

短期大学における女性のキャリア形成に向けた  
資格・免許取得の有用性

日 下 清 佳

キャリア研究センター紀要・年報 第8号 抜刷  
高 田 短 期 大 学  
令和4年3月

# 短期大学における女性のキャリア形成に向けた

## 資格・免許取得の有用性

日下 清佳

高田短期大学キャリア育成学科

### はじめに

本稿の目的は短期大学でのキャリア教育、職業教育において生涯を見据えたキャリア形成を考える上で、資格・免許取得の有用性を検討することである。

近年では、職業教育よりもキャリア教育<sup>1</sup>という言葉が定着しつつあるが、文部科学省中央教育審議会(2011)では、キャリア教育と職業教育をそれぞれ以下のとおり定義している。キャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な能力・態度を育成し、キャリア発達を促す教育」とし、職業教育を「特定の職業に従事するために必要な知識・技能・能力を育てる教育」として区別している。

短期大学は設置当初から「職業又は实际生活に必要な能力を育成すること」を目的としており、女性を中心とした専門職人材の育成に貢献してきた。そこで本稿では、「特定の職業に従事するための教育」とされる職業教育に着目し、先行研究を概観しながら資格・免許取得が女性の生涯キャリアを考える上でどのような意義があるのかを検討していく。ここでの「特定の職業」とは、厚生労働省職業分類大分類B「専門的・技術的職業」に含まれる職業(以下「専門職」と表記する)を主な対象とする。

まず始めに、学生を取り巻く社会的環境を概観し、本稿で資格や免許に着目する意義と目的を確認する。次に、文部科学省等のデータを参照しながら、短期大学の特徴と現状を概観する。続いて、先行研究並びに各省庁のデータを基に、女性就労の実態を概観する。その後、職業資格の有用性、特に女性のキャリア形成への効用について検討する。最後に、考察を加えながら結論へ導きたい。

### 1. 背景と目的

2000年代以降、進路が決まらないまま学校を卒業する「学卒無業者」の増加が社会問題となった(小杉、2007)。各省庁からは「生きる力」、「人間力」、「社会人基礎力」、「学士力」といったさまざまな能力概念が提案され、経済界からも「エンプロイアビリティ(雇用されうる能力)」<sup>2</sup>の育成が学校教育の中にも求められるようになった(渡辺、2020)。

女性の就業状況に目を向ければ、1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以降、育児休業法(1991年)、エンゼルプラン(1994年)、新エンゼルプラン(1999年)、次世代育成対策推進法(2003年)という一連の育児支援策に加えて、介護保険法(1997年)、改正男女雇用機会均等法(1997年)、男女共同参画社会基本法(1999年)などが次々に制定された。女性の就業継続を支えるための法整備が様々なされてきたものの、第

一子出産後に離職する女性の比率や、離職した後に非正規化する傾向など、労働市場への参加状況に大きな変化は見られなかった（武石、2006）。

その背景としては、日本特有の雇用システムが関係しており、内部労働市場<sup>3</sup>が発達した日本では、職場で必要とされる技能はOJT（On-the-job-training）を中心とした企業内訓練により育成されてきた（太田・安田、2010）。そのため、多くの女性は、結婚や出産などにより企業内での職業能力の形成に制約を受けやすく、就業中断の後、パートなどの外部労働市場<sup>4</sup>に移行している（労働政策研究・研修機構、2018）。

労働政策研究・研修機構（2008）による「子育て後の女性の再就職—課題とその解決」では、48.5%が再就職のための事前準備として「スキル習得などの能力開発」を行い、46.5%の人が「職業資格や免許を取得した」と回答している。また、佐野（2021）は「職業資格は異なる職場に＜持ち運び可能な（portable）＞技能であり、職の中断による不利を回避できると」とし、資格化された技能の特性が、その後の女性のキャリアの中でどのように活かされているのかを明らかにしている。これらの結果からは、資格や免許の取得は、労働市場への参入やキャリア継続に少なからず効果をもたらすことが考えられる。短期大学の学生が生涯を見据えたキャリア形成においてどのような資格や免許を取得することが有用なのかを検討することは、それを支援する短期大学として必要不可欠である。

## 2. 短期大学設置の背景と目的

中央教育審議会大学分科会大学教育部会（2014）によれば、短期大学は昭和 25（1950）年学校教育法の一部改正により、下記の点などを踏まえた暫定的な制度として設置された。

- ① 旧制の高等学校、専門学校のうち、新制大学に転換することが困難であるものの救済（新制高等学校卒業者の進路の確保）
- ② 保護者及び学生の経済的負担の軽減
- ③ 短期間における実務者の養成、女子教育の要望

その設置の目的は、「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成する」こととし、修業年限は中等教育修了後2年又は3年とされた。低廉な学費と短い修業年限で実際の職業生活に必要な専門的な能力を育成することの出来る教育機関として、主に女性の教育ニーズに適合した高等教育機関として発展し、我が国の女性の教育水準向上と社会進出に貢献してきた。特に女性の社会的ニーズの高い幼児教育や食物栄養などの分野における専門職業人の養成に実績をあげてきたと同時に、特定分野の振興にも寄与してきた。文部科学省学校基本調査「短期大学の分野別学生数」によれば、令和元（2019）年度時点でもっとも学生数の多い分野は教育系の 37.06%、次が家政系の 18.04%、人文系 9.95%、社会系 9.56%となっている。短期大学へ進学する学生数は減少傾向であるものの、今でも図1のとおり、教育系分野に 39,914名、家政分野に 19,922名（いずれも令和元（2019）年度）の学生が在籍するなど、女性就業率の高い分野での専門職業人の育成を担っている事が分かる。

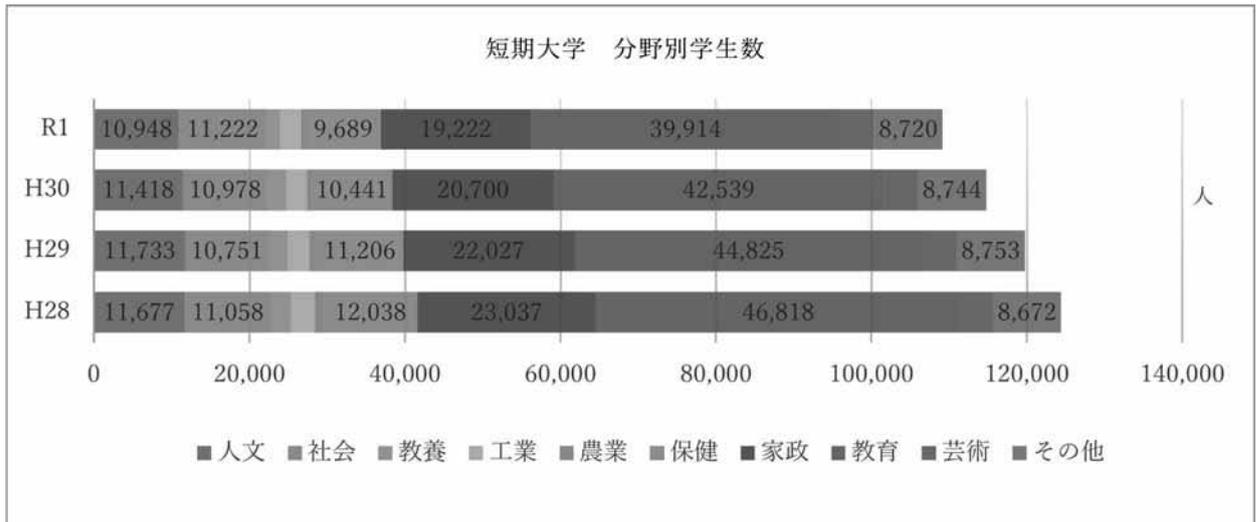


図1 短期大学の分野別在籍学生数 出典：文部科学省学校基本調査をもとに筆者作成

## 2-1. 短期大学教育の特色

短期大学教育の特色として、「キャリア教育・職業教育を通じた専門職業人材の養成」、「学生に対するきめ細かい教育の提供」、「多様な生涯学習機会の提供」、「地域に密着した高等教育機関」などが挙げられる（文部科学省高等教育局、2021）。

表1 全国290の短期大学で取得可能な免許・資格

	公立	私立	合計	
短大卒業後に無試験で取得できる免許・資格	小学校教諭二種	0	19	19
	幼稚園教諭二種	4	193	197
	養護教諭二種	0	9	9
	学校図書館司書教諭（任用）	2	4	6
	司書	1	43	44
	社会福祉主事（任用）	5	149	154
	保育士	4	193	197
	栄養士	5	81	86
	2級衣料管理士	1	5	6
	測量士補	0	1	1
	短大卒業後、受験資格が得られる資格	介護福祉士	1	36
社会福祉士		3	6	9
看護師		0	11	11
歯科衛生士		1	14	15
歯科技工士		0	2	2
臨床検査技師		0	3	3
理学療法士		0	4	4
作業療法士		0	4	4
言語聴覚士		0	1	1
二級建築士		5	5	10

出典：旺文社2022年入試対策用『全国短大進学ガイド』をもとに筆者作成

介護福祉士については、2026年度末（2027年3月）までの介護福祉士養成施設（短大、専門学校）卒業生には、特例として卒業後5年間、介護福祉士の資格が付与される。その後も、資格を保持するためには、卒業後5年以内に国家試験に合格するか、卒業後5年間連続で介護業務に従事する必要がある。また、社会福祉士については、短大卒業後、実務経験が必要である。

短期大学は、保育や看護、福祉、また情報といった新たな需要にも対応しながら、女性が必要とされる分野での専門職業人の育成に実績をあげてきた。表1は、全国290の短期大学で取得可能な免許・資格の一覧である。短期大学進学ガイドが「資格」と「就職」に多くのスペースを割いていることからわかるとおり、多くの学生は「資格取得」と「就職状況のよさ」を重視して短期大学を選ぶ傾向がある。高田短期大学には、保育や幼児教育の専門職を育成することも学科と、介護福祉分野の専門職を育成するキャリア育成学科介護福祉コース、ビジネス実務やオフィスワークのスペシャリストを育成するキャリア育成学科オフィスワークコースがあるが、「資格取得」と「就職状況のよさ」を重視する傾向は、図1の高田短期大学「2021年度 新入生アンケート」の結果からもうかがえる。特にオフィスワークコースでは、こども学科や介護福祉コースのような特定の職業への入職を想定したコースではないため、進学後にどのような資格や免許が取得でき、また、その資格や免許を活かして、どのような職業に就くことができるのかを具体的に知りたい、というニーズが高かったことが、このアンケート結果からも読み取れる。

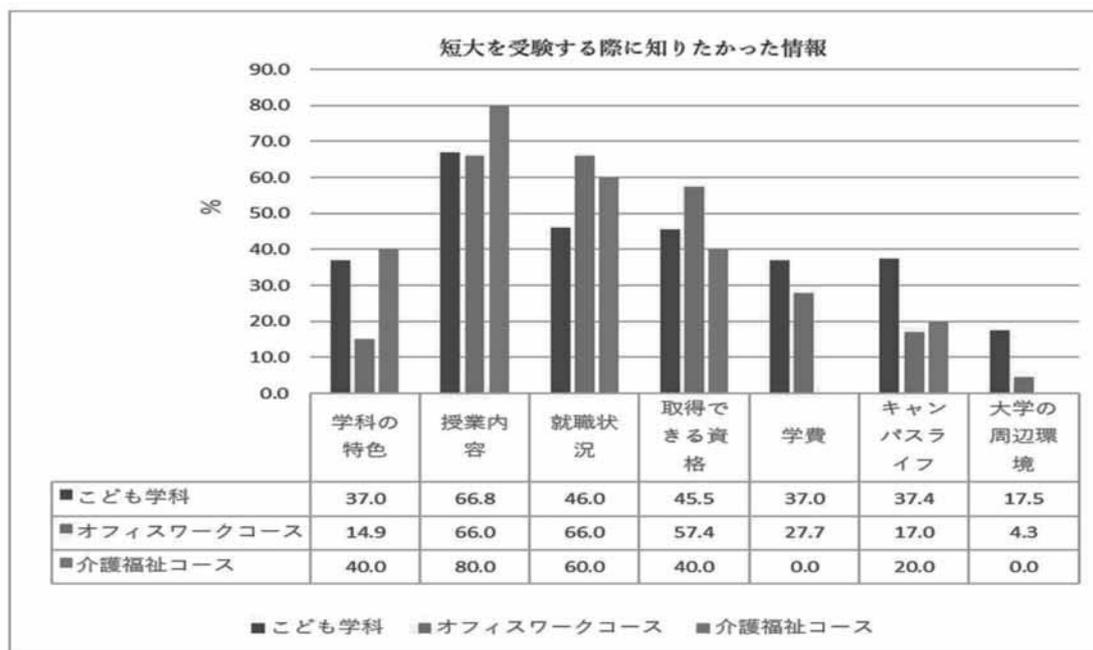


図2 短大を受験する際に知りたかった情報

出典：高田短期大学入試広報課「2021年度 新入生アンケート」より筆者作成

それぞれの学科・コースで取得可能な免許・資格は表2の通りである。こども学科では保育士と幼稚園教諭2種免許状、キャリア育成学科オフィスワークコースでは、社会福祉主事任用資格、ピアヘルパー受験資格、キャリア育成学科介護福祉コースでは、介護福祉士、社会福祉主事任用資格、レクリエーション・インストラクター資格、ピアヘルパー受験資格などが挙げられる。また、これらの国家資格・任用資格に加えて、秘書技能検定、日商簿記検定、医療事務技能士、Microsoft Office Specialistなどの民間資格の取得も推奨し、正課の授業において積極的に資格取得の支援を行っている。

表2 高田短期大学で取得可能な免許・資格

学科・コース		取得できる免許・資格
こども学科		保育士資格、幼稚園教諭2種免許状
キャリア育成学科	オフィスワークコース	社会福祉主事任用資格、ピアヘルパー受験資格
	介護福祉コース	介護福祉士、社会福祉主事任用資格、レクリエーション・インストラクター資格、ピアヘルパー受験資格

高田短期大学 HP より筆者作成

### 3. 女性就業の特徴

短期大学の学生が資格や検定の取得を重視する背景には、日本女性の労働市場への参加状況の特徴が挙げられる。図3は、日本女性の年齢階級別労働力率を年代別に表したものである。昭和54(1979)年から令和元(2019)年の変化を見ると、そのカーブは以前に比べて浅くなっているものの、現在も「M字カーブ」を描いている<sup>5</sup>。20代のうちは働き、30代になると出産・子育てにより女性の労働力が減少し、その後40代で再び働き始めるということが、この図からも見て取れる。

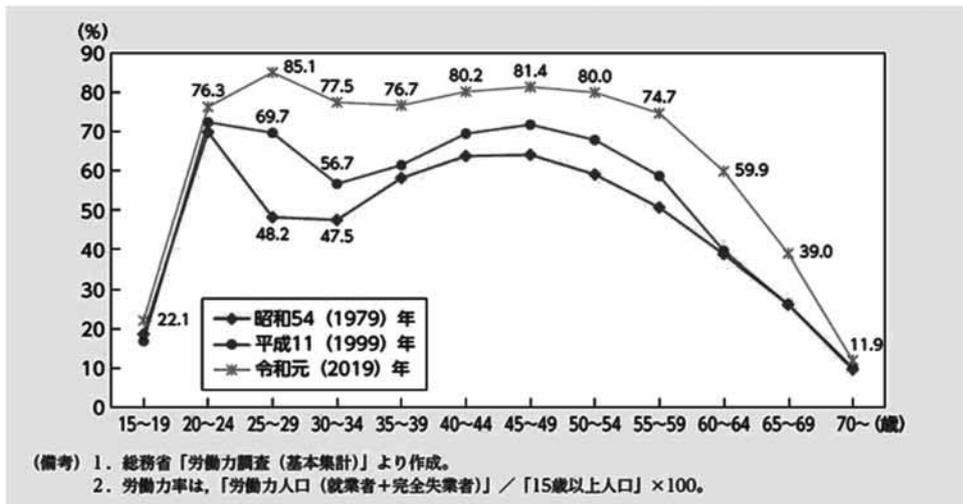


図3 女性の年齢階級別労働力率の変化

出典：内閣府男女共同参画局

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/honpen/b1\\_s02\\_01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html)

前述の通り、日本では内部労働市場が発達し、正規従業員に対する人材育成は訓練可能性のある新規学卒者を一括採用し、企業内でのOJT (On-the-Job-Training) を中心とした長期的キャリア形成を見据えた形で広く行われてきた(佐藤、2012)。そもそも内部労働市場の発達した日

本的雇用システム<sup>6</sup>は中大企業を中心としたものであり、小零細企業の労働者や女性は、その対象から除外されてきた。その結果、出産や子育てで一旦労働市場から離れた女性は、職場での職業能力の獲得や蓄積の機会を失うこととなり、多くが外部労働市場へと移行する(労働政策研究・研修機構、2018)。

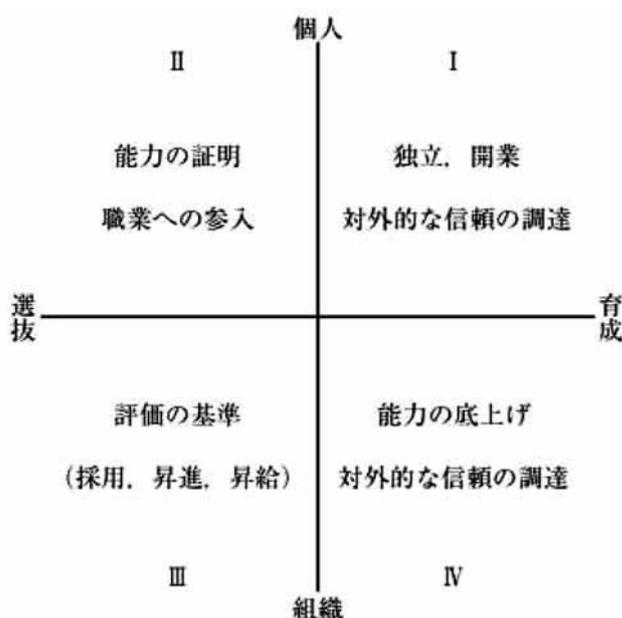
外部労働市場へと移行した女性の労働市場への復帰については、冒頭でも触れた通り、再就職を果たした女性の半数近くがその事前準備として、「スキル習得などの能力開発」や「職業資格や免許を取得した」

と回答している（労働政策研究・研修機構、2008）。また、佐野（2021）の研究からもわかるように、職業資格の取得は、女性のキャリア中断による不利を回避できることを示している。これらの結果から、資格や免許が労働市場への参入に一定の効果があることが期待できる。

#### 4. 資格の有用性とは

労働市場における資格の有用性について研究を続けている阿形（2010）は、資格の効力<sup>7</sup>や役割を論じることが難しいとしながらも、その効用を2つの軸から捉える事が出来ると述べている。1つは、労働市場における資格の効用が、個人にあるのか組織にあるのか、もう1つは、資格を利用する局面が選抜なのか育成なのかという軸である。この2つの軸を組み合わせ、阿形（2010）は図4にある通り、労働市場における資格の効用を個人と組織を縦軸とし、選抜と育成を横軸として、4つの象限に分類している。

第I象限（個人×育成）は、資格取得が個人に与える効用である。例えば、資格を取得することによって



独立・自営、開業につながるのか、或いは、資格取得によって自信や心理的な満足が得られるのかという精神的効用である。

第II象限（個人×選抜）は、資格を取得した個人が労働市場においていかなる利益を得るかという視点である。これは、資格取得によって収入が増えるのか、昇進・昇格の可能性が高まるのか、転職・独立の機会が拡大するのかという実利的効用である。

第III象限（組織×選抜）と第IV象限（組織×育成）は、組織にとっての資格の効用である。例えば、外部労働市場からの労働力調達の際の効用や、従業員の能力開発に対する効用である。本研究の関心

図4 資格の効用分類 出典：阿形（2010）

は個人にとっての資格の効用であるので、以下では、第I象限（個人×育成）、第II象限（個人×選抜）に焦点を当て、事例を基に資格や免許の効用について考察する。

##### 4-1. 分析事例

阿形（2010）は前項で示した第II象限（個人×選抜）に関する研究として、2005年『社会階層と社会移動（以下SSMと表記する）日本調査』のデータを用いて、個人にとっての資格の効用の分析を行っている。

『SSM日本調査』は1950年代半ば以降、10年ごとに実施される大規模社会調査の一つである。2005年調査はその6回目に当たり、20～69歳の男女を対象に、詳細な職業経歴を中心に仕事や生活に関する多

面的な質問（面接調査および留置調査）が行われている。2015年にも同調査が行われており、2005年調査ではデータの最新性には劣るが、ここでは阿形（2010）の分析を参照しながら考察を進めて行くこととする。

2005年『SSM日本調査』で現れた職業資格のうち、取得者の多い順に上位20位までを示したのが表3である。個々の資格の効用を検討するには事例が少なすぎるため、上位20位までの資格を5つの類型に分類し、その効用を検討している。取得者の多い順に簿記の資格211人、教員免許119人、珠算の資格89人などが続く。

表3 2005年『社会階層と社会移動（SSM）日本調査』で現れた上位20位までの資格

資格類型 <sup>※1</sup>	資格の種類	保有人数 (人)	比率 <sup>※2</sup> (%)
「伝統型」資格	看護師・准看護師	77	3.9
	調理師	66	3.3
	訪問介護員	63	3.2
	美容師・管理美容師	34	1.7
「女性専門職」資格	教員免許	119	6.0
	保育士	47	2.4
	栄養士	26	1.3
「建設ホワイト型」資格	土木施工管理技士	35	1.8
「男性工業型」資格	危険物取扱者	76	3.9
	フォークリフト運転者	43	2.2
	技能士	37	1.9
	溶接関連資格	35	1.8
	自動車整備士	31	1.6
	クレーン関連資格	31	1.6
	ボイラー関連資格	28	1.4
	電気工事士	26	1.3
民間資格	簿記の資格	211	10.7
	珠算の資格	89	4.5
	英語の資格	28	1.4
	秘書の資格	25	1.3
	小計	1127	57.1
	その他の資格	846	42.9
	合計	1973	100.0

※1 類型は、阿形（2010）による。

出典：阿形（2010）を参照し筆者作成

※2 比率は、2005年『SSM日本調査』で現れたすべての資格（1,973件）に占める当該資格保有人数の割合を示す。

1人の人が複数の資格を保有している可能性もあるが、ここでは資格の件数と保有人数は等しいものとして、各資格保有者の全資格保有者に対する比率を表わしている。

阿形(2010)は「伝統型」資格と「女性専門職型」資格とを分けて分類しているが、その内容を見ると、「伝統型」資格に含まれる看護師・准看護師、調理師、訪問介護員、美容師といった職業は古くから女性比率の高い「専門職」に位置づけられており(岡田ほか、1975)、これらの資格保有延べ人数だけでも240人、全資格保有延べ人数の12.16%を占めている。

まず、図4の第II象限(個人×選抜)に当たる資格の「職業への参入効果」について検討する。厚生労働省職業分類に基づく職業別新規求人倍率(2021年12月)を見ると、看護師・准看護師を含む保健師、助産師、看護師の職業の新規求人倍率は3.86倍、調理師を含む飲食物調理の職業4.56倍、訪問介護員を含む介護サービスの職業6.03倍、美容師を含む生活衛生サービスの職業6.39倍となっている。調理師を含む飲食物調理の職業については景気による変動が大きい傾向はあるものの、「職業への参入」という面では、恵まれた職業資格であることが分かる。

「女性専門職型」に含まれる教員免許については、女性就業者が94.5%(1990年国勢調査)を占める幼稚園教諭や、58.4%を占める小学校教諭の免許が含まれる。そのため、教員職についても女性の多い職業とみなされてきた<sup>8</sup>(岡田ほか、1975)。教員職の求人倍率を一律で捉えることは難しいが、保育士については2.66倍(2021年10月)、栄養士を含むその他の保健医療の職業は3.47倍となっており、求人倍率は高いと言える。

職業と直接の結びつきを持たない「民間資格」を見てみると、本調査で最も保有人数の多かった簿記資格と関連の強い会計事務の求人倍率は1.29倍、同じく「民間資格」の中で秘書資格と結びつくであろう一般事務の求人倍率は0.73倍である。この数字だけを見た場合には、「伝統型」や「女性専門職型」資格と結びつく専門職と比べると、民間資格を保有するだけでは、職業への参入効果は低いと言える。ただし、同じ事務的職業の中でも、訪問調査員や検針員などの外勤事務の求人倍率は6.48倍、鉄道や船舶、航空などの運行管理事務や、郵便窓口事務を含む運輸・郵便事務の職業では4.38倍となり、これらの職業で珠算や英語の資格が活かされる場合は、「民間資格」であったとしても、雇用獲得につながる可能性は考えられる。

阿形(2010)の研究における結論では、労働市場全体でみた場合には、資格の効用はほとんど見られなかったとしているものの、「女性専門職型」資格は規模の大きな組織に勤める確率を高めるとし、また、民間資格の効果については、高卒までの女性がこうした資格を利用して非常勤で仕事に従事しやすいのか、或いは、資格とは無関係に就労するのか、いくつかの解釈が可能である。

次に、資格と従業上の地位との関係について検討する。阿形(2008)は、従業上の地位の変化、つまり、非正規雇用から正規雇用へ、非正規雇用から非正規雇用へ、正規雇用から非正規雇用へといった地位の変化と職業資格との関連を調査した。全体の結果として、資格を保有している方が一貫して非正規雇用に留まらない傾向があることがわかった。また、資格の取得時期と従業上の地位の変化に着目すると、女性が学生時代、または入職前に資格を取得している場合には、正規雇用を継続する傾向がある。また、最初の仕事についてすぐ資格を取得した人は、非正規のまま留まる人が少なく、働き始めて2~3年後またはそれ以降に資格を取得した場合は、一貫して正規雇用である人が多かった。更には、いずれの時期に資格を取得した場合でも、正規雇用の獲得につながっていることを示している。

池田(2015)では、職業資格を人的資本<sup>9</sup>と捉え、女性の再就職に際し、職業資格とその取得時期が学歴や離職前の職業経験などとは異なる効果を持ちうるのかについて分析している。ここでの結論は、入職後の職業資格の取得は、再就職に際し効果をもつことが示されている。この結果について池田(2015)は、阿形とは異なり、キャリアの継続が困難な女性にとって、職業資格の普遍的な可能性に着目することが重要であると述べている。

ここまですを振り返ると、資格や免許はある特定の職業と強く結びついており、女性の雇用の獲得と就業上の地位との関連性を見出すことができる。女性が結婚・出産・育児により継続就業するかどうかは、その女性が選択した職業によって異なることを示した研究もある。特に初職の選択は、女性の生涯の就業選択に与える影響が大きいと述べている(平野、2006)。例えば、事務職に就いていた人に比べ、専門・管理職、教員職、技術職に就いていた人が就業を継続する確率が高く、更には、専門・管理職、技術職に就いていた人は再就職する確率が高いことを示している。但し、この結果に対し平野(2006)は、結婚・出産前から就業継続や再就職を望んでいる女性ほど高度な(特殊な)資格を取得していて、これらの職業に就いている可能性があるとして述べている。

また平尾(2005)も同様に、事務職と比較した場合、出産以前に専門・技術・教職に従事していた人は再就職しやすい傾向があると述べているが、具体的には、専門職女性の再就職率が67.6%(第1子出産後再就職までの平均年数5.3年)であるのに対して、事務職の場合は56.6%(6.1年)であった。両者の差は11ポイントであり、事務職と比べて専門・技術・教職に従事していた人の方が再就職しやすいと言い切れることは難しい。これは、平野(2006)も述べているように、専門職志向の女性の就業意識による結果の違いとも考えられる。事務職と言っても、厚生労働省職業分類の事務的職業を詳細に見た場合、中分類では7、小分類では27、細分類に至っては57に分類されるほど職業は多岐に渡り、前述した通り、その種類によって労働市場におけるニーズの高さは大きく異なるため、就業継続や再就職のしやすさにも偏りがあることが考えられる。

## 5. 考察と結論

ここまで、先行研究をもとに女性の就業における資格の有用性について見てきた。これらの結果をまとめると、以下のことが言える。資格や免許の中でも、「専門職」に就くために必要な資格や免許は、女性の就業継続、或いは、再就職の可能性を高める。ただし、資格や免許を有すること自体ではなく、そうした資格を持って専門職を志向する女性の就業意識の高さによるとの見方も出来る。資格を保有する事は、正規雇用獲得の可能性を高める。また、民間資格の場合、簿記の資格ならば会計事務というように、特定の専門分野、かつ、雇用形態に拘らなければ、雇用の獲得につながる可能性がある。

以上の結果から、まず第1に、「専門職」と結びつく資格や免許を取得することは、生涯キャリアの視点からも有用であると言える。但し、資格や免許を有すること自体の効果というよりも、資格を活かしてキャリアを継続して行こうとする意思が必要であり、就業意識の高さによってその資格の持つ意味や効果は異なる。短期大学におけるキャリア教育、職業教育の側面から見れば、資格の効用の第I象限にあたる「自

信」や「安心」の獲得、また、第IV象限の「能力の底上げ」だけを目的とするのではなく、その資格を活かして社会的にも職業的にも自立してこうとする意識を醸成することが必要である。

第2に、資格と職業との結びつきを意識させ、どの資格がどの職業で活かされるのかを理解した上で、自身のキャリアに必要な資格の取得を促すことが重要である。上述したとおり、事務職だけでも57もの分類があり、職種は多様である。幅広い分野の中から自身の適性や興味に合った職業を見つけ、そこで必要な資格を取得するためには、きめ細かいキャリア面談や、自己分析、業界研究、企業研究、職業研究などの支援がより一層重要となる。

短期大学としては、学生がどのような資格を取得し、どのような職業に就くとしても、学生一人一人が学校で身に付けた職業能力を活かし、社会的にも職業的にも自立した生活を送ることができるためのキャリア教育、職業教育を目指さなくてはならない。資格取得は目的ではなく、生涯キャリアを形成していくための手段として、その効用と活用方法についてともに考え、取得に向けた支援を行っていきたい。

## おわりに

本稿の分析では、先行研究や各省庁からのデータを基にした客観的な分析しか行っていない。そのため、実際に資格や免許を活用し働いている人々からの質的な情報に基づく資格の有用性に関する分析が加えられていない。この点に関しては、次回の研究課題としたい。

## 註

- 1 日本でキャリア教育という言葉が最初に公的に登場したのは、1999年の中央教育審議会答申においてである。
- 2 日本経済団体連合会（当時の日経連）は、1998年に市場価値の創造という観点から「日本型エンプロイアビリティ」（企業に雇用されうる能力）について検討を行い、翌年、「エンプロイアビリティの確立をめざして－従業員自律・企業支援型の人材育成を－」と題する報告書を取りまとめ発表した。本報告書では、企業は「個」に焦点を当てて、一人ひとりの強みや持ち味を伸ばすキャリア形成支援を行い、従業員側は自分の進むべき道を明確にした上で、企業が提供する支援策を有効に活用していく必要性を指摘した。
- 3 内部労働市場については、Doreinger, Peter and Michael Piore (1971)が広く知られている。内部労働市場では、労働者は企業内で職務に就くことで能力を高め、その結果として労働者に昇進、異動、昇格をもたらす。それらを通じ、労働者は同一企業に勤務する意義を感じるようになり、企業内に留まるため、内部労働市場を生み出す。
- 4 内部労働市場に対し外部労働市場とは、公共の職業紹介を行っている機関や民間の求人広告などを使って労働力が取り引きされる場のことを指す。
- 5 近年になって20代後半から30代前半のM字の谷の部分の労働力率が上昇し、M字の形状が不鮮明になっている。このM字カーブの上方シフトは、未婚者の増加、および、こどもを産まない女性の増加が要因とされている。またもう1つの特徴として、女性の労働力率は上昇しているものの、女性の

就業時間が短くなっていることが挙げられる。これは、女性のパートやアルバイトなどへの非正規雇用化が原因とされている。

- 6 労働政策研究・研修機構（2017）では、日本の雇用システムを「主に高度経済成長期以降の大手・製造企業（大手企業 and/or 製造企業）に典型的に見られた、成員に対する長期的な生活保障・能力開発を図る雇用・労働の仕組み」と定義し、日本の雇用社会の中心にあるものとしてその動向を深く分析している。
- 7 阿形（2010）では、資格の「効力」「効用」という語を使用しているため、阿形（2010）に基づいて論じている箇所は、阿形（2010）に従う。
- 8 ただし、教育段階が進むにつれ、中学校 37.3%、高等学校 23.7%、大学 18.8%（いずれも平成 2 国勢調査の結果による）と、女性教員の比率は減少していく。
- 9 資本とは投資によってその価値を増大させることのできる財貨であるが、人的資本とはこの考え方を投資対象としての人間に適用した概念で、人間の経済的価値を投資によって高めることができるという考え方である。人間の経済的価値を決める重要な尺度はその人の生産的な能力や資質であり、それは市場で賃金率の形で評価されると考えられている。

## 参考文献

- ・阿形健司（2008）「従業上の地位の変化と職業資格との関連—JGSS-2009 ライフコース調査による分析—」『日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集』第 11 卷、pp71-78
- ・阿形健司（2010）「職業資格の効用をどう捉えるか」『日本労働研究雑誌』No.594、pp.20-27
- ・池田岳大（2015）「職業資格の取得が女性の再就職移行にもたらす効果」『社会学年報』第 44 卷、pp.47-57
- ・岡田政子・沖藤典子・萩原康子（1975）『専門職の女性たち—現状とその意識』亜紀書房
- ・小杉礼子（2007）『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』勁草書房
- ・佐野和子（2021）「女性の職業的スキルとキャリア—パネルデータを用いた職業資格の有用性に関する分析—」『京都大学大学院教育学研究科紀要』第 67 号、pp.85-98
- ・佐藤厚（2012）「企業における人材育成の現状と課題」『社会政策』第 3 卷、第 3 号、pp.9-24
- ・平尾桂子（2005）「女性の学歴と再就職—結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析—」『家族社会学研究』第 17 卷、第 1 号、pp.34-43
- ・平野光子（2006）「初職の選択が女性の生涯の就業選択に与える影響」『大阪市立大学経済学会』第 106 卷、第 1 号、pp.52-61
- ・武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
- ・Doreinger, Peter and Michael Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, (白木三秀監訳（2007）『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部)
- ・西尾亜希子（2018）「女性にとっての職業資格の経済的効果および非経済的効果—女子大学で取得可能な国家資格を中心に—」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』第 48 卷、pp.103-119

- ・文部科学省中央教育審議会（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）。
- ・文部科学省中央教育審議会大学分科会大学教育部会ワーキンググループ（2014）「短期大学の今後の在り方について」（審議まとめ）。
- ・文部科学省高等教育局大学振興課（2021）「令和元年度における短期大学教育の改善等の状況に関する調査について」。
- ・労働政策研究・研修機構（2008）「子育て後の女性の再就職—課題とその解決」『労働政策研究報告書』No. 96。
- ・労働政策研究・研修機構（2017）「日本的雇用システムと法政策の歴史的変遷—バブル崩壊以降の労働政策の変遷」『労働政策研究報告書』No.183。
- ・労働政策研究・研修機構（2018）「雇用システムの生成と変貌—政策との関連—」『労働政策研究報告書』No.199。
- ・渡辺研次（2020）『大学生のためのエンプロイアビリティ』晃洋書房