

高学歴若年女性の入社後の悩み

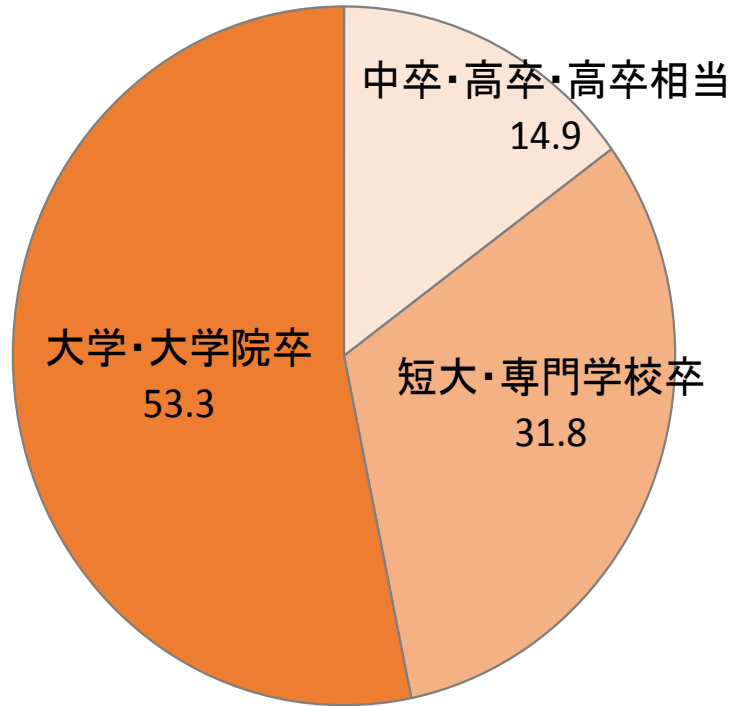
労働政策フォーラム

2018年1月23日：浜離宮朝日ホール

公立大学法人福岡女子大学 野依 智子

非正規シングル女性の学歴

- ◇「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」(公)
横浜市男女共同参画推進協会
- Webアンケート(2015年10月)、35歳～54歳、有効回答数261件



◇若年無業女性の就労支援事業「ガールズ編しごと準備講座」
(公益財団法人)横浜市男女共同参画推進協会
フォーラム南太田で開催

2009年から 春・秋 11日間の講座 定員20名 約360名修了

15歳～39歳、(職場の人間関係が原因で離職、うつによる通院、親の過度の期待、家庭内暴力、摂食障害、学校でのいじめ、職場でのパワハラ等々、複合的困難)

◇2013年修了生への追跡調査実施

2009年～2012年修了の163人、郵送、回答62通

・短大・大学進学 62.9%(神奈川新聞2014年6月3日)

⇒短大・大卒以上の高学歴

非正規シングル女性の正社員離職理由

◇インタビュー調査(2015年11月～2016年1月)横浜12人、大阪4人、福岡6人

40代前半 嘱託職員	○大卒後、パブル崩壊直後の超氷河期で正規職にはつかなかった。コールセンターなどで働き、1年契約の3年任期や5年任期の仕事をしている。
40代後半 嘱託社員	○パワハラで不調になり辞職。残業代不払いで訴え。正社員にならないとあせり、さらに不調に。40歳過ぎて正社員希望は捨て、また働きだした。
40代後半 契約社員	○高卒後、大学進学を断念し、保育士の資格を取得。3年働いたが辞職。通信教育で大卒と司書資格を取得。契約社員で司書を転々として20年になるが、マネジメントの経験がなく、昇任もできずカツカツ。
50代前半 パート	○父親が倒れ、介護のため仕事を辞めた。両親が不仲で、母親が父親の面倒をみなかった。現在、父親は入院。1人では生活できない母親と二人暮らし。1日5時間のパート。
50代前半 契約社員	○大卒後、正社員で働いたが膨大な業務に体を壊し、辞職した。その後、派遣等を経て社会福祉関係の契約社員になったが、いつ契約を切られるか不安。結婚して子がいて当然と暗黙の差別がある。同居の親との衝突も。
30代後半 パート	○大卒後から非正規。もともと体が弱く、20代前半から精神的に不調。フルタイムだと自律神経不調、頭痛などで1ヶ月続かない。最近、パートで保険に加入。親の援助もいつまで受けられるか。

◇福岡6人中:4人大卒、1人通信教育大卒1人不明

◇大卒4人中:2人初職から非正規、2人正規

◇正社員離職理由:・上司のパワハラ

・業務膨大で体調崩す

【正規→非正規:アンケートの自由回答から】

・職場の人間関係などから心身の不調をきたして

前職(正規雇用)を退職してから非正規

・パワハラを受け、正社員を辞めざるを

得なかった ⇒職場環境の問題で離職

【若年無業女性受講生】

・就労経験なし、初職から長期・短期のアルバイト

⇒就労以前の問題

正規/非正規の問題として

⇒女性労働の二極化

◇非正規シングル女性の自由回答から

・業務担当は正規雇用と変わらず責任の重いものばかりなのに
低賃金

・現在のパートも、どんどん内容が変化し、販売から
営業もさせられ

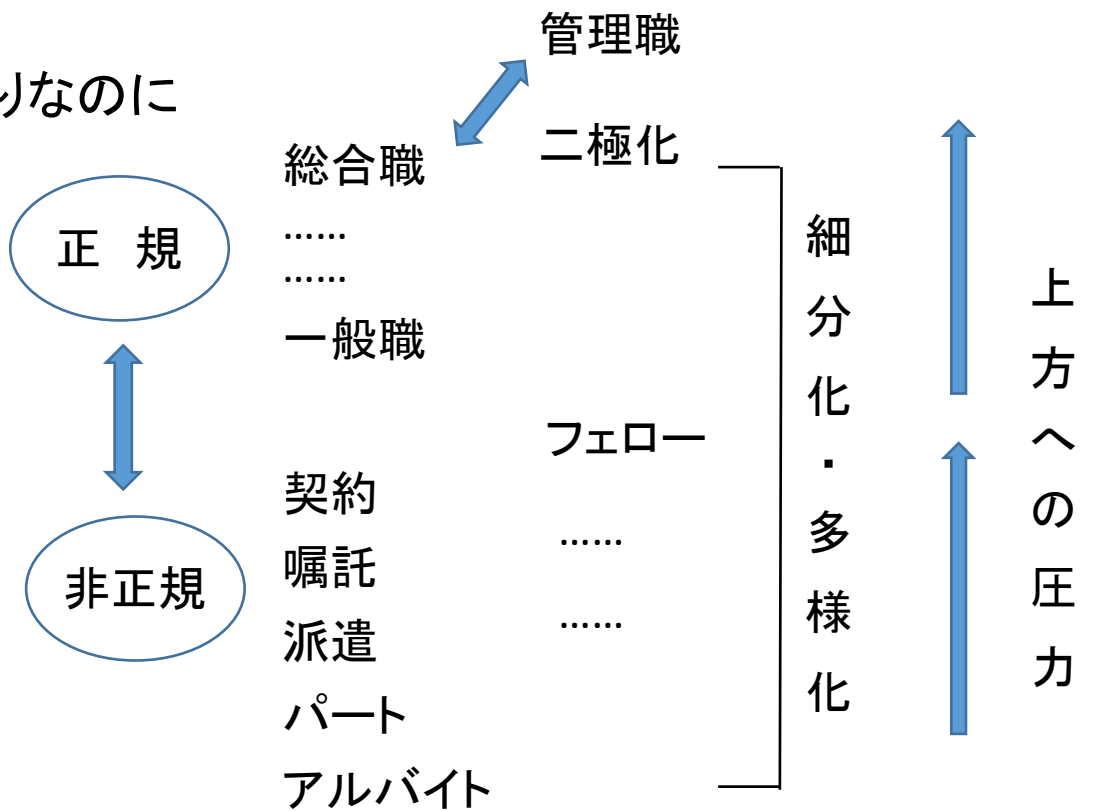
・仕事の責任は正社員以上だが、給料は短大新卒

・同じ会社で15年、最賃ギリギリの給料

⇒職務内容の未分化

⇒雇用形態の細分化

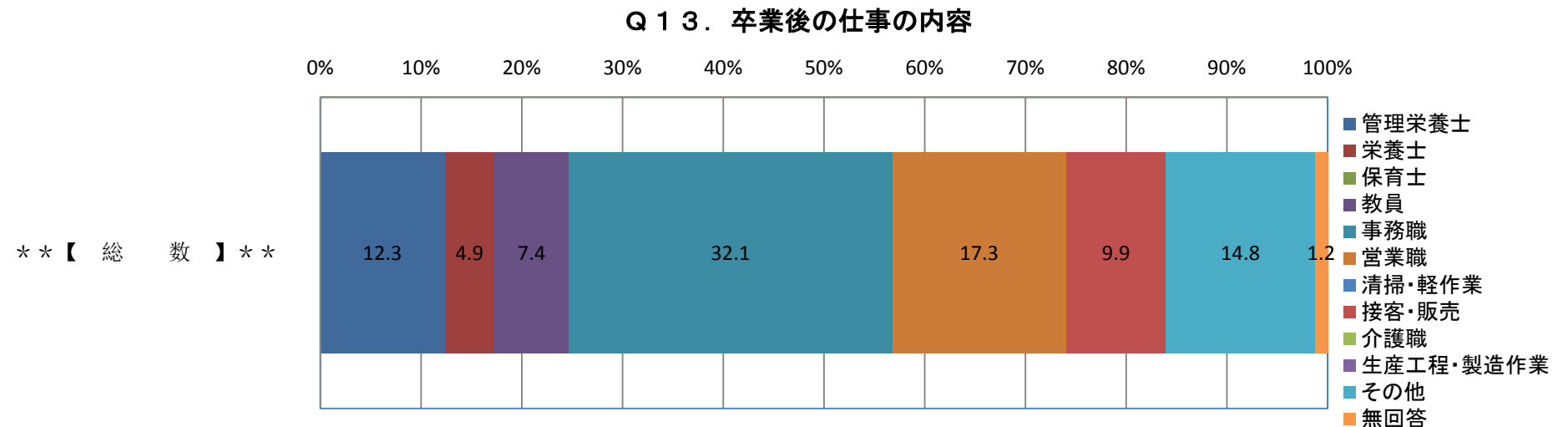
⇒正規/非正規のあいまいな境界線



◇金井淑子「不可視化される『女性の〈若者問題〉』」(『二極化する若者と自立支援』)から作成

卒業後のアンケート

- 2016年8月～9月実施
- 卒業3年・5年・10年後対象の402名に郵送
- 回収数98通、回収率24.4%

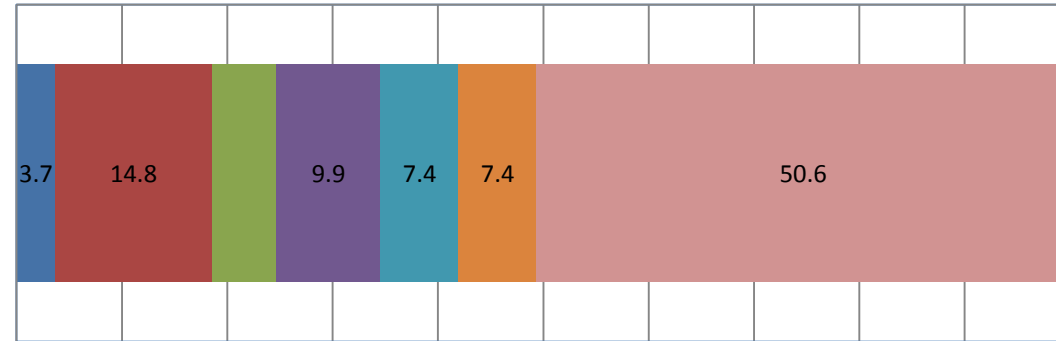


離職率

Q 17. 卒業後はじめに就いた仕事は、どのくらい続けたか

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

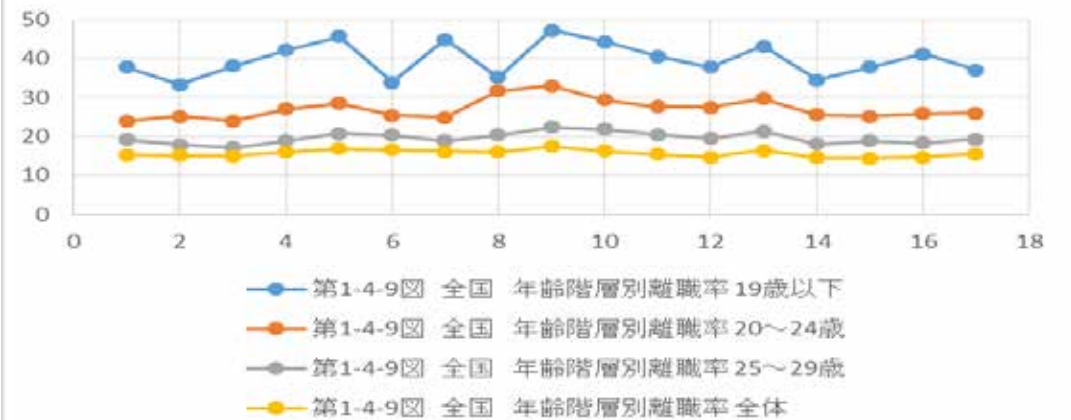
【 総 数 】



- 1年未満
- 2年未満
- 3年未満
- 4年未満
- 5年未満
- 5年以上
- 期間 無回答
- 現在も継続している
- 無回答

- 3年未満の離職率: 24.7%
- 5年未満の離職率: 42.0%
- 現在も継続: 50.6%

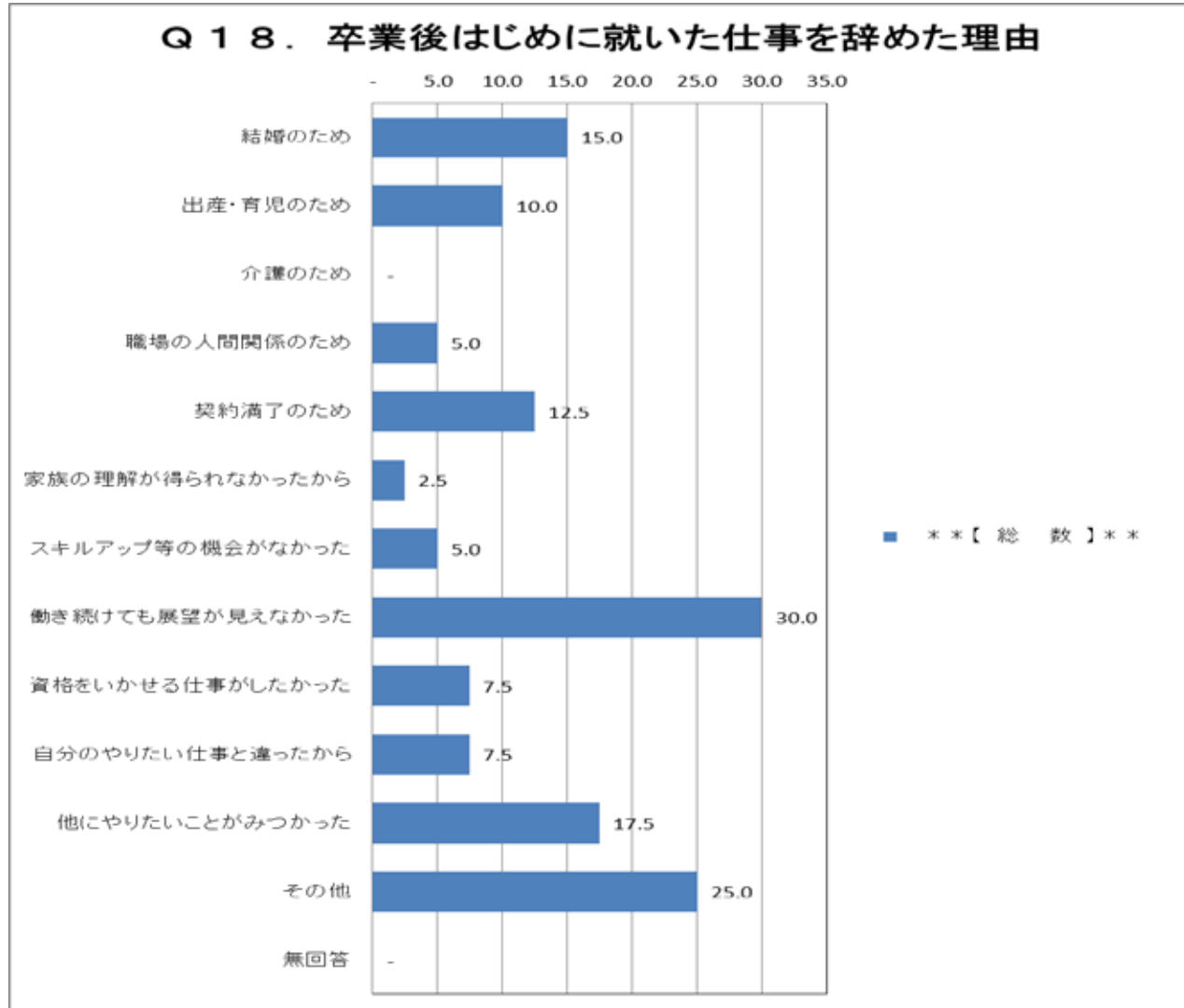
全国年齢階層別離職率



辞めた理由

- ・働き続けても展望が見えない 30.0%
- ・他にやりたいこと 17.5%

⇒47.5%が今後のキャリアを見通せない



入社2年目のインタビュー

- ・ 2017年12月実施

【インタビュー項目】

- ・ 総合職/一般職

⇒ 男女格差、総合職男女比8:2、一般職は女性

- ・ 女性管理職

⇒ 女性の管理職モデルが少ない

- ・ 悩み

⇒ 今の部署？ 行きたい部署？

⇒ 総合職ではあるが、女性管理職は一握りでかつ大変そう

まとめ

◇正規/非正規の二極化⇔正規/非正規のあいまいな境界線



◇正規の二極化

⇒あいかわらず管理職の男女格差⇒そんな中で管理職になる女性は「男並み」に働いてきた女性⇒モデルとなる女性管理職が少ない

⇒総合職とは名ばかりの職務にたまっていく女性⇒将来が見通せない・仕事の意味が見いだせない

⇒均等法以後も、企業は女性が定年まで働くこと、管理職になることを想定できていない

