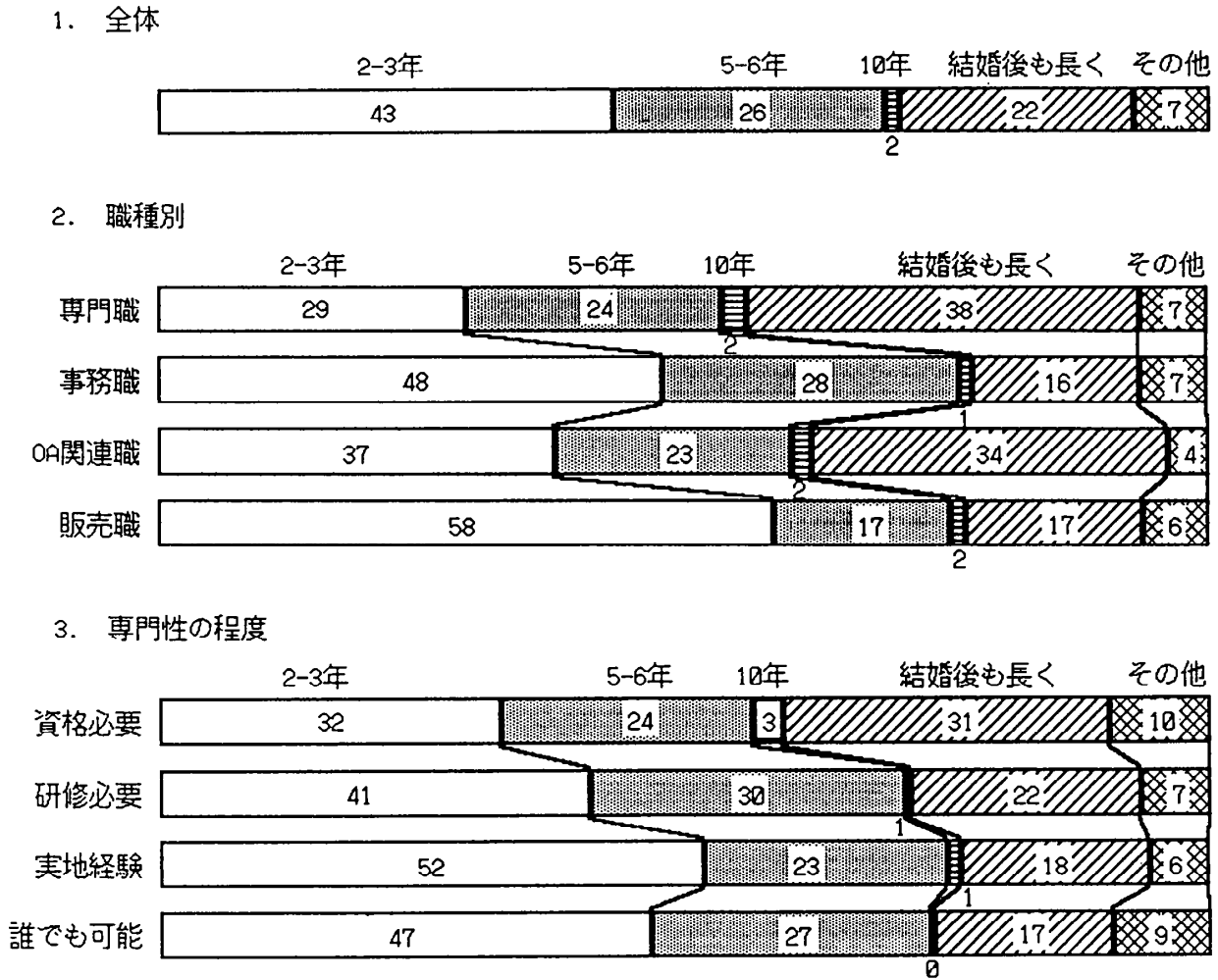
一方「新技能」学科からOA関連職につく者は増加しているとはいえ17%と少なく、システム・エンジニアなどとして就職することは短大卒業では難しい状態にある。大多数は事務職に就職しており、「OAのわかる事務職」として就職するのが現状である。短大が新しい専門職としてOA関連職の養成に力をいれはじめているが、この職域を拡大するまでにはなっていない。新技術者養成をどのように進めるかは、今後の大きな課題である。このように販売職、OA関連職など職域を拡大しながらも、事務職に多くが吸収され、出身学科と職種選択の関連は弱まっている。

短大卒の事務職増加が意味することは、教育機能の重要な一面を担っていた専門職養成、それを基にした就職の在り方が80年代後半に大きく変化したことの現れである。短大はかつての「良き家庭人養成」から、保母や栄養士の「専門職養成」の時代を経て、今日「ビジネス・ウーマン養成」へと時代の変化の中で動いている。

### 重視条件と初職継続

職業選択の際重視する条件は職種により大きく異なっている。図2-Bは就職のとき最も重視した条件を、職種別に分析したものである。専門職は「仕事の内容、能力発揮」（70%）「やりがい」（15%）といった職業内容を重視する傾向が非常に強い。専門教育を生かして就職し、能力を発揮しようとしており、「給料」や「安定性」を重視する割合は低い。一方事務職の場合、仕事内容よりも会社が「大規模、安定的」（51%）であり、「通勤便利」（17%）といった職場条件が重視されている。このように専門職は「自分は何をするのか」の視点から職業選択をする「仕事内容重視型」であるのに対して、事務職は職場条件を考慮し「どこに就職するか」を考慮する「職場条件重視型」の特徴をもっており、両者の職業選

図2-C. 初職の継続



択の姿勢は大きく異なる。第1章でみたように、実際に事務職は大規模企業への就職が8割以上を占め、安定性、大規模重視は現実化している。

近年増加しつつあるOA関連職、販売職が専門職、事務職と異なる傾向を示すことは興味深い。「安定性」と「仕事内容」の双方を重視しており、職場条件も仕事内容も求める新しい層がこの新しい領域に進出しはじめている。重視条件の指向性にも変化がみえはじめた。

重視条件だけでなく初職継続についても、職種による違いが現れている。まず全体の数値をみてみよう(図2-C)。「2-3年」の短期就業が4割以上と一番多く、腰掛け程度の就業も決して少ないわけではない。これだけ見れば、短大生の就業指向はあいかわらず短いともいえる。しかし結婚後も長くつづける長期就業も22%あり、多様化の傾向がでてきている。

職種別にみると、事務職、販売職は半数近くが初職継続「2-3年」と就業期間が短い。しかし「結婚後も長く勤める」が17%いることは注目される。企業の育児休暇制度導入など制度の改善が進み、事務職の就業期間が長期化していることから、今後は事務職の長期就業

希望が増加することも予測できる。事務職＝短期就業というこれまでのパターンに少し変化が見え始めているようだ。専門職では「結婚後もつづける」という長期就業が38%、またOA関連職でも34%と、長期就業指向が高い。

では専門性の程度と長期就業指向に関連はみられるのだろうか。図2-Cの専門性程度別をみると、「資格を必要とする専門性の強い」仕事についているものに長期就業指向が高い(31%)。「実施経験でできる」(18%)、「誰でもできる」(17%)といった専門性の低い仕事をしている場合は、短期就業指向が高い。このように、就職のアプローチの段階では、資格、専門性の高さや長期就業指向は関連が強い。

以上、職業選択段階の動きをまとめると次のようになる。

- ①結婚後専業主婦指向は減り、子育て後仕事に就くキャリア・パターンが短大卒業生の職業生活のモデルになっている
- ②職種としては、80年代後半から専門職が減少し、事務職多数の状況になっており、短大卒業生のビジネス・ウーマン進出が高まっている。また、わずかではあるが販売職、OA関連職などが増加し、職種が拡大している。
- ③職種により職業への指向性が異なる。専門職は仕事内容重視で長期就業指向。事務職は職場条件重視で短期就業指向である。新しい動きとしては、事務職の長期就業指向、OA関連職は仕事内容、職場条件の双方を重視し、しかも長期就業を指向する傾向が強い。新しい職域だけに、これがどの程度現実化し、短大卒業生の職場として定着するのかが注目される。

## 2. 職場についての意識・評価

前節では職業選択時の状況を見てきたが、次は入職後の職業生活、職場についての意識、評価をとらえてみる。職場または職業生活についての意識は、職業生活の継続を左右するうえで重要な要因である。本調査のねらいの1つに、就職時だけでなくその後の実態をとらえるということがある。実際の仕事を行う中で、職場や仕事についてどのような評価や意識をもつようになるのだろうか。

表2-3. 職場の評価（感じるものが「よくある」の割合）

	職種				出身学科		
	専門職	OA関連職	販売職	事務職	専門	教養	新技術
プラス							
成長している	29.2	25.5	26.6	18.8	24.2	21.8	18.0
おもしろい	41.2	25.5	24.6	12.9	29.0	17.4	16.4
人間関係が広がる	34.8	21.3	48.5	37.0	37.6	39.7	32.0
評価されている	15.5	12.8	13.6	11.4	14.2	12.7	10.4
マイナス							
空しい	8.9	4.3	8.9	15.1	10.2	16.4	13.3
進歩がない	11.5	10.6	16.9	20.9	14.6	23.3	16.4
早くやめたい	17.0	14.9	15.4	22.9	18.4	22.6	22.3
勉強をし直したい	19.7	23.4	15.2	26.7	20.7	29.5	19.2

## 職場評価

自分の職業生活について、プラス要因（成長している、仕事がおもしろい、人間関係が広がった、周囲から評価されている）とマイナス要因（空しい、進歩がない、はやくやめたい）をどの程度感じるか評価してもらった。ここでは4段階評価（よくある、いくらかある、あまりない、ほとんどない）の中で「よくある」と答えた割合を比較している（表2-3）。

職種別にみて、プラス要因の評価が高いのは専門職である。仕事が「おもしろい」とよく感じるものが41%と、他の職種に比べて著しく高いことが注目される。また「成長している」「評価されている」の評価も専門職に高い。職業選択の際、仕事内容を最も重視していたのは専門職であったが、仕事内容に関しては実際にプラスの評価が高く、満足していることがうかがえる。一方、事務職や販売職では「おもしろい」や「成長している」の評価は低いが、「人間関係の広がり」は販売職49%、事務職37%と、専門職以上に高い。職種別の職場規模をみてもわかるように、比較的規模が小さく、限られた人間関係の中で仕事をする専門職に比べ、販売職、事務職では企業規模も大きく人間関係も広くなるのであろう。こうした職場条件にかんすることでは、事務職のプラス評価が高い。

マイナス要因の評価が高いのは事務職である。「進歩がない」は専門職12%に対して事務職21%と2倍近い。「空しい」「早くやめたい」も他の職種に比べ高い。仕事内容よりも安定性や大規模の職場条件を重視して仕事についたわけであるが、仕事内容についてはマイナス評価が高く、満足していないといえる。「学校に入り直して勉強したい」が専門職（20%）より事務職（26%）に多いのは、現在の不満足な状況をもういちどやり直したいという、再挑戦の気持ちを現していると理解できる。

職種だけでなく、出身学科によっても職場の評価には有意な差があらわれている。専門学科の卒業生は「仕事がおもしろい」ことが「よくある」が29%と高いのに対して、「教養」

(17%)、「新技能」(16%)はプラス評価が低い。逆に、「教養」では「このままでは進歩がない」と「よくおもう」ものが23%ときわめて多い。そしてここでも「学校に入り直して勉強したい」の支持が多いのは「教養」(30%)である。「教養」出身の卒業生が仕事内容に満足していない状況にあることがわかる。

職種と出身学科の関連を考えると、専門学科を出て専門職については仕事内容の面から職業生活をプラスに評価している。「教養」から事務職については、大学の教育内容と異なること、また事務職が特別な専門性をもたないことなどから、職業生活のマイナス評価が高くなっている。また専門学科を出て事務職についても、同様であろう。

OA関連職は、専門職、事務職のように明確な評価の特徴がみえにくい。「新技能」を出てOA関連職については、専門性をもち、一応大学教育とつながりをもつ職場といえる。マイナス評価は低いものの、かといってプラス評価が高いわけではない。伝統的専門職の職場と異なり、OA関連職の場合、専門性がどの程度職場で通用するのか、また活用できるのか職場により多様であろう。また専門学校や4年制大学出身者の職場での競合もある。こうしたことから、専門性をもっていても、職業生活に対するプラス評価は生まれにくい。こうした結果を見ると、短大教育の新しい領域として取り組み始めたOA関連の新技术が、うまく職場で機能しているとはまだ言いにくい状況となっている。

## 期待とのズレ

職場評価のプラス、マイナスは期待との一致、不一致によっても生まれる。就職時に予想していた期待と実際の状況はどの程度一致しているだろうか。労働時間、女性の処遇の2つの項目で職種による有意な差がみられた(表2-4)。

女性の処遇ではOA関連職、事務職が「期待より悪い」率が17%、15%と高い。専門職では「期待と差がない」が91%と高いが、これは制度的処遇の良さというよりも、処遇に男女差がないことが大きい。労働時間では「期待より悪い」というマイナスのズレが専門職(39%)、販売職(35%)に大きく、特に専門職では4割近くに達している。

専門職は職業選択のとき職場条件を重視しないとはいえ、やはり労働時間の長いことに対する不満は大きいようだ。第1章でみたように、実際専門職就業者は、勤務時間、残業時間、給料、ボーナスなど職場条件の多くについて、他の職種より低い状況におかれている。仕事内容については「おもしろい」「成長している」とプラス評価をしているが、職場条件については決して良い状況におかれてはいない。

事務職は、職場条件に対する期待とのズレは専門職より少ない。つまり、仕事内容についてはマイナス評価が高かったが、職場条件では何とか満足できる状況のようだ。

表2-4. 期待とのズレ (%)

	職種			
	専門職	事務職	OA関連職	販売職
労働時間				
期待より悪い	39.0	29.8	15.4	35.4
差なし	54.0	62.8	76.9	52.3
女性の待遇				
期待より悪い	6.6	15.0	17.3	10.9
差なし	91.2	78.8	75.0	85.9

以上入職後の職場についての意識・評価では

- ①専門職は仕事がおもしろく、自分が評価されているなど職業生活、仕事内容に関する評価は高いが、労働時間など、職場条件に関しては期待とのズレが大きい。内容では満足しているが、職場条件には満足できない専門職の姿がうかがえる。
- ②事務職は職業生活に「進歩がない」など、仕事内容ではマイナス評価が高いが、職場条件でのマイナス評価は少ない。
- ③新しい職種のOA関連職は、マイナス評価は低いものの、プラス評価が必ずしも高いとは言えない。多様な職場状況により評価にもばらつきがでていることが予想される。

大規模化し、職場条件が改善されつつある事務職に比べて、専門職の職場条件の改善、整備は遅れている。「仕事内容は良いが、職場条件がどうも・・・」という専門職の職業生活の実態が、その後の職業継続にどのような影響をもたらすかは、次のキャリア・プロセスの分析で明らかにしたい。

### 3. キャリア・プロセス

短大生の9割以上は卒業と同時に職業につき、その後職業生活を送っている。ここでは、就職後7年間で就業状態がどのように変化するか、キャリア・プロセスの概要を把握する。さらに職業移動を分析し、前節でみた専門職、事務職の職業評価が職業継続にどのようなインパクトをもたらしているか、それはどのような要因によるかをさぐる。

#### 就業状態の変化

(就業率) 仕事についているのか、家事をしているのか、就業状態は卒業後どのように変化しているのだろうか。女性の労働力曲線を見ると、20-24歳で73%とピークに達する

表2-5. 婚姻率と出産率（累積）

	結婚				出産
	卒後1年目	3年目	5年目	7年目	
90年卒	0.4	-	-	-	0.2
89年卒	0.4	6.5	-	-	2.1
87年卒	0.6	7.5	22.5	-	12.0
85年卒	0.6	6.0	30.5	54.7	33.8

が、25-29歳で58%、30-34歳で51%と低下している（総務庁「労働力調査」1988年）。短大卒業生はどうだろうか。

卒業年次別に入職時と現在を比較したのが表2-5である。卒業後2年目（90年卒）は正社員92%で入職時よりも率が高くなっている。3年目も入職時の就業状態とほぼ変わらない。転職経験率は18%と約2割いるが、退職者はこの段階ではほとんど無く、就業状況に変化は見えにくい。これから考察すると、殆どの者は最低3年は就業を継続していることになる。

しかし5年目（87年卒）、年齢では20歳代後半になると変化が現われはじめる。正社員の率は68%に減少し、家事が15%に増加しはじめている。結婚や出産による退職が増えてくるのであろう。7年目では、正社員は49%と半数に減り、家事は34%となっている。就業率は確かに3年目以降減少しているが、正社員とパートタイムを合わせると、卒業後5年では78%、7年では61%と半数以上が就業している。

（婚姻状況）婚姻率と出産率をみると、3年目に7%であった婚姻率が5年目では23%、7年目では55%に増加し、20歳代後半で婚姻率が高まっている。出産率も7年目には34%になり、子育て期に入る者が多くなっている。ちなみに婚姻率を卒業年別の累積で見ると（表2-5）、3年目まではどの年代でも既婚者は1割に満たない。しかし85年卒業生の場合は5年後に31%が結婚しているが、87年卒業生では23%と少なくなっている。このように20歳代前半で結婚する者は少なくなり、結婚年齢が上昇している傾向が明確に現れている。女性の高学歴化、職業意識の高まりにより女性の結婚年齢が上昇していると一般にいわれているが、短大卒業生の場合にも結婚年齢は確かに上昇傾向にある。

（転職・退職）卒業年別にみると（表2-6）、入職後全く転職をしていないものは、90年卒で87%、89年卒で82%、87年卒で60%、85年卒で54%である。転職率は徐々に増加しているが卒業後7年後でも半数以上は転職の経験をもっていない。転職回数と転職理由（退職理由も含める）を職種別にみてみよう（表2-7）。転職経験のない者は専門職63%に対して事務職76%で、事務職のほうが転職率、転職回数が少なくなっている。また退職・転職理由として、「結婚」は専門職17%、事務職12%、「出産」は専門職7%、事務職2%であり、専門職に結婚・出産退職が多い事が実態として把握できる。専門職は職業継続の制

表2-6. 初職と現職の就業状況（％）

	初職(a)				現職(b)				転職回数
	正社員	パート	家事	その他	正社員	パート	家事	その他	0回
90年卒	90.5	5.2	1.0	1.0	91.7	1.0	1.9	1.8	87.0
89年卒	86.6	6.7	1.3	5.4	86.6	6.3	4.5	2.6	82.3
87年卒	85.0	9.7	0.9	4.4	68.2	9.7	15.3	6.9	59.8
85年卒	79.2	13.6	0.9	6.3	48.9	12.4	33.8	4.8	53.8

注：

(a)1%水準で有意。

(b)0.1%水準で有意。

表2-7. 転職回数とその理由（％）

	職種			
	専門職	事務職	OA関連職	販売職
回数(a)				
0回	62.9	75.7	75.5	59.1
1回	27.0	19.4	22.6	28.8
2回	3.6	2.9	1.9	6.1
3回	4.9	1.8	-	4.5
4回以上	1.6	0.3	-	1.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0
理由(b)				
結婚	17.4	11.5	11.3	9.1
出産	7.0	2.4	-	3.0
個人的理由	12.5	9.3	7.5	24.2
仕事内容	10.9	14.8	13.2	16.7
人間関係	16.1	9.7	9.4	13.6
将来性	7.5	13.8	5.7	12.1
長くいにくい	7.8	5.0	5.7	1.5
他に働き先	7.5	5.1	5.7	-

注：

(a)1%水準で有意。

(b)転職理由は複数選択のため、回答頻度をあらわす。

度的整備ができていと一般には言われているが、短大卒業の場合、保母や幼稚園教諭など専門性や職場条件があまり整備されていない「半（準）専門職」の職場が多い。そうした中で、事務職以上に結婚、出産で退職する傾向が高いことは、半専門職のおかれている今日の状況を示すデータとして注目される。また職場内の「人間関係が良くない」が専門職で16%と高く、小規模な職場の人間関係の難しさが予想できる。職場状況の問題は、事務職（5%）以上に専門職に「長くいづらい」（8%）が多いことからもうかがえる。こうした数字は、半専門職の職場が長期就業可能な場ではなく、短期就業の職場となっていることを明確にあらわしている。一方事務職は「仕事内容」（15%）や、「将来性なし」（14%）など、仕事内容が退職の理由になることが多い。



このように事務職よりも専門職に転職が多く、職場状況を理由に転職する専門職が決して少なくないことがわかる。一般にいわれる、事務職＝短期就業・転職、専門職＝長期就業のパターンはここではあてはまらず、半専門職の短期就業の実態があきらかになった。

(就業期間予想)では、彼女たちは当初から5年以上の就業期間を予想していたのだろうか。就業期間の予想と実態を比較してみよう。前述のように、初職の継続予想では何と半数近い43%が「2-3年」と短期間の就業を予想していた。「5-6年」は26%と少ない。つまりそれほど長期的見通しをもっていない場合が多かった。これに対して実際は2-3年で職業生活を離れる人はごくわずかしかない。半数以上は5年以上職業を継続している。短大卒業生の職業継続は卒業時に描く予想をこえて、5年以上と長い期間仕事をつづけている人がかなり大勢いることになる。

育児休業制度や再雇用制度が職場に整備されているか否かに関して「わからない」の回答が多いのも、就業の長期化がすすんでいるにもかかわらず短大生の職業意識がまだ短期就業にとどまっていることの現れであろう。今後は、現実的に就業が長期化している実態をふまえて、短大生の職業意識も長期化を見通したものになることが重要である。長期的な視点をもつことで、2-3年の短期就業では想定しない問題、例えば昇進や結婚、育児に関する制度、さらには再就職などの問題にも就職の時点で目を向けることができるようになるであろう。

こうした実態からみると、いわゆる腰掛け的に「2-3年就職して結婚退職」という短大卒業生像は今日では成り立たない。20歳代前半は職業を継続し、20歳代後半になって結婚や出産にぶつかり、その後も仕事を継続する者もある。また専門職についても転職ををするものは少なくない。しかし、7年目で半数以上が就業しており、就業期間が長期化していることは確かである。

## 職業移動

就業が長期化すれば、その内容やプロセスも多様化してくる。専門職、事務職についたものはその後どのようなキャリアを歩んでいるのだろうか。職業移動の実態をとらえることにより、明確にしたい。ここでは7年間の経過を追うため、調査対象者が89年卒以降に限られ、数の少ないOA関連職、販売職は除き、専門職、事務職について分析を行った。

表2-8は職種別に初職と現職の職種を比較し、他の職種への移動率を示したものである。初職で専門職についた者は、2年目ですでに1割近くが離職し、他の職種に移動している。5年目では2割、7年目では3割が他の職種に移動しており、専門職の初職定着率は以外に低いという結果がでている。移動先としては、事務職が比較的多く、2年目で6%、5年目で14%、7年目では19%をしめている。一方事務職では、2年目でわずか3%しか他の職種に移

表2-8. 職種移動率 (%)

	現職											
	卒後2年目			3年目			5年目			7年目		
	専門職	事務	その他	専門職	事務	その他	専門職	事務	その他	専門職	事務	その他
初職												
専門職	91.7	6.0	2.3	87.5	6.9	5.4	80.2	13.9	5.9	70.8	19.2	10.0
事務	0.7	97.2	2.1	1.8	94.0	4.2	2.5	88.3	9.2	2.6	80.9	16.5

動していない。7年目でも2割に止まっている。事務職から専門職へも移動はほとんどみられず、販売職などに移動している。このように専門職に比べて事務職のほうが移動が少なく、初職の定着率が高くなっている。

転職回数のデータは前にみたが、専門職に比べ事務職のほうが転職率、転職回数が少なかった。つまり専門職と事務職を比較した場合、専門職は初職の定着率も低く、その後の転職の回数も多くなっている。

これまで一般に言われていたのは、専門職は長期就業、一般企業事務職は短期就業、というパターンである。長期就業を希望するので専門職を選ぶという職業選択意識は女性の場合多くみられることである。本調査でも、これまでにみたように、専門職就業者は長期間就業を希望し、仕事の内容や能力の発揮を重要視するものが多かった。実際に職業生活についてもプラスの評価は高い。事務職は安定志向が強く、2-3年の短期就業を予定していた。職業生活について、特に仕事内容についてはプラス評価は低い。とすれば、当然専門職は定着率が高く長期就業となり、事務職は短期就業で退職するか、転職を繰り返すという予想が成り立つ。

しかし、実態は逆であった。仕事内容に満足していても専門職を退職し、事務職に転職していく動きがある。これまでの分析でもみたように専門職の職場条件の悪さ、期待とのズレが大きく影響し、転職につながっているようだ。一方事務職は、当初の短期就業予測をこえて、就業期間が伸びている。とすると、職業継続にかんしては職場条件が強い要因となっている事がわかる。

## 職場状況

なぜこうした結果になるのだろうか。職場条件が職業継続の大きな要因になっていることがわかったが、昇進と待遇の状況から職場状況を分析し、専門職がなぜ短期就業になるのか、事務職がなぜ長期就業になるのかの理由を探ってみよう。

(昇進状況) 職業生活の長期化により、職務上の地位、昇進、待遇などに関しても最近は大きな関心がよせられている。第1章の分析でわかるように、専門職は2年目で2割以上、

表2-9. 短大卒女子の昇進例（％）

	職種			
	専門職	事務職	OA関連職	販売職
昇進せず	32.3	57.5	56.1	33.3
主任	47.7	18.6	2.4	7.4
リーダー	1.4	4.3	24.4	14.8
係長	5.0	4.7	2.4	16.7
部・課長	0.4	6.9	2.4	7.4
その他	13.2	8.0	12.3	20.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0

注：

(1)0.1%水準で有意。

5年以上になると半数近くが主任などに昇進し、比較的短い期間で職位が変化している。一方事務職では、5-7年たっても昇進したものは1-2割と少ない。職場の規模、学歴構成、昇進基準などにより、短大出身の事務職の昇進はなかなかむずかしい。このように、専門職ではキャリア形成がしやすく、事務職ではキャリアに行き詰まりがある、という傾向がわかる。

もう一步分析をすすめるために、職場で最も昇進した短大卒女性のデータを詳細にみてみよう（表2-9）。昇進がないのは、専門職32%、事務職58%で、やはり事務職にキャリアの行き詰まりが多いことは事実である。しかし、専門職の昇進が「主任」に集中するのに対して、事務職では「部・課長」7%、「係長」5%と、高い地位にまで昇進している場合もある。

つまり、専門職では早い時期から主任への昇進可能性はあるが、職場構造からみてもそれ以上の昇進がしにくい。入って2-3年で主任になり、あとは変化がない状況も生まれる。反面事務職では、部・課長の高い地位まで昇進しキャリアを確立できる場合と、短大卒では昇進不可能、キャリア行き詰まりの場合などがあり、昇進に対する多様な状況が生まれているといえる。

このように、昇進の実態から読み取れる職場状況として次のことがあげられる。専門職は早い段階から昇進がありキャリアが確立しているように見えながら、次の昇進がみえにくい状況にあり、移動にかんしても停滞状況におかれやすい。一方事務職は昇進不可能の場合と、リーダーなど多様な職位への移動が可能な場合があり、移動に関しても多様で発展的な状況が想定できる。

（待遇状況）表2-10はそれぞれの待遇に関して学歴別に状況をきいたものである。この中で「比較対象者なし」の数値をみると、専門職はどの項目においても数値が高くなっている。つまり、職場に短大卒以外の学歴者がすくないのである。専門職の職場は短大卒業生

表2-10. 待遇の比較 (%)

	職種			
	専門職	事務職	OA関連職	販売職
「比較対象なし」				
給料				
大卒女子	42.1	26.6	23.4	37.7
男子	57.2	11.4	21.7	26.2
勤務時間				
大卒女子	38.0	23.2	19.1	32.3
男子	52.1	8.8	17.4	24.2
昇進				
大卒女子	42.4	32.9	21.7	30.6
男子	56.9	10.8	15.6	24.2
仕事内容				
大卒女子	41.8	24.4	19.1	30.6
男子	55.2	10.7	17.4	22.6
「差が大きくある」				
給料				
大卒女子	7.7	21.4	23.4	16.4
男子	9.1	49.3	26.1	36.1
勤務時間				
大卒女子	0.7	1.8	0.0	0.0
男子	2.8	32.6	15.2	11.3
昇進				
大卒女子	6.4	9.6	10.9	11.3
男子	7.8	62.6	35.6	43.5
仕事内容				
大卒女子	2.7	7.0	2.1	4.9
男子	5.3	47.7	17.4	33.9

を多数としており、学歴構成が単一的である。小規模組織であることと同時に、学歴構成が単一であることは、専門職の職場状況の大きな特徴となっている。

学歴構成が単一のため、専門職では4大卒女子や男子と「差が大きくある」場合が事務職に比べてきわめて低い。待遇に学歴格差がない職場といえる。それ自体は良いが、小規模で、短大卒業者を多数とすることが、労働条件においても単一的で変化や上昇を持ち込みにくくさせている。昇進のところでもみたように、職場状況が停滞するのは、こうした要因によることが予測できる。職種の移動は、この停滞を脱出することを意味するのであろう。結果的に職場状況の停滞が、仕事内容に満足しながらも専門職の職種移動を促し、仕事内容に満足しながらも長期就業をはばむことにつながっていく。

一方事務職では、男子との待遇との間に大きな差がある。4大卒女子とは「給料」の差は大きいですが、他の待遇に大きな差はない。また昇進でもみたように、より良い地位をえる可能性もある。学歴は多様化しているが、4大卒女子とも待遇に大きな差がみえにくく、職場条件がよい事務職では、就業の長期化につながっている。

こうした職場状況の在り方は、近年、女性の職場をめぐる状況の変化と関連がある。好景

気、労働力不足、さらに男女雇用機会均等法の成立により、企業の側の積極的な女性受け入れ体制がつくられつつある。こうした職場条件の改善が女性を多数吸収し、定着率を高める結果に結びついたと言えそうである。それにたいして、伝統的な専門職、特に保育や幼稚園教員など規模の小さい私営組織を母体にする職場では、職場条件の改善が滞っている場合が多い。就業が長期化傾向をみせるほど、職業選択において職場条件は重要な要因となっている。

以上キャリア・プロセスの分析から、これまでの就労状況のパターンと異なる新たな動きがみえてきた。

①高学歴女性の就業の長期化、結婚年齢上昇の傾向がうかがえる。就業期間は2-3年という予想をこえ、7年目でも半数以上が就業し、20歳代後半で職業継続するものも増えている。また結婚は20歳代前半では少なく、徐々に高年齢化している。

②「専門職は長期就業、事務職は短期就業・転職」というパターンがくずれている。ここに現れるような半専門職の場合、職場の定着率も低く、事務職への職種移動、転職も決して少なくない実態が明らかになった。反面、女性の職場をめぐる改革の中で、事務職の職場条件が多様化し、キャリアの確立も可能になり、長期就業も実現している。

③小規模と同時に、学歴構成が単一なのが専門職の職場状況の特性である。待遇に学歴格差はみられないが、職場状況が停滞する傾向にあり、専門職の職種移動を促す要因となっている。

## 第3章

### 職務内容と短大教育

濱名 篤

本章では、短大卒業生達が在学中に受けた教育が、実際の職業生活の中で職務内容とどのような関連をもち、どの程度の有用性をもっているのかを検討することを通して、実務教育という観点からみた今日の短大教育の評価を行い、今後の短大教育の方向性を探っていく。

#### 1. 職務と技能

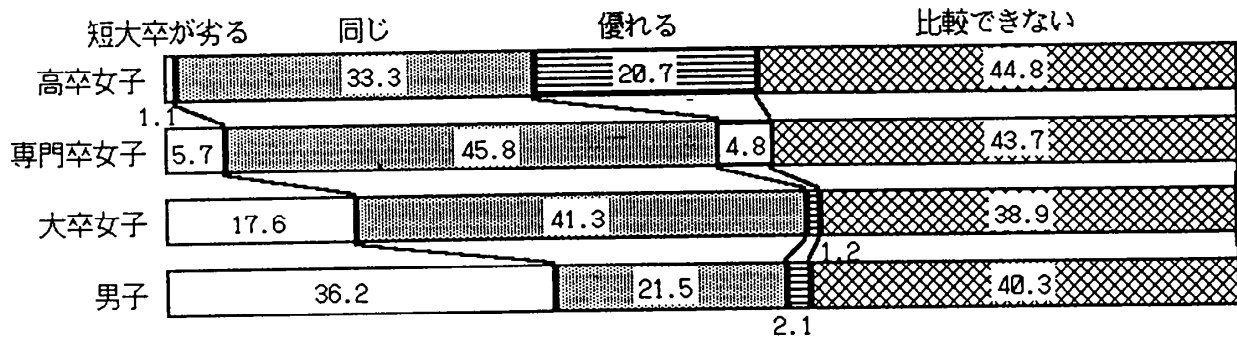
##### 他の学歴者等と比べた全般的な職務遂行能力の比較

短大卒業生は、職業生活の中で自分達の職務遂行能力をどの程度のものと自己評価しているのだろうか。まず最初に、仕事をする上での全般的な能力について、他の学歴者等（高卒女子、専門学校卒女子、大卒女子、男性）と比べての自己評価した結果をみることにしよう。対象者全体でみると、高卒女子と比べると「仕事に関する知識」、「仕事を正確に処理する能力」、「仕事上の工夫・判断力」「仕事に対する熱意」の4つの側面すべてについて、短大卒の方が「優れている」とみている（図3-A）。専門学校卒と比べると、若干優劣の声に分かれるものの、平均値でみるとどの側面についても全くといってよいほど差はみられない。また、大卒女子との能力差は、「知識」については（比較対象のいない者を除いた）3割の者が自分達の方が劣っていると考えているが、全体的には高卒との差ほど能力差は大きくないとみている。

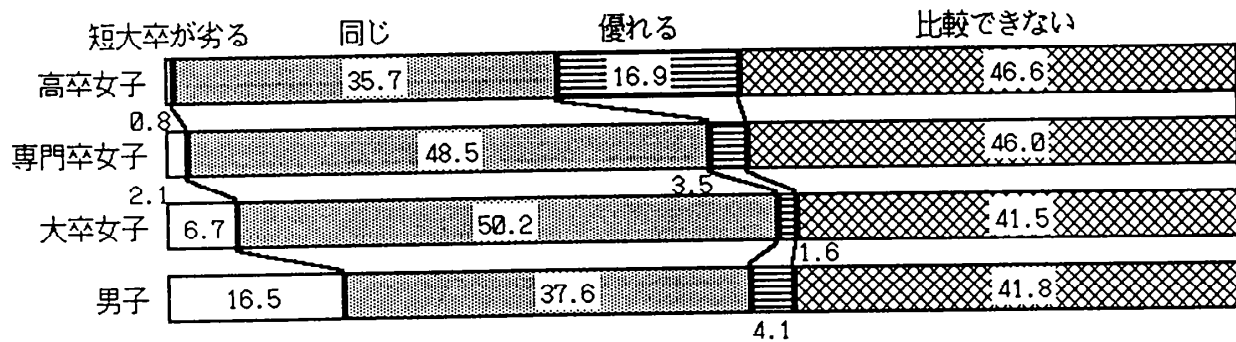
一方同性の者との評価の違いに比べて、男性との能力の違いは非常に強く感じられている。男性と比べると、全ての面で能力的に劣っていると考える傾向がみられ、中でも特に「仕事

図3-A. 仕事上の能力に関する自己評価

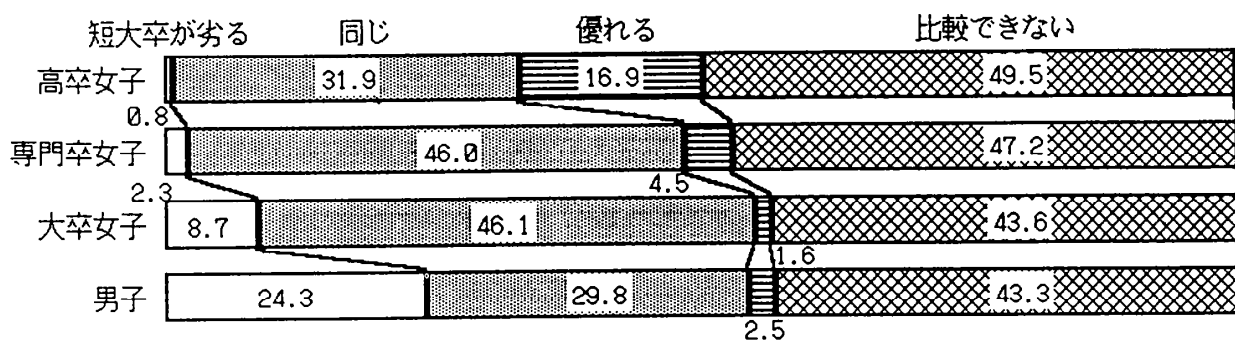
1. 仕事に対する知識



2. 仕事を正確に処理する能力



3. 仕事上の工夫・判断力



4. 仕事に対する熱意

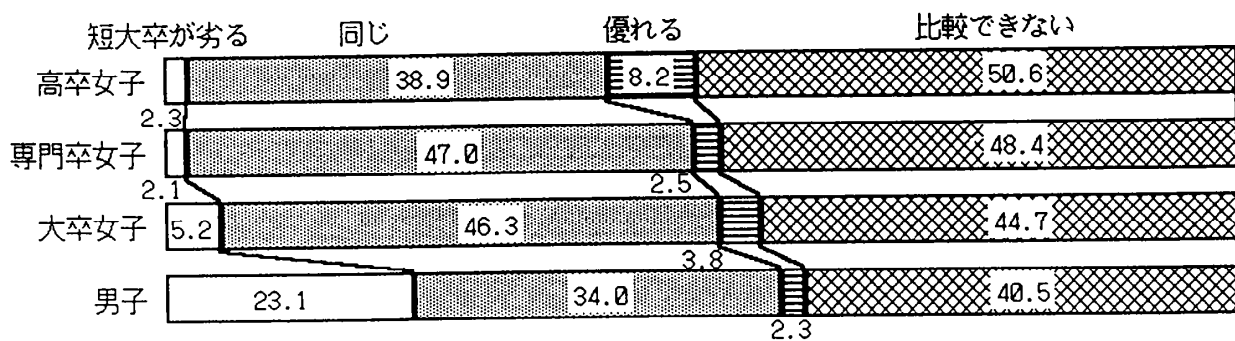


表3-1. 仕事に関する知識－職種別

	(%)				
	計	職種			
		専門職	事務	〇A関連	販売
大卒女性と比べて					
優れている	2.1	1.6	2.1	5.9	0.0
同じ	68.3	64.8	67.8	76.5	78.8
劣っている	29.6	33.6	30.1	17.6	21.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒女性と比べて					
優れている	37.4	61.2	33.7	61.1	31.8
同じ	60.6	62.8	64.7	38.9	65.9
劣っている	2.0	6.0	1.6	0.0	2.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門学校卒女性と比べて					
優れている	8.7	11.3	7.7	6.1	8.1
同じ	81.3	80.1	84.6	57.5	78.4
劣っている	10.0	8.6	7.7	36.4	13.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性と比べて					
優れている	3.5	14.3	1.5	6.3	3.1
同じ	35.9	49.3	32.0	31.3	62.5
劣っている	60.6	36.4	66.5	62.4	34.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：

(1)「比較できない」を除いて集計した百分比である。

に対する知識」では、「比較できない」とした者を除いた）6割が自分達の方が劣っているとしている。

こうした全般的な職務遂行能力の評価は、彼女達が実際に就いている職種によって明確な違いをもつ。特に、「仕事に関する知識」については、高卒、専門学校卒、男性との比較で職種による特徴がはっきりあらわれている（表3-1）。幼稚園教諭などの旧「専門」職の者は、免許・資格が必要条件である（高卒では就けない）自分の職務の専門性のためか、高卒より優れているとする者が6割を占める。「専門」職は男性と比較しても「同じ」が半数を占めており、女性が中心の職場で働くためか男性より「劣っている」という者は36%と全体に比べ非常に少ない。プログラマーなどの「〇A関連」職は、「専門」職と同様に高卒では就きにくいという職務の専門性のためか、高卒に対しては優越性を感じている。しかし、男性と比べると自分達の方が劣っていると考える者が62%と多く、専門学校卒にもかなわないと思っている者が36%もいることが特徴である。この職域に向けての教育は、短大にとって歴史も浅く、他の学歴層等との競合が激しく、職場において即戦力育成型の専門学校卒と比べても、有利な立場で人材輩出できていない状況といえよう。「販売」職の者は、他の学歴の女性との比較ではあまり特徴が鮮明ではないが、男性と比較した場合は「劣っている」と考える者



が職種別でみて最も少なく、「同じ」とする者が6割に達する。これは職場に女性が多く、しかも女性を販売対象にすることが多いという職務内容であるためかもしれない。短大卒の大多数を占める「事務」職の者は、男性との比較で、最も「劣っている」とする者が多い。これは「事務」の職務が男性の補助的業務になっている状況を反映していると考えられる。

ここまでの職務遂行能力の自己評価の結果をみると、短大卒は、高卒に対しては能力的に優越感を抱き、専門学校卒とは同等と考え、4年制卒にはやや劣性と感じながらも高卒との差と比べればその差は小さいと考える一方で、男性には全くかなわないと考えていた。こうした自己評価は職種（というより職種・職場の学歴別・性別構成）によって大きく異なり、職務の専門性の故に自分の職種に参入してきにくい学歴層に対しては強い優越感を抱き、男性が中心の職場や他の学歴等との競合の激しい職務に就いている者は、劣等感を抱く傾向がみられた。

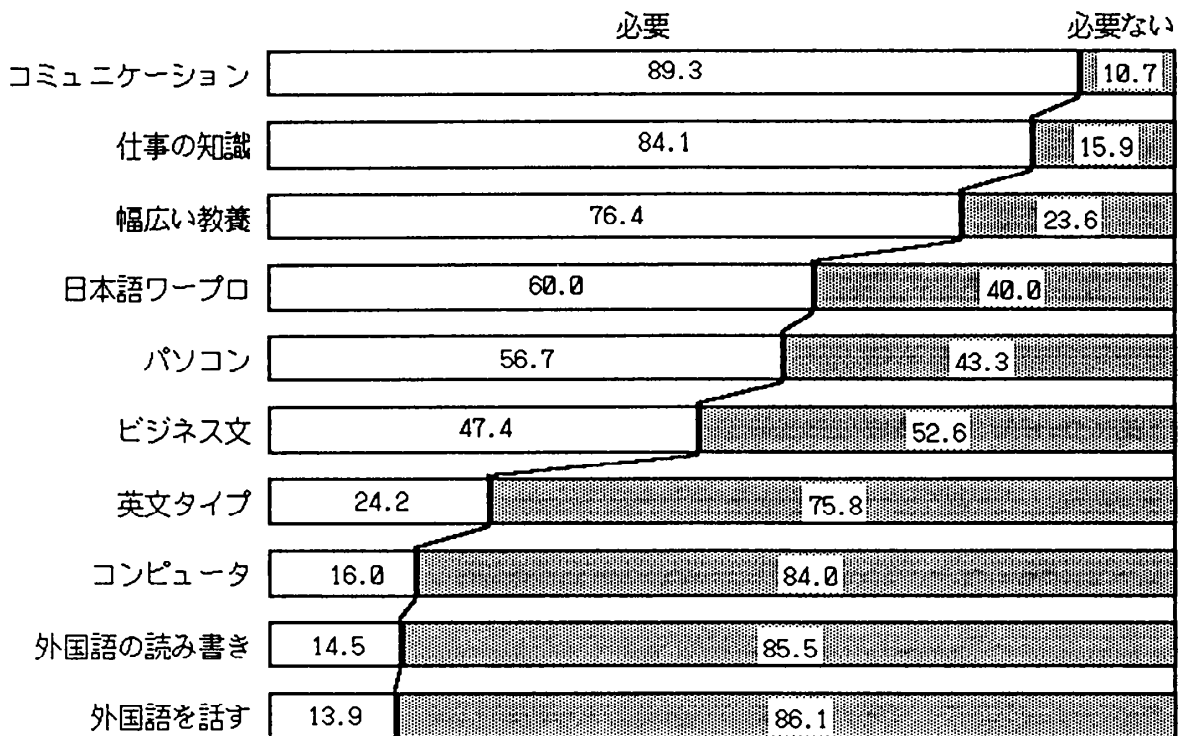
### 職業生活で求められる具体的な知識・技能

それでは、前項のような抽象的な職務遂行能力評価は何を基盤に成立しているのであろう。それは日々の職業生活の中で具体的に必要とされる知識・技術・技能などの内容と、それらがどの程度身についているかによっても大きく左右されるであろう。そこで、ここでは、職業生活で求められる具体的な知識・技能など10項目それぞれについて、第1にそれらが仕事でどの程度必要とされ、第2にどの程度自分に実力があると考えているか、第3にそれらについて今後学習する意欲の有無について検討していく。

第1に仕事をしていく上で必要度の高い知識・技能としては、「対人コミュニケーション」89%（「非常に必要」50%、「必要」39%）、「仕事内容に関する知識」84%（39%、45%）、「幅広い知識・教養」76%（20%、56%）など、具体的なスキルを伴うものよりも職業人として基本的ともいえる素養の必要性が強く認識されている（図3-B）。これに次いで、「日本語ワープロの操作」60%（25%、35%）、「パソコンの操作」57%（22%、35%）といった具体的なスキルであるOA機器の操作があがっている。他方、「外国語を話す」「外国語を読む、書く」「コンピュータのプログラミング」などを必要と感じている者はいずれも2割にみえない。これはこれらの能力が基本的に大卒に期待されがちな能力であるからと考えられ、短大卒に与えられる仕事が大卒とかなり異なり、補助的業務に限定されたものであることをうかがわせる。

職場で必要とされる知識・技能は当然ながら職種による違いがある。表3-2で職種ごとに「特に必要」と考えられている項目についてみると、まず「専門」職と「OA関連」職で「仕事内容に関する知識」を「特に必要」とする者が6割を占め、「販売」や「事務」の2倍に達している。これは、前項でみた職務遂行能力の比較の際に触れた職務内容の専門性

図3-B. 職業上の知識・技能の必要度



の程度をはっきりと示しているといえる。幼稚園教諭などの「専門」職では、これと並んで「対人コミュニケーション」(63%)の重要性が強く認識されているおり、さらに「幅広い知識・教養」(35%)も他の職種に比べ必要だと感じられている。「O A 関連」職は「仕事内容に関する知識」も「専門」職とほぼ同程度に重要だとしているが(59%)、「コンピュータ・プログラミング」(76%)や「パソコン操作」(70%)の必要性をそれ以上に痛感している。「日本語ワープロ」はコンピュータと比べると必要性は低いものの(41%)、職種別では最も高い数字となっている。「O A 関連」職は、本調査の項目でみる限り最も多様な知識・技能が求められており、職務内容に関する要求水準の高い職種であるといえよう。「O A 関連」職や「専門」職に比べ、「販売」職や「事務」職は求められる知識・技能を特に必要とする者が3分の2と最も多い点の特徴で、O A 機器の操作や知識面では、他の職種に比べ特別な能力は必要とされていない。「事務」は他の職種と比べ特別に求められる能力は特にみられず、最も必要度の高い「対人コミュニケーション」(46%)でも半数にみえず、「日本語ワープロ」(34%)や「パソコン操作」(28%)の必要度を強く感じている者も3割前後にとどまっており、短大卒の事務職がまさに補助的業務の中に押し込まれている状況を痛感させる。

第2に、これらの知識・技能がどの程度身についているかの自己評価(「充分」、「何とかなる」、「不充分」の3段階評価)をみると、「充分」と考えている者は最も多い「日本語ワープロ」で22%にすぎない(表3-3)。前項で必要度の高かった上位3項目について「充

表3-2. 職業上の知識・技能の必要度・実力－職種別

	必要度 特に必要	自己評価 (%)	
		実力充分	何とかなる
<b>専門職</b>			
対人コミュニケーション	63.0	11.2	73.7
仕事内容に関する知識	63.0	3.3	67.2
幅広い知識・教養	35.3	2.1	49.9
ビジネス文・手紙をかく	10.2	4.0	72.6
日本語ワープロ	6.0	7.5	40.7
パソコン操作	4.2	5.3	18.9
コンピュータプログラミング	1.8	4.3	19.9
<b>事務</b>			
対人コミュニケーション	46.4	19.3	66.3
仕事内容に関する知識	28.4	9.2	67.1
幅広い知識・教養	14.5	5.2	61.0
ビジネス文・手紙をかく	10.4	9.0	64.3
日本語ワープロ	33.6	27.1	52.6
パソコン操作	28.0	15.1	50.4
コンピュータプログラミング	2.8	4.3	19.9
<b>○A 関連</b>			
対人コミュニケーション	26.1	4.3	76.1
仕事内容に関する知識	58.7	4.3	50.0
幅広い知識・教養	8.7	2.2	63.0
ビジネス文・手紙をかく	4.3	4.3	73.9
日本語ワープロ	41.3	54.3	43.5
パソコン操作	69.6	30.4	58.7
コンピュータプログラミング	75.6	13.0	41.3
<b>販売</b>			
対人コミュニケーション	66.7	15.4	72.3
仕事内容に関する知識	31.8	7.7	64.6
幅広い知識・教養	10.6	4.6	64.6
ビジネス文・手紙をかく	4.5	6.3	60.3
日本語ワープロ	3.0	8.1	40.3
パソコン操作	4.6	1.6	41.0
コンピュータプログラミング	1.5	0.0	17.7

分」と自己評価している者をみると、「対人コミュニケーション」17%、「仕事内容に関する知識」8%、「幅広い知識・教養」4%に過ぎない。「何とかなる」としている者はそれぞれ69%、65%、59%いるが、「不十分」と考えている者が「仕事内容」で27%、「幅広い知識・教養」で37%に達する。必要度の高いものも含めて、全般に知識・技能の実力は満足できる水準には達していない。しかし、「充分」と「何とかなる」を合計でみると、最も多いのが「対人コミュニケーション」(86%)で、以下「ビジネス文」(74%)、「仕事内容に関する知識」(73%)、「日本語ワープロ」(72%)などは、少なくとも大部分の者は何とか職務をこなしているといえそうである。他方、外国

表3-3. 職業上の知識・技能についての実力－出身分野別

		(%)			
		計	出身分野		
			専門	教養	新技能
対人コミュニケーション	充分	16.7	14.6	20.4	12.3
	何とかなる	69.3	71.5	66.7	40.1
仕事内容に関する知識	充分	8.1	6.4	10.3	6.9
	何とかなる	65.2	65.4	65.1	65.2
幅広い知識・教養	充分	4.3	4.7	4.8	2.0
	何とかなる	58.6	54.5	60.9	63.7
ビジネス文・手紙をかく	充分	7.9	6.3	8.2	11.8
	何とかなる	65.8	66.7	64.5	66.9
外国語を読む、かく	充分	4.8	6.2	3.7	3.7
	何とかなる	23.6	19.9	26.4	26.2
外国語を話す	充分	4.4	5.8	3.4	3.7
	何とかなる	17.6	13.2	21.5	19.3
英文タイプ・ワープロ	充分	11.0	7.7	11.5	19.1
	何とかなる	34.3	23.7	39.5	49.8
日本語ワープロ	充分	22.2	15.4	21.6	42.5
	何とかなる	49.4	46.5	51.9	51.0
パソコン操作	充分	12.5	9.5	11.7	23.1
	何とかなる	43.2	34.4	47.2	56.7
コンピュータプログラミング	充分	4.9	5.8	3.4	6.2
	何とかなる	18.0	13.3	16.8	34.4

語やコンピュータプログラミングが何とかなると思っている者は2～3割であり、必要度が低いから実力が身につかないのか、実力がないから仕事が与えられないのかは別にして、職務遂行には到底使えない実力である。

短大教育の評価を厳密に進めていくなれば、本人が在学中にどのような内容を学習したのか、また現在どのような職種に就いているのかということを開示してみていく必要がある。以下ではそれらの属性を踏まえて検討を進めていく。

学科分野別にみると、他分野と比べ経営・情報・秘書といった近年多く新設されたビジネス系の「新技能」の卒業生が、「日本語ワープロの操作」94%（「充分」＋「何とかなる」の合計、「教養」は74%、「専門」は62%）、「英文タイプ・ワープロ」69%（51%,31%）、「パソコンの操作」80%（59%,44%）、「コンピュータプログラミング」31%（20%,19%）など、特にOA機器関係の技能で強い自信をみせ、概ね職業生活を送っていく上で支障はないレベルに達しているともいえる

(表3-3)。他方、「幅広い知識・教養」については、「教養」の卒業生といえどもさほど自信をもっておらず、「専門」や「教養」の卒業生との差はわずかであり、短大での学習成果は目に見える形にはあらわれていない。

次に職種ごとの実力の特徴を、先にみた必要度と対照させながらみることにする。

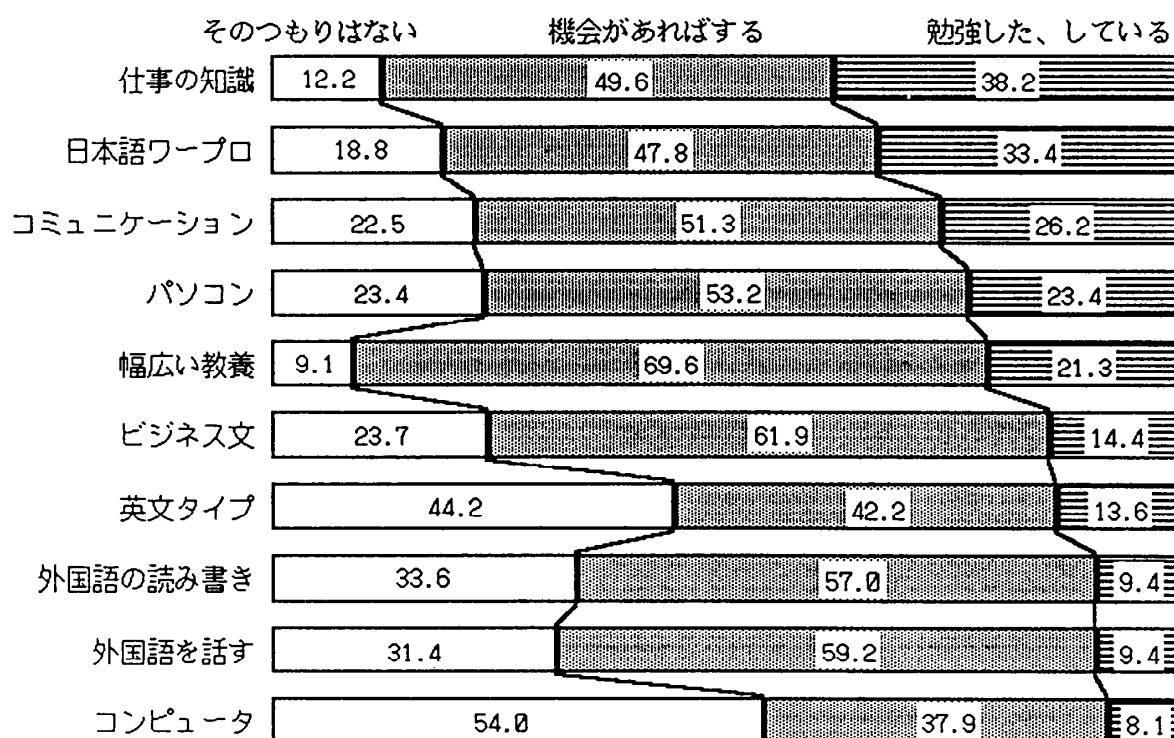
「事務」職、「販売」職や「専門」職は、「対人コミュニケーション」や「仕事内容に関する知識」など必要度の高い項目について、充分ではないにせよ、概ね何とかやっていると自己評価している(表3-2)。これに対し、「OA関連」職は、「日本語ワープロ」などは必要度以上に自信をもっているものの、職務上の必要度の最も高い「コンピュータプログラミング」の実力については、必要性と比べて実力への自己評価は決して高いとはいえない。また「仕事内容に関する知識」についても、他の職種に比べても、また必要度と比べても、自分の実力への自信は強くない。短大卒が最近になって進出し始めているプログラマーなどの「OA関連」職は、新しいタイプの専門的職業人育成という点からみて短大教育の新たな可能性を開くことが期待されているが、この結果からは現在の短大教育が、十分な実力までは身につけられない状態で卒業生を送りだしているともみることができる。職務について期待される知識・技能の多様かつ高い水準と、他の学歴層等との競合の激しさが、こうした厳しい状況に拍車をかけているのかもしれない。

これらの結果をみると、短大卒にとって、職務上必要とされる知識・技能の幅や水準が限定されたものであるならば、「充分」といかないまでも何とか対応していくことができるが、「OA関連」職のように専門性が高く他の学歴層との競合の激しい職域の中では、自信をもって、十分な実力に裏付けられて職務にあたるのが難しい状況であるとみることができよう。

第3に、同じ項目について、短大卒の学習意欲をみていこう。今後の学習意欲をみると、全体的に意欲は旺盛である。「幅広い知識・教養」91%（「機会があれば勉強する」＋「勉強した、している」）、「仕事内容」88%、「日本語ワープロ」81%、「対人コミュニケーション」77%、「パソコン操作」77%、「ビジネス文、手紙を書く」76%など多くの項目について大部分の者が勉強したいとしており、「コンピュータプログラミング」以外は過半数の者が少なくとも「機会があれば学習したい」と考えている(図3-C)。このうち実際に「勉強した、している」者は、「仕事内容」38%、「日本語ワープロ」33%、「対人コミュニケーション」26%などが多く、自分の実力にも一定の自信をもっているながらも、仕事をしていく上で必要度が高い内容（「日本語ワープロ」を除き）が上位を占めている。

職種別にみると、「OA関連」はOA機器の操作をはじめ職業上必要とされる自分の知識・技能の実力自信をもっているのみならず、これらの能力をさらに伸ばすための学習意欲も高いことが目につく(表3-4)。「コンピュータプログラミング」（「勉強したい、した」74%）、

図3-C. 職業上の知識・技能に対する学習意欲



「パソコンの操作」(59%)、「仕事内容に関する知識」(52%)等ほとんどの項目について、他分野と同等かそれ以上の学習意欲をみせており、実際に学習していたり、学習中の者が特に多い(過半数を占める項目が8項目)ことがわかる。職場において学習の場を与えられたり、学習することを求められることもあるだろうが、職務と直接の関係の薄い「外国語の読み・書き」でも他分野よりも勉強している者が多いことをみても、「OA関連」の学習意欲が極めて高いことを知ることができる。「専門」の特徴は、「OA関連」と同じく職務の専門性のためか、「仕事内容に関する知識」への学習意欲が高いことで、約半数が実際に学習中もしくは学習していたとしている。なお、OA機器については他分野と比べても学習意欲が高いとはいえない。「事務」は「日本語ワープロ」や「パソコン操作」などOA機器についての意欲が他分野に比べ高くなっているが、実際に学習経験のある者は半数に満たない。「販売」は全体的に他分野と比べ実際に学習経験のある者が少なく、意欲は高くないといえよう。

出身学科別にみると、全体的に「新技能」は、前にみたように自分の実力への自信も強かったが、学習意欲の面でも前向きであり、特に「コンピュータプログラミング」については62%が意欲をもっており、他分野と比べ著しく違いをみせている(「教養」44%、「専門」42%)。

学習意欲の点でもうひとつ注意しなければならないのは、卒業後の年数や勤続年数による差異がほとんどみられないことである。長く勤めたから、あるいは自分の実力が不十分であ

表3-4. 職業上の知識・技能についての学習意欲－職種別

(%)

		職種			
		専門職	事務	○△関連	販売
対人コミュニケーション	勉強した、している	30.3	23.7	30.4	27.7
	機会があればしたい	52.4	51.5	50.0	47.7
仕事の内容に関する知識	勉強した、している	49.0	31.4	52.2	37.9
	機会があればしたい	48.1	52.3	41.3	48.5
幅広い知識・教養	勉強した、している	29.2	16.4	22.2	25.8
	機会があればしたい	67.2	72.8	68.9	65.2
ビジネス文・手紙をかく	勉強した、している	12.0	19.2	21.7	10.8
	機会があればしたい	63.4	63.1	65.2	60.0
外国語を読む、書く	勉強した、している	4.6	10.2	20.0	4.6
	機会があればしたい	50.2	59.1	57.3	55.4
外国語を話す	勉強した、している	4.4	10.4	8.9	4.6
	機会があればしたい	55.8	60.4	64.4	60.0
英文タイプ・ワープロ	勉強した、している	4.4	16.4	28.3	3.1
	機会があればしたい	34.2	45.8	15.2	46.9
日本語ワープロ	勉強した、している	19.7	38.5	56.5	17.5
	機会があればしたい	56.3	46.0	17.4	50.8
パソコン操作	勉強した、している	6.9	28.7	58.7	7.9
	機会があればしたい	53.0	53.6	32.6	50.8
コンピュータプログラミング	勉強した、している	1.3	7.3	73.9	3.1
	機会があればしたい	31.9	40.2	17.4	40.6

るからといって、かならずしも学習意欲に差が出てこないことは、短大卒の職務内容に将来性が乏しいと受けとられているためかもしれない。

ここまでの結果をまとめると、概ね以下のようなになる。短大卒業者は、「対人コミュニケーション」や「仕事内容に関する知識」などの職業人としての基礎的な知識・素養を最も必要とされ、それらについて「何とかなる」程度の実力をもち、それらに次いで必要度の高いOA機器などの新しい技能については、職場での必要度をある程度満たす、あるいはそれ以上の実力をもっていた。これら職業上必要とされる知識・技能についての学習意欲は全般的に高いものがあり、これらを基盤として、自分達の能力はどちらかということが高卒よりは上、専門学校卒と互角、大卒と比べても大きく劣っているという自己評価がなされているといえよう。しかし、男性には能力的にどの側面でもかなわないと考えている。それは、具体的な知識・技能

のうち、外国語やプログラミングといった専門性の高い側面で、自分達の実力や必要性への低い評価がなされていることとも関連があると考えられ、大多数が就いている「事務」職で特に顕著であるように、あくまで補助的業務を中心に職務が与えられているためと考えられる。

短大教育の新しい流れであるビジネス系の「新技能」分野は、OA機器の操作など職業的技能の育成について一定の成果を挙げているおり、この分野から輩出されるプログラマーなどの「OA関連」職は「コンピュータ・プログラミング」や「パソコンの操作」をはじめ、「日本語ワープロ」や「英文タイプライター」でも最も強い自信をもっている。彼らは自らの能力に自信をもっているのみならず、これらの能力をさらに伸ばすための学習意欲も高く、「コンピュータ・プログラミング」を筆頭に、あらゆる分野で能力開発に取り組もうとしている。職業人としてのキャリア開発という観点からみれば、コンピュータ関係の「OA関連」職は職業的能力育成という点からは、従来の短大教育に比べ相対的に高い成果を挙げており、短大教育の新しい可能性をある程度示しているとみることができる。しかし同時に、「OA関連」職は従来の「事務」や「販売」にはみられない難しさを抱えており、「コンピュータ・プログラミング」や「仕事内容に関する知識」について期待される水準が高いためか、自分の実力では充分とはいえないと考えている者が多く、全般的な職務遂行能力の自己評価においても、「仕事に関する知識」で専門学校卒にかなわないと考える者も少なくなかった。短大卒が進出し始めて日の浅い職域の中で、専門性を追求すればするほど男性や他の学歴者との厳しい競争の中に置かれざるをえなくなっているのである。

## 2. 短大教育と職務内容

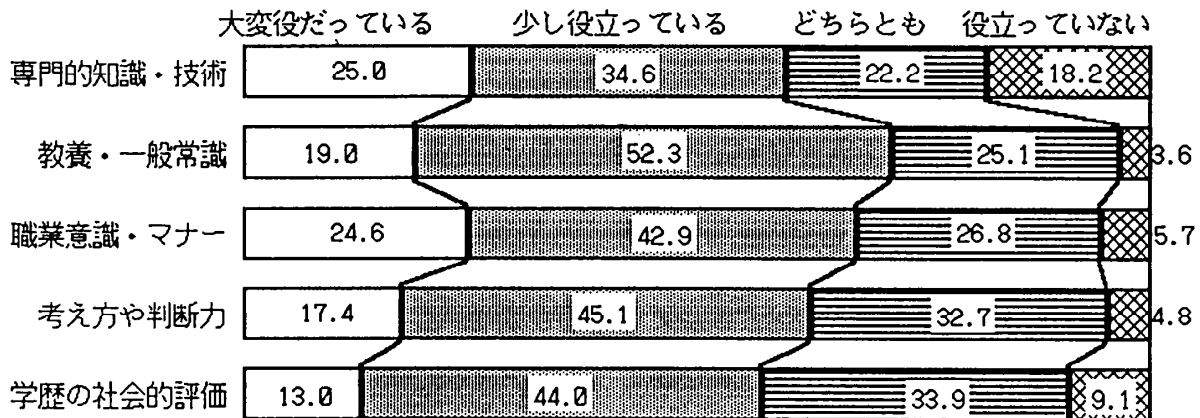
### 短大教育の有用性

前節では、短大卒業者が他の学歴者と比べ全般的にどの程度の職業的知識・技能をもっているかの自己評価と、日々の職業生活の中でどのような知識・技能が求められ、それらにどの程度自信をもっているかについて検討することを通して、実務教育としての短大教育の評価を試みてきた。本節ではさらに一步踏み込んで、短大教育がどの程度現在の生活に役立っているかを直接的にとりあげ、そこでの教育が職務内容にどの程度有用性をもっているかを検討する。

短大教育が現在どの程度役立っているかを項目別にみると、卒業生全体では1)「教養・一般常識」72%（「大変役立っている」19%「少し役立っている」53%）、2)「職業意識・マナー」



図3-D. 短大教育への肯定度



68% (25%,43%)、3)「ものの考え方や判断力」62% (17%,45%)、4)「専門的知識・技術」60% (25%,35%)の順となっており、最も評価の低いのが「学歴としての社会的評価」57% (13%,44%)である(図3-D)。全項目で過半数の者が「役立っている」としていることから、短大教育がある程度の評価は受けているといえよう。このうち「専門的知識・技術」は、「大変役立っている」とする者が25%と最も多い反面、「役立っていない」と否定的に評価する者も18%と最も多く、大きく評価の分かれる項目である。

それではこうした短大教育への評価は、短大在学中にどのような学科分野の学習をしたのか、あるいは就職してどのような職種に就いて職業生活を送っているかによって違いが出てくるのであろうか。以下では出身学科別、職種別に検討していく。

表3-5は、5つの側面について、卒業後どの程度役立っているかについて尋ねた結果を出身学科別、職種別で示したものである。まず、出身学科別については、「専門的知識・技術」をみると、ビジネスなどの「新技能」の79% (「大変役立っている」29%+「少し役立っている」50%)、幼児教育などの「専門」73% (40%+33%)が肯定的に評価しているが、「教養」ではそれらの半数程度の39%が肯定的評価をしているに過ぎない(「大変役立っている」は8%)。これは学習内容を実際の職業生活で活用できる可能性がそのまま評価の差にあらわれているといえよう。

「職業意識やマナー」については、「新技能」では「役立っている」が大多数の86%を占めているのに対し、「専門」では66%、「教養」62%となっており、「新技能」が最も肯定的評価をしている。ある大手企業の人事担当者によれば、ビジネス系の専門学校卒を積極的に採用したい理由として、「即戦力を育成するという教育内容よりも、むしろ企業や経営について2年間毎日授業を受けることによって自然に培われる職業人としての意識」を挙げていたが、短大卒においても「新技能」では同様の効果を示しているのかもしれない。

「ものの考え方や判断力」や「学歴の社会的評価」では「専門」の卒業生の自己評価がや

表3-5. 短大教育への評価

		(%)				
		専門的知識・ 技術	教養・ 一般常識	職業意識・ マナー	ものの考え 方や判断力	学歴としての 社会的評価
<b>出身分野別</b>						
<b>専門</b>						
	大変役立っている	39.8	20.1	27.3	23.2	17.3
	少し役立っている	32.9	50.1	39.0	43.7	43.3
	計	72.7	70.2	66.3	66.9	60.6
<b>教養</b>						
	大変役立っている	8.1	15.5	16.6	12.3	10.8
	少し役立っている	31.0	55.2	45.6	47.1	46.2
	計	39.1	70.7	62.2	59.4	57
<b>新技能</b>						
	大変役立っている	28.5	25.3	38.7	14.5	5.3
	少し役立っている	50.2	52.6	47.2	43.5	40.2
	計	78.7	77.9	85.9	58.0	45.5
<b>職種別</b>						
<b>専門職</b>						
	大変役立っている	62.8	24.9	39.3	29.5	25.1
	少し役立っている	29.8	47.6	38.4	40.5	42.0
	計	92.6	72.5	77.7	70.0	67.1
<b>事務</b>						
	大変役立っている	13.4	17.5	21.6	15.3	9.6
	少し役立っている	33.9	53.8	43.6	45.7	45.2
	計	47.3	71.3	65.2	61.0	54.8
<b>〇A関連</b>						
	大変役立っている	33.3	13.3	22.2	4.3	0.0
	少し役立っている	35.6	53.3	37.8	34.8	39.1
	計	68.9	66.6	60.0	39.1	39.1
<b>販売</b>						
	大変役立っている	12.1	21.2	18.2	12.1	18.5
	少し役立っている	47.0	57.6	50.0	57.6	44.6
	計	59.1	78.8	68.2	69.7	63.1
<b>職種・出身分野別</b>						
<b>事務（専門）</b>						
	大変役立っている	7.0	15.5	15.7	28.2	15.8
	少し役立っている	29.6	54.9	37.1	40.8	40.6
	計	36.6	70.4	52.8	69.0	56.4
<b>事務（教養）</b>						
	大変役立っている	6.7	15.7	19.7	10.6	9.0
	少し役立っている	29.8	56.1	44.9	49.0	47.0
	計	36.5	71.8	64.6	59.6	56.0
<b>事務（新技能）</b>						
	大変役立っている	24.6	23.8	42.6	17.2	5.2
	少し役立っている	51.6	54.1	48.4	43.4	39.6
	計	76.2	77.9	91.0	60.6	44.8
<b>専門職（専門）</b>						
	大変役立っている	63.9	18.6	40.3	30.0	25.6
	少し役立っている	30.3	50.6	33.6	37.5	39.3
	計	94.2	69.2	73.9	67.5	64.9

や高い。後者については「新技能」の評価が最も低く、役立っていると評価する者が半数に満たないが、これはこの分野の対象者の大部分が新設短大の卒業生で占められている影響かもしれない。

「新技能」の卒業生は、職業に関連する項目のみならず、「教養や一般常識」においても他分野に比べ勝るとも劣らない自己評価をしているのに対し（78%）、国文、英文などの「教養」では、持ち味であるべきこの側面で「役立っている」が71%（そのうち「大変役立っている」は16%）にとどまっており、他の分野に比べて決して評価は高くない（「専門」70%）。学校による差もあるだろうが、これらの評価結果からみる限り、教養型短大の行きづまりの兆候をみることが出来る。以前と比べ、高等教育が著しく大衆化した状況下において、2年という限られた年数の期間の中で、具体的な進路をある程度想定した教育内容の学科分野（「新技能」や「専門」）と比べ、学習と将来の進路を直結して考えにくい「教養」では、どのような目的意識をもたせて短大教育を受けさせるかが極めて難しい状況となっているのかも知れない。今後予想される高学歴志向の高まりを考えると、教養系短大の置かれる状況はより一層難しいものになっていこう。

次に、現在の職種によって、短大教育への肯定度がどの程度異なるのかを検討していく。

「専門」職従事者の特徴としてまず目につくのは、「専門的知識・技術」が役立っているという者が9割以上に達する点である。「大変役立っている」とする者が63%と全項目・全職種の中で唯一過半数を越えており、「少し役立っている」とする者30%と合わせても際だって多いといえる。「専門」に就いている者は、前節でみた「仕事に関する知識」の実力評価では、他の職種に比べ特に違いはなかった。しかし、短大で学んだ専門的知識・技術は、教員免許・保育資格・栄養士免許などの国家資格によって守られた、確立された専門職としての職域の中で十分に活用されている。また、「職業意識・マナー」（「大変役立っている」＋「少し役立っている」の合計。以下同様）78%、「ものの考え方や判断力」70%、「学歴としての社会的評価」67%の3項目でも他の職種に比べ最も肯定的な評価を下しており、全体として短大教育を相対的にみても絶対的にみても最も有用であると評価しているのが、「専門」従事者であることがわかる。これは、これらの職種（特に幼稚園教諭や保育）が職場の大部分が同学歴の女性という環境にあり、男性や大卒女子と競合しない、いうならば、属性による能力の相対比較にさらされにくいことにも助けられているのではないだろうか。

短大卒の多数を占める「事務」従事者は全般に肯定度が低い。中でも「専門的知識・技術」が「役立っている」とする者は半数以下の47%に過ぎない。これは短大教育自体のもつ問題点であると同時に、前節でみたように短大卒の事務従事者が（特別な知識・技能を特に要求されない）補助的業務に従事させられていることにも原因があるとみてよい。

「OA関連」従事者は「専門的知識・技術」では69%が「役立っている」と、「専門」に次

いで肯定的であるが、その他の項目では他職種に比べ肯定度が低い。特に、「ものの考え方」(39%)や「学歴としての社会的評価」(39%)では、「役立っている」とする者が半数を大きく下回っている。前節でみたように、OA関連は職業的知識や技能の修得について他分野以上の成果を挙げていた。それにもかかわらずこのような反応を示すのは、大卒や専門学校卒、さらに男性との競争の中で、職場での高い要求水準を満たさざるをえない、この職種に就いた短大卒の難しい状況をあらわしているといえよう。

「販売」従事者が最も肯定的に評価していたのは「教養・一般常識」(79%)で、その他の項目も6～7割と、ばらつきのない肯定的な評価となっている。

これらの結果を考え合わせると、短大教育が役立っているか否かという肯定度は、職場において他の学歴層等とどの程度競合しているかということと、それらの学歴層等との相対的な能力比較の結果に基づいて評価されている、と考えられる。言い換えれば、絶対的な尺度で判断するのではなく、職場の同僚と能力・力量を比較して、「身についていない」あるいは「勉強が不十分」だと感じる程度によって評価が決定されているのである。「専門」は大卒との競合が少なく、「販売」は同学歴か高卒との比較が主である。そのために評価が肯定的になり、「OA関連」は大卒等との競合が最も激しい上に、彼らと同等に近い職務内容であるために、彼らとの相対的な能力比較にさらされることが多く、そのことが否定的な評価を助長しているのではないだろうか。

ここまでの結果をみると、短大教育の評価は教育内容よりも、むしろ職場環境によって決定されるようにみえる。しかし、もちろん同じ職種であっても、短大でどのような教育内容を学んできたかによって有用性が異なるのも事実である。ここでは「専門」や「OA関連」については出身学科分野が偏っているので、卒業生の大多数を占める「事務」従事者について、どのような学科分野で学んだかによって、短大教育への評価にどのような違いがでてくるのかについて分析してみる。表3-5の下欄には、条件を一定にするため、「卒業後1～2年」で、「正社員」として「事務」職についている者のみを選び、学科分野別に肯定度の違いをみたものを示した。なお、参考として「卒業後1～2年」で、「正社員(7ヵ月)」で働く、「専門」分野出身の「専門」従事者の評価を付け加えた。

同じ「事務」に就いている者でも、ビジネス系の「新技能」出身者は「専門的知識・技術」(76%)や「職業意識やマナー」(91%)について「役立っている」者が他分野を大きく上回っており、とりわけ「職業意識・マナー」への肯定度は目を見張るものがある。「学歴についての社会的評価」こそ新設校の卒業生が多いためか低い数字になっているが、こうした学科分野による短大教育への肯定度の高さは、職種別にみて満足度の低い、補助的業務を主とする、同じ「事務」職に従事する場合でも、本人にとって教育を受けたことの有用性を実感できる点で大きな違いがあることを示している。補助的業務であるからといって、どのような短大教育を受

けても役に立たないとはいえないようである。「新技能」の卒業生の短大教育への評価とすれば、「事務」職のほうが先にみた（成績の優秀な者が多く就く）「OA関連」よりも肯定的といえ、「新技能」教育が「OA関連」職の育成よりも「事務」職の育成の面で有効性を発揮する可能性を示しているともいえる。いうならば、OA時代の新しい「事務」職育成の場としての短大教育の可能性である。

逆に同じ学科分野の教育を受けても、就いた職種によっては短大教育のもつ意味が大きな差をもつことも事実である。幼児教育や栄養といった専門職の目的養成の学科分野で学んだ者は、「専門」に就いたものとの開きは「専門的知識・技術」を筆頭に（「役立っている」とする者が「専門」94%、「事務」37%）、「職業意識・マナー」（「専門」74%、「事務」53%）、「学歴としての社会的評価」（「専門」65%、「事務」56%）というように顕著であり、短大教育で学んだことの活かし方に大きな開きが出てくる。また「専門」で学びながら「事務」に就いた者は「職業意識・マナー」（特に職業意識）の面で、他の分野出身の「事務」よりも「役に立っている」と評価するものが少ない。同じ「専門」分野で学んだ「専門」職従事者が「専門的知識・技術」をはじめ多くの側面で短大教育の有用性を肯定的に評価しているのと比べると非常に大きな差となっており、幼稚園教諭などの専門職に就けると就けないでは、個人にとって短大教育のもつ意味に大きな違いをもたらすといっても良い。近年、幼児教育・初等教育といった教員養成系学科の短大において、教員への就職が困難になってきたことを受けて、教員試験よりも企業就職に力を入れる例がみられるが、この結果はこうした方向性に疑問をもたせる。とはいえ、「専門」分野の短大教育を受けた卒業生が全員「専門」職に就けない状況にあるのが、この領域の短大の悩みの深い点であろう。それならば、教員養成系短大の方向性は2つにひとつしかない。ひとつは、専門学校のように、石にかじりついても「専門」職をめざさせる「プロフェッショナルスクール化」（というより「就職予備校化」）であり、もうひとつは、看板は教員養成でも実際は可能な範囲で企業就職準備の教育内容を積極的に取り入れる（いわゆる「ゼロ免コース」化）という方向性である。しかしながら、この結果からは、現在では中途半端な方向性が最も問題が多いことを予想させる。

これまでの短大教育の有用性についての分析の結果からあきらかになったことは以下のとおりである。第1に、全体として短大教育は、実際の職業生活である程度は役立っていると肯定的に評価している者のほうが多い。第2に、短大教育が実際の職業生活で有用性をもつのは、短大での教育内容が最初から特定の職種養成をめざしている「専門」分野や、大部分の者が就職する「企業」や「経営」についての理解がはかりやすい「新技能」のように、学習内容が具体的な進路に水路づけられた分野においてであった。逆に、「教養」は学習内容と実際に就く職務の関係が希薄であるためか、短大教育が「役立っている」と考える者が少

ない。第3に、短大教育を役立てるか否かは、どの様な職種につくかによって大きく左右され、幼稚園教諭などの専門職のように、教育内容がそのまま活かせる職種で最も有用性を評価されていた。ただし、こうした学習内容の有用性はあくまで相対的に評価されるものであり、その職種の他学歴者等との競合状況によって状況は一変する。4年制大卒などと競合の激しいプログラマーなど「OA関連」職に就いている者は、他職種と比べ職業上必要とされる知識・技能の修得度は高いにもかかわらず、短大教育の有用性に対する評価が低く、男性や他の学歴との競合の少ない幼稚園教諭などの「専門」職の結果と対象的である。第4に、大多数の短大卒の就く職種でありながら、職務内容が補助的業務になりがちで、満足度の低い「事務」職に就くにしても、新しい短大の教育領域である「新技能」出身者は、短大教育の有用性を肯定的に評価しており、この分野の教育が短大教育の新しいひとつの可能性をもっていることを示している。

#### 「進路選択をやり直した場合の進学先」からみた短大教育への評価

##### ～短大教育への満足度～

前項でみた短大教育が「役立っているか」ということだけで、卒業生が短大教育に満足しているかということのを即断できるかということ、必ずしもそうとは言い切れない。短大教育が実際の職業生活で仮に役立っているとしても、周囲の人々との相対的比較を試みたり、自分の能力を絶対的尺度からかえりみて、短大での教育では不十分だと考えている可能性もありえる。そこで、「もういちど高校から進路選択をやり直すとする、どのような進路を希望するか」という聞き方で短大教育についての満足度を尋ねてみた。

卒業生全体でみると、「4年制大学」を希望する者が51%と過半数を占めるのに対し、「同じ短大」26%、「他の短大」14%と、短大全体でも4割にすぎず（図3-E）、4年制大学志向の強さと、短大教育への満足度が低いことがはっきりとあらわれており、現在の短大教育のひとつの限界性を示している。これまでみてきたような職務内容との関係からの実務教育としてだけではなく、トータルな視点で短大教育を評価しても、卒業生の満足度は低いといえる。

こうした意識の裏には、2年間という短い期間での短大教育の不十分さへの不満が内在してしている。図3-Fは、再教育への希望の強さ（具体的には、仕事をしていて「学校に入り直して勉強したい」と感じるものの有無）と進路選択し直す場合の進学先の関連をみたものである。「学校に入り直したい」という気持ちの強い者ほど4年制志向が強く（学校に入り直したいと思うことが「良くある」者は「4年制大学」が65%、「いくらかある」者は56%）、学校に入り直したいと感じることがない者ほど短大志向、中でも「出身短大」志向が強い（学校に入り直したいと思うことが「ほとんどない」者は、短大全体で55%うち「同じ短大」

図3-E. 高校から進学をやり直す場合の進学先

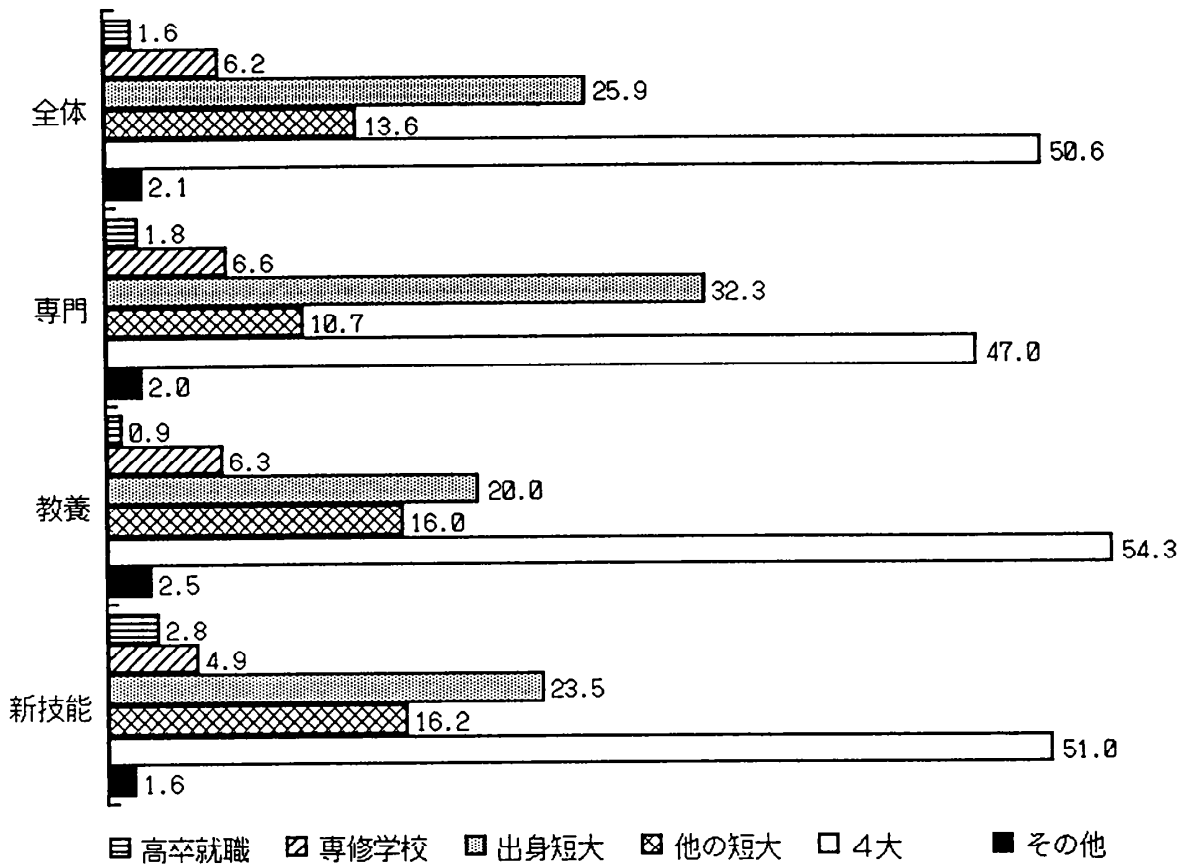


図3-F. 進路選択をし直す場合の進学先 - 再教育希望別

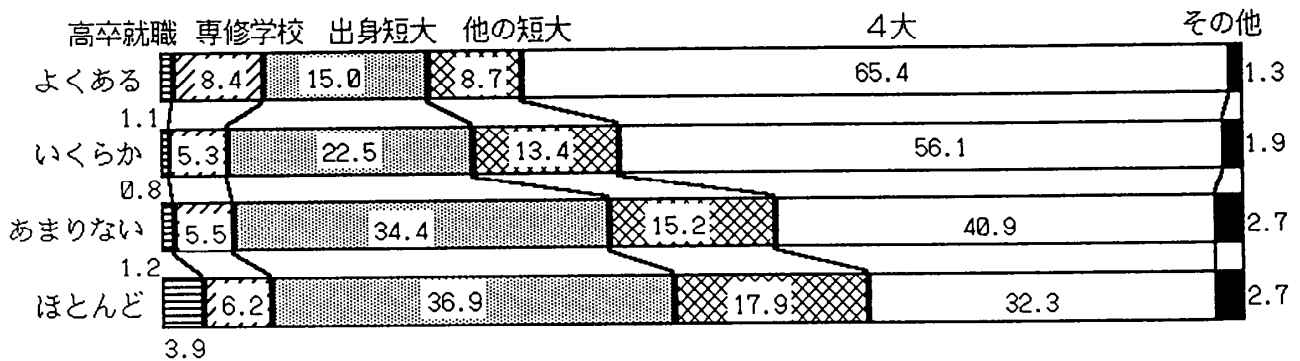


表3-6. 進路選択をし直す場合の進学先－短大教育への肯定度別

	進学先 (%)		
	短大	同じ短大	4年制大学
<b>専門的知識・技術</b>			
大変役立っているグループ	47.9	41.8	42.8
役立っていないグループ	30.0	12.2	59.9
<b>教養・一般常識</b>			
大変役立っているグループ	52.0	40.3	39.0
役立っていないグループ	37.9	17.2	50.0
<b>職業意識・マナー</b>			
大変役立っているグループ	49.8	40.7	42.0
役立っていないグループ	27.5	9.9	58.2
<b>ものの考え方や判断力</b>			
大変役立っているグループ	54.3	45.1	24.7
役立っていないグループ	24.7	10.4	67.5
<b>学歴としての社会的評価</b>			
大変役立っているグループ	54.8	45.8	30.8
役立っていないグループ	36.3	14.0	59.4

が37%、「あまりない」者は、50%うち34%)ことがはっきりとわかる。再教育希望の強さは短大教育への満足度を端的に反映しているといえる。さらに表3-6では、短大教育への肯定度の5つの項目について、最も肯定的に評価した（「大変役立っている」とした）グループと最も否定的に評価した（「役立っていない」とした）グループの、進路選択し直す場合の進学先を比較した。全体的にみて、短大教育を肯定的に評価するグループは進路選択をし直しても4年制よりも短大に行くことを考え、その短大の概ね8割は「出身短大」を考えている。これに対し、短大教育で学んだことが役立っていないと評価しているグループは（いずれの項目についても）過半数の者が4年制大学を希望している。特に、「ものの考え方や判断力」への評価の違いが、4年制志向と短大志向の違いに最もはっきりと結びついており、この能力が、短大教育の評価にとって最も重要な意味をもっているともみることが出来る。表3-6の結果は図3-Fの結果と同様に、4年制志向が単なるあこがれによるものではなく、短大教育の不十分さを感じていることによるものであることを表している。

どの学科分野でも進学し直しても6割の者が同じ分野の学習をしたいと考えているにもかかわらず、最も短大志向の強い「専門」（「出身短大」32%「他の短大」11% 図3-E）でも短大を選ぶものが、4年制志向に及ばないことをみると、これは2年間で行う短大教育の構造からくる、各学科分野に共通した教育の不十分さの結果とみることが出来る。なお、その中で4年制志向の最も強いのは、これまでみてきた短大教育の有用性や肯定度で学科分野



表3-7. 進路選択をし直す場合の進学先－職種別

進学先	職種			
	専門職	事務	○△関連	販売
高卒で就職	0.9	1.4	0.0	0.0
専修学校	5.8	6.4	4.4	9.2
出身した短大	40.1	22.2	15.6	30.8
他の短大	7.0	15.7	6.7	18.5
4年制大学	44.1	52.7	71.1	38.4
その他	2.1	1.6	2.2	3.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0

別に最も自己評価の低かった「教養」系であり、ここでの結果は、改めて教養系短大教育の限界性を示しているといえよう。

しかし、見落としてはならないのは、短大教育が「役立っている」と感じたり、仕事をしていてもう一度学校へ入り直したいと考えない人々は、4年制志向をもつ者が相当数に達するものの、短大志向が4年制志向を上回っており、同じ短大でも「出身短大」を再びめざす傾向が強いという事実である。つまり、構造的な短大教育の限界性の中で、学生・卒業生を満足させる教育内容であるならば、「短大離れ」はある程度阻止できる可能性をもっているということである。

短大の教育内容の不充分さと密接に関連した再教育希望の強さは、現在の職種によってもその切実さに開きがある。表3-7で明らかのように、最も4年制志向の強いのはプログラマーなどの「○△関連」（71%が「4年制」希望、「短大」志向は「出身短大」と「他の短大」を合わせて22%）であり、次いで「事務」（「4年制」53%、「短大」38%）であり、この2つの職種では4年制志向が短大志向を上回っている。これに対し、「専門」（「4年制」44%、「短大」47%）と「販売」（「4年制」38%、「短大」49%）では短大志向が4年制志向を上回っている。「○△関連」はこれまでみてきたように、短大教育での学習では不充分と考え、短大教育の肯定度も最も低い職種であったし、「事務」もこれに次いで肯定度が低かったし、「専門」はこれらと反対に短大教育の有用性や肯定度の最も高い職種であったので、こうした結果は予想可能であるといえる。しかし、4年制志向が最も弱く、短大志向が最も強いのが「販売」であることを勘案すると、この結果が有用性や肯定度だけでなく、同じ職種にどのような学歴の者が多く就いているかという他学歴との競合状況によっても大きく影響されていることを推測させる。他の職種と比べ、4年制卒等との競合の最も激しい「○△関連」で4年制志向が最も強く、同職種でありながら補助的業務に限定されがちな「事務」でも4年制志向が強く、同職種に4年制卒の少ない保母、教員などの「専門」では短大志向がわずかながら4年制志向を上回り、同職種に4年制卒が少ない上に高卒が多い「販売」で最も短

大志向が強くなっている。このように解釈することができよう。

ここまでの「進路選択をやり直す場合の進学先」についての分析からは、以下のことが明らかになった。第1に、進路選択をし直すならば短大よりも4年制と考えるものが過半数を占めており、「教養」系でその傾向が最も強く、他の学科分野でも過半数が4年制志向をもっていた。第2に、4年制志向の背景には、2年という限られた期間で行われる短大教育の構造的限界性のためか、日々の職務の中で自分が短大で学んだことが役立たないといった、短大教育の有用性への低い評価や、仕事をしていて「もう一度学校へ入り直して勉強したい」といった再教育希望の強さが存在しており、一言でいえば短大教育の不十分さへの不満があるといえる。第3に、4年制志向は職種によって異なり、「OA関連」で最も強く、「販売」で最も弱く、その原因は同じ職種の中での他学歴との競合状況の違いと推測することができる。このように、全体としての4年制志向の高まりの中で、「短大離れ」をある程度食い止めるには、短大教育が利用層に教育内容で満足させていくしかないような状況であった。

### 3. 継続教育への意欲

#### 短大教育の改善への方向性

これまでみてきたように、現在の短大教育は卒業生の目からみて、職業的知識・技能・技術などについて一定の成果は挙げているものの、全体としては満足されるレベルには達していなかったといえる。それでは最後に、これからの短大教育はどのような方向に改善の道を求めれば良いのかについて検討してみたい。

表3-8は、短大教育の改善の方向性を、学科分野別、職種別に見たものである。卒業生全体でみると、最も支持を集めた方向性は「仕事に役立つ語学や、技術（ワープロや情報処理）の教育」（61% 複数回答の結果）であり、2番目に多かったのが「資格と関連した高度の専門教育」（49%）となっており、就職を前提とした実務教育への期待が非常に高くなっていることがわかる。これに比べて、伝統的な短大教育のひとつの流れである「教養重視（職業に直接関連するよりも、幅広い教養重視の教育を行う）」は32%にとどまっており、この流れは短大利用層の少数派に支持されているに過ぎない。

現在の短大のあり方を大きく方向転換する項目についてはどうであろう。「女子を対象とした」、「短期の」高等教育であることを転換する方向については、はっきりと否定的な見

表3-8. 短大教育改善の方向性－出身分野、職種別

	資格と関連した高度の専門教育	語学やワープロ、情報処理など	教養重視	4年制大学にする	男女共学にする	卒業生、社会人の再教育
全体	48.7	61.3	31.9	11.2	10.5	33.6
学科分野別						
専門	55.9	52.6	28.3	10.8	9.7	38.4
教養	41.5	66.7	35.9	11.5	9.6	29.9
新技能	47.6	71.8	31.0	11.9	15.5	29.8
職種別						
専門職	67.8	40.4	23.6	10.6	11.2	44.8
事務	41.1	68.5	33.8	10.0	10.0	30.3
O A 関連	54.3	71.7	21.7	21.7	15.2	34.8
販売	48.5	56.1	42.4	9.1	10.6	33.3

解が示されている。「男女共学にする」は11%、「4年制大学にする」は11%の卒業生に支持されたに過ぎない。このことは、短大卒業者が女子短大という高等教育機関の存在そのものを否定しているのではないことを、はっきりと表している。卒業生が満足していないのは、現在の短大教育に対してであり、短大教育には改善の余地があることを示唆しているとみることができる。

短大教育改善の方向性についての考え方には、どのような学科分野で学んできたか、あるいは現在の職種によっても違いがみられる。

学科分野別にみると、「専門」では「語学やワープロ・情報処理」も過半数の者(53%)に支持されているが、それ以上に「資格と関連した高度の専門教育」を挙げるものが多く(56%)、この内容を支持するものは他の2分野を上回っている。これは、企業就職型の教育ニーズが高まってきている中で、専門職の目的養成を志向した教育に根強い支持があることを示した結果といえよう。また、専門職育成に関連してか、「卒業生・社会人の再教育」という方向性に対する支持が学科分野別にみて最も多い(38%)のも特徴である。「教養」では、「教養重視」が他分野より多い(36%)とはいうものの3分の1にとどまり、「語学やワープロ・情報処理」(67%)や「資格と関連した高度の専門教育」(分野別には最低であるが、それでも42%)という実務教育を支持する者を下回っている。「教養」系でも、企業就職を前提とした実務教育が不可欠なものとなってきているといえよう。「新技能」は「語学やワープロ・情報処理」といった具体的な職業的知識・技能・技術をめざした実務教育を最も強く志向しており(72%)、「資格と関連した専門教育」への支持も半数近くに達しており、企業就職を念頭においた専門的な職業教育を明確に志向している。学科分野別にみても、就職を前提にした実務教育の充実という方向性での短大教育の改善を望まない分野はなかった。

職種別にみると、「専門」職では、「資格と関連した高度の専門教育」を3分の2の者(68%)が希望しており、「卒業生・社会人の再教育」を期待する者も45%と最も多い。後者は、

現職のための継続教育への期待と共に、職業生活の中断後の現職復帰の準備をある程度念頭においた結果かも知れない。「O A 関連」は期待する方向性が明確であり、「語学やワープロ・情報処理などの教育」に期待する者が72%と非常に多く、「資格と関連した高度の専門教育」も過半数(54%)の支持を受けている。いうならば、より高度な専門的職業教育を期待している。また、「4年制大学にする」は22%とはいえ、他の職種の数倍に達しており、ここに短大教育の不十分さへの不満が表れているといえよう。「販売」は、「教養重視」が他分野より多い(42%)のが特徴で、他では全体の傾向に準じた方向性になっている。「事務」は「語学やワープロ・情報処理」といった具体的な成果があらわれやすい方向性を最も支持している(69%)が、その他の方向性についての支持は、全般に他職種より低い傾向を示している。職種別にみても、就職を前提にした実務教育の充実という方向での短大教育の改善を考えない職種はみられなかった。

それでは短大教育の不十分さに対する不満を解消し、短大教育を改善していく上で具体的に考えていかねばならないことは何なのであろうか。実務教育の強化については、その具体的な目標を何に求めるのかということが、最大の問題になる。今後の雇用機会の拡大が、余り期待できないながら、他の学歴との競合の少ない「専門」職のような職域をめざすのか、4年制との競合が激しい「O A 関連」のような専門性の高い新しい職域の中で、今以上の成果をめざすのか、それとも、短大卒の多くが就く「事務」の職域で充実した技能・知識を付与する方向をめざすのか、いずれの道も短大側に多大の努力・工夫を求めざるをえない。

改善の方向のひとつは、既に出た就職して役立つ実務教育の強化であるが、もうひとつの方向性は、「卒業生・社会人の再教育」である。前章でみたように、短大卒のキャリアプランは、結婚・出産によるキャリアの中断をはさんで再び働くという「中断かバツク型」が非常に多い。このことを考えれば、「卒業生の再教育」は短大にとって、卒業生に対する“アフターサービス”として当然考えなければならない使命ともいえよう。その場合、不可欠な条件が3つ考えられる。ひとつは、教育内容が実際の職業生活でより有用性を発揮する方向で改善されていくことである。企業内教育や様々な民間の教育サービスと対抗して、「卒業生や社会人教育」を行っていくには、教育内容や教育方法の改善が不可欠である。第2に、「卒業生や社会人」をどのような資格で受け入れるかという制度上の問題の解決である。短大設置基準の改正により、従来の聴講生制度が、科目等履修生やコース履修生という正規の単位履修として認められるようになったことは、この方向性の促進にプラスであることは確かであるが、4年制の科目等履修生等が、学位授与機構の単位認定の対象になっているのに対し、短大では専攻科での学修のみが対象とされており、4年制との競争で不利である点が残っている。第3に、卒業生を再教育の希望をもつ時期までネットワークの中につなぎとめておけるかという問題である。一般的に、男性の同窓会組織に比べ、女性のそれは組織基盤が脆弱であるといわれる。そうしたことを

考えると、在学中に教育内容を中心に、母校への満足・愛着を育て上げ、その上でしっかりとした同窓会の組織化を行っていかないと、再教育希望をもった時にはすでにネットワークの外にいるということになるだろう。従って、方向性とすれば発展の可能性を秘めているが、簡単に実現できると考えるのは早計であろう。

これまでみてきたように、短大教育の改善の方向性への卒業生の意見は、現在の短大教育の不充足さへの不満を反映したものであったといえよう。就職を前提とした「仕事に役立つ語学や、技術（ワープロ・情報処理）の教育」や「資格と関連した高度の専門教育」といった実務教育への期待の大きさと、「中断ハック型」のライブラリに対応した「卒業生・社会人のための再教育」への期待の高まりがはっきりとあらわれていた。他方、「4年制大学化」や「男女共学化」といった現在の短大教育のあり方を、根底から揺るがすような方向性はあまり期待されていなかった。これらのことを考え合わせると、短大教育は卒業生達の期待に応えられるか厳しい試練に直面しているといえるだろう。

### 短大教育の評価と今後の可能性

本章では、短大卒業生が在学中に受けた教育が、実際の職業生活の中で職務内容とどのような関連をもち、どの程度の有用性をもっているのか、さらに卒業生が考える短大教育改善の方向性とはどのようなものか、といった内容について検討し、短大教育を様々な角度から評価してきた。ここではこうした分析のまとめに代えて、本研究が設定した現在の短大教育の3つの機能、すなわち1)幼稚園教諭・栄養士などの伝統的な女子「専門」職業人の養成、2)家政・国文・英文などの一般的「教養」教育、3)最近になって発展している情報などOA関連の「新技能」教育、がそれぞれ実際の職業生活の中でどのような状態にあるのかをまとめ、各々の方向性の今後の課題と可能性について付言しておきたい。

第1の機能である幼稚園教諭・保育・栄養士などの旧「専門」職（いうならば「短大専門職」とでもいうべき職種）を育成する教育であるが、全体的にみて、自分達が受けてきた教育に対する満足度は、他分野に比べ高くなっていた。「専門」の卒業生達はOA機器の操作のような具体的な技能については特に自信をもっているわけではないが、「仕事に関する知識」のような、全般的な職務遂行能力については比較的自信をもち、短大で学んだ「専門的知識・技術」や「ものの考え方や判断力」、「学歴としての社会的評価」などについての有用性はかなり肯定的に評価していた。そのため、「進路選択をやり直した場合の進学先」として、再び「短大」を選ぼうとする者が学科分野別にみて最も多くなっていた。こ

こうした意識をもつ背景として考えられるのは、「専門」卒の47%が「専門職」についており、彼女達の職場が短大卒の女性が圧倒的多数を占める環境にあるため、他の学歴等との競合が少なく、「短大卒」の実力で他の同僚と比べて劣っていると感じる事が少ない、といったことが推測される。職種別にみて、「専門」職は短大教育への肯定度が最も高く、中でも「専門的知識・技術」を有用であると評価する者が9割以上に達していることからみても、「専門」の教育への評価が「専門」職の養成に直結した教育内容に基づいて肯定的になされているとみてよい。

とはいえ、進路選択をやり直した場合、再び「短大」という者は「4年制」を希望する者を下回っており、この分野の教育が全面的にうまく機能しているとは言い切れない。それは、「専門」分野の卒業生の全員が「専門」職につけるわけではないという、現在の就職状況と大いに関連があるとみてよい。「専門」職につけない（つかない）卒業生達は、他分野と同様に「事務」や「販売」といった職種に就いていく。これらの卒業生にとっては、短大で学んだ「専門的知識・技術」をはじめ、「職業意識やマナー」や「学歴としての社会的評価」などについても、その有用性が「専門」職に就いている者に比べ非常に低くしか受けとられていなかった。「専門職」の目的養成をめざす学習内容であるが故に、一層「専門職」になれるか否かの落差が大きく感じられるといってもよい。労働力需要の観点からみて、職域として今後の発展を望みにくい分野であるだけに、この分野の短大教育の将来性には、構造的にみて難しいものがあるといえよう。

第2に、一般的な「教養教育」の場としての短大については、最も困難な状況にあるといえる。「教養」の卒業生の場合、7割以上が「事務」職についているが、職業生活で必要とされる具体的な知識・技能が他分野に比べて特に身につけているわけでもなく、短大教育への肯定度も全般的に低く、特に「教養・一般常識」といった本来他分野の卒業生よりも自信をもってよい項目でも、短大教育の有用性を強くは感じていない。また、「進路選択をやり直す場合の進路」でも「短大」志向が最も弱く、「4年制」志向が最も強く、全体として短大教育に対して最も否定的反応を示している。また、短大教育の改善の方向と刺手「教養重視」の短大にするべきだとした者も3人に1人にすぎない。「4年制」志向の高まりが叫ばれる中で、教育の具体的目標（学習内容と将来の進路の関係）が明確でないだけに、最も課題の多い学科分野であるといえよう。短大における「教養教育」が、卒業生の大部分が経験する実際の職業生活で役に立たないとするならば、「4年制」志向によって短大の教育分野としては淘汰されていくのか、あるいは教育内容を見直して、現代にあった「教養」のあり方を再検討するのか、考えざるをえない段階に既にさしかかっているのではないだろうか。

第3の機能である、最近になって発達してきたOA関連の「新技能」教育であるが、職業生活で必要とされる具体的な知識・技能については、OA機器の操作などで他分野を大きく

しのぐ自己評価となっており、この技能面では十分な成果をあげているといえる。また、短大教育の肯定度でも、「職業意識やマナー」をはじめ「専門的知識・技術」や「教養・一般常識」でも役立っていると感じている者が多かった。しかしながら、この分野の教育が全面的に満足されているわけではなく、そのことは「進路選択をやり直す場合の進路」で過半数の者が「4年制」を挙げていたことに表れている。特に、現在の「新技能」教育に満足していないのは、この分野の卒業生の中で最も優秀な層が多く就いているプログラマーなどの「OA関連」職に多い。彼女達は技能面のみならず、「コンピュータプログラミング」の知識などでも一定の修得度に達しているものの、職場で求められる知識・技術の高い要求水準と、大卒や専門学校卒など他の学歴層との激しい競合によって、2年間の短大教育で学んだ内容では不十分と感じており、「4年制」志向の最も高い職種となっていた。こうした結果をみると、短大教育の新しい可能性として注目されている「新技能」教育は、プログラマー・システムエンジニアなどの「新専門職」とでもいうような専門性の高い新しい職種を育成する教育として、現段階では十分な成果を挙げているとはいいきれない。短大教育の技術的水準が向上するにしたがって、短大教育では不十分、という自己矛盾に陥っているともいえる。2年間という限られた期間で、他の学歴層等との競合に耐えられる人材を育成していくことは極めて困難なことであるが、それでもなお、新しい高度な人材育成機能を実際に果していこうとするならば、教育内容・方法を抜本的に検討し直していく必要があるだろう。

「新技能」教育は、「OA関連」職育成の面では課題が多く残されているものの、「事務」職育成の面では、他分野に比べ大いに成果を挙げているといえる。短大卒の「事務」は、その多くが周辺的な補助的業務にあてられていることが多く、仕事の上で他の職種に比べ特に必要とされる知識・技能はあまりみられない。その中で、「専門」出身の「事務」職は、他分野出身者に比べ、短大で学んだ「専門的知識・技術」や「職業意識・マナー」などが職業生活で有用であると考えている者が顕著に多くなっており、短大教育を受けた効果ははっきりとあらわれていた。「新技能」教育は、OA関連の「新専門職」の育成については、現段階では機能を充分果たしているとはいえないが、少なくともOA化社会の新しい「事務」職育成機能は、確実に果たしつつあるといえるのではないだろうか。この分野の教育は、「新専門職」育成よりも、新しいタイプの短大卒「事務」職育成の側面で将来性をもっているのかもしれない。

このようにみえてくると、短大教育の現状は、実際の職業生活との関係からみる限り、極めて困難な状況にさしかかっているとみてよい。2年間という構造的な制約の中で、第1の機能は労働力需要の限界から、第2の機能は、学習内容と将来の進路の関係が不明確な為か、職業生活における有用性の低さから、第3の機能は、技術的水準が向上するに従って明確化する専門職業人育成としての不十分さから、厳しい局面にさしかかっていた。しかし、卒業

生達が明確に短大教育を改善する方向として示したのは、短大を「4年制大学にする」ことでも「男女共学」にすることでもなかった。また、伝統的な「教養教育」でもなかった。現在の短大には充分満足してはいない卒業生の期待するこれからの短大像は、「語学やワープロ・情報処理」などの、具体的な職業的知識・技能教育の一層の強化と、「資格と関連した高度の専門教育」といった職業生活に直結した教育であり、さらに結婚・出産等で職業キャリアが中断した後の職業生活へのカムバックや、職業キャリアのステップ・アップのための「卒業生・社会人のための再教育」であった。短大教育の将来は、こうした卒業生達の「短大」への期待に応じて、より開放的で、社会の要請に即応できる柔軟な教育が実現していけるか否かにかかっているのではないだろうか。





## 結論

金子 元久

以上の各章で、それぞれの独自の視点から展開された、短期大学卒業生とその就業をめぐる詳細な分析を、序章にのべた本研究の課題にたちかえって、あらためて簡単に整理し直すことが、本章での課題である。

### 短大卒女子の就職とキャリア・パターン

まず、短大卒業から、各職業へ、そしてそれぞれのキャリアへ、というフローをこの研究の結果から整理すれば次のようになる。

この研究では、調査の対象となった短期大学卒業者を、

- ①「専門職養成」、
- ②「教養」、そして
- ③「新技能」関連学科、

の出身者に大きく三つに分類した。またこれに対して、その就職先についてもほぼ三つに分けて考えることができる。即ち、

- A. 保母、教員、栄養士などの「準専門職」、
- B. いわゆる「事務職」、および
- C. 「販売・OA・その他」、

である。出身学科から、職業へのフローの概要はほぼ次のとおりである（第1章1節）。即ち、①「専門職養成」関連学科の出身者は、約5割が「準専門職」へ、4割弱が「事務職」へ、残りがそのほかに就職する。②「教養」関連学科出身者は、8割が「事務職」、2割がそのほかに就職する。③「新技能」関連学科出身は、8割弱が「事務職」へ、残りがそのほかだが、14%程度はOA関連職への就職がある。各出身学科を合計すれば、「準専門職」につくものが2割、「事務職」が6割、「販売・OA・その他」が残り2割を占めることになる。このような構造は、学校基本調査によって推定した、全国の短大卒女子のそれとほ

ほ同様であった。

さらに職業について後に、短期大学卒業者がたどるキャリアは、次のようなパターンで特徴づけることができる（第1章4節）。

まず短大卒の就業者の過半数が流入する「事務職」は最も多様な内容をもっている。勤務先は様々な業種、経営形態、経営規模にまたがっている。そして賃金その他の労働条件には、かなり大きな差があり、一般に企業規模が大きくなるほどよい。職務の内容は、定型的ないし補助的なものが中心で、体系的な知識・技能が必要とされるわけではなく、仕事そのものに関する充足感はすくない。ある程度の昇進は可能であるとはいえ、基本的には、就職後数年以降から仕事の内容あるいは地位の上昇が期待できない。いわばキャリアが20才代の後半までに行き詰まりをみせる。このため就職後の数年間は同一の職場にとどまるものが多いが、結婚などを契機として退職し、後にパート就業する、という人生設計をもつものが多数を占める。ただし、結婚年齢の高年齢化を反映して、就職後6年程度たっても同じ職場にとどまっているものは実際には半数程度にのぼる。

次に、幼稚園教員、保母、栄養士などの、「準専門職」につくものは、今回調査の対象者でも、全国の短大卒でも、就職者の約2割であった。これらの職業では、短大卒の女性が継続的に勤務を続けるキャリアがすでに確立しており、一定の範囲のうちでは、年功的な地位昇進も行われる。また職業的な達成感もつよい。しかし、賃金は他の短大卒の職種に比べて低く、労働時間も少し長いなど、労働条件は相対的に恵まれておらず、就職以前に期待していたより労働条件が恵まれないと感じているものが多い。本人の人生設計としては、長期的には同じ職業での就業を続ける希望をもつものが多い。ただしおそらく労働条件が相対的に恵まれないこと、および資格・免許があれば職場を移ることも容易なため、退職・転職の頻度は少なくない。また事務職への転職もかなりある。

さらに、これらに含まれない様々な職業では、そこでみられるキャリアもきわめて多様である。ただその中で特に注目されるのは、OA関連職で、職業的な達成への志向も強く、また生涯にわたって職業を継続しようとする意識もつよい。しかしこのような職種につくのは短大卒業生の間ではあくまで少数であり、また独立の職種として認知されたわけでもなく、事務職との境界も必ずしも明確ではない。従って短期大学卒業者のキャリアもまだ確立されたとはいえない。

ではこのようなフローとキャリアパターンの背後には、どのようなメカニズムが働いているのだろうか。

## 短大卒労働力の需給メカニズム

まず問題となるのは、短期大学を卒業直後の労働力の需要と供給である。それを考えるために、雇用者側からみた短大卒業生の資質を、第一に基礎的な知的能力および様々な業務を理解する柔軟性あるいは可塑性、第二に、専門的な知識・技能・能力およびそれに関連した免許・資格、の二つに大別してみよう。言い替えれば、これら二つの側面での評価をもとに、短大卒業の労働力への需要が生じている。

まず「事務職」については、前述のとおりその業務内容はきわめて多様であり、短大卒業生は基本的にはその様々な業務の補助的な業務を行う労働力として採用される。仕事に要求される知識・技能は多様であるから、雇用者側は短大卒業生の基礎的な能力と可塑性を、特に高卒者との対比で高く評価していると考えるのは不自然ではない。歴史的にみても、高校進学が普遍化したのと期を一にして、短大卒業者への労働需要が拡大しているが、これは高卒が基礎的な能力を保証することができなくなったためと解釈できないことはない。また短大卒業生が自らの能力を自己評価した結果をみても（第3章1節）、基礎的な知識・能力、あるいは仕事にかんする知識において高卒者より自らの能力が高いと感じるものが少なくない。しかも基礎的な知識が評価される限りでは、専門学校に比べても優位にたつことができる。

ところで今回調査では、短大卒の就職者を学科別に比較すると、特に「教養」の卒業生が、企業規模の大きい雇用者に雇用される傾向が強く、従って賃金などの労働条件も相対的に高いことが発見された。言い替えれば、事務職に就職する短大卒者の中では、「教養」出身者が相対的に競争の高い就職機会の獲得に際しては優位にたっているのである（第1章第1節）。これらの学科の卒業生が短大での専門的な教育内容を、仕事のうえの有用性の面ではあまり高く評価していないことを考えあわせると、雇用者側が「教養」関連学科における専門的な教育内容を評価している、と解釈することは難しい。むしろ、比較的に伝統のある学校、学科が多く、入学時の選抜性も高いことから、雇用者側はこれらの学科の卒業生の基礎的な能力を評価していると考えられるのである。

これに対して「準専門職」に関しては、それぞれ固有の資格・免許が要件とされるために、雇用者はそれに対応する「専門職養成」関連学科の卒業生を採用する。この限りでは専門的な知識・資格が評価される典型的な例といえよう。しかしこのような資格保持者への需要は、その供給をはるかに下回るために、雇用者側は独自に一定の選抜をおこなうことになる。同時に、需給の量的関係からも雇用者側が労働条件を改善する意欲に乏しい。

その他の職業については、その内容が多様であり、その需給を規定する要因を一律に特徴づけるのは難しい。ただOA関係の職業については、資格要件が制度化されているわけではないが、コンピュータなどの専門知識によって「新技能」の卒業生がほぼ独占的に採用され

ていることが注目される。しかしそれが独自の職業として、独立しているか否かは疑わしく、雇用者側も長期的な位置づけで短大卒を雇用しているか否かは疑わしい。従って、この分野では需要も供給も流動的な状態にあるといえよう。

しかし、このように短大卒の需給メカニズムをとらえると、それが将来には大きく変化せざるを得ないことが明らかであろう。

特に事務職については、女子の4年制大学卒業者が拡大すると、これまで高卒との対比で基礎的知識・能力が高く評価されていたとしても、将来、女子の4年制大学の卒業者が増加すれば、むしろそれとの対比で、劣位におかれることになる。その結果として短大卒女子への労働需要が直ちに減少するとは考えられないとしても、現在でも職務内容で補助的、キャリアのうえでは短期的と、限定的な就業形態であるのが、さらにその限定性を強めることになるのは十分に予想されることであろう。また専門職については、現在でも「専門」卒業生の半数を受け入れているにすぎず、将来も需要は拡大する見込みが小さく、労働条件も相対的には立ち遅れる傾向が続くとみられる。OA関連の職業も、絶対数自体が小さいために、「新技能」出身者の一部を受け入れるにすぎず、技術的な水準が向上するに従って、短大での教育が専門教育としては不十分となることも予想される。いわば質的な面で、短大卒業者の就業はしだいに大きな制約を負うことになるのではないかと考えられる。

#### 短期大学卒業生の長期的な就業パターン

いま一つ重要な視点は短期大学卒の女子のさらに長期的な就業行動である。これを短大卒業後から結婚まで、結婚・出産期、そして中高年齢期、の三局面にわけて考えてみよう。

まず短大卒業直後から結婚・出産までの時期の就業に関しては、上にのべたような労働力需要を背景として、労働力参加率は高水準にある。歴史的にみても、卒業直後の就職・進学率は序章において述べたように長期的に着実に拡大する傾向にあり、学校基本調査での就職・進学率は9割を越えている。今回調査でも、卒業後1年では9割以上、卒業後6年でもなお6割程度が就業している。さらにここ数年の間に、卒業直後の就業形態も正社員のものが増える傾向にあり、就業の客観的条件も改善していることがうかがわれる。また短大卒の女子の人生設計としても、少なくとも卒業後、結婚までの間は就業することを予定するものが圧倒的な多数で、卒業後に就職する意志のないものはむしろ例外的であった。言い替えれば、20才代前半の短大卒女子への労働力需要は大きく、供給側の就業意欲も高い。少なくとも卒業後数年間の就業は、社会的にも意識のうえでも定着しているとみることができよう。

しかし20才代中頃からは、特に結婚を機会として就業をやめるものの割合はやはり急速に増大する。望ましいと考える生活像からみても、今回調査の対象者の8割程度が、結婚を機

会に一旦退職し、職業生活を中断する希望をもっていること（第2章1節）が明らかになった。これは事務職でも準専門職でもほぼ同様である。これはそもそも短大入学者にそのような価値観をもつものが多いことを反映しているともいえよう。しかし同時に、特に大多数を占める事務職では前述のようにキャリアに行き詰まりがあるために、ある意味では一定の年齢で退職・転職を強要されること、また準専門職では資格・免許によって一旦退職したあとの復職が比較的容易であること、などの現実的な背景を反映したものと解される。いずれにせよ、主観的・客観的な要因が大きく変わらない限り、労働力参加率が結婚・出産年齢で一旦大きく低下する、いわゆる「M字型」のパターンは、短大卒業者に関しては、将来も存続するものと考えなければならないであろう。ただし結婚年齢の高齢化にともなって、退職年齢が高齢化し、あるいは多様化する傾向が認められる。また、準専門職だけでなく、事務職においても、結婚時に退職せず、就業を続けるという意欲をもったものが2割程度は存在する。また短大卒業生のなかでは少数に過ぎないとはいえ、OA関連職では4割近くがそのような意欲をもっていることが明らかとなった。このようにみれば、いわゆる「M字型」のパターンの底が、多少上昇する基盤がないことはない。それを左右するのはやはり、継続的な就業によって知識・経験が蓄積され、それが評価されるキャリアが存在するか、あるいは短期大学出身者がそれに参入することが可能か否かという点であろう。

結婚・出産のあと、中年期にさしかかった段階での労働力参加については、本研究での分析が、短大卒業後6年までのサンプルに基づいたものであることから、予測にとどまらざるをえない。まず今回調査でのライフサイクルにわたっての就業希望の分析結果をみると、一旦退職するか否かは別として、長期的にはパートあるいはフル・タイムで就業したいとする者は、現在の職業にかかわらずほぼ約8割に達している（第2章第1節）。しかも4割弱はパートではなくフル・タイムの就業が望ましいと考えている。1987年の就業構造基本調査によれば、短大卒女性の30才から40才代にかけての労働力参加率は5割強であったから、もしこのような希望が将来そのまま実現されれば、中年期における短大卒業生の労働力参加率は、現在の水準よりもかなり増加する基盤があるとはいえよう。しかし問題は、短大卒の中高年齢層がどのような労働力として供給され、また需要されるかということであろう。前述のように新卒者が、特に過半数をしめる事務職として就職する場合に、雇用者側が期待する資質は主にその可塑性・柔軟性であると考えられる。ところが中高年者の場合には、雇用者側からみれば、それが保証されないのと同時に、就業経験があるとはいえ、前の就業先で得た仕事に関する特殊な知識・技能の大半は役に立たない。そうすると、中高年女子については、例えば高卒と短大卒の就業機会に明確な差が生じないことになる。そのような就業機会しかないとすれば、短大卒者は潜在的な意欲はあったとしても、実際には就業しない場合も多くなって不思議ではない。その場合には労働力参加率はあまり上昇せず、いわば潜在的な供給

能力と、需要との間に、大きなギャップが生じることになる。

このようにみれば、短大卒女子の結婚・出産期、およびその後の就業行動は、その段階で短期大学卒業者が新たな知識・能力を獲得できるか否かによって、大きく決定されることになる。

## 短大教育の課題

以上の分析は短大教育とその卒業生のキャリアを焦点としたものであって、それは短期大学をめぐる諸問題の一部にすぎないことはいうまでもない。また、分析の対象も特定のサンプルに限られていた。しかしその限りで、短大教育の将来とその課題に関して、示唆する点をくみ取るとすれば、それは次のようなことであろう。

まずこれまでの分析からみて、教育機会としての短大教育への需要は、現在二つの重要な要因によって支えられていると考えることができるであろう。即ち第一の要因は、特に補助的な事務業務につく若年女子への旺盛な労働需要である。これによって相対的に有利な職業につくためには、短大は高等学校あるいは専修学校と比べても優位にたつことができる。いま一つは、結婚・出産を機会として一旦、就労を中断する、という女子の就業行動である。このような人生設計をもつ限り、4年制大学と比べて短期大学教育は特に不利にならない。なぜなら、4年制大学を卒業したのでは、就職してから退職までの期間が短かすぎるし、現在の4年制大学卒女子は職場でも補助的業務につき、短期大学卒業との職務内容あるいは賃金などの格差は小さいからである（第1章第4節）。このようにみれば、経済的あるいは学業成績の面で、4年制大学に入学できず短期大学への入学を余儀なくされる、という消極的理由だけでなく、積極的に短期大学教育を選択する学生も少なくないことが了解される。今回調査において、進学をし直すとしたら、約5割が短大を、残り5割が4年制大学を選ぶ、という結果がでた（第3章第2節）。しかしそれは現実の様々な制約を無視した希望ととるべきであって、現実には短大の選択はそれを大きく上回ると考えることができる。短期大学への進学希望は、むしろかなり根強いととることができよう。

しかし、これら二つの要因のそれぞれが現在、変化をとげる兆候をみせていることも見逃せない。まず事務職については、補助的な労働力への需要そのものが減少するとは考えにくい。しかし、短大卒業者からみればこれまで高卒者との対比で就職上の相対的な優位性が明らかであったのが、4年制大学卒の女子が今までの補助的な業務から、順次専門的あるいは中核的な業務に繰り入れられ、そのキャリアパターンも確立していくとすれば、それと比べて就業条件・内容といった質的な側面での、短大卒の相対的な劣位が明らかとなることになる。他方で職業生活を長期的に継続するために、結婚・出産時にも退職することを望まな

いか、あるいは少なくとも職業を継続する可能性を残すことを望む女子も着実に増加していくことと思われる。そのような長期的なキャリアパターンはこれまでは、短期大学卒業生にとっても、準専門職という形で存在していた訳だが、それは需要の絶対量が停滞しているだけでなく、労働条件などですでに魅力を失いつつある。他方で事務職では、現在の短期大学卒業生のキャリアは就職後数年間で行き詰まる形態となっていることは前述のとおりである。またOA関連の専門職でも、専門知識の上で限界が生じる公算が強い。いわば進学機会として短期大学を選択すると、後の時点で、長期的なキャリアへの転換が不可能となる。

このような変化は、長期的には4年制大学への誘因を強める方向に働くことは明らかである。しかし前述の短期大学への進学の誘因も残るであろうから、女子の高等教育需要が大幅に4年制にシフトするとはいえない。むしろ短大と4年制大学との選択に流動的な状況が生まれるのではないかと考えられる。

しかし社会全体の利益という観点からみると、そのような状況の下では、むしろ現在の制度的枠組み自体が再検討されなければならないのではないだろうか。言い替えれば、短期大学の選択と4年制大学の選択との間に、第3の新しい選択肢が模索される必要が生じる。その具体的な形態はこれから綿密に議論されるべき問題である。しかし現在の時点で一つの例をあげれば、現在の短期大学を、2年間の履修を基礎として、その後適当な時期に、就業上で必要な限りの知識・技能を積み上げていく、という方式が考えられるであろう。それは2年間での学習が袋小路にならない、という点において現在の短期大学とは明確に異なるし、短期大学から4年制大学への編入制度とも異なる。また単に個別の知識・技能を目的に応じて獲得するのではなく、学習に一定の体系性が存在するという点において、専修学校あるいは各種学校を利用した成人教育とも異なっている。この第3の選択肢は、高等教育進学者にとっての選択肢としてまず考えられるものであるが、そのような制度の対象をさらに、既に短期大学を卒業した者にも拡張することも考えられる。それは前に述べた、一旦家庭に入った後に再び就業しようとする大量の短大卒業生の、需要と供給のギャップを是正するのに、重要な役割を果たすことにもなる。

ただしそのような課題を、現存する個々の短期大学がそのまま、担えるか否かは率直に言って疑問だといわねばならない。個別短期大学の規模は総じて小さく、継続的な教育に値する多様なカリキュラムを提供する能力はきわめて限られている。しかしそのような課題に応える新しい高等教育機関を新しく創出することが、社会的にみて効率的な方法であるかにも疑問がある。むしろ現存の短期大学を活用しつつ、そのような体制を形成することが望ましいかもしれない。それが可能となるのは、現在の短期大学の間に、ネットワークが形成され、それによって単位の互換あるいは積み上げが行われる場合であろう。そのような体制が可能となるためには、何らかのルールあるいは標準化が必要であり、またそのためには、財



政的な基盤が不可欠となる。そのためには政府だけでなく地方自治体の協力なども必要となろう。そのようなことが可能であるか否かは現在のところ判断し難い。

しかしそのような問題が克服されるとすれば、短期高等教育部門に加えて、あるいはそれに代わって、いわば「オープン型高等教育」の部門が生じることになる。それによって日本の高等教育システムは全体として柔軟な構造をもつことができるであろう。それは高等教育が新しい社会に適応し、その発展に寄与する上できわめて重要な要因となるものと考えられる。

## 附 A 質問票

# 短大卒業生のキャリア調査

## 短大卒業生キャリア調査プロジェクト

この調査は、文部省科学研究費（平成2年度）の補助を得て行うものです。

[1] あなたは現在は仕事をしておられますか。あてはまるものにマル（○）をつけて下さい。

1. 家事をしている
2. 家業の手伝いをしている
3. 主に学校に通っている
4. パートタイム（勤務時間が通常より短い）の仕事をしている
5. 臨時社員・アルバイト（勤務期間が期限付き）として働いている
6. 正社員として働いている
7. その他 \_\_\_\_\_



### あなたのお仕事についてうかがいます

現在は仕事をしていない方は、最後についていた仕事についてお答え下さい。

[2] あなたの職業は何ですか。

1. 保母/幼稚園教諭
2. 小学校教諭
3. その他の教職
4. 司書
5. 栄養士/調理師
6. 医療事務/医療秘書
7. 事務（一般）
8. 事務（営業補助）
9. 事務（経理/簿記的業務）
10. 事務（受付、秘書業務）
11. 調査・企画
12. セールス・営業
13. OAオペレーター
14. プログラマー
15. システムエンジニア
16. 店頭販売/マネキン
17. コンサルタント
18. 添乗員/スチュワーデス/通訳
19. 音楽/スポーツインストラクトレス
20. OAインストラクトレス
21. 服飾デザイナー/スタイリスト
22. そのほか（右に書き込んで下さい） \_\_\_\_\_

[3] あなたの勤務先の業種は何ですか。

1. 製造業（電気・機械・自動車などのメーカー、印刷、食品製造業など）・鉱業
2. 建設業・電気・ガス・水道業
3. 運輸（バス、鉄道、運送）・通信（電信、電話）
4. 商業（卸売り、商社、デパート、スーパー、小売り店、ディーラー、飲食店など）
5. 金融（銀行、証券会社、信販、クレジットなど）・保険（生命保険会社など）・不動産業
6. 教育（学校、保育所）・医療（病院など）・社会福祉
7. 事業所・情報サービス（調査、広告、マスコミ、出版など）
8. 個人サービス（ホテル、旅行業、ヘルスクラブ、リース業など）
9. そのほか（右に書いて下さい） \_\_\_\_\_

[4] 勤務先の経営上の形態は、下のどれにあてはまりますか。

1. 個人商店、有限会社
2. 株式会社（非上場）
3. 株式会社（上場）
4. 私立の学校、病院、団体
5. 公立の学校、病院、公共団体
6. 市町村、都道府県、各省庁
7. その他 \_\_\_\_\_

[5] 勤務先の従業員（支社、支店などの場合は本社を含む）は何人くらいですか。

1. 10人未満
2. 10—49人
3. 50—99人
4. 100—999人
5. 1000人以上



## あなたの職場について

現在は仕事をしていない方は、最後についていた仕事についてお答え下さい。

[6] あなたの給料・ボーナスは昨年いくぐらいでしたか

給料（税込み月額）   万円      ボーナス（年額）    万円

[7] 所定の勤務時間は一週間に何時間くらいですか。残業は平均して一月に何時間くらいですか。

所定の勤務時間（週）   時間      残業（月）   時間

[8] 有給休暇は一年間に何日ありますか、また去年は実際何日とりましたか

所定の有給休暇（年間）   日      実際にとった日数   日

[9] 職場には育児休業、再雇用制度、その他の女性従業員のための制度がありますか。

育児休業制度            1. ある            2. ない            3. わからない  
再雇用制度                1. ある            2. ない            3. わからない

その他の制度（具体的に書いてください） \_\_\_\_\_

[10] 職場での短大卒の待遇は、同じ年齢の他の学歴の女性、あるいは男性と比べて、差がありますか。当てはまるものにマルをつけて下さい。

		高卒の女性 と比べて	専門学校卒の 女性と比べて	大卒の女性 と比べて	男性と 比べて
給料	差はない	1.	1.	1.	1.
	少しある	2.	2.	2.	2.
	大きくある	3.	3.	3.	3.
	比較の対象となる人がいない	4.	4.	4.	4.
勤務時間	差はない	1.	1.	1.	1.
	少しある	2.	2.	2.	2.
	大きくある	3.	3.	3.	3.
	比較の対象となる人がいない	4.	4.	4.	4.
研修・教育	差はない	1.	1.	1.	1.
	少しある	2.	2.	2.	2.
	大きくある	3.	3.	3.	3.
	比較の対象となる人がいない	4.	4.	4.	4.
昇進・将来性	差はない	1.	1.	1.	1.
	少しある	2.	2.	2.	2.
	大きくある	3.	3.	3.	3.
	比較の対象となる人がいない	4.	4.	4.	4.
仕事の内容・責任	差はない	1.	1.	1.	1.
	少しある	2.	2.	2.	2.
	大きくある	3.	3.	3.	3.
	比較の対象となる人がいない	4.	4.	4.	4.

[11] あなたの仕事では、あなたに完全に任されていることがありますか。

1. ある                      2. 少しある                      3. 特にな

[12] あなたの仕事上の役割には名前がついていますか。

1. 特についていない                      2. 主任                      3. チームリーダー、マネージャー  
4. 売り場主任、店長                      5. 係長                      6. 課長、部長  
7. その他（名前を書いてください） \_\_\_\_\_

[13] 現在の職場で、最も上に昇進した短大卒の女性の役職はなにですか。

1. 昇進した人はいない                      2. 主任                      3. チームリーダー、マネージャー  
4. 売り場主任、店長                      5. 係長                      6. 課長、部長  
7. その他（名前を書いてください） \_\_\_\_\_

[14] 短大卒の女性の昇進・昇格は、どのような基準できまりますか。

1. 昇進、昇格の可能性はない  
2. 試験あるいは資格による  
3. 勤務成績による  
4. 勤続年数による  
5. そのほか \_\_\_\_\_

[15] 現在の仕事を30才まで続けるとしたら、あなたはどうなると思いますか。一つだけにマルをつけて下さい。

1. 中堅として、バリバリ仕事をしている  
2. 現在のまま  
3. あまり歓迎されない存在になっている  
4. 仕事を続けている可能性はない

[16] 仕事をしていて、次のようなことを感じたことがありますか。

自分が成長している	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない
仕事がおもしろい	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない
仕事でがんばっても空しい	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない
仕事を通じて人間関係が広がった	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない
このままでは進歩がない	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない
自分が周囲から評価されている	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない
仕事以外にやりたいことがある	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない
学校に入りなおして勉強したい	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない
早く今の仕事をやめたい	1. よくある	2. いくらかある	3. あまりない	4. ほとんどない



## 仕事と学歴、資格について

現在は仕事をしていない方は、最後についていた仕事についてお答え下さい。

- [17] あなたの仕事には、下のような点での能力は必要ですか。それに関してあなた自身の実力をどう評価しますか。またその点に関して、講習や通信教育などで勉強するつもりはありますか。

	仕事への必要度	あなたの実力	勉強するつもり
仕事の内容に関する知識	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があればする 3. 勉強した、している
幅広い知識、教養	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があればする 3. 勉強した、している
ビジネス文、手紙を書く	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があれば勉強する 3. 勉強した、している
外国語を読む・書く	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があれば勉強する 3. 勉強した、している
外国語を話す	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があれば勉強する 3. 勉強した、している
日本語ワープロ	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があれば勉強する 3. 勉強した、している
英文タイプ・ワープロ	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があれば勉強する 3. 勉強した、している
パソコンの操作	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があれば勉強する 3. 勉強した、している
コンピュータのプログラミング	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があれば勉強する 3. 勉強した、している
対人コミュニケーション	1. 特に必要ない 2. 必要 3. 非常に必要	1. 充分 2. 何とかなる 3. 不十分	1. そのつもりはない 2. 機会があれば勉強する 3. 勉強した、している

- [18] あなたの仕事にはどの程度専門的知識や技能を必要としますか。

1. 免許、あるいは資格が必ず必要    2. 資格があった方が望ましい    3. 研修、訓練が必要  
4. 実地の経験から習得できる        5. 誰にでもできる

[19] 職業上の資格をもっておられますか。また仕事に関して研修、教育・訓練コース、学校の授業などに短大卒業後、参加したことがありますか。もしあればその名前、内容を下を書いて下さい。またその取得の時期、方法、仕事上の必要性について下から当てはまる番号を書き入れて下さい。

資格の名前	時期	方法	仕事上の必要性
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

研修・教育・訓練などの名前、内容	時期	方法	仕事上の必要性
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. 短大在学中 2. 短大卒業時 3. 就職後に職場で 4. 就職後に勤務時間外に 5. 離職後に	1. 自分で勉強 2. 短大での単位取得 3. 通信教育 4. 各種の講座・コース 5. 専門学校、各種学校で 6. 職場の研修で	1. 絶対必要 2. あれば待遇が違う 3. あった方がよい 4. 関係ない
----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

[20] 同じ職場にいる他の学歴の女性、あるいは男性と比べて、短大卒業の女性を一般的に次の点でどう評価しますか。

	高卒の女性 と比べて	専門学校卒の 女性と比べて	大卒の女性 と比べて	男性と 比べて
<b>仕事に関する知識</b>				
比較できない	1.	1.	1.	1.
短大卒の方が優れている	2.	2.	2.	2.
同じ	3.	3.	3.	3.
短大卒の方が劣っている	4.	4.	4.	4.
<b>仕事を正確に処理する能力</b>				
比較できない	1.	1.	1.	1.
短大卒の方が優れている	2.	2.	2.	2.
同じ	3.	3.	3.	3.
短大卒の方が劣っている	4.	4.	4.	4.
<b>仕事上の工夫、判断力</b>				
比較できない	1.	1.	1.	1.
短大卒の方が優れている	2.	2.	2.	2.
同じ	3.	3.	3.	3.
短大卒の方が劣っている	4.	4.	4.	4.
<b>仕事に対する熱意</b>				
比較できない	1.	1.	1.	1.
短大卒の方が優れている	2.	2.	2.	2.
同じ	3.	3.	3.	3.
短大卒の方が劣っている	4.	4.	4.	4.



## あなたの今までと、将来のキャリア

[21] 卒業のすぐ後、どのような仕事についておられましたか。当てはまるものをマルで囲んで下さい。

1. 家事をしていた
2. 家業の手伝いをしていた
3. 他の学校に入学した
4. パートタイム（勤務時間が通常より短い）の仕事をした
5. 臨時社員・アルバイト（勤務期間が期限付き）として就職した
6. 正社員として就職した
7. その他 \_\_\_\_\_

[22] 仕事をした方はどのような職業でしたか。

1. 保母／幼稚園教諭
2. 小学校教諭
3. その他の教職
4. 司書
5. 栄養士／調理師
6. 医療事務／医療秘書
7. 事務（一般）
8. 事務（営業補助）
9. 事務（経理／簿記的業務）
10. 事務（受付、秘書業務）
11. 調査・企画
12. セールス・営業
13. OA オペレーター
14. プログラマー
15. システムエンジニア
16. 店頭販売／マネキン
17. コンサルタント
18. 添乗員／スチュワーデス／通訳
19. 音楽／スポーツインストラクトレス
20. OA インストラクトレス
21. 服飾デザイナー／スタイリスト
22. その他（右に書き込んで下さい） \_\_\_\_\_

[23] 卒業後初めての就職を選択するのに材料となったものは何ですか。最も重要なものにマルをつけて下さい。

1. 短大の就職課、就職相談室
2. 市販の就職専門誌、求人情報誌、新聞広告
3. 入社案内パンフレット
4. 先輩、友人、家族からの情報
5. その他（具体的に書いて下さい） \_\_\_\_\_

[24] 卒業後初めての仕事を選んだ理由は何ですか。最も重要だったものに二重マル（◎）を、次に重要だったものにマルをつけて下さい。

1. 安定している、会社が有名、あるいは規模が大きい
2. 通勤が便利
3. 給料水準がよい
4. 休暇が多い、勤務時間が短い
5. 仕事の内容に興味がある、自分の能力を生かせる
6. 女性でもやりがいのある仕事ができる
7. 長期的に続けられる仕事である

[25] はじめての就職先について期待していたことと、現実には差がありましたか。

仕事の内容について

1. 差はなかった
2. あった（具体的に） \_\_\_\_\_

給与について

1. 差はなかった
2. あった（具体的に） \_\_\_\_\_

労働時間について

1. 差はなかった
2. あった（具体的に） \_\_\_\_\_

女性の処遇について

1. 差はなかった
2. あった（具体的に） \_\_\_\_\_

その他 \_\_\_\_\_

[26] 最初に就職した時は、どの位その仕事を続けようと考えていましたか。

1. 他の仕事が見つかるまで
2. 2－3年
3. 5－6年
4. 10年位
5. できるだけ長く（結婚、出産後も）



[27] 短大を卒業した後を振り返って毎年のできごとの中で、あてはまる項目をいくつでもマルで囲んで下さい。

	短大卒業	就職再就職	転職	退職	仕事を続けた	結婚	出産
1984 (昭和59) 年	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1985 (昭和60) 年	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1986 (昭和61) 年	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1987 (昭和62) 年	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1988 (昭和63) 年	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1989 (平成1) 年	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1990 (平成2) 年	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1991 (平成3) 年	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.

[28] 初めて就職してから何回仕事を変わりましたか。現在も同じ仕事の場合は0回と答えて下さい。

回

[29] 最初の仕事から退職、転職した方はその理由は何でしたか。また退職、転職を考えておられる方は、その理由は何ですか。あてはまる項目にいくつでもマルをつけて下さい。

- |               |                 |              |
|---------------|-----------------|--------------|
| 1. 結婚         | 2. 出産           | 3. その他個人的な理由 |
| 4. 仕事の内容があわない | 5. 職場の人間関係が良くない | 6. 仕事に将来性がない |
| 7. 長く居にくい     | 8. 他に良い働き先がある   |              |
| 9. その他        |                 |              |

[30] あなたは近い将来、仕事についてどのようなことを考えておられますか。

現在仕事をしている方

1. 現在の職場で仕事を続ける
2. 結婚あるいは出産したら仕事をやめる
3. 転職する
4. 働きながら勉強して、そこで得た知識を活かして転職する
5. 仕事をやめて、学校などで勉強し、改めて就職する

現在仕事をしておられない方

1. 当分仕事はしない
2. パートタイムで働く
3. フルタイムで働く
4. 家事のかたわら勉強し、そこで得た知識を活かして就職する
5. 学校等に通り、そこで得た知識を活かして就職する

[31] あなた自身の生き方として、下のうちどれが一番望ましいとおもいますか。

1. できれば働かない
2. 短大卒業後は働くが、結婚あるいは出産の後は家庭にとどまる
3. 結婚、出産の後は家庭に入るが、適当な時期にパートタイムの仕事をする
4. 結婚、出産の後は家庭に入るが、適当な時期にフルタイムの仕事をする
5. 結婚しても仕事を続ける



## 最後に短大の教育に対するあなたの意見をうかがいます

[32] もしあなたが、同じ条件でもう一回高校からの進学に選択の機会を与えられたら、どうしますか。

1. 高校を出てそのまま就職する
2. 専修学校に行く
3. 出身した短大に行く
4. 他の短大に行く
5. 4年制大学に行く
6. その他

[33] その場合、どのような専門分野を選びますか

1. 出身学科、専攻と同じ分野
2. 出身とは違う分野（具体的に書いてください） \_\_\_\_\_

[34] 短大での教育は、下の点で現在どの程度役に立っていると思いますか。

	大変役立っている	少し役立っている	どちらともいえない	役に立っていない
専門的知識、技術	1.	2.	3.	4.
教養、一般常識	1.	2.	3.	4.
職業意識、マナー	1.	2.	3.	4.
ものの考え方や判断力	1.	2.	3.	4.
学歴としての社会的評価	1.	2.	3.	4.

[35] あなたのこれまでの経験から、短大教育を今後どのように改善することが望ましいと考えますか。良いと思うものにいくつでもマルをつけて下さい。

1. 資格と関連した高度の専門教育をする
2. 仕事に役立つ語学や、技術（ワープロや、情報処理）の教育をする
3. 職業に直接関連するよりも、巾広い教養重視の教育を行う
4. 4年制大学にする
5. 男女共学にする
6. 卒業生、社会人のための再教育コースをおく
7. その他 \_\_\_\_\_

短大在学の2年間は、あなたにとってどのような意味をもっていましたか。その他、短大全体または短大での就職指導に対する意見・感想があれば下に何でも書いて下さい。

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。



## 附 B 回答回收狀況

サンプル	計	卒業年次				
		1990年	1989年	1987年	1986年	1985年
総計	4,400	1,281	1,250	847	167	855
A 短期大学	2,759	700	728	666	-	665
家政	436	109	125	99	-	103
食物	344	91	91	82	-	80
幼児教育	511	115	107	147	-	142
初等教育	287	54	47	78	-	108
国文	594	164	181	125	-	124
英文	587	167	177	135	-	108
B 短期大学	630	328	302	-	-	-
経営	201	110	91	-	-	-
情報	241	115	126	-	-	-
秘書	188	103	85	-	-	-
C 短期大学	1,011	253	220	181	167	190
経営情報	114	64	50	-	-	-
生活文化 (家政)	276	73	56	66	41	40
食物専攻	244	51	48	43	52	50
幼児教育 1 部	260	49	48	49	50	64
幼児教育 2 部	117	16	18	23	24	36
回答 総計	1,663	484	461	321	66	331
A 短期大学	1,088	288	282	258	-	260
家政	150	33	53	33	-	31
食物	137	46	29	31	-	31
幼児教育	235	52	47	67	-	69
初等教育	121	28	14	38	-	41
国文	219	62	70	45	-	42
英文	226	67	69	44	-	46
B 短期大学	235	129	106	-	-	-
経営	80	44	36	-	-	-
情報	81	44	37	-	-	-
秘書	74	41	33	-	-	-
C 短期大学	340	67	73	63	66	71
経営情報	17	10	7	-	-	-
生活文化 (家政)	95	22	17	23	15	18
食物専攻	85	17	24	13	18	13
幼児教育 1 部	97	14	14	19	22	28
幼児教育 2 部	46	4	11	8	11	12
回答率 総計	37.8	37.8	36.9	37.9	39.5	38.7
A 短期大学	39.4	41.1	38.7	38.7	-	39.1
家政	34.4	30.3	42.4	33.3	-	30.1
食物	39.8	50.5	31.9	37.8	-	38.8
幼児教育	46.0	45.2	43.9	45.6	-	48.6
初等教育	42.2	51.9	29.8	48.7	-	38.0
国文	36.9	37.8	38.7	36.0	-	33.9
英文	38.5	40.1	39.0	32.6	-	42.6
B 短期大学	37.3	39.3	35.1	-	-	-
経営	39.8	40.0	39.6	-	-	-
情報	33.6	38.3	29.4	-	-	-
秘書	39.4	39.8	38.8	-	-	-
C 短期大学	33.6	26.5	33.2	34.8	39.5	37.4
経営情報	14.9	15.6	14.0	-	-	-
生活文化 (家政)	34.4	30.1	30.4	34.8	36.6	45.0
食物専攻	34.8	33.3	50.0	30.2	34.6	26.0
幼児教育 1 部	37.3	28.6	29.2	38.8	44.0	43.8
幼児教育 2 部	39.3	25.0	61.1	34.8	45.8	33.3

## 附 C 單純集計表

質問1. あなたは現在仕事をしておられますか。あてはまるものにマル(○)をつけて下さい。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1639)	(711)	(676)	(252)	(933)	(707)
1.家事をしている	12.1	17.9	9.9	1.6	2.1	25.3
2.家業の手伝いをしている	1.5	1.1	1.8	1.6	1.1	2.0
3.おもに学校に通っている	1.0	1.1	1.2		1.2	0.7
4.パートタイム(勤務時間が通常より短い)の仕事 をしている	1.6	2.5	1.2	0.4	0.6	3.0
5.臨時社員・アルバイト(勤務時間が期限付き)と して働いている	5.2	7.3	4.3	2.0	3.6	7.4
6.正社員として働いている	76.4	66.8	79.9	94.0	90.4	57.9
7.その他	2.2	3.2	1.8	0.4	1.0	3.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		****	

質問2. あなたの職業は何ですか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1601)	(695)	(658)	(248)	(908)	(694)
1.保母・幼稚園教諭	14.9	34.4			11.8	19.3
2.小学校教諭	2.3	5.2	0.2		1.1	3.9
3.その他の教職	0.9	1.2	1.1		0.7	1.3
4.司書	0.4	0.1	0.6	0.4	0.6	0.1
5.栄養士・調理師	2.8	6.3	0.2		2.5	3.2
6.医療事務・医療秘書	1.1	1.3	0.8	1.6	0.8	1.6
7.事務(一般)	35.7	22.6	50.2	33.9	38.1	32.4
8.事務(営業補助)	7.1	4.0	10.0	7.7	8.0	5.9
9.事務(経理・簿記の事務)	6.7	3.6	7.3	14.1	7.4	5.9
10.事務(受付・秘書業務)	4.1	2.3	5.0	6.9	4.5	3.6
11.調査・企画	0.6	0.4	1.1		0.6	0.7
12.セールス・営業	3.0	1.0	4.1	5.6	4.1	1.6
13.OAオペレーター	2.0	1.4	1.7	4.4	2.0	2.0
14.プログラマー	2.2	0.4	0.5	11.7	3.5	0.4
15.システムエンジニア	0.2		0.5	0.4	0.2	0.3
16.店頭販売・マネキン	4.1	3.2	5.2	4.0	3.7	4.6
17.コンサルタント	0.2	0.1	0.3		0.2	0.1
18.添乗員・スチュワーデス・通訳	0.1	0.1				0.1
19.音楽・スポーツインストラクター	0.4	0.7	0.3		0.1	0.9
20.OAインストラクター	0.6	0.1	0.5	2.0	0.8	0.3
21.服飾デザイナー・スタイリスト						
31.検針員・集金人・配達人・運転手						
32.生産工程従事者	0.4	0.3	0.8		0.2	0.7
33.理・美容師	0.1	0.1		0.4	0.2	
99.その他	9.9	10.9	10.0	6.9	9.1	11.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		****	

質問3. あなたの勤務先の業種は何ですか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1616)	(702)	(668)	(246)	(917)	(700)
1.製造業(電気・機械・自動車などのメーカー、印刷、食品製造業など)・鉱業	21.5	17.2	22.8	30.1	24.4	17.7
2.建設業・電気・ガス・水道業	5.1	3.0	6.7	6.5	5.2	4.9
3.運輸(バス、鉄道、運送)・通信(電信、電報、電話)	1.6	1.1	2.2	1.2	1.6	1.6
4.商業(卸売り、商社、デパート、スーパー、小売店、ディーラー、飲食店など)	14.5	10.1	16.9	20.3	14.9	13.9
5.金融(銀行、証券会社、信販、クレジットなど)・保険(生命保険など)・不動産業	18.8	8.7	29.2	19.1	21.9	14.6
6.教育(学校、保育所)・医療(病院など)・社会福祉	24.0	49.9	4.8	2.4	17.8	32.1
7.事業所・情報サービス(調査、広告、マスコミ、出版など)	4.2	2.6	5.5	5.3	4.1	4.3
8.個人サービス(ホテル、旅行業、ヘルスクラブ、リース業など)	3.8	2.7	4.6	4.5	4.6	2.7
9.その他	6.6	4.7	7.2	10.6	5.3	8.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		****	

質問4. 勤務先の経営上の形態は、下のどれにあてはまりますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1602)	(695)	(665)	(242)	(907)	(696)
1. 個人商店、有限会社	3.2	3.5	3.5	1.7	1.8	5.0
2. 株式会社（非上場）	31.5	19.7	34.1	57.9	34.5	27.6
3. 株式会社（上場）	34.1	22.3	48.7	28.1	38.7	28.2
4. 私立の学校、病院、団体	16.0	32.4	3.8	2.5	13.1	19.7
5. 公立の学校、病院、公共団体	5.7	11.7	1.1	1.2	3.7	8.2
6. 市町村、都道府県、各省庁	4.6	6.8	3.0	2.9	3.4	6.2
7. その他	4.9	3.7	5.9	5.8	4.7	5.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			****	

質問5. 勤務先の従業員（支社、支店などの場合は本社を含む）は何人くらいですか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1614)	(694)	(671)	(249)	(916)	(699)
1. 10人未満	6.9	10.8	4.6	2.4	4.4	10.3
2. 10-49人	21.5	38.5	7.7	11.2	17.7	26.5
3. 50-99人	6.9	7.2	5.4	10.4	6.6	7.4
4. 100-999人	27.1	19.0	29.2	44.2	29.6	24.0
5. 1000人以上	37.5	24.5	53.1	31.7	41.8	31.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			****	

質問6. あなたの給料・ボーナスは昨年いくらぐらいでしたか。

	総平均	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1542)	(658)	(640)	(244)	(886)	(657)
給与（月額・万円）	15.2	14.6	15.9	14.8	14.5	16.0
標準偏差	4.7	5.7	3.6	3.7	3.6	5.7
N	(1455)	(606)	(617)	(232)	(851)	(605)
ボーナス（年額・万円）	60.4	54.9	69.0	51.9	55.1	67.8
標準偏差	36.3	28.4	44.1	25.8	36.6	34.6

質問7. 所定の勤務時間は一週間に何時間くらいですか。残業は平均して一月に何時間くらいですか。

	総平均	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1545)	(667)	(635)	(243)	(881)	(665)
所定勤務時間（週・時間）	39.8	40.8	39.0	39.3	39.5	40.2
標準偏差	11.4	12.1	10.4	12.1	11.3	11.7
N	(1414)	(562)	(621)	(231)	(823)	(592)
残業（月・時間）	12.7	13.0	12.2	13.0	12.3	13.1
標準偏差	13.5	15.7	11.6	12.6	12.8	14.5

質問8. 有給休暇は一年に何日ありますか、また昨年は実際何日とりましたか。

	総平均	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1411)	(588)	(593)	(230)	(823)	(589)
所定の有給休暇（年間・日）	12.7	12.6	13.6	10.5	11.3	14.6
標準偏差	8.5	10.1	7.2	6.0	6.6	10.2
N	(1424)	(592)	(604)	(228)	(826)	(599)
実際にとった日数	6.2	6.1	7.0	4.6	5.5	7.3
標準偏差	6.3	7.7	5.4	4.0	5.6	7.1



質問9. 職場には育児休業、再雇用制度、その他の女性従業員のための制度がありますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>育児休業</b>						
N	(1573)	(682)	(653)	(238)	(891)	(682)
1. ある	40.7	44.1	39.1	35.7	39.2	42.8
2. ない	29.7	30.5	30.2	26.5	26.3	34.3
3. わからない	29.5	25.3	30.8	37.8	34.6	22.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有意水準		**		****	
<b>再雇用制度</b>						
N	(1540)	(659)	(646)	(235)	(877)	(663)
1. ある	22.1	19.0	24.1	25.5	24.4	19.2
2. ない	35.9	34.9	39.6	28.5	29.6	44.2
3. わからない	41.9	46.1	36.2	46.0	46.0	36.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有意水準		****		****	
<b>その他の制度</b>						
N	(102)	(36)	(52)	(14)	(62)	(40)
1. 出勤退社時間の調整	6.9	5.6	7.7	7.1	6.5	7.5
2. 託児所・保育所	3.9	5.6	1.9	7.1	3.2	5.0
3. その他	89.2	88.9	90.4	85.7	90.3	87.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有意水準				****	

質問10. 職場での短大卒の待遇は、同じ年齢の他の学歴の女性、あるいは男性と比べて、差がありますか。当てはまるものにマルをつけて下さい。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>給料</b>						
<b>高卒の女性と比べて</b>						
N	(1513)	(627)	(643)	(243)	(871)	(643)
1. 差はない	15.6	18.0	13.5	14.8	13.1	19.0
2. 少しある	46.5	33.8	54.7	57.6	50.5	41.2
3. 大きくある	4.3	3.3	4.5	6.2	4.4	4.2
4. 比較の対象となる人がいない	33.6	44.8	27.2	21.4	32.0	35.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有意水準		****		****	
<b>専門学校卒の女性と比べて</b>						
N	(1527)	(646)	(638)	(243)	(879)	(649)
1. 差はない	48.7	48.1	52.4	40.7	48.8	48.7
2. 少しある	13.8	10.8	15.7	16.5	13.4	14.2
3. 大きくある	1.2	1.5	1.3		0.7	1.8
4. 比較の対象となる人がいない	36.3	39.5	30.7	42.8	37.1	35.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有意水準		****			
<b>大卒の女性と比べて</b>						
N	(1533)	(641)	(648)	(244)	(875)	(659)
1. 差はない	14.2	17.9	11.4	11.9	11.4	17.9
2. 少しある	37.5	31.0	42.9	40.2	40.9	32.9
3. 大きくある	17.9	13.4	21.3	20.9	17.9	18.1
4. 比較の対象となる人がいない	30.3	37.6	24.4	27.0	29.7	31.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有意水準		****		****	
<b>男性と比べて</b>						
N	(1506)	(624)	(641)	(241)	(866)	(641)
1. 差はない	14.1	15.9	11.7	16.2	13.3	15.3
2. 少しある	25.1	21.2	25.3	34.9	27.5	21.8
3. 大きくある	38.8	27.4	50.1	38.2	39.7	37.6
4. 比較の対象となる人がいない	22.0	35.6	12.9	10.8	19.5	25.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有意水準		****		***	

質問10. 続き

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>勤務時間</b>						
高卒の女性と比べて						
N	(1524)	(634)	(646)	(244)	(875)	(650)
1. 差はない	66.2	56.0	72.6	75.8	65.8	66.8
2. 少しある	1.8	2.1	1.1	3.3	2.4	1.1
3. 大きくある	0.5	0.8	0.5		0.8	0.2
4. 比較の対象となる人がいない	31.4	41.2	25.9	20.9	31.0	32.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		*	
専門学校卒の女性と比べて						
N	(1533)	(645)	(645)	(243)	(879)	(655)
1. 差はない	65.9	62.9	71.2	59.7	64.4	67.9
2. 少しある	1.0	1.6	0.6	0.8	1.0	1.1
3. 大きくある	0.3	0.2	0.5		0.3	0.2
4. 比較の対象となる人がいない	32.8	35.3	27.8	39.5	34.2	30.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			***			
大卒の女性と比べて						
N	(1535)	(640)	(651)	(244)	(878)	(658)
1. 差はない	67.9	61.9	72.0	72.5	67.2	68.8
2. 少しある	4.3	3.9	5.2	2.9	4.9	3.5
3. 大きくある	1.5	1.3	2.0	0.8	1.4	1.7
4. 比較の対象となる人がいない	26.3	33.0	20.7	23.8	26.5	26.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			
男性と比べて						
N	(1521)	(630)	(648)	(243)	(876)	(646)
1. 差はない	39.6	41.3	36.6	43.2	37.0	43.2
2. 少しある	18.0	13.0	20.7	23.9	18.8	16.9
3. 大きくある	23.5	14.4	32.9	22.2	26.5	19.5
4. 比較の対象となる人がいない	18.9	31.3	9.9	10.7	17.7	20.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		***	
<b>研修・教育</b>						
高卒の女性と比べて						
N	(1509)	(628)	(637)	(244)	(868)	(642)
1. 差はない	58.8	49.4	64.1	69.7	59.7	57.8
2. 少しある	6.0	4.8	6.6	7.8	6.7	5.1
3. 大きくある	1.6	1.6	1.3	2.5	1.8	1.2
4. 比較の対象となる人がいない	33.5	44.3	28.1	20.1	31.8	35.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			
専門学校卒の女性と比べて						
N	(1519)	(638)	(639)	(242)	(872)	(648)
1. 差はない	62.3	58.5	68.4	56.2	62.2	62.5
2. 少しある	2.6	2.8	2.2	3.3	2.4	2.9
3. 大きくある	1.1	1.3	0.9	0.8	1.1	0.9
4. 比較の対象となる人がいない	34.0	37.5	28.5	39.7	34.3	33.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			***			
大卒の女性と比べて						
N	(1529)	(639)	(646)	(244)	(873)	(657)
1. 差はない	55.7	52.4	56.7	61.5	55.2	56.3
2. 少しある	9.5	6.9	11.9	9.8	11.0	7.5
3. 大きくある	6.9	5.0	10.4	2.5	6.2	7.8
4. 比較の対象となる人がいない	28.0	35.7	21.1	26.2	27.6	28.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		*	
男性と比べて						
N	(1503)	(625)	(637)	(241)	(865)	(639)
1. 差はない	34.3	35.7	27.9	47.7	34.6	34.0
2. 少しある	20.6	13.3	26.4	24.5	21.8	19.1
3. 大きくある	24.8	17.6	34.5	17.4	25.4	23.8
4. 比較の対象となる人がいない	20.3	33.4	11.1	10.4	18.2	23.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		*	

質問10. 続き

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>昇進・将来性</b>						
高卒の女性と比べて						
N	(1504)	(623)	(637)	(244)	(865)	(640)
1. 差はない	49.9	43.0	52.0	61.9	50.8	48.8
2. 少しある	14.2	10.0	18.1	14.8	15.0	13.0
3. 大きくある	1.9	2.2	1.4	2.0	1.4	2.5
4. 比較の対象となる人がいない	34.1	44.8	28.6	21.3	32.8	35.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
専門学校卒の女性と比べて						
N	(1512)	(635)	(635)	(242)	(867)	(646)
1. 差はない	57.9	54.5	63.3	52.9	58.0	57.9
2. 少しある	6.0	5.4	6.3	6.6	6.1	5.7
3. 大きくある	1.3	2.2	0.8		0.7	2.0
4. 比較の対象となる人がいない	34.9	38.0	29.6	40.5	35.2	34.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
大卒の女性と比べて						
N	(1520)	(637)	(640)	(243)	(866)	(655)
1. 差はない	41.1	40.8	39.1	47.3	41.5	40.6
2. 少しある	20.7	14.8	26.7	20.6	21.6	19.7
3. 大きくある	9.0	8.2	11.4	4.9	8.0	10.4
4. 比較の対象となる人がいない	29.1	36.3	22.8	27.2	29.0	29.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
男性と比べて						
N	(1504)	(625)	(638)	(241)	(863)	(642)
1. 差はない	14.3	20.2	8.8	13.7	12.1	17.3
2. 少しある	16.6	12.2	17.9	24.5	18.0	14.6
3. 大きくある	48.1	32.6	62.1	51.0	51.1	44.1
4. 比較の対象となる人がいない	21.1	35.0	11.3	10.8	18.9	24.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			****	
<b>仕事の内容・責任</b>						
高卒の女性と比べて						
N	(1511)	(628)	(640)	(243)	(869)	(643)
1. 差はない	55.3	47.6	60.9	60.5	55.9	54.6
2. 少しある	9.2	6.2	9.8	15.2	10.1	7.9
3. 大きくある	2.7	3.7	1.7	2.9	2.3	3.3
4. 比較の対象となる人がいない	32.8	42.5	27.5	21.4	31.6	34.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
専門学校卒の女性と比べて						
N	(1523)	(641)	(639)	(243)	(872)	(652)
1. 差はない	61.7	58.7	67.6	53.9	60.4	63.3
2. 少しある	3.2	3.3	3.1	3.3	3.9	2.3
3. 大きくある	1.6	1.9	1.3	1.6	1.3	2.0
4. 比較の対象となる人がいない	33.6	36.2	28.0	41.2	34.4	32.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
大卒の女性と比べて						
N	(1532)	(644)	(644)	(244)	(872)	(661)
1. 差はない	54.9	50.5	57.3	60.2	55.4	54.3
2. 少しある	11.1	8.9	13.5	10.7	11.0	11.2
3. 大きくある	5.6	5.1	7.1	2.9	5.2	6.2
4. 比較の対象となる人がいない	28.4	35.6	22.0	26.2	28.4	28.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
男性と比べて						
N	(1505)	(629)	(637)	(239)	(865)	(641)
1. 差はない	23.3	25.4	19.0	29.3	22.0	25.1
2. 少しある	20.3	14.8	22.9	28.0	23.1	16.7
3. 大きくある	35.8	26.1	46.9	31.8	36.4	34.9
4. 比較の対象となる人がいない	20.5	33.7	11.1	10.9	18.5	23.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			***	

質問 1 1. あなたの仕事では、あなたに完全に任されていることがありますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1618)	(699)	(670)	(249)	(922)	(697)
1. ある	62.1	63.7	60.6	61.4	59.0	66.1
2. 少しある	28.8	26.9	31.5	26.9	31.1	25.7
3. 特にない	9.1	9.4	7.9	11.6	9.9	8.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準					**	

質問 1 2. あなたの仕事上の役割には名前がついていますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1615)	(694)	(672)	(249)	(918)	(698)
1. 特についていない	85.6	81.1	88.7	89.6	88.6	81.7
2. 主任	3.2	5.6	1.8	0.4	0.5	6.7
3. チームリーダー、マネージャー	1.6	1.9	1.5	1.2	1.5	1.7
4. 売り場主任、店長	0.5	0.1	0.3	2.0	0.7	0.3
5. 係長	0.1		0.1			0.1
6. 課長、部長	0.1		0.1		0.1	
7. その他	9.0	11.2	7.4	6.8	8.6	9.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			****	

質問 1 3. 現在の職場で、最も上に昇進した短大卒の女性の役職はなにですか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1426)	(604)	(597)	(225)	(817)	(610)
1. 昇進した人はいない	52.0	47.4	51.8	64.9	53.2	50.3
2. 主任	22.9	30.5	20.4	8.9	20.1	26.6
3. チームリーダー、マネージャー	4.9	2.6	4.5	12.0	6.7	2.5
4. 売り場主任、店長	1.5	0.8	2.2	1.8	1.7	1.3
5. 係長	5.0	4.8	5.7	4.0	4.4	5.9
6. 課長、部長	4.8	3.6	7.0	2.2	4.0	5.9
7. その他	8.8	10.3	8.4	6.2	9.8	7.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			****	

質問 1 4. 短大卒の女性の昇進・昇格は、どのような基準で決まりますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1307)	(565)	(506)	(236)	(757)	(551)
1. 昇進、昇格の可能性はない	23.8	22.3	25.3	24.2	23.5	24.3
2. 試験あるいは資格による	16.3	15.6	14.8	21.2	17.0	15.2
3. 勤務成績による	16.8	14.3	16.4	23.3	17.0	16.3
4. 勤続年数による	35.2	40.2	36.0	21.6	33.8	37.0
5. その他	8.0	7.6	7.5	9.7	8.6	7.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				

質問 1 5. 現在の仕事を30才まで続けるとしたら、あなたはどのようになると思いますか。一つだけにマルをつけて下さい。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1595)	(690)	(656)	(249)	(912)	(684)
1. 中堅として、バリバリ仕事をしている	29.7	28.7	30.3	30.9	31.3	27.6
2. 現在のまま	30.6	34.2	28.4	26.5	23.9	39.5
3. あまり歓迎されない存在になっている	5.2	4.5	6.3	4.4	4.9	5.6
4. 仕事を続けている可能性はない	34.5	32.6	35.1	38.2	39.9	27.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準					****	

質問16. 仕事をしていて、次のようなことを感じたことがありますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>自分が成長している</b>						
N	(1619)	(699)	(670)	(250)	(919)	(701)
1. よくある	22.2	24.2	21.8	18.0	20.1	25.0
2. いくらかある	63.1	61.5	63.9	65.6	64.5	61.2
3. あまりない	11.1	10.4	11.0	13.2	11.9	10.3
4. ほとんどない	3.5	3.9	3.3	3.2	3.5	3.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>仕事がおもしろい</b>						
N	(1625)	(703)	(672)	(250)	(922)	(704)
1. よくある	22.3	29.0	17.4	16.4	19.6	25.7
2. いくらかある	49.4	50.6	47.2	52.0	47.0	52.6
3. あまりない	21.4	15.2	27.2	22.8	24.7	17.0
4. ほとんどない	7.0	5.1	8.2	8.8	8.7	4.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
<b>仕事でがんばっても空しい</b>						
N	(1613)	(694)	(670)	(249)	(916)	(698)
1. よくある	13.3	10.2	16.4	13.3	15.3	10.6
2. いくらかある	37.4	38.2	37.8	34.1	37.8	37.0
3. あまりない	38.1	37.0	37.8	41.8	36.6	40.0
4. ほとんどない	11.3	14.6	14.6	10.8	10.4	12.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
<b>仕事を通じて人間関係が広がった</b>						
N	(1626)	(703)	(673)	(250)	(923)	(704)
1. よくある	37.6	37.6	39.7	32.0	35.3	40.6
2. いくらかある	46.1	47.4	44.0	48.0	45.4	46.9
3. あまりない	12.8	11.2	13.2	16.0	15.0	9.9
4. ほとんどない	3.6	3.8	3.1	4.0	4.3	2.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
***						
<b>このままでは進歩がない</b>						
N	(1619)	(700)	(669)	(250)	(920)	(700)
1. よくある	18.5	14.6	23.3	16.4	20.5	15.7
2. いくらかある	40.0	38.6	42.3	38.0	37.4	43.6
3. あまりない	29.8	32.4	25.0	35.6	31.1	28.1
4. ほとんどない	11.7	14.4	9.4	10.0	11.0	12.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
<b>自分が周囲から評価されている</b>						
N	(1615)	(697)	(668)	(250)	(920)	(696)
1. よくある	13.0	14.2	12.7	10.4	10.7	16.1
2. いくらかある	61.5	61.5	61.1	62.4	59.2	64.5
3. あまりない	21.9	21.4	21.7	24.0	25.7	17.0
4. ほとんどない	3.6	2.9	4.5	3.2	4.5	2.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
<b>仕事以外にやりたいことがある</b>						
N	(1621)	(700)	(671)	(250)	(922)	(700)
1. よくある	36.6	36.4	37.0	36.4	40.0	32.3
2. いくらかある	46.9	47.0	46.2	48.4	44.7	49.7
3. あまりない	14.6	15.4	14.6	12.4	13.1	16.6
4. ほとんどない	1.9	1.1	2.2	2.8	2.2	1.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
***						
<b>学校に入りなおして勉強したい</b>						
N	(1623)	(702)	(671)	(250)	(924)	(700)
1. よくある	24.1	20.7	29.5	19.2	24.9	23.0
2. いくらかある	34.1	33.3	33.8	36.8	34.2	33.9
3. あまりない	25.7	26.6	24.0	27.6	25.0	26.7
4. ほとんどない	16.1	19.4	12.7	16.4	15.9	16.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						

質問16. 続き

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
早く今の仕事をやめたい						
N	(1610)	(694)	(669)	(247)	(918)	(693)
1. よくある	20.7	18.4	22.6	22.3	22.3	18.6
2. いくらかある	36.3	35.9	38.4	32.0	35.1	38.1
3. あまりない	27.8	27.7	26.3	32.0	28.3	27.0
4. ほとんどない	15.2	18.0	12.7	13.8	14.3	16.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		**				

質問17. あなたの仕事には、下のような点での能力は必要ですか。それに関してあなた自身の実力をどう評価しますか。またその点に関して、講習や通信教育などで勉強するつもりはありますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
仕事の内容に関する知識 仕事への必要度						
N	(1624)	(704)	(671)	(249)	(917)	(708)
1. 特に必要ない	15.9	14.1	17.6	16.9	16.1	15.7
2. 必要	45.5	43.2	47.8	45.8	44.7	46.5
3. 非常に必要	38.5	42.8	34.6	37.3	39.1	37.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		**				
あなたの実力						
N	(1617)	(700)	(670)	(247)	(912)	(706)
1. 充分	8.1	6.4	10.3	6.9	6.5	10.2
2. 何とかなる	65.2	65.4	65.1	65.2	63.2	68.0
3. 不十分	26.7	28.1	24.6	27.9	30.4	21.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		*			****	
勉強するつもり						
N	(1616)	(700)	(667)	(249)	(913)	(704)
1. そのつもりはない	12.2	8.7	15.7	12.4	12.9	11.2
2. 機会があればする	49.6	49.1	50.4	48.6	48.7	50.7
3. 勉強した、している	38.2	42.1	33.9	39.0	38.3	38.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
幅広い知識、教養 仕事への必要度						
N	(1616)	(700)	(667)	(249)	(916)	(701)
1. 特に必要ない	23.6	20.3	26.2	25.7	23.3	24.0
2. 必要	56.4	55.0	57.6	57.4	57.0	55.8
3. 非常に必要	20.0	24.7	16.2	16.9	19.8	20.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
あなたの実力						
N	(1612)	(699)	(665)	(248)	(911)	(702)
1. 充分	4.3	4.7	4.8	2.0	4.5	4.1
2. 何とかなる	58.6	54.5	60.9	63.7	57.2	60.4
3. 不十分	37.1	40.8	34.3	34.3	38.3	35.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		**				
勉強するつもり						
N	(1607)	(694)	(664)	(249)	(909)	(699)
1. そのつもりはない	9.1	8.9	9.6	8.4	9.6	8.6
2. 機会があればする	69.5	67.4	70.5	72.7	69.2	70.0
3. 勉強した、している	21.3	23.6	19.9	18.9	21.2	21.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		**				

質問17. 続き

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>ビジネス文、手紙を書く 仕事への必要度</b>						
N	(1621)	(700)	(672)	(249)	(916)	(706)
1. 特に必要ない	52.6	50.0	54.8	53.8	53.8	50.8
2. 必要	38.1	41.1	35.7	36.1	36.6	40.2
3. 非常に必要	9.3	8.9	9.5	10.0	9.6	8.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>あなたの実力</b>						
N	(1589)	(685)	(659)	(245)	(893)	(697)
1. 充分	7.9	6.3	8.2	11.8	8.1	7.7
2. 何とかなる	65.8	66.7	64.5	66.9	66.5	65.0
3. 不十分	26.2	27.0	27.3	21.2	25.4	27.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>勉強するつもり</b>						
N	(1586)	(681)	(658)	(247)	(892)	(695)
1. そのつもりはない	23.7	27.2	22.5	17.4	23.9	23.5
2. 機会があればする	61.9	60.2	63.7	61.5	61.4	62.4
3. 勉強した、している	14.4	12.6	13.8	21.1	14.7	14.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>外国語を読む、書く 仕事への必要度</b>						
N	(1628)	(703)	(675)	(250)	(921)	(708)
1. 特に必要ない	85.5	89.9	81.2	84.8	85.9	85.0
2. 必要	10.3	7.7	12.6	11.6	9.7	11.2
3. 非常に必要	4.2	2.4	6.2	3.6	4.5	3.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>あなたの実力</b>						
N	(1575)	(679)	(652)	(244)	(888)	(688)
1. 充分	4.8	6.2	3.7	3.7	5.2	4.2
2. 何とかなる	23.6	19.9	26.4	26.2	25.9	20.6
3. 不十分	71.7	73.9	69.9	70.1	68.9	75.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>勉強するつもり</b>						
N	(1588)	(684)	(657)	(247)	(896)	(693)
1. そのつもりはない	33.6	40.6	27.2	31.2	34.7	32.2
2. 機会があればする	57.0	53.2	59.5	60.7	56.3	58.0
3. 勉強した、している	9.4	6.1	13.2	8.1	9.0	9.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>外国語を話す 仕事への必要度</b>						
N	(1624)	(699)	(675)	(250)	(918)	(707)
1. 特に必要ない	86.0	90.3	79.9	90.8	86.2	85.9
2. 必要	10.8	7.4	15.9	6.8	10.7	11.0
3. 非常に必要	3.1	2.3	4.3	2.4	3.2	3.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>あなたの実力</b>						
N	(1575)	(675)	(656)	(244)	(891)	(685)
1. 充分	4.4	5.8	3.4	3.7	5.1	3.6
2. 何とかなる	17.6	13.2	21.5	19.3	19.4	15.2
3. 不十分	78.0	81.0	75.2	77.0	75.5	81.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
<b>勉強するつもり</b>						
N	(1582)	(679)	(656)	(247)	(897)	(686)
1. そのつもりはない	31.4	36.4	24.8	35.2	33.0	29.3
2. 機会があればする	59.2	57.9	60.4	59.5	58.2	60.5
3. 勉強した、している	9.4	5.7	14.8	5.3	8.8	10.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						

質問17. 続き

	総計	出身学科			卒業年次		
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年	
日本語ワープロ							
仕事への必要度	N	(1627)	(704)	(673)	(250)	(921)	(707)
1. 特に必要ない		40.0	52.1	31.8	28.0	37.9	42.7
2. 必要		34.7	31.4	38.0	35.2	35.6	33.5
3. 非常に必要		25.3	16.5	30.2	36.8	26.5	23.8
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****				
あなたの実力							
N	(1598)	(690)	(661)	(247)	(902)	(697)	
1. 充分		22.2	15.4	21.6	42.5	24.7	18.8
2. 何とかなる		49.4	46.5	51.9	51.0	51.8	46.5
3. 不十分		28.4	38.1	26.5	6.5	23.5	34.7
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			****	
勉強するつもり							
N	(1601)	(691)	(663)	(247)	(906)	(696)	
1. そのつもりはない		18.8	20.4	17.0	19.0	19.9	17.4
2. 機会があればする		47.8	51.5	47.5	38.1	47.9	47.7
3. 勉強した、している		33.4	28.1	35.4	42.9	32.2	34.9
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			****	
英文タイプ・ワープロ							
仕事への必要度	N	(1626)	(702)	(675)	(249)	(920)	(707)
1. 特に必要ない		75.8	85.3	69.2	67.1	73.4	79.1
2. 必要		17.3	11.8	21.9	20.1	18.7	15.4
3. 非常に必要		6.9	2.8	8.9	12.9	7.9	5.5
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			**	
あなたの実力							
N	(1576)	(675)	(660)	(241)	(891)	(686)	
1. 充分		11.0	7.7	11.5	19.1	12.7	8.9
2. 何とかなる		34.3	23.7	39.5	49.8	37.5	30.3
3. 不十分		54.6	68.6	48.9	31.1	49.8	60.8
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			****	
勉強するつもり							
N	(1583)	(679)	(661)	(243)	(897)	(687)	
1. そのつもりはない		44.2	54.1	36.6	37.4	41.9	47.2
2. 機会があればする		42.2	38.0	46.0	43.6	43.4	40.8
3. 勉強した、している		13.6	8.0	17.4	18.9	14.7	12.1
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			*	
パソコンの操作							
仕事への必要度	N	(1623)	(701)	(672)	(250)	(919)	(705)
1. 特に必要ない		43.3	58.6	32.9	28.0	39.2	48.5
2. 必要		35.0	28.1	42.4	34.4	35.3	34.6
3. 非常に必要		21.7	13.3	24.7	37.6	25.6	16.9
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			****	
あなたの実力							
N	(1589)	(683)	(659)	(247)	(896)	(694)	
1. 充分		12.5	9.5	11.7	23.1	14.2	10.4
2. 何とかなる		43.2	34.4	47.2	56.7	47.0	38.3
3. 不十分		44.3	56.1	41.1	20.2	38.8	51.3
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			****	
勉強するつもり							
N	(1595)	(686)	(660)	(249)	(902)	(694)	
1. そのつもりはない		23.4	30.5	18.8	16.5	22.5	24.6
2. 機会があればする		53.1	53.1	55.5	47.0	53.0	53.3
3. 勉強した、している		23.4	16.5	25.8	36.5	24.5	22.0
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			****	



質問17. 続き

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
コンピュータのプログラミング						
仕事への必要度	N (1621)	(699)	(673)	(249)	(918)	(704)
1. 特に必要ない	84.0	87.4	84.2	73.5	82.6	85.8
2. 必要	11.4	9.4	12.9	12.9	11.9	10.8
3. 非常に必要	4.6	3.1	2.8	13.7	5.6	3.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			*	
あなたの実力						
1. 充分	N (1554)	(669)	(644)	(241)	(876)	(679)
2. 何とかなる	4.9	5.8	3.4	6.2	5.3	4.4
3. 不十分	18.0	13.3	16.8	34.4	20.9	14.3
計	77.1	80.9	79.8	59.3	73.9	81.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			***	
勉強するつもり						
1. そのつもりはない	N (1565)	(673)	(648)	(244)	(888)	(678)
2. 機会があればする	54.1	58.4	55.6	38.1	53.5	54.7
3. 勉強した、している	37.9	37.3	38.4	38.1	36.5	39.9
計	8.1	4.3	6.0	23.8	10.0	5.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			***	
対人コミュニケーション						
仕事への必要度	N (1625)	(703)	(674)	(248)	(918)	(708)
1. 特に必要ない	10.7	10.7	10.7	10.9	10.9	10.5
2. 必要	38.9	37.6	40.7	37.9	37.4	40.8
3. 非常に必要	50.4	51.8	48.7	51.2	51.7	48.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
あなたの実力						
1. 充分	N (1608)	(698)	(666)	(244)	(908)	(701)
2. 何とかなる	16.7	14.6	20.4	12.3	15.5	18.1
3. 不十分	69.3	71.5	66.7	70.1	67.9	71.2
計	14.1	13.9	12.9	17.6	16.6	10.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		**			***	
勉強するつもり						
1. そのつもりはない	N (1595)	(688)	(661)	(246)	(900)	(696)
2. 機会があればする	22.5	21.5	25.0	18.7	23.4	21.3
3. 勉強した、している	51.3	52.3	48.1	56.9	50.6	52.3
計	26.2	26.2	26.9	24.4	26.0	26.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						

質問18. あなたの仕事にはどの程度専門知識や技能を必要としますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1446)	(643)	(580)	(223)	(816)	(631)
1. 免許、あるいは資格が必ず必要	24.4	45.9	7.1	7.6	21.1	28.7
2. 資格があった方が望ましい	16.0	12.9	14.5	29.1	16.8	15.2
3. 研修、訓練が必要	13.5	10.1	15.9	17.0	13.6	13.3
4. 実地の経験から習得できる	30.0	19.9	40.3	32.3	30.9	28.8
5. 誰にでもできる	16.0	11.2	22.2	13.9	17.6	13.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			**	

質問 19. 職業上の資格をもっておられますか。また仕事に関して研修、教育・訓練コース、学校の授業などに短大卒業後、参加したことがありますか。もしあればその名前、内容を下に書いて下さい。またその取得の時期、方法、仕事上の必要性について下から当てはまる番号を書き入れて下さい。(総数)

資格の名前	N	出身学科					卒業年次	
		総計	専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年	
		(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(418)	
11. 保母		143	140		3	53	90	
12. 教員 (幼稚園)		215	215			91	124	
13. 教員 (中学校)		9	1	8		8	3	
14. 教員 (その他)		45	43	2		12	33	
15. 司書・司書教諭		26	6	20		16	10	
16. 栄養士		76	75	1		36	40	
17. 調理士		3	2	1		1	2	
18. 衛生管理士								
19. 食品衛生管理者		1	1				1	
21. 秘書技能検定		98	13	43	42	73	25	
22. 秘書士		36	17	7	12	24	12	
23. 実用英語検定		13	1	6	6	10	3	
24. 商業英語検定		1		1		1		
25. 英文タイプ検定		5	1	3	1	2	3	
26. 和文タイプ検定								
27. ペン字検定		4	2	2		3	1	
28. ビジネス文書検定		15	1		14	15		
30. 情報処理技術者		8		1	7	8		
31. 日本語文書処理技能(ワープロ技能)検定		51	10	21	20	31	20	
32. 速記士検定								
33. 加算機検定		1			1	1		
34. 珠算検定		17	4	6	7	12	5	
35. 簿記検定		69	13	13	43	51	18	
36. 販売士		4	3		1	3	1	
37. 医療事務		6	4	2			6	
38. 国内・一般旅行業務取扱主任者								
39. 通訳案内者								
41. 理容師								
42. 美容師								
43. 看護婦(士)		1	1				1	
44. 薬剤師								
45. 医療技術		1		1			1	
51. 公認会計士								
52. 税理士		1	1				1	
53. 弁護士								
54. 司法書士								
55. 行政書士								
56. 弁理士								
57. 社会保険労務士								
58. 不動産鑑定士								
59. 宅地建物取引主任		3	2	1			3	
60. 土地家屋調査士								
61. 測量士補								
62. トレース技能士		1	1				1	
63. 中小企業診断士								
64. 統計主事								
65. アクチュアリー								
66. 技術士		2	2				2	
67. 建築士		1		1			1	
68. 電気工事士		2		2		1	1	
69. 各種技能士		9	2	7		6	3	
70. 公害防止管理者								
71. 通関士								
81. 自動車運転免許		5	1	2	2	3	2	
82. 書道・華道・茶道等師範		4	1	3		1	3	
99. その他		168	39	104	25	110	58	
時期	N	(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(418)	
1. 短大在学中		353	129	98	126	245	108	
2. 短大卒業時		405	371	27	7	167	238	
3. 就職後に職場で		157	42	86	29	109	48	
4. 就職後に勤務時間外に		81	36	36	9	33	48	
5. 離職後に		19	7	12		2	17	

質問19. 続き

方法	N	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
	(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(418)
1. 自分で勉強	220	41	87	92	166	56
2. 短大での単位取得	596	475	74	47	283	311
3. 通信教育	19	9	8	2	11	8
4. 各種の講座・コース	35	17	12	6	18	17
5. 専門学校、各種学校で	42	11	26	5	20	32
6. 職場の研修で	11	4	5	2		
仕事上の必要性	(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(418)
1. 絶対必要	456	343	81	32	223	233
2. あれば待遇が違う	70	44	18	8	27	43
3. あった方がよい	309	105	107	97	201	108
4. 関係ない	196	95	54	47	119	77
研修・教育・訓練などの名前、内容	(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(418)
11. 初任者研修	68	34	22	12	50	18
12. 接客訓練	22	5	10	7	10	12
13. 中堅研修・リーダーシップ・ステップアップ訓練	39	25	13	1	14	25
14. 業務内容・商品知識	113	43	51	19	69	44
21. 情報処理・ワープロ	126	32	63	31	74	52
22. プログラマー養成	5	2	2	1	1	4
23. タイプ	2	1	1			
24. 簿記・経理	19	6	9	4	9	10
25. 英語	19	1	16	2	9	10
26. 仏語・独語						
27. 他の外国語						
31. 幼稚園教員・保育	73	73			26	47
32. 社会福祉						
33. 編集・広報	1		1			1
34. デザイン・写真	3		2	1	1	2
35. アナウンス	1	1				1
36. ホテル						
37. 観光・旅行	5		5		3	2
38. スチュワーデス						
41. 法律	3	1	2		1	2
42. 不動産	2	1	1		2	
43. 経営						
44. 労務/医療事務	4	4				5
45. トレース・写植・印刷	5	3	2		1	4
46. 建築・測量・製図	9		6	3	8	1
51. 看護婦・臨床検査・診療放射線技師・歯科技工・歯科衛生士	3	3			1	2
52. 自動車整備・電気・テレビ・電波・電子・無線・通信・コンピュータ技術	8	2	6		4	4
61. 料理						
62. 洋裁・和裁	2		2			2
63. 和装・着付け						
71. 美術・音楽						1
72. 書・茶・華道	13	5	7	1	8	5
73. 舞踏・バレエ						
74. 芸能・演劇・タレント						
75. 文学・歴史						
76. 社会・国際問題						
77. 教養	2	1	1			2
99. その他	115	32	69	14	70	45
時期	(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(418)
1. 短大在学中	19	7	9	3	16	4
2. 短大卒業時	18	4	12	2	12	6
3. 就職後に職場で	412	159	184	69	229	183
4. 就職後に勤務時間外に	186	98	71	17	93	93
5. 離職後に	16	5	11		3	13

質問19. 続き

方法	N	総計 (1663)	出身学科			卒業年次	
			専門 (721)	教養 (690)	新技能 (252)	卒後1-2年 (945)	卒後4-6年 (418)
1. 自分で勉強		27	11	14	2	15	12
2. 短大での単位取得		9	4	3	2	6	3
3. 通信教育		69	16	40	13	47	22
4. 各種の講座・コース		115	46	50	19	60	55
5. 専門学校、各種学校で		35	10	21	4	9	26
6. 職場の研修で		396	182	157	57	217	179
仕事上の必要性	N	(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(418)
1. 絶対必要		257	100	110	47	150	107
2. あれば待遇が違ふ		38	16	14	8	22	16
3. あった方がよい		299	134	131	34	147	152
4. 関係ない		57	16	33	8	35	22

質問20. 同じ職場にいる他の学歴の女性、あるいは男性と比べて、短大卒業の女性を一般に次の点でどう評価しますか。

仕事に関する知識	N	総計 (1663)	出身学科			卒業年次	
			専門 (721)	教養 (690)	新技能 (252)	卒後1-2年 (945)	卒後4-6年 (418)
高卒の女性と比べて	N	(1480)	(605)	(634)	(241)	(848)	(633)
1. 比較できない		45.0	55.2	37.5	39.0	43.5	46.9
2. 短大卒の方が優れている		20.7	17.7	20.0	29.9	20.5	21.0
3. 同じ		33.2	25.8	41.2	31.1	34.8	31.1
4. 短大卒の方が劣っている		1.1	1.3	1.3		1.2	0.9
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****				
専門学校卒の女性と比べて	N	(1490)	(623)	(634)	(233)	(851)	(640)
1. 比較できない		43.6	46.5	38.5	49.4	42.8	44.7
2. 短大卒の方が優れている		4.8	4.5	5.0	5.2	3.8	6.3
3. 同じ		45.9	44.5	50.2	38.2	47.4	43.9
4. 短大卒の方が劣っている		5.7	4.5	6.3	7.3	6.1	5.2
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			**			*	
大卒の女性と比べて	N	(1494)	(620)	(639)	(235)	(849)	(646)
1. 比較できない		39.8	47.4	33.8	36.2	37.0	43.5
2. 短大卒の方が優れている		1.2	1.1	0.5	3.4	1.4	0.9
3. 同じ		41.4	33.9	46.6	47.2	44.3	37.8
4. 短大卒の方が劣っている		17.5	17.6	19.1	13.2	17.3	17.8
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			**	
男性と比べて	N	(1491)	(610)	(641)	(240)	(854)	(638)
1. 比較できない		40.5	50.2	33.2	35.4	37.5	44.5
2. 短大卒の方が優れている		2.0	2.5	0.9	3.8	1.9	2.2
3. 同じ		21.7	18.7	22.8	26.3	22.7	20.2
4. 短大卒の方が劣っている		35.8	28.7	43.1	34.6	37.9	33.1
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			**	

質問20. 続き

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>仕事を正確に処理する能力</b>						
高卒の女性と比べて						
N	(1475)	(603)	(633)	(239)	(843)	(633)
1. 比較できない	46.6	57.4	37.6	43.5	46.5	46.9
2. 短大卒の方が優れている	16.9	13.3	18.5	21.8	15.8	18.3
3. 同じ	35.7	28.4	43.1	34.3	37.0	33.8
4. 短大卒の方が劣っている	0.8	1.0	0.8	0.4	0.7	0.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
専門学校卒の女性と比べて						
N	(1490)	(624)	(633)	(233)	(848)	(643)
1. 比較できない	45.8	49.4	39.2	54.1	45.5	46.2
2. 短大卒の方が優れている	3.6	2.2	4.7	4.3	3.4	3.9
3. 同じ	48.6	46.5	53.9	39.9	49.2	47.7
4. 短大卒の方が劣っている	2.0	1.9	2.2	1.7	1.9	2.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
大卒の女性と比べて						
N	(1491)	(617)	(640)	(234)	(846)	(646)
1. 比較できない	41.4	50.4	33.8	38.9	39.2	44.4
2. 短大卒の方が優れている	1.5	1.0	1.4	3.4	1.8	1.2
3. 同じ	50.2	42.6	57.3	50.9	52.2	47.5
4. 短大卒の方が劣っている	6.8	6.0	7.5	6.8	6.7	6.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
男性と比べて						
N	(1484)	(608)	(639)	(237)	(845)	(640)
1. 比較できない	42.1	52.5	34.6	35.9	38.9	46.4
2. 短大卒の方が優れている	4.0	3.5	3.9	5.5	3.8	4.2
3. 同じ	37.6	31.6	41.3	43.0	39.4	35.2
4. 短大卒の方が劣っている	16.3	12.5	20.2	15.6	17.9	14.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			**	
<b>仕事上の工夫、判断力</b>						
高卒の女性と比べて						
N	(1470)	(600)	(632)	(238)	(841)	(630)
1. 比較できない	49.3	60.2	41.0	44.1	48.5	50.5
2. 短大卒の方が優れている	18.2	13.3	20.9	23.1	17.1	19.5
3. 同じ	31.8	25.3	37.5	32.8	33.8	29.0
4. 短大卒の方が劣っている	0.7	1.2	0.6		0.6	1.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
専門学校卒の女性と比べて						
N	(1487)	(623)	(632)	(232)	(847)	(641)
1. 比較できない	46.9	51.4	39.7	54.7	46.8	47.3
2. 短大卒の方が優れている	4.8	3.5	6.5	3.4	3.7	6.2
3. 同じ	46.0	42.9	51.4	39.7	47.1	44.5
4. 短大卒の方が劣っている	2.3	2.2	2.4	2.2	2.5	2.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****				
大卒の女性と比べて						
N	(1488)	(616)	(638)	(234)	(846)	(643)
1. 比較できない	43.4	52.1	35.9	41.0	41.0	46.7
2. 短大卒の方が優れている	1.6	1.5	1.6	2.1	1.3	2.0
3. 同じ	46.4	39.9	51.9	48.3	49.1	42.8
4. 短大卒の方が劣っている	8.6	6.5	10.7	8.5	8.6	8.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			*	
男性と比べて						
N	(1482)	(610)	(637)	(235)	(843)	(640)
1. 比較できない	43.7	53.8	37.4	34.9	40.7	47.8
2. 短大卒の方が優れている	2.5	2.5	2.8	1.7	2.1	3.0
3. 同じ	29.8	25.9	29.7	40.0	31.7	27.2
4. 短大卒の方が劣っている	24.0	17.9	30.1	23.4	25.5	22.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			**	

質問20. 続き

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
仕事に対する熱意						
高卒の女性と比べて						
N	(1473)	(602)	(631)	(240)	(842)	(632)
1. 比較できない	50.5	59.8	42.5	48.3	50.1	51.1
2. 短大卒の方が優れている	8.3	6.1	9.5	10.4	8.1	8.5
3. 同じ	39.0	32.1	45.8	38.3	39.3	38.4
4. 短大卒の方が劣っている	2.2	2.0	2.2	2.9	2.5	1.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
専門学校卒の女性と比べて						
N	(1491)	(624)	(635)	(232)	(850)	(642)
1. 比較できない	48.2	51.0	42.4	56.9	48.0	48.6
2. 短大卒の方が優れている	2.6	1.9	3.6	1.7	2.1	3.3
3. 同じ	47.1	45.2	52.3	37.9	47.6	46.3
4. 短大卒の方が劣っている	2.1	1.9	1.7	3.4	2.2	1.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
大卒の女性と比べて						
N	(1494)	(617)	(641)	(236)	(849)	(646)
1. 比較できない	44.6	51.9	38.5	41.9	42.2	47.8
2. 短大卒の方が優れている	3.7	3.2	2.8	7.2	3.9	3.4
3. 同じ	46.7	41.2	52.3	45.8	48.5	44.1
4. 短大卒の方が劣っている	5.1	3.7	6.4	5.1	5.4	4.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
男性と比べて						
N	(1485)	(611)	(637)	(237)	(846)	(640)
1. 比較できない	40.9	50.9	34.7	31.6	37.9	44.8
2. 短大卒の方が優れている	2.2	2.5	1.9	2.5	1.5	3.1
3. 同じ	34.0	30.6	34.9	40.5	36.2	31.1
4. 短大卒の方が劣っている	22.9	16.0	28.6	25.3	24.3	20.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
***						

質問21. 卒業のすぐ後、どのような仕事についておられますか。当てはまるものをマルで囲んで下さい。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1631)	(706)	(678)	(247)	(928)	(704)
1. 家事をしていた	1.0	1.3	0.9	0.4	0.9	1.1
2. 家業の手伝いをしていた。	0.8	0.6	0.9	1.2	0.8	0.9
3. 他の学校に入学した	1.0	0.8	1.3	0.8	1.3	0.7
4. パートタイム（勤務時間が通常より短い）の仕事をした	0.6	0.6	0.1	1.6	0.5	0.6
5. 臨時社員・アルバイト（勤務期間が期限付き）として就職した	8.4	14.6	3.8	3.2	5.5	12.2
6. 正社員として就職した	86.7	79.3	92.3	92.3	90.2	82.1
7. その他	1.5	2.8	0.6	0.4	0.9	2.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準						
****						
****						

質問 2. 仕事をした方はどのような職業でしたか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1549)	(673)	(634)	(242)	(879)	(671)
1. 保母/幼稚園教諭	17.2	39.7			12.3	23.7
2. 小学校教諭	2.6	5.9	0.2		1.1	4.6
3. その他の教職	0.8	0.9	0.9		0.6	1.0
4. 司書	0.5	0.1	0.8	0.4	0.7	0.1
5. 栄養士/調理師	3.7	8.5	0.2		3.1	4.6
6. 医療事務/医療秘書	1.2	1.3	0.8	1.7	0.8	1.6
7. 事務(一般)	34.1	19.6	50.0	32.6	37.5	29.5
8. 事務(営業補助)	6.8	4.2	8.7	9.1	8.0	5.2
9. 事務(経理/簿記の事務)	5.7	2.8	6.2	12.8	6.4	5.1
10. 事務(受付、秘書業務)	4.2	2.2	5.4	6.6	4.8	3.4
11. 調査・企画	0.9	0.7	1.4		0.6	1.3
12. セールス・営業	3.6	1.3	5.4	5.4	4.2	2.8
13. OAオペレーター	1.8	0.9	1.7	4.5	2.0	1.5
14. プログラマー	2.6	0.6	0.8	12.8	3.9	0.9
15. システムエンジニア	0.2		0.3	0.4	0.2	0.1
16. 店頭販売/マネキン	4.3	2.1	6.5	4.5	4.3	4.2
17. コンサルタント	0.1			0.4	0.1	
18. 添乗員/スチュワーデス/通訳	0.1	0.1	0.2			0.3
19. 音楽/スポーツインストラクター	0.3	0.4	0.2			0.6
20. OAインストラクター	0.6	0.3	0.2	2.9	1.0	0.1
21. 服飾デザイナー/スタイリスト						
31. 検針員・集金人・配達人・運転手						
32. 生産工程従事者	0.3	0.1	0.5		0.1	0.4
33. 理・美容師						
99. その他	8.5	8.0	9.9	5.8	8.3	8.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		****	

質問 3. 卒業後初めて就職を選択するのに材料となったものは何ですか。最も重要なものにマルをつけて下さい。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1566)	(679)	(645)	(242)	(882)	(685)
1. 短大の就職課、就職相談室	42.0	41.2	42.9	41.3	43.3	40.1
2. 市販の就職専門誌、求人情報誌、新聞広告	11.1	7.1	13.8	15.3	12.0	10.1
3. 入社案内パンフレット	6.3	1.9	8.7	12.4	8.4	3.6
4. 先輩、友人、家族からの情報	28.9	34.5	24.3	25.6	25.6	33.1
5. その他(具体的に書いて下さい)	11.7	15.3	10.2	5.4	10.7	13.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		****	

質問 4. 卒業後初めての仕事を選んだ理由は何ですか。最も重要だったものに二重マル(◎)を、次に重要だったものにマルをつけて下さい。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
最も重要だったもの						
N	(1405)	(618)	(573)	(214)	(794)	(612)
1. 安定している	34.1	21.4	48.5	32.2	36.6	30.7
2. 通勤が便利	14.0	12.1	12.7	22.9	15.4	12.3
3. 給料水準がよい	4.7	2.3	6.3	7.5	5.8	3.3
4. 休暇が多い、勤務時間が短い	3.0	2.8	3.8	1.4	2.3	3.9
5. 仕事の内容に興味がある、自分の能力を生かせる	33.7	48.5	21.3	23.8	29.3	39.2
6. 女性でもやりがいのある仕事ができる	7.6	9.4	5.2	8.9	7.9	7.4
7. 長期的に続けられる仕事である	2.9	3.6	2.1	3.3	2.6	3.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		****	
次に重要だったもの						
N	(1378)	(585)	(582)	(211)	(787)	(592)
1. 安定している	16.5	13.0	18.9	19.9	17.7	15.0
2. 通勤が便利	22.9	24.6	22.0	20.4	22.0	24.0
3. 給料水準がよい	10.7	7.5	13.4	11.8	11.9	9.1
4. 休暇が多い、勤務時間が短い	6.9	3.4	8.8	11.4	8.5	4.7
5. 仕事の内容に興味がある、自分の能力を生かせる	16.7	18.5	15.3	15.6	17.2	16.0
6. 女性でもやりがいのある仕事ができる	16.5	21.0	12.9	13.7	15.5	17.7
7. 長期的に続けられる仕事である	9.9	12.0	8.8	7.1	7.2	13.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		****	

質問 2 5. はじめての就職先について期待していたことと、現実には差がありましたか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
仕事の内容について						
N	(1604)	(697)	(667)	(240)	(901)	(704)
1. 差はなかった	56.4	56.5	54.7	60.4	55.5	57.5
2. あった	9.0	8.3	10.3	7.1	8.8	9.2
3. 期待していたより良かった	1.8	1.0	2.8	1.3	1.9	1.7
4. 期待していたより悪かった	19.5	22.4	18.3	14.6	19.6	19.3
5. 内容的な相違があった	13.3	11.8	13.8	16.7	14.2	12.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		***				
給与について						
N	(1609)	(698)	(668)	(243)	(906)	(704)
1. 差はなかった	63.2	62.5	65.4	59.3	64.1	61.9
2. あった	5.8	6.7	5.2	4.5	6.5	4.8
3. 期待していたより良かった	1.8	2.0	1.8	1.2	1.9	1.7
4. 期待していたより悪かった	28.4	28.7	26.3	33.3	26.3	31.3
5. 内容的な相違があった	0.8	0.1	1.2	1.6	1.2	0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		*			**	
労働時間について						
N	(1601)	(694)	(666)	(241)	(899)	(703)
1. 差はなかった	60.1	58.5	60.5	63.5	60.4	59.7
2. あった	5.0	4.8	4.8	6.2	5.8	4.0
3. 期待していたより良かった	1.6	1.6	2.0	0.8	1.8	1.4
4. 期待していたより悪かった	32.4	34.4	32.1	27.0	31.1	33.9
5. 内容的な相違があった	0.9	0.7	0.6	2.5	0.9	1.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		*				
女性の処遇について						
N	(1585)	(679)	(664)	(242)	(897)	(689)
1. 差はなかった	81.1	86.6	75.5	81.4	81.5	80.6
2. あった	4.2	3.2	5.7	2.9	4.1	4.4
3. 期待していたより良かった	0.8	0.4	1.2	0.4	0.7	0.9
4. 期待していたより悪かった	13.2	9.7	17.5	11.2	12.5	14.2
5. 内容的な相違があった	0.7	0.2	4.1	1.2	1.2	1.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		***			**	
その他						
N	(77)	(35)	(29)	(13)	(39)	(38)
1. 差はなかった	2.6	2.9	3.4		5.1	
2. あった	7.8	5.7	10.3	7.7	10.3	5.3
3. 期待していたより良かった	10.4	11.4	13.8			21.1
4. 期待していたより悪かった	68.8	77.1	55.2	76.9	74.4	63.2
5. 内容的な相違があった	10.4	2.9	17.2	15.4	10.3	10.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		***			**	

質問 2 6. 最初に就職した時は、どの位その仕事を続けようと考えていましたか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1590)	(685)	(664)	(241)	(900)	(691)
1. 他の仕事が見つかる	7.2	7.9	6.5	7.5	6.6	8.1
2. 2-3年	43.3	38.7	48.3	42.3	46.1	39.5
3. 5-6年	25.8	23.9	27.4	26.6	25.8	25.8
4. 10年位	1.5	1.5	2.0	0.4	1.1	2.0
5. できるだけ長く(結婚、出産後も)	22.2	28.0	15.8	23.2	20.4	24.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準		****			**	



質問 27. 短大を卒業した後を振り返って毎年のできごとの中で、あてはまる項目をいくつでもマルで囲んで下さい。  
(回答頻度)

	総計	出身学科		
		専門	教養	新技能
<b>1985年卒業者</b>				
<b>就職・再就職</b>	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		74.9	76.3	73.0
2. 1986年		8.8	9.8	7.3
3. 1987年		1.5	2.1	0.7
4. 1988年		5.1	3.6	7.3
5. 1989年		3.9	5.2	2.2
6. 1990年		3.0	3.1	2.9
7. 1991年		3.3	3.1	3.7
<b>転職</b>	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		3.3	4.6	1.5
2. 1986年		6.7	8.8	3.7
3. 1987年		5.1	5.7	4.4
4. 1988年		6.7	5.7	8.0
5. 1989年		7.0	6.2	8.0
6. 1990年		4.2	5.2	2.9
7. 1991年		2.1	1.0	3.7
<b>退職</b>	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		1.2	1.6	0.7
2. 1986年		3.6	4.1	2.9
3. 1987年		5.1	5.2	5.1
4. 1988年		13.3	12.4	14.6
5. 1989年		13.3	15.5	10.2
6. 1990年		14.2	16.5	11.0
7. 1991年		9.4	8.8	10.2
<b>仕事を続けた</b>	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		9.1	7.7	11.0
2. 1986年		58.9	56.7	62.0
3. 1987年		62.2	62.9	61.3
4. 1988年		57.1	58.3	55.5
5. 1989年		52.0	51.6	52.6
6. 1990年		46.2	43.3	50.4
7. 1991年		42.9	43.8	41.6
<b>結婚</b>	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		0.6	1.0	0.0
2. 1986年		2.1	1.6	2.9
3. 1987年		3.3	4.6	1.5
4. 1988年		9.4	11.9	5.8
5. 1989年		15.1	17.0	12.4
6. 1990年		13.3	15.5	10.2
7. 1991年		10.9	9.8	12.4
<b>出産</b>	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		0.0	0.0	0.0
2. 1986年		1.2	1.0	1.5
3. 1987年		0.9	1.0	0.7
4. 1988年		3.0	3.6	2.2
5. 1989年		6.3	8.8	2.9
6. 1990年		11.8	15.0	7.3
7. 1991年		10.6	12.9	7.3

質問 27. 短大を卒業した後を振り返って毎年のできごとの中で、あてはまる項目をいくつでもマルで囲んで下さい。(回答頻度)

	総計	出身学科		
		専門	教養	新技能
<b>1985年卒業者</b>				
<b>就職・再就職</b>				
	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		74.9	76.3	73.0
2. 1986年		8.8	9.8	7.3
3. 1987年		1.5	2.1	0.7
4. 1988年		5.1	3.6	7.3
5. 1989年		3.9	5.2	2.2
6. 1990年		3.0	3.1	2.9
7. 1991年		3.3	3.1	3.7
<b>転職</b>				
	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		3.3	4.6	1.5
2. 1986年		6.7	8.8	3.7
3. 1987年		5.1	5.7	4.4
4. 1988年		6.7	5.7	8.0
5. 1989年		7.0	6.2	8.0
6. 1990年		4.2	5.2	2.9
7. 1991年		2.1	1.0	3.7
<b>退職</b>				
	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		1.2	1.6	0.7
2. 1986年		3.6	4.1	2.9
3. 1987年		5.1	5.2	5.1
4. 1988年		13.3	12.4	14.6
5. 1989年		13.3	15.5	10.2
6. 1990年		14.2	16.5	11.0
7. 1991年		9.4	8.8	10.2
<b>仕事を続けた</b>				
	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		9.1	7.7	11.0
2. 1986年		58.9	56.7	62.0
3. 1987年		62.2	62.9	61.3
4. 1988年		57.1	58.3	55.5
5. 1989年		52.0	51.6	52.6
6. 1990年		46.2	43.3	50.4
7. 1991年		42.9	43.8	41.6
<b>結婚</b>				
	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		0.6	1.0	0.0
2. 1986年		2.1	1.6	2.9
3. 1987年		3.3	4.6	1.5
4. 1988年		9.4	11.9	5.8
5. 1989年		15.1	17.0	12.4
6. 1990年		13.3	15.5	10.2
7. 1991年		10.9	9.8	12.4
<b>出産</b>				
	N	(331)	(194)	(137)
1. 1985年		0.0	0.0	0.0
2. 1986年		1.2	1.0	1.5
3. 1987年		0.9	1.0	0.7
4. 1988年		3.0	3.6	2.2
5. 1989年		6.3	8.8	2.9
6. 1990年		11.8	15.0	7.3
7. 1991年		10.6	12.9	7.3

質問 27. 続き

	総計	出身学科		
		専門	教養	新技能
<b>1986年卒業者</b>				
<b>就職・再就職</b>				
N	(66)	(51)	(15)	
1. 1986年	65.2	62.8	73.3	
2. 1987年	10.6	11.8	6.7	
3. 1988年	10.6	9.8	13.3	
4. 1989年	6.1	3.9	13.3	
5. 1990年	4.6	3.9	6.7	
6. 1991年	7.6	5.9	13.3	
<b>転職</b>				
N	(66)	(51)	(15)	
1. 1986年	10.6	11.8	6.7	
2. 1987年	12.1	11.8	13.3	
3. 1988年	4.6	3.9	6.7	
4. 1989年	9.1	7.8	13.3	
5. 1990年	6.1	7.8	0.0	
6. 1991年	1.5	2.0	0.0	
<b>退職</b>				
N	(66)	(51)	(15)	
1. 1986年	9.1	7.8	13.3	
2. 1987年	10.6	9.8	13.3	
3. 1988年	7.6	9.8	0.0	
4. 1989年	13.6	9.8	26.7	
5. 1990年	16.7	15.7	20.0	
6. 1991年	7.6	7.8	6.7	
<b>仕事を続けた</b>				
N	(66)	(51)	(15)	
1. 1986年	7.6	7.8	6.7	
2. 1987年	39.4	35.3	53.3	
3. 1988年	40.9	37.3	53.3	
4. 1989年	37.9	37.3	40.0	
5. 1990年	31.8	31.4	33.3	
6. 1991年	31.8	33.3	26.7	
<b>結婚</b>				
N	(66)	(51)	(15)	
1. 1986年	4.6	3.9	6.7	
2. 1987年	6.1	5.9	6.7	
3. 1988年	10.6	11.8	6.7	
4. 1989年	12.1	11.8	13.3	
5. 1990年	12.1	9.8	20.0	
6. 1991年	7.6	7.8	6.7	
<b>出産</b>				
N	(66)	(51)	(15)	
1. 1986年	0.0	0.0	0.0	
2. 1987年	4.6	3.9	6.7	
3. 1988年	6.1	5.9	6.7	
4. 1989年	10.6	9.8	13.3	
5. 1990年	15.1	17.7	6.7	
6. 1991年	10.6	7.8	20.0	

質問 27. 続き

		総計	出身学科		
			専門	教養	新技能
1987年卒業者					
就職・再就職					
	N	(321)	(176)	(145)	
1. 1987年		71.3	71.6	71.0	
2. 1988年		7.2	6.8	7.6	
3. 1989年		6.2	6.3	6.2	
4. 1990年		4.4	4.0	4.8	
5. 1991年		5.3	5.7	4.8	
転職					
	N	(321)	(176)	(145)	
1. 1987年		2.2	2.3	2.1	
2. 1988年		7.2	6.8	7.6	
3. 1989年		8.1	8.5	7.6	
4. 1990年		7.5	6.8	8.3	
5. 1991年		5.9	7.4	4.1	
退職					
	N	(321)	(176)	(145)	
1. 1987年		5.0	2.8	7.6	
2. 1988年		7.8	8.5	6.9	
3. 1989年		8.1	8.0	8.3	
4. 1990年		13.7	16.5	10.3	
5. 1991年		10.3	11.4	9.0	
仕事を続けた					
	N	(321)	(176)	(145)	
1. 1987年		14.6	15.3	13.8	
2. 1988年		57.9	60.2	55.2	
3. 1989年		59.5	60.8	57.9	
4. 1990年		55.5	55.1	55.9	
5. 1991年		56.4	54.6	58.6	
結婚					
	N	(321)	(176)	(145)	
1. 1987年		0.6	0.6	0.7	
2. 1988年		2.5	3.4	1.4	
3. 1989年		4.4	5.1	3.5	
4. 1990年		10.0	11.4	8.3	
5. 1991年		5.0	6.8	2.8	
出産					
	N	(321)	(176)	(145)	
1. 1987年		0.0	0.0	0.0	
2. 1988年		1.3	1.1	1.4	
3. 1989年		1.6	2.8	0.0	
4. 1990年		4.7	6.8	2.1	
5. 1991年		4.4	4.0	4.8	

質問 27. 続き

	総計	出身学科			
		専門	教養	新技能	
<b>1989年卒業者</b>					
就職・再就職	N	(461)	(139)	(209)	(113)
1. 1989年		62.5	63.3	62.7	61.1
2. 1990年		6.5	6.5	5.3	8.9
3. 1991年		3.3	2.9	4.3	1.8
転職	N	(461)	(139)	(209)	(113)
1. 1989年		4.7	2.2	2.9	8.9
2. 1990年		5.0	4.3	3.8	8.0
3. 1991年		4.6	5.0	4.3	4.4
退職	N	(461)	(139)	(209)	(113)
1. 1989年		2.6	4.3	1.9	1.8
2. 1990年		6.7	6.5	5.7	8.9
3. 1991年		5.2	6.5	4.3	5.3
仕事を続けた	N	(461)	(139)	(209)	(113)
1. 1989年		13.9	15.1	11.5	16.8
2. 1990年		63.6	65.5	63.2	62.0
3. 1991年		64.6	66.2	62.7	66.4
結婚	N	(461)	(139)	(209)	(113)
1. 1989年		0.4	0.7	0.0	0.9
2. 1990年		2.0	3.6	0.5	2.7
3. 1991年		4.1	6.5	2.4	4.4
出産	N	(461)	(139)	(209)	(113)
1. 1989年		0.0	0.0	0.0	0.0
2. 1990年		0.9	2.2	0.5	0.0
3. 1991年		1.3	2.9	0.0	1.8
<b>1990年卒業者</b>					
就職・再就職	N	(484)	(161)	(184)	(139)
1. 1990年		62.2	62.1	60.9	64.0
2. 1991年		8.1	9.3	8.2	6.5
転職	N	(484)	(161)	(184)	(139)
1. 1990年		4.6	4.4	2.2	7.9
2. 1991年		5.0	5.0	3.8	6.5
退職	N	(484)	(161)	(184)	(139)
1. 1990年		3.9	6.8	1.1	4.3
2. 1991年		3.7	6.2	2.2	2.9
仕事を続けた	N	(484)	(161)	(184)	(139)
1. 1990年		14.5	14.9	10.9	18.7
2. 1991年		57.4	52.8	60.3	59.0
結婚	N	(484)	(161)	(184)	(139)
1. 1990年		0.4	0.6	0.0	0.7
2. 1991年		0.6	1.2	0.5	0.0
出産	N	(484)	(161)	(184)	(139)
1. 1990年		0.0	0.0	0.0	0.0
2. 1991年		0.2	0.6	0.0	0.0

質問28. 初めて就職してから何回仕事を変わりましたか。現在も同じ仕事の場合は0回と答えて下さい。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1584)	(685)	(662)	(237)	(895)	(689)
0. 0回	70.4	63.8	74.3	78.5	83.8	53.0
1. 1回	22.2	26.7	18.9	18.6	12.7	34.5
2. 2回	3.7	3.5	4.2	2.5	2.2	5.5
3. 3回	2.8	4.5	2.0	0.4	1.0	5.2
4. 4回	0.5	0.7	0.5		0.1	1.0
5. 5回	0.1	0.1				0.1
6. 6回	0.1	0.1				0.1
7. 7回						
8. 8回	0.1	0.1				0.1
9. 9回	0.2	0.3	0.2		0.1	0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		****	

質問29. 最初の仕事から退職、転職した方はその理由は何でしたか。また退職、転職を考えておられる方は、その理由は何ですか。あてはまる項目にいくつでもマルをつけて下さい。(回答頻度)

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(719)
1. 結婚	13.1	17.9	11.0	4.8	7.0	21.0
2. 出産	3.6	5.7	2.8	0.0	1.3	6.7
3. その他個人的な理由	10.3	10.1	11.9	6.8	7.9	13.5
4. 仕事の内容があわない	13.3	11.5	14.8	14.3	13.7	12.8
5. 職場の人間関係が良くない	11.3	12.6	10.1	10.7	10.3	12.7
6. 仕事に将来性がない	11.6	9.9	13.5	11.1	11.2	12.1
7. 長く居にくい	5.5	6.1	5.4	4.0	5.0	6.1
8. 他に良い働き先がある	5.6	6.4	5.4	4.0	4.8	6.7
9. その他	11.6	12.5	10.6	11.9	9.4	14.5

質問30. あなたは近い将来、仕事についてどのようなことを考えておられますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
現在仕事をしている方						
N	(1334)	(530)	(561)	(243)	(846)	(488)
1. 現在の職場で仕事を続ける	31.5	35.5	27.8	31.3	30.4	33.4
2. 結婚あるいは出産したら仕事をやめる	45.9	46.2	46.2	44.4	45.3	46.9
3. 転職する	13.2	11.3	13.9	15.6	13.6	12.5
4. 働きながら勉強して、そこで得た知識を活かして転職する	7.4	6.6	8.4	7.0	8.4	5.7
5. 仕事をやめて、学校などで勉強し、改めて就職する	2.0	0.4	3.7	1.6	2.4	1.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			***			
現在仕事をしておられない方						
N	(266)	(155)	(103)	(8)	(57)	(210)
1. 当分仕事はしない	41.0	46.5	35.0	12.5	28.1	44.7
2. パートタイムで働く	30.5	26.4	35.0	50.0	33.3	29.5
3. フルタイムで働く	10.9	9.1	14.6		12.3	10.5
4. 家事のかたわら勉強し、そこで得た知識を活かして就職する	13.5	14.8	9.7	37.5	17.5	12.4
5. 学校等に通い、そこで得た知識を活かして就職する	4.1	3.2	5.8		8.8	2.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		**	

質問3 1. あなた自身の生き方として、下のうちどれが一番望ましいとおもいますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1621)	(699)	(672)	(250)	(921)	(701)
1. できれば働かない	1.9	1.7	1.8	2.4	1.6	2.1
2. 短大卒業後は働くが、結婚あるいは出産の後は家庭にとどまる	17.0	16.2	18.8	14.8	18.8	14.7
3. 結婚、出産の後は家庭に入るが、適当な時期にパートタイムの仕事をする	44.7	43.2	46.3	44.4	45.6	43.4
4. 結婚、出産の後は家庭に入るが、適当な時期にフルタイムの仕事をする	13.6	14.7	13.4	10.8	11.8	16.0
5. 結婚しても仕事を続ける	22.9	24.2	19.8	27.6	22.1	23.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準					**	

質問3 2. もしあなたが、同じ条件でもう一回高校からの進学に選択の機会を与えられたら、どうしますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1628)	(707)	(674)	(247)	(922)	(707)
1. 高校を出てそのまま就職する	1.6	1.8	0.9	2.8	1.5	1.7
2. 専修学校に行く	6.2	6.6	6.2	4.9	5.6	6.9
3. 出身した短大に行く	25.9	32.3	20.0	23.5	24.5	27.8
4. 他の短大に行く	13.6	10.2	16.0	16.2	14.4	12.4
5. 4年生大学に行く	50.6	47.0	54.3	51.0	52.1	48.7
6. その他	2.1	2.0	2.5	1.6	1.8	2.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			

質問3 3. その場合、どのような専門分野を選びますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1611)	(697)	(670)	(244)	(915)	(697)
1. 出身学科、専攻と同じ分野	59.8	58.4	61.6	59.0	60.5	59.0
21. 人文・教養	7.4	7.7	8.1	4.5	7.2	7.6
22. 語学	2.3	0.6	1.2	10.2	3.4	0.9
23. 社会科学	3.1	1.4	4.6	3.7	3.0	3.3
24. ビジネス	0.7	0.4	0.7	1.2	1.1	0.1
25. コンピューター・OA関係	2.4	3.4	1.5	1.6	2.0	2.9
26. 理学、工学、農学	1.1	1.0	1.0	1.2	1.0	1.1
27. 保健・医学	1.7	2.7	0.9	0.8	1.3	2.2
28. 教育	2.5	2.4	2.8	1.6	1.9	3.3
29. 家政	1.8	1.6	1.6	2.9	2.3	1.1
30. 芸術	1.9	1.6	2.2	2.0	2.1	1.7
99. その他	15.4	18.7	13.6	11.1	14.3	16.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		***	

質問3 4. 短大での教育は、下の点で現在のどの程度役に立っていると思いますか。

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
専門知識、技術						
N	(1632)	(708)	(675)	(249)	(925)	(708)
1. 大変役に立っている	25.0	39.8	8.1	28.5	23.0	27.5
2. 少し役に立っている	34.7	32.9	31.0	50.2	36.2	32.8
3. どちらともいえない	22.2	13.7	33.6	15.3	23.0	21.2
4. 役立っていない	18.1	13.6	27.3	6.0	17.7	18.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			
教養、一般常識						
N	(1632)	(707)	(676)	(249)	(923)	(710)
1. 大変役に立っている	19.0	20.1	15.5	25.3	20.0	17.6
2. 少し役に立っている	52.6	50.1	55.2	52.6	52.5	52.5
3. どちらともいえない	24.9	26.4	24.6	21.3	24.4	25.6
4. 役立っていない	3.6	3.4	4.7	0.8	3.0	4.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			

質問34. 続き

0

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
<b>職業意識、マナー</b>						
N	(1624)	(703)	(673)	(248)	(918)	(707)
1. 大変役に立っている	24.6	27.3	16.6	38.7	26.9	21.6
2. 少し役に立っている	43.0	39.0	45.6	47.2	43.1	42.7
3. どちらともいえない	26.8	28.6	30.0	12.9	24.9	29.3
4. 役立っていない	5.6	5.1	7.7	1.2	5.0	6.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****		**	
<b>ものの考え方や判断力</b>						
N	(1633)	(284)	(736)	(535)	(925)	(709)
1. 大変役に立っている	17.4	23.2	12.3	14.5	17.0	17.9
2. 少し役に立っている	45.1	43.7	47.1	43.5	44.2	46.1
3. どちらともいえない	32.8	29.6	33.4	39.9	33.8	31.5
4. 役立っていない	4.8	3.5	7.1	2.0	5.0	4.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			
<b>学歴としての社会的評価</b>						
N	(1621)	(706)	(669)	(246)	(916)	(706)
1. 大変役に立っている	12.8	17.3	10.8	5.3	11.5	14.4
2. 少し役に立っている	44.0	43.3	46.2	40.2	43.1	45.2
3. どちらともいえない	34.2	32.7	32.4	43.1	35.9	32.0
4. 役立っていない	9.0	6.7	10.6	11.4	9.5	8.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有意水準			****			

質問35. あなたのこれまでの経験から、短大教育を今後どのように改善することが望ましいと考えますか。良いと思うものにいくつでもマルをつけて下さい。(回答頻度)

	総計	出身学科			卒業年次	
		専門	教養	新技能	卒後1-2年	卒後4-6年
N	(1663)	(721)	(690)	(252)	(945)	(719)
1. 資格と関連した高度の専門教育をする	48.7	55.9	41.5	47.6	46.0	52.2
2. 仕事に役立つ語学や、技術(ワープロや、情報処理)の教育をする	61.3	52.6	66.7	71.8	63.5	58.6
3. 職業に直接関連するよりも、巾広い教養重視の教育を行う	31.9	28.3	35.9	31.0	33.4	29.9
4. 4年制大学にする	11.2	10.8	11.5	11.9	11.9	10.4
5. 男女共学にする	10.5	9.7	9.6	15.5	11.4	9.3
6. 卒業生、社会人のための再教育コースをおく	33.6	38.4	29.9	29.8	30.2	38.0
7. その他	2.8	2.6	3.2	2.4	3.0	2.6



## 高等教育研究叢書 バックナンバー

### 旧大学研究ノート

- 第 1 号 (1971. 8) サセックス大学のカリキュラム：自然科学ハンドブック 1966-67より  
 …… 大学問題調査室〔編訳〕
- 第 2 号 (1971. 9) ドイツの大学における Institute 数及び教授数に関する集計  
 …… 近藤 春 生
- 第 3 号 (1971.10) 高等教育に関する主要外国雑誌目録 …… 岩 村 聡〔編〕
- 第 4 号 (1972. 7) 欧米の医学カリキュラム …… 杉 原 芳 夫〔編訳〕
- 第 5 号 (1972. 8) アメリカ合衆国の主要大学に関する基本資料  
 …… 関 正 夫・川 上 昭 吾〔編訳〕
- 第 6 号 (1973. 2) サセックス大学のカリキュラム：人文・社会系ハンドブック 1966-67より  
 …… 大学教育研究センター〔編訳〕
- 第 7 号 (1973. 3) 諸大学学寮規程・規則集(1) …… 大学教育研究センター〔編訳〕
- 第 8 号 (1973. 8) ドイツ大学改革と学生生活の現況 マールブルク大学を中心として  
 …… 千代田 寛・阪 口 修 平
- 第 9 号 (1973. 9) 広島大学医学部紛争における医局・講座，大学院および学位制度問題資料  
 …… 杉 原 芳 夫〔編〕
- 第 10 号 (1974. 1) 理学部生物学科の調査－カリキュラムを中心に  
 …… 川 上 昭 吾
- 第 11 号 (1974. 2) 大学院・研究体制に関する文献目録 …… 喜多村 和 之〔編〕
- 第 12 号 (1974. 2) 大学院・学位に関する規定集 …… 喜多村 和 之〔編〕
- 第 13 号 (1974. 3) アメリカ工業教育協会報告書：工学系学生のための教養教育  
 …… 関 正 夫〔編訳〕
- 第 14 号 (1974. 3) 諸大学学寮規定・規則集(2) …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 15 号 (1974. 6) 農学系大学・学部新入学生の入学動機と農業に関する意識の調査・研究  
 農業高校生の進路選択と農業に関する意識の調査研究  
 －普通高校生との比較－ …… 山 谷 洋 二
- 第 16 号 (1974. 9) カリフォルニア大学の農学系カリキュラム …… 山 谷 洋 二〔編訳〕
- 第 17 号 (1975. 1) ヨーロッパの学生宿舎を見て …… 横 尾 壮 英
- 第 18 号 (1975. 2) 学寮の管理運営の法的検討  
 …… 畑 博 行・村 上 武 則
- 第 19 号 (1975. 3) 大学院・学位制度に関する資料集 …… 寺 崎 昌 男〔編〕
- 第 20 号 (1975.10) 大学の 대중化をめぐって－第 3 回 (1974年度) 研究員集会の記録－  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 21 号 (1976. 1) 大学英語教育に関するアンケート調査－広島大学における学生の意見－  
 …… 五十嵐 二 郎・稲 田 勝 彦・岩 村 聡  
 藤 本 黎 時・温 浅 信 之
- 第 22 号 (1976. 3) 西ドイツ高等教育改革の青写真 …… 天 野 正 治

- 第 23 号 (1976. 3) 宮城教育大学の教育改革－視察報告－  
 …… 教師教育プロジェクト〔編〕
- 第 24 号 (1976. 8) 広島大学学生の宿舍と生活－アンケート調査から－  
 …… 黒川正流・上里一郎・岩村 聡
- 第 25 号 (1976. 9) 高学歴社会－その現実と将来－ ー第 4 回 (1975 年度) 研究員集会の記録ー  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 26 号 (1976.11) 大学の組織・運営に関する総合的研究  
 …… 組織・運営プロジェクト〔編〕
- 第 27 号 (1977. 2) 教師教育カリキュラムに関する研究 …… 教師教育プロジェクト〔編〕
- 第 28 号 (1977. 2) 農学系大学・学部新入学生の入学生の入学動機と農業に関する  
 意識の調査・研究－その 2 東日本の場合－ …… 山谷 洋 二
- 第 29 号 (1977. 3) 理学系学生に対する教養課程における自然科学教育に関する調査・研究  
 ー広島大学一般教育課程における物理学教育に関するアンケートからー  
 …… 理科系教育研究プロジェクト (物理グループ)
- 第 30 号 (1977. 6) 日本のアカデミック・プロフェッション  
 ー帝国大学における教授集団の形成と講座制ー  
 …… 天野 郁 夫
- 第 31 号 (1977. 9) 大学における専門教育－第 5 回 (1976 年度) 研究員集会の記録－  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 32 号 (1978. 8) 大学の国際化 ー第 6 回 (1977 年度) 研究員集会の記録ー  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 33 号 (1978.10) 諸外国の大学における国際交流－とくにアメリカ合衆国を中心として－  
 …… 喜多村 和 之・天野 郁 夫・湯 浅 信 之
- 第 34 号 (1978.11) 教養課程における理科系学生に対する自然科学教育の現状と課題 (I)  
 ー広島大学の事例を中心として－  
 …… 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 35 号 (1978.11) 教養課程における理科系学生に対する自然科学教育の現状と課題 (II)  
 ー理科系専門教育の立場からー  
 …… 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 36 号 (1979. 2) 広島大学医学部と地域社会 …… 大学と地域社会プロジェクト
- 第 37 号 (1979. 5) 諸外国における一般教育および科学技術教育改革の動向  
 …… 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 38 号 (1979. 7) 高等専門学校の現状と課題 …………… 葉 柳 正
- 第 39 号 (1979.10) 地域社会と大学 ー第 7 回 (1978 年度) 研究員集会の記録ー  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 40 号 (1979.11) 大学と地域社会の相互連関に関する調査研究 (I)  
 ー広島大学教員実態調査ー  
 …… 大学と地域社会プロジェクト (池田秀男)
- 第 41 号 (1979.12) 大学の国際交流に関する文献目録  
 …… 「大学の国際化」プロジェクト〔編〕

- 第 42 号 (1979.12) 大学と地域社会の相互連関に関する調査研究 (II) -地域住民の大学観-  
 …… 大学と地域社会プロジェクト (吉森 護)
- 第 43 号 (1980. 1) 日本の大学における外国人教員-全国調査結果の概要-  
 …… 「大学の国際化」プロジェクト〔編〕
- 第 44 号 (1980. 7) 大学と地域社会の相互連関に関する調査研究 (III) -広島大学と地域社会-  
 …… 大学と地域社会プロジェクト (黒川正流)
- 第 45 号 (1980. 7) 大学農学教育に関する文献目録 …… 山 谷 洋 二〔編〕
- 第 46 号 (1980. 9) 理科系学生に対する一般教育の現状と課題  
 …… 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 47 号 (1980.11) 諸外国の大学における外国人教授の任用-制度と実態-  
 …… 喜多村 和 之
- 第 48 号 (1981. 7) 大学医学教育に関する文献目録 …… 川 崎 尚〔編〕
- 第 49 号 (1981. 8) 科学社会学の研究 …… 新 堀 通 也〔編〕
- 第 50 号 (1981.10) 大学における教育機能 (Teaching) を考える  
 -第 9 回 (1980年度) 研究員集会の記録-  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 51 号 (1982. 1) 19世紀における科学の制度化と大学改革-フランス・ドイツ・英国-  
 …… 成 定 薫〔編〕
- 第 52 号 (1982. 2) 日本の大学院教育に関する留学生の意見調査  
 -全国調査結果の概要- …… 「大学の国際化」プロジェクト
- 第 53 号 (1982. 3) 工学系大学・学部の教育改革に関する事例研究  
 -広島大学工学部改革調査- …… 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 54 号 (1982.10) 大学における教授と学習 -第10回 (1981年度) 研究員集会の記録-  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 55 号 (1982.12) 教師教育カリキュラム研究(2) …… 教師教育プロジェクト〔編〕
- 第 56 号 (1983. 3) 日本の理工系大学教育の現状と将来像  
 -全国大学教員意見調査結果の概要-  
 …… 高等科学技術教育研究プロジェクト〔編〕
- 第 57 号 (1983. 8) 大学教育とカリキュラム -第11回 (1982年度) 研究員集会の記録-  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 58 号 (1983.11) 高等教育に関する統計資料-理工系分野を中心にして-  
 …… 前 川 力
- 第 59 号 (1984.10) 大学における教育と研究の接点を求めて  
 -第12回 (1983年度) 研究員集会の記録-  
 …… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 60 号 (1985. 1) 外国大学における日本研究 …… 新 堀 通 也〔編〕
- 第 61 号 (1985. 3) 明治初期専門教育成立に関する公文関係史料  
 …… 三 好 信 浩〔編〕
- 第 62 号 (1985. 3) 日本の大学教育の現状・課題・展望  
 -カリキュラムとティーチングを中心に-

- …… 「大学教育に関する全国調査」プロジェクト〔編〕
- 第 63 号 (1985.10) 新制大学の35年—その功罪を考える—  
—第13回 (1984年度) 研究員集会の記録—  
…… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 64 号 (1986. 3) 学生の体調とやる気  
…… 石 桁 正 士・岩 崎 重 剛
- 第 65 号 (1986. 3) 研究者の流動性と研究能力の向上に関する研究  
…… 小 林 信 一・塚 原 修 一・山 田 圭 一
- 第 66 号 (1986. 3) アカデミック・プロダクティビティの条件に関する国際比較研究  
…… 有 本 章〔編〕
- 第 67 号 (1986. 8) 大学入試と教育改革 —第14回 (1985年度) 研究員集会の記録—  
…… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 68 号 (1987. 3) 将来社会における研究者の需給予測に関する研究  
…… 山 田 圭 一〔編〕
- 第 69 号 (1987. 3) アジアの高等教育 …………… 馬 越 徹〔編〕
- 第 70 号 (1988. 1) アジア 8 か国における大学教授の日本留学観 (上)  
…… 権 藤 与 志 夫〔編〕
- 第 71 号 (1988. 1) 官学と私学—大学の設置形態と国公立大学の将来—  
—第15回 (1986年度) 研究員集会の記録—  
…… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 72 号 (1988.11) 大学と政府—高等教育における役割と責任—  
—第16回 (1987年度) 研究員集会の記録—  
…… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 73 号 (1989.10) 臨教審と高等教育改革—第17回 (1988年度) 研究員集会の記録—  
…… 大学教育研究センター〔編〕

#### 高等教育研究叢書

- 第 1 号 (1990. 3) 留学生受け入れと大学の国際化  
—全国大学における留学生受け入れと教育に関する調査報告—  
…… 江 淵 一 公〔編〕
- 第 2 号 (1990. 3) 大学教育改革の方法に関する研究  
— Faculty Development の観点から—…………… 関 正 夫〔編〕
- 第 3 号 (1990. 3) 近代日本高等教育における助手制度の研究  
…… 伊 藤 彰 浩・岩 田 弘 三・中 野 実
- 第 4 号 (1990. 3) ファカルティ・デベロップメントに関する文献目録および主要文献紹介  
…… 伊 藤 彰 浩〔編〕
- 第 5 号 (1990. 3) 大学教育の改善に関する調査研究—全国大学教員調査報告書—  
…… 有 本 章〔編〕
- 第 6 号 (1990. 3) 「大学」外の高等教育 国際的動向とわが国の課題  
…… 阿 部 美 哉・金 子 元 久〔編〕

- 第 7 号 (1990.10) 大学評価 -その必要性と可能性-  
 -第18回 (1989年度) 研究員集会の記録-  
 …… 大学教育研究センター [編]
- 第 8 号 (1991. 3) 中国高等教育関係法規 (解説と正文) …… 大塚 豊
- 第 9 号 (1991. 3) 学生の勉学のやる気の状態遷移の分析  
 …… 石桁正士・岩崎重剛・横山 宏
- 第 10 号 (1991. 3) 学術研究の改善に関する調査研究  
 -全国高等教育機関教員調査報告書-  
 …… 有本 章 [編]
- 第 11 号 (1991. 3) アジア 8 か国における大学教授の日本留学観 (下)  
 …… 権藤 与志夫 [編]
- 第 12 号 (1991. 3) 諸外国のFD/S Dに関する比較研究 …… 有本 章 [編]
- 第 13 号 (1991. 3) ヨーロッパにおける留学生受け入れのシステムと現状  
 -独・仏・英国現地調査報告- …… 江淵 一 公
- 第 14 号 (1991.10) 2005年に向けてのカリキュラム改革  
 -食糧・農業科学の将来計画- …… 山谷 洋 二 [訳]
- 第 15 号 (1991.11) 大学評価 -提案と批判-  
 -第19回 (1990年度) 研究員集会の記録-  
 …… 大学教育研究センター [編]
- 第16号 (1992.1) アジア8か国における大学教授の日本留学観  
 -総合的考察- …… 権藤 与志夫 [編]
- 第17号 (1991.2) 外国留学効果の評価に関する研究  
 -フルブライト計画によるアメリカ大学院  
 留学体験者を対象とする調査研究報告書-  
 …… 小林 哲也・星野 命 [編]

執筆者紹介 (執筆順)

金子 元久	広島大学大学教育研究センター 助教授
小方 直幸	広島大学大学院
亀田 温子	十文字学園女子短期大学 助教授
濱名 篤	関西女学院短期大学 助教授

短期大学教育と現代女性のキャリア  
—卒業生追跡調査の結果から—  
(高等教育研究叢書 18)

---

1992(平成4)年3月31日 発行

編 者 金子 元久

発行所 広島大学 大学教育研究センター  
〒730 広島市中区東千田町1丁目1-89  
電話 (082)241-1221 内線 3706

印刷所 中本総合印刷株式会社  
〒732 広島市南区大州五丁目1番1号  
電話 (082)281-4221(代)

---

ISBN 4-938664-18-6



**IRE**

ISBN4-938664-18-6