

日本女子大学現代女性キャリア研究所 国際シンポジウム

「女性の再就職支援と大学の役割—国際的経験の交流—」

Women's Career Transition and the Role of the University



【セッション 1】

現代女性キャリア研究所調査結果報告

The Results of research on Japanese Women and Careers

大沢 真知子 (日本女子大学)

【セッション 2】

女性の再就職支援における大学の役割

The University's Role in Helping Women Re-enter the Labor Market

コニー・デイト・イングリッシュ (バージニア大学)

女性のキャリア・トランジションと韓国における大学の役割

Women's Career Transitions & the Role of the Universities in Korea

クァック・サンゲン (梨花女子大学)

労働市場におけるフランス女性—大学が直面する新たな課題—

Women in the French labor market: the University facing new challenges

シャーリーン・ミレー (国立応用科学院ストラスブール校)

昭和女子大学における女性の再就職支援

Women's Re-employment Support Program at Showa Women's University

小原 奈津子 (昭和女子大学)

コーディネーター：大沢 真知子 司会：岩田 正美 (現代女性キャリア研究所)

日時：2012年12月8日 場所：日本女子大学 新泉山館大会議室

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

岩田：司会の岩田です。平成 24 年度、現代女性キャリア研究所の国際シンポジウムをこれから開催いたします。まず第 1 セッションといたしまして、私どもの研究所が行った首都圏の 5,155 人を対象とした「女性とキャリアに関する調査」の結果について、本学教授の大沢真知子先生から報告していただきます。

さらに、第 2 セッションとして、「女性の再就職支援と大学の役割」というテーマで、アメリカ、フランス、韓国、そして日本は昭和女子大学から、各先生方にお話をいただきます。その後、大沢先生の司会で 4 人の先生方とディスカッションをしたいと思います。

それでは最初に、「女性とキャリアに関する調査」(web 調査)の結果について、大沢真知子先生からご報告をいただきます。

【セッション 1】 現代女性キャリア研究所調査結果報告

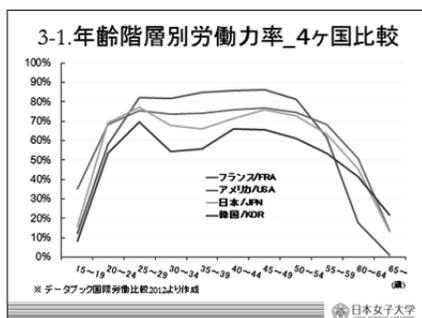
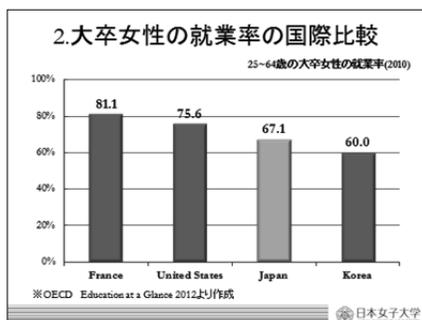
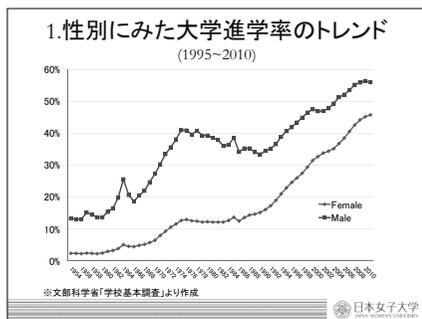
大沢 真知子

大沢：日本女子大学の大沢です。本日は第 1 スピーカーとして、1) 日本の高学歴女性が

置かれている現状、2) 私たちが昨年行いました web 調査から明らかになったこと、3) その結果をふまえて大学ができることは何なのか、という 3 つについてお話をしたいと思います。

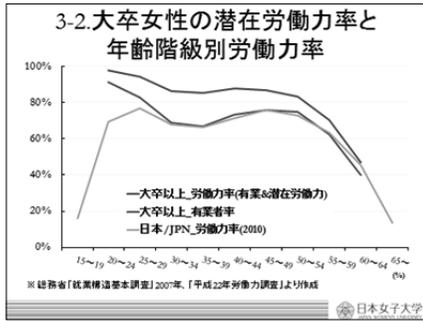
まずスライド 1 「性別にみた大学進学率のトレンド」をご覧ください。これは日本の皆さんには馴染みのあるグラフなのですが、均等法が施行されて、何か大きな変化があったのかというときに、まず指摘されるのが女性の進学率の上昇です。スライド 1 の男女別の大学進学率を見ると、1986 年以降女性の大学への進学率の増加が加速しているのがわかります。男女雇用機会均等法が施行されたことにより新たに雇用機会が開かれることを予測した女性たちが自らに投資するようになったのです。とはいうものの、大学を卒業した後の女性の就職率を国際的に比較すると、スライド 2 「大卒女性の就業率の国際比較」にあるように、フランスやアメリカに比べて、韓国や日本では大卒の女性の労働参加率が低くなっています。

日本の女性の労働力率のもうひとつの特徴は、女性の結婚や出産時にあたる 30 代で労働力が低くなることです。スライド 3 - 1 のよう



に年齢階層別の労働力率を4カ国で比較すると、フランスやアメリカでは結婚時や出産時の落ち込みが見られないのに対して日本や韓国では労働力率が一時的に落ち込む傾向が見られます。韓国については後ほどクァッ先生からご報告がありますが、日本においても30代に女性の労働力率が下がっていることがわかります。

ところが現在の有業者に、現在は働いてはいないけれど働きたいと思っている女性（潜在的就業希望者）を加えると、年齢階級別の労働力率は台形型になります。

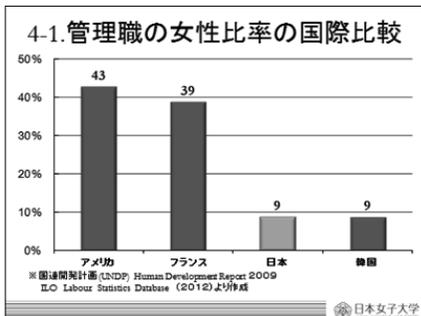


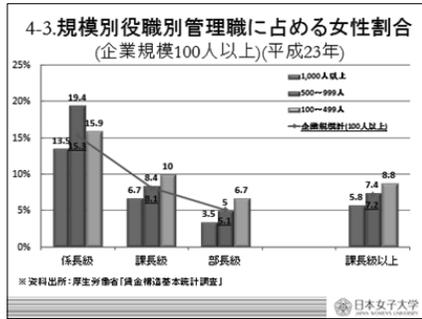
内閣府の推計では、女性の潜在的就業希望者は全国で342万人。彼女たちが働けば、国内総生産を約7兆円引き上げるといわれています。貴重な人的資源が浪費されているのです。スライド3-2「大卒女性の潜在労働力率と年齢階級別労働力率」は、大卒女性の潜在労働力率と年齢別労働力率を描いたものです。これらの人たちが働いて所得を得ることになれば、GDP

が増え経済成長率が上昇します。そこで、働きたいけれど働いていない人達をどうやって労働市場に戻していくのか、ということが政府の審議会などで議論されてきました。今まで日本の女性政策の議論では、働きたいのに働けない女性をどう労働市場に戻していくのかという数の議論をしてきました。しかし、今は質の議論がされるようになってきました。女性の進学率が高まり、能力の高い女性が働くようになったにもかかわらず、管理職に占める女性の比率はそれに伴って上昇していません。これだけ高学歴の女性が増えているのに、その人達の能力が本当に職場で活かされているのか、日本は女性人材を浪費しているのではないのか、というようなことが海外から言われるようになってきています。

スライド4-1「管理職の女性比率の国際比較」は、管理職に占める女性比率を国際比較したのですが、アメリカでは43%、フランスでは39%と、過半数とはいきませんが、それにせまる数字になっています。ところが、日本や韓国では9%と低い数字になっているのです。女性は高学歴化してきたものの、その能力を企業が十分に活かしていないことがわかります。

少し補足をすると、日本の中でも係長相当の割合というのは15.3%まで増えているの

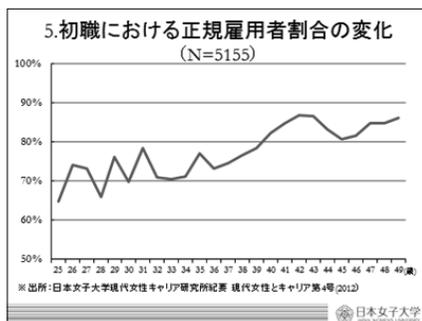




で、もちろんその変化が無い訳ではありません。しかし、企業規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、管理職に占める女性比率が減少しています。スライド4-3「規模別役職別管理職に占める女性割合」では、管理職をさらに細かく分類しています。これをみると、課長職や部長職では従業員規模が大きくなるほど女性比率が低くなるのに対して、係長職では、

5,000人以上のところで、また少し女性比率が高まる傾向が見られます。もともと日本の大手企業では、女性労働者を一般職の補助的な仕事につける傾向がありましたが、86年に男女雇用機会均等法が施行され、数度にわたる改正を経て、この法律がより強制力の強いものに変化していったこと、また、経済の構造が変化し、サービス経済化が進展するなかで、大手企業が次第に総合職の女性採用を増やし、2000年代に入ると女性の能力活用に力を入れ始めたこと、その成果が係長職の女性比率の増大となって反映されていると思われる。とはいうものの、日本の経済の中で生産性も高く、高い付加価値を生み出しているセクターで女性の活用がされていないこと、確かに係長職では女性比率が上昇しているとはいうものの、経営の中核部に女性がほとんどいないことなど、日本の女性の能力がまだまだ活用されていないことがここからわかります。しかし時系列でみると、管理職の女性比率は増加しており、スライド4-2「役職管理職に占める女性割合の推移」は、1989年から2011年にかけての管理職の女性比率の推移を見たものですが、2000年を境に、比率が上昇しています。

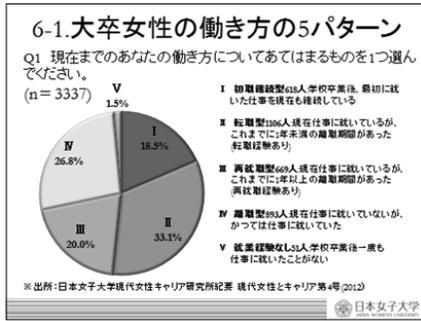
以上を踏まえて、私たちは実際の高学歴の女性のキャリアパターンを追ってみるために、web調査を行い、そのなかでさまざまな質問をいたしました。今日ご報告するのは、その調査結果の中のごく一部ですが、今後の女性政策や大学が果たす役割について考えるうえで参考になるような調査結果を抽出して、議論していきたいと思います。



web調査の結果から浮かび上がってくるのは、若い世代になるほど初職から非正規労働者として働く人の割合が増えていることです。スライド5「初職における正規雇用者割合の変化」は、初職の雇用形態が正社員であった人の比率を見ているのですが、年齢が若くなるほどこの割合が低くなり、25歳では3割以上が卒業後初めての仕事に非正規労働者として就いています。もっとも最近の労働力調査でも、女性労働者の半数以上が非正規の仕事に就いており、労働力の非正規化は男性よりも女性にその影響が大きくなっています。正規労働者と非正規労働者とはキャリア形成の機会に大きな差があり、非正規労働者の場合には、

長い間勤務しても、キャリアを築くことが難しいのです。

次に、高学歴の女性のライフコースについて、継続的に働いているのか、あるいは現在仕事に就いているけれど今までに1年未満の離職期間があった、現在仕事についているがこれまでに1年以上の離職期間があった、現在は働いていないがかつては働いていた、そして一度も働いたことがない、という5つのグループに分けて、その分布を見たのがスライド6-1「大卒女性の働き方の5パターン」です。



まず継続者がどれ位いるのかをみると、18.5%になっています。2 割弱の人は現在も初職と同じ仕事についていますが、8 割の人は初職を辞めているのです。日本では、会社に入って仕事の経験を積みながら職業能力を高めていくのが一般的です。継続就業が少ないことは、入社してキャリアを積み重ねて中核労働者になっていく女性が少ないという意味で、男性ほど女性の能力活用がなされていないことがわかります。

継続して働く女性がどの程度なのかを見ていくことも重要ですが、1年未満の離職期間があったと回答している女性が33.1%と継続就業者よりも多いことにも注目する必要があります。

90年代後半になって入社した女性のあいだでそれ以前の女性に比べて転職率が上昇しているという研究結果が報告されており、web 調査の結果からも3人に1人の高学歴女性が1年未満の転職を経験しています。どういう理由で転職をしているのか、彼女たちのキャリアパターンが継続者とどのように違うのかについても今後研究が必要になってきます。今までの研究では、転職型と再就職型の女性とが一緒に分類されることが多かったのですが、この2つのグループは明らかに異なっており、後者は、結婚や出産などにより、就業を一時的に中断している女性たちが中心なのに対して、前者は、年齢も若く、自身の適職を探して転職をしている女性が多く含まれます。彼女たちのキャリア形成を支援していくことも大学の重要な役割になっていると思われます。

次に、就業を継続している女性たちにはどのような特徴があるのかを見ていきます。まず、事務職や専門職に就いていること、また、大企業に勤めているというような特徴があります。他方、先程の管理職比率を見ると、大企業ほど女性の管理職比率が低くなっています。ここから、日本では大企業ほど女性が継続して働いているにもかかわらず、女性の管理職比率が低い。このあたりが、果たして日本の女性の能力が本当に活用されているのか、そういう疑問が湧いてくるひとつの理由でもあります。

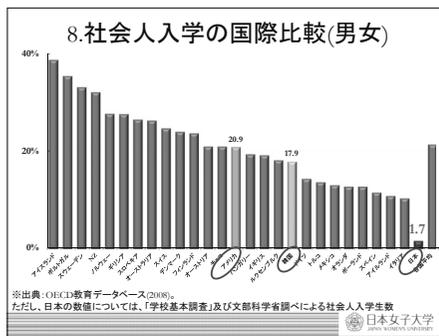
もうひとつ web 調査から浮かび上がってきた興味深い結果は、初職を辞めた理由です。日本の女性のM字型就労を前提に、私たちはたぶん結婚で辞める人が多いのだらうと思っていたのです。しかし、実際のデータを見ると、「他にやりたい仕事があったから」が31%で第1位、「仕事に希望が持てなかったから」が30%で第2位、「結婚のため」は

20%で第3位となっています。女性の就業形態はM字型ということも踏まえて、日本の女性政策は子どもを生んだ後でも女性が仕事を続けられるように支援することにその焦点がおかれてきました。しかし、この調査結果をみると、女性が辞めている理由には実は仕事上での理由が多いということがわかります。

もちろん結婚のためという人も20%もいるので、M字が無い訳ではなく、ここでの支援が必要だというの、その通りなのです。しかしそれと同時に、仕事上の理由というのが大きいというのが私たちのweb調査のひとつの新しいファインディングスではないかなと思います。

アメリカのセンター・オブ・ワークライフ・ポリシー（現 Center for Talent Innovation）というシンクタンクが2011年に行った調査でも、日本の25歳から34歳までの高学歴女性の74%が仕事上の理由で辞めていることがわかっています。同じような理由で辞めた女性はアメリカ31%、ドイツ35%です。アメリカやドイツでは、高学歴の女性は、就業を継続する女性が多いのですが、仕事を辞めた場合の理由の第1位は育児で、アメリカでは74%、ドイツでは82%が仕事を離れた理由として育児をあげています。日本の場合はその割合が32%と低くなっています。ここからエコノミスト誌が「人材浪費大国日本」と題する論文を書いています（『エコノミスト』2011年11月5日号）。

また、World Economic Forum が発表したジェンダーギャップ Index によると、日本は135カ国中101位でした。前回は98位でしたので、順位を落としているのです。これらの調査結果を見ると、今まで言われていたように、女性側に理由があるというよりも、むしろ会社が女性の能力をうまく活用していない、あるいは仕事に希望を持たすことができないことなどが高学歴の女性の離職率を高くしている理由であることがわかります。



日本でも今、女性労働の問題は仕事と育児の両立ができないという問題だけではなく、組織の中で女性の能力が十分に活用されていないところにもあるということが議論されるようになりました。日本の場合には、会社が人材育成に非常に重要な役割を果たしてきました。入社してから、さまざまな能力開発を行い、人材育成をしています。そのため

に、日本の大学は社会人教育にはそれほど大きな役割を果たしてきませんでした。スライド8「社会人入学の国際比較」は、大学に入学している25歳以上の人口の割合を見たものですが、日本の割合は、1.7%と非常に低いことがわかります。それに対してアメリカでは20.9%、韓国は17.9%と、ともに高い割合を示しています。つまり他の国では大学が生涯、人を教育するという意味で重要な役割を果たしているのです。今後、日本でも、若い人の教育だけではなくて、卒業した後も、さまざまな形で個人のキャリア形成を支援していくようなプログラムを開発し、提供していくことが必要なのではないかと思いま

す。

特に今回の調査で、1年未満の転職をしている人が多いことがわかりました。今までには、再就職支援というときに、子育てで仕事を辞めていた人の支援を中心に考えてきましたが、これからは、それに加えて、キャリア開発に悩む女性全般の支援が必要なのではないでしょうか。

web調査の中で、再就職支援として大学に期待する支援は何かと聞いたところ、33.3%の人が専門的知識やスキルを提供してほしい、27.7%が実践的知識を得たい、24.3%が仕事の情報を提供してほしいといった要望がありました。今後の研究で具体的に、いったいどのような専門的知識、スキル、実践的知識を提供していけば女性のキャリア開発に有用なのかということ、もう少し突き詰めていきたいと考えております。

以上で私の報告を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

岩田：大沢先生、どうもありがとうございました。それではまず、今のご報告について確認とか、質問がありましたら2、3お受けしたいと思います。

今のご報告の中では、国際比較統計と、先程申しましたように、私どもの研究所で行った首都圏の短大も含めた大卒女性の調査の結果を両方使ったご報告であったわけですが、どうぞ質問をお願いします。

質問：管理職の定義ですが、通常、企業内では係長相当というのは管理職にはカウントしないのではないのでしょうか。企業に勤めていて実際に女性の係長もいましたが、まったく部下の管理などはやっていないという実態です。実際とちょっとかけ離れているのではないかなと思いました。

大沢：そうですね。国の統計では数が少ないせいかもしれませんが、係長相当までデータに含めています。また最近のデータを見ると係長クラスが大企業で増えているのです。ですから管理職とはいえないまでも、その一歩手前の候補者になるぐらいの女性の層は、少し厚くなっているのかなと。そんなところを見たくて、係長相当まで管理職に含めております。

女性の能力をどう活用するのかということですが、責任を与えられて、それに応えていくという経験をしないと、仕事の能力が伸びません。さきほども申し上げましたが、日本の企業のなかで女性の能力活用はそれほど進んでいません。しかし、トップが女性の能力活用の必要性を感じて、率先して女性を引き上げ、組織風土を変えているところは業績を上げています。もうひとつ、今日は申し上げませんが、女性が管理職になるためのトレーニングも非常に重要になってきていて、北欧の国では教育機関がそういった管理職教育を行ったり、女性管理職のためのトレーニングプログラムを提供しています。そういう面で、大学と企業との間のコラボレーションも重要だと思います。このあたりについて

は、海外のお話をこれからいろいろと聞かせていただくことになると思います。

質問：初職を辞めた理由ですが、他にやりたい仕事があったからという理由と、仕事に希望を持ってなかったからというのが二つの大きな理由だということになっております。最近、大学卒の学生が1年、2年で仕事を辞めるケースも増えていると聞きますが、この2つが女性に特有の問題なのか、それとも男性もこんな傾向を示すのか、そのあたりを少しお聞きできればと思います。

大沢：ありがとうございます。今日の話は女性だけにフォーカスしたのですが、恐らく、男性の転職も増えているので、もし、男性にも同じような質問をしたら、いろいろと面白いことがわかるのではないかと思います。これを機会に、次には女性だけではなく男女両方を含めた調査を行い、その結果を比較していきたいと思います。ご指摘、ありがとうございます。

岩田：一般的に男性も含めて、先程大沢先生もおっしゃったように、日本の場合、特に男性の労働者はある会社に入ると、ずっとそこでキャリアを積み、内部労働市場の中でキャリアを形成するというのが今まで一般的だったわけですね。ところが近年は、男性を含めて断続型キャリアという言い方がされはじめています。本日のシンポジウムの英文名も“Career Transition”という言葉を使っていますけれど、乗り換えていくといったら変ですが、ジグザグをしながら自分自身のキャリアというものを築いていくという、そういうのは恐らく男女ともに今後必要になってくるでしょう。

その時に、会社自体の問題だけでなく、社会がそれをどうサポートしていくかも問題になってきます。今まで日本の場合は、ほとんど会社任せだったわけです。従って大学も、新規卒業生にだけキャリア教育をすればいいということであったわけですが、恐らく男女ともに卒業した学生、あるいは卒業者ではないが社会に出てもう一度大学で学び直して、より高い、あるいは豊かなキャリアを築きたい、そういう人に対して大学が積極的に支援をするということを、少なくともこれからは考えなければいけないだろうと思います。

こういう趣旨で今日のシンポジウムを企画しておりますので、これから第2セッションに移りますが、まず海外からお招きした先生方に各国における実践についてお話いただき、その後、日本女子大学とともに積極的にリカレント教育に取り組んでいらっしゃる昭和女子大学のお話をうかがいたいと思います。第2セッションの最初のご報告は、アメリカのバージニア大学ガーデン経営大学院のセンター長で、卒業生の支援をしていらっしゃるコニー・イングリッシュ先生のご報告です。続いて、韓国梨花女子大学教育学科教授で元生涯学習センター長のクァッ・サンギン先生とフランス国立応用科学院ストラスブルール校デザイン工学研究所研究員のシャーリーン・ミレー先生にご報告をいただき、最後に、昭和女子大学副学長で、女性の学び直し・女性の再就職支援プログラム事業の責任

者、小原奈津子先生にご報告をいただきます。

それではどうぞよろしく申し上げます。

【セッション2】女性の再就職支援と大学の役割

女性の再就職支援における大学の役割

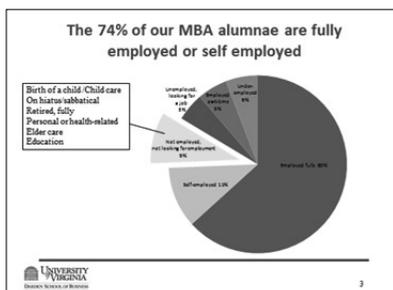
コニー・デイト・イングリッシュ

イングリッシュ：はじめに、日本女子大学の沢先生と現代女性キャリア研究所の皆さんに、本シンポジウムにお招きいただいたことを心から感謝します。

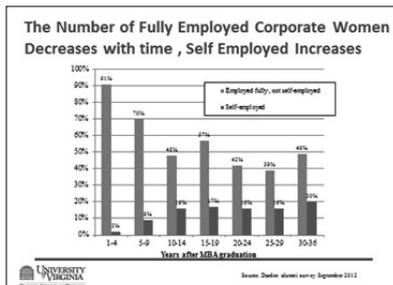
2008年に来日した際、女性の再就職の問題がいかにグローバルな問題であるか、そして女性の自己実現と世界の経済のために、いかに重要であるかを痛感しました。

過去11年に渡って、私はバージニア大学のダーデン経営大学院で、卒業生の就職支援、そしてキャリア支援をしてきました。私たちの学校の卒業生は、皆、キャリアを決定する際に難しい状況に直面します。特に女性の離職、再就職の決定がきわめて重要で難しい課題となっています。

MBAコースに入学時の平均年齢は27歳です。ダーデン経営大学院では1967年から女性を受け入れているので、最高齢の卒業生は70歳に近づいています。私たちの大学院では、2012年9月に全ての同窓生に対して調査を行いました。男女含めたものですが、雇用状況と今後のキャリアに関してどのように考えているのかをたずねたものです。大学として卒業生のニーズに対してどう支援できるのかを考えることが目的です。最初のスライド「女性のMBA取得者の74%は、フルタイムもしくは自営業」に示しているとおり、女性の卒業生のうち63%が雇用就業、11%が自営業という結果でした。残りの女性のうち、5%がパートタイム、6%が不完全就業の女性、5%が失業していて求職中、9%が就業しておらず



就職活動もしていない状況でした。最後の9%の女性たちは様々な理由で離職をした女性達です。退職理由は、出産、育児、研究のための休暇（サバティカル）、また健康上の理由や高齢者介護、勉強するため、などもありました。



次のスライド「卒業から年を経るほどフルタイムとして企業で働く人が減り、自営業が増える」は、卒業から5年ごとに区切って、女性の卒業生のキャリアをグラフ化しています。最近卒業した学生の90%以上が、企業に雇用されているという結果になっています。彼女らはすでに職場で3-5年の経験を持ち、卒業直後に、社会的に高く評

働かされている会社に就職していました。例えば、アマゾン、マイクロソフト、ゼネラル・エレクトリック社、ゼネラル・ミルズ、IBM、コンサルティング会社のマッキンゼーやペイン、そして金融機関ではバンク・オブ・アメリカ、ゴールドマンサックス、UBSなど、知名度の高い企業です。つまり、彼女たちのキャリアが、社会的に地位の高い企業で始まっているということです。しかし、卒業して10年から14年後の時点で、そのまま仕事をしている女性は半分以下でした。年齢としては37歳から42歳ぐらいです。

Women MBAs have been leaving the workforce at high rates

- Stanford University Class of 1981:
 - 57% of women grads left work force by 20yr
- HBS survey in 2001:
 - only 38% of women grads (5,10,15 years out) were still in full time careers
- 1 in 3 white women holding an MBA is not working fulltime versus 1 in 20 for men

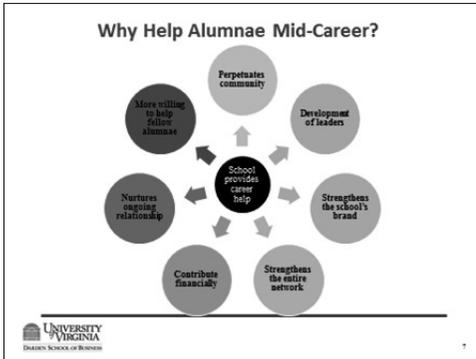
UNIVERSITY OF VIRGINIA
DARRELL H. HENNING SCHOOL OF BUSINESS

次のスライド「MBAを持つ女性が、高い割合で仕事を離れている」は、我々がよく認識している点を如実に表しています。つまり、前途有望なキャリアを持ち、経済および社会に多大な貢献をするであろうと推定される多くの女性が離職をしているということです。これはダーデン経営大学院だけに限ったことでなく、すべてのビジネススクールで見られる

状況です。2000年代初頭に、ハーバードビジネススクールとスタンフォード大学の両校は、女性の卒業生がきわめて高い割合で、離職しているというデータを示しました。そして2000年代中頃にいくつかの研究が行われ、“頭脳流出”に脚光が当たりました。2003年に「ニューヨーク・タイムズ」に掲載され、今や非常に有名な記事であるリサ・ベルキンの「オプト・アウト・レポリューション」は大変な物議をかもし、これがきっかけとなって再就職という動きが高まりました。学术界や企業の実務家の間では、女性がなぜ離職するのか、どうすればうまく再就職できるかという議論や理論の提示が盛んに行われました。

再就職の問題を抱えた女性たちは、自分の母校に支援を求め始めました。2003年から2009年まで少なくとも北米の21の大学において、女性の卒業生の就職支援プログラムを提供することになりました。ハーバード、プリンストン、コロンビア、ダートマス、スタンフォード、マサチューセッツ工科大学、そしてバージニア大学等です。これらのプログラムには、11日間の泊りがけで行い、7,000ドル（日本円で55万円ほど）の費用がかかるものから、一日半で50ドルのものまで様々でした。参加費用とプログラムの付加価値や得られた結果とが、必ずしも比例しているわけではありません。大学側が支援プログラムを提供し始めた理由は様々です。企業のエグゼクティブ向けの教育を行っている学部では、大学の収入増加のチャンスと捉えてプログラムを始めたところもあります。一方、卒業生等に対して、キャリア・トランジションにおける支援として始めた大学もありました。ただ、こういったプログラムのほとんどが現在は中止されています。

次のスライド「なぜキャリア中期の卒業生を支援するのか」は、私の勤めるバージニア大学ダーデン経営大学院が、卒業生のキャリア再構築の支援をしようとした理由を示しています。2004年に立ち戻りますが、約8%の卒業生がキャリア・トランジションの意思



決定に直面していました。ダーデン経営大学院には「実務の世界で信念を持ったリーダーを育成することで、社会の発展に貢献する」という使命があり、この使命を考えた時、女性たちがリーダーとして発達するよう支援することが、我々の使命達成の重要な部分になると考えたのです。さらにはこのような支援は、学位の取得までの間、学生にとってきわめて

重要な、大学におけるコミュニティの文化を存続させることにもつながると考えました。

このような方法で卒業生のキャリア構築を支援することは、卒業生自身が後に続く人たちを進んで支援する動機付けとなるため、大学全体のネットワークが強化されます。そして私たちのコミュニティや大学のブランドの価値を高めることにつながります。大学活動への関与が多い卒業生ほど、大学の社会奉仕などの活動にもより貢献します。そして最終的には大学としてのリーダーのさらなる育成につながります。非常に良い循環です。

私たちが女性の再就職を支援しなければならないことはわかっていますが、具体的にはどのような支援が必要なのでしょう。

何百人という女性との情報交換、ネットワーキング、インタビューを通して私が結論として気づいたのは、女性の成功を阻む最大の障害が、プロフェッショナルとしての自信の欠如であることです。例えばケイという女性がいます。彼女はビジネススクール入学前、化学系のエンジニアとして働いていました。そしてMBA取得後、5年間、家電技術系の企業でプロダクトマネージャーとして大変成功を収めていました。ケイはキャリアを中断し、2人の子どもと時間を過ごすことにしました。6年後に彼女はまた仕事に戻りたいと思ったのですが、それを実現するためのプロフェッショナルとしての自信がないことに気がきました。彼女はその時点でも知的で有能で、プロダクトマネージャーとしても素晴らしい評判を持った、能力の高い女性でした。ただ彼女は、社会や職場から断絶され、時代遅れになっていると自分で思ったのです。彼女にとって必要だったのは、自分は今でも仕事ができるのだと確信し、信じることでした。自分自身がまだできると信じれば、周りも説得することができるのです。

どういった仕事を自分がしたいのか、何が自分にとって重要なのか、そして満足する仕事は何なのか、そしてライフスタイルに合う仕事は何か、そういったことを自分で見つける必要がある女性もいるでしょう。そのような場合には、女性達が自分自身を理解するためのプロセスやデータの収集方法を身に着ける必要があります。

多くの女性はまた、キャリアの目標を設定し、焦点を定めるための支援が必要です。自分が何を求めているのかがわかれば、より良いチャンスを掴み、気持ちが楽になり、自己アピールができ、他者に対して自分が有能な候補者だと説得できるようになります。もち

ろん場合によっては、スキルの再構築や、少なくとも、目標を達成するためにより磨きをかける必要があるかもしれません。自分の現状と目標のギャップを確認し、そのギャップを埋めるための公式な教育プログラムの受講や、インターンシップ、むしろリターンシップと呼ぶべきかもしれませんが、それが受けられる場所、あるいは他の実践的な教育が受けられる機会などを利用することができます。

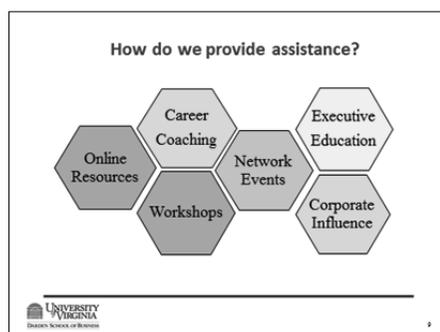
多くの再就職者は、どこからどのように仕事を探し始めたらいいいのか見当もつかない場合も多いです。企業の採用方法を理解する、履歴書を準備する、仕事の見つけ方の戦略作り、仕事を探すためのいくつかのチャンネルへのアクセスの方法、休止状態になっているプロフェッショナルネットワークを再稼働させるにはどうしたらよいか、などについて支援を必要としています。

また多くの女性は、復帰する時には自ら自分のボスになりたいと考えています。つまり自営業者になりたいと考えている人が数多くいるのです。そのような女性は、新しいビジネスを立ち上げるアイデアは持っていますが、どのようにビジネスを立ち上げたらよいかかわからない、あるいは事業計画書の書き方について、資金の確保について、法人設立の手続き、収益をあげられる段階まで軌道にのせるための手法について支援が必要かもしれません。大学はこのように様々なニーズに対する支援を提供することができます。

私がセンター長を務めている施設では、このビジネススクールのすべての卒業生に支援を提供しています。私たちが提供している支援を左のスライド「どのように支援を提供するか」に示しています。私たちが持つ資源は、女性の再就職の支援にのみ使われるものではありません。私たちは1対1のコーチングを、すべての卒業生に無料で提供しています。コーチングは対面で行われる場合もありますし、電話や Skype を通じてのやりとりになる場合もあります。

私たちは、家族を作り始めるのと同時に、キャリアの舵とりをどのように行っていくかについて深く考えている多くの女性と関わっています。私は、このように個々人のニーズに合わせた支援を提供することが、私たちが女性に提供できる最大の価値であると思っています。

コーチングの指導を通じて再就職の手伝いをするだけでなく、早い段階から女性が自分にとって適正な仕事を選んで見つけるための支援ができます。仕事量を抑えてのスタート



であっても、準備が整った段階で本格復帰するのが容易になるようフレキシブルな働き方を求めているのであれば、その女性に対して、現役で働きつづけるよう応援しながら、そのプロセスの舵取りをする支援も提供できます。

こういったコーチング指導に加えて、私どもはコンテンツが非常に充実している web サイトを運営しています。ここには、キャリア

マネジメントのあらゆる側面について実用的な情報も盛り込まれています。また、長期のキャリアの中断から復帰して再就職しようとする女性のための様々な情報へのリンク先を紹介するセクションが設けられています。さらに、求人掲示板やカンファレンスの予定、就職フェア、コーチングのセッションなどの特化したサービスを提供する企業へのリンクも含まれています。休職してからしばらく経っている女性のために、履歴書のサンプルも含めています。

私たちは、世界中でネットワーキングイベントを提供しており、再就職を目指す女性だけでなく、全ての同窓生がプロフェッショナルな場面において親睦を深めることができるようにしています。私たちは企業と上級管理職の雇用について議論しています。私たちはこうした企業と、私たちの卒業生とが会う場としてフォーラムを提供しています。有力な候補者について企業と会話をするかもしれない機会があります。私たちはこのような機会をフルに活用して、一度仕事を離れた女性を雇用する価値について、このような女性たちが自分自身の経験だけではなく、消費者の視点を提供したり、労働市場に戻った時に革新や多様性をもたらしたケースなどについて議論しています。実は昨日、大手の日本企業の人事の責任者と、女性が再度労働市場に戻ってくる価値について非常に興味深い話をさせていただきました。

私たちは、あらゆる人を対象に、スキルを再度身に付けたり、もともと持っていたスキルをリフレッシュするためのエクゼクティブ向けの教育機会も提供しています。リーダーシップ分野では、最近“Women Emerging in Leadership”という一週間コースを提供し始めました。このコースでは女性のユニークな強みにフォーカスを当て、それらの強みをどのように発揮して組織の好業績に貢献できるのかについて議論します。また、ワークショップも提供しています。年に1度、ジム・クラソン教授と私は、すべての同窓生を対象に、キャリア・トランジションに関する3日間のワークショップを開いています。再就職を考えている人が、様々なキャリアの段階にいるエクゼクティブと一緒に、こうしたセミナーに参加しています。

2005年に、このワークショップを再就職希望者、特に個人的あるいは家族の理由で仕事から離れた女性を支援するために開きました。私たちの調査では、このような女性たちが参加するためには、手ごろな値段で都合がつけやすく、家庭の事情にあまり影響しないものであることが重要であることが示されています。そのため、参加者に大変美しいけれどもアクセスが難しいバージニア州のシャーロットツビルのキャンパスに来てもらうのではなく、私たちの方が、参加者が住む都市部に出張してクラスを開催しました。

このワークショップは2部構成です。最初のセッションは、まず「私は何をしたいのか?」というトピックで、自分の振り返り、自己評価、議論を行います。2日目は1ヵ月後に実施されますが、「私が求めるものをどのように手に入れられるのか」に関するものです。ここでは就職戦略や、履歴書の書き方、自分のストーリーについて話します。私たちは、参加する女性の実際の仕事探しの一連の流れとして取り組みます。私は、受講生が

企業の最近の雇用動向を理解し、女性たちが効果的なアプローチをとれるように支援します。そして、受講生たちは同じような状況にいるほかの女性との気軽に議論し、楽しんでいます。

私はこのワークショップを数多くの都市で開催し、非常に安い値段で提供するために他大学と連携しています。これまでに数年にわたり、イェール、エモリー、スタンフォード、シカゴそしてロンドンビジネススクールとも連携してきました。米国のその他の多くの大学も、プログラムを展開し、女性がキャリアを再開するのを支援するプログラムを提供しています。一部のロースクールやメディカルスクールでは、特定のスキルを再構築するコースを提供しています。これらの授業料は非常に高いものなのですが、弁護士や医師がプロフェッショナルとして復帰するためには必要なものなのです。iRelaunch（アイ・リローンチ）という会社の web サイトには、女性がキャリアトラックに復帰するのを支援するプログラムを提供している企業や大学の包括的なリストが紹介されています。

女性の仕事復帰のために私たちがができる支援は沢山あります。私は、女性が仕事を完全に辞めてしまう前に賢い意思決定するのを、もっと支援できると考えています。例えば女性に対してキャリアマネジメントの支援を提供したり、各ステージにおいて計画や準備について議論することは、女性が職場に戻る道筋を確保せずに仕事を離れるのではなく、戦略的な意思決定をするための助けとなります。女性が現役で働いている時に、良い条件で交渉するのを支援するほうが、まったく仕事を離れてしまっただけよりも良いのです。そして私は、組織のあらゆる階層での多様性について柔軟に考えることは、その企業で働いている社員にとっても価値があることを、日本企業を含め、企業の方たちも理解していると思います。しかし、もし女性が離職を決意したなら、私たちは大学として、彼らが常に時流に遅れないために最新情報にアクセスし、プロフェッショナルのネットワークを生かしていく支援ができると考えています。雇用者との結びつきを維持しておけば、本人が復帰したい時にそこに職がある可能性が高まります。その結びつきを維持することが鍵です。

大学として、私の場合は大学院としてですが、卒業生は信頼できる指導と教育を受けられることを期待しています。時には途方に暮れてしまって、どちらを向けばいいのか、あるいはどこから始めたらいいいのかわからなくなることがあります。私たちはそういった人達に対して刺激を与え、また復帰できる道筋を与えられると思います
ありがとうございました。

女性のキャリア・トランジションと韓国における大学の役割

クアツ・サングン

クアツ：このシンポジウムにお招きいただき、大変嬉しく光栄に存じます。本日は皆様に韓国における女性を取り巻く課題および女性のキャリア発達について、また、大学の役割についてお話しいたします。

私は梨花女子大学に勤めておりますが、この大学は研究センターの大学であり、かつ教育中

心の大学でもあります。韓国の社会歴史的な背景は米国と全く異なります。大学の役割は、韓国女性の教育だけではなく、政策の策定も含まれます。大学は国の政策立案を刺激しなければなりません。まず初めに、韓国の社会歴史的な背景をお話しします。

韓国女性について、教育の視点から考えることは重要です。まずここで皆さんにお話ししたいのは、韓国における儒教の影響です。儒教は伝統的な価値観ですが、今日でもなお韓国で大変優勢です。理想的な女性は、hyun-mo yang-cheo とされていますが、その意味は良妻賢母です。それゆえに男女間の不平等が支配的なのです。しかし昨今は、Jun-moon yeo-sung、キャリアウーマンという意味ですが、これが新しく浮上りつつあります。

私たちは今、大きな変化に直面していますが、それは女性の間での高等教育の拡大により引き起こされています。梨花女子大学は、1886年に創立された韓国初の女子大学です。最近、私たちは女性の地位の向上と社会への参画に注目しています。というのは高等教育が、女性の社会や政治への参加に刺激を与えているからです。韓国の多くのフェミニスト達は、今日のポストモダン社会において女性のキャリアが何を意味するのかを考えなければいけない、と思っています。女性にとってキャリアの意味は男性とは異なります。また、女性のライフサイクルについても考えなければいけません。

女性のキャリアと社会的地位は、4つの重要な要素から形作られることを述べたいと思います。最初に政府の政策があり、2つ目には韓国の歴史的、社会的な背景があります。3つ目は極めて重要ですが、女性運動、女性学、高等教育機関があります。4つ目はグローバル化です。OECD 諸国と同様に、その統計は韓国政府に刺激を与えます。ユネスコもそうです。これらの4つの要素が非常に重要です。もちろんこれらの4つの要素というのは相互に関係するものですが、今日着目したいトピックは女性学と高等教育についてです。

歴史的に見て、韓国のフェミニストにとってこの10年間で得られた最大の成果は、2001年の女性省の設置です。このような省の設置など、国の政策は高等教育機関における女性学の影響を受けています。

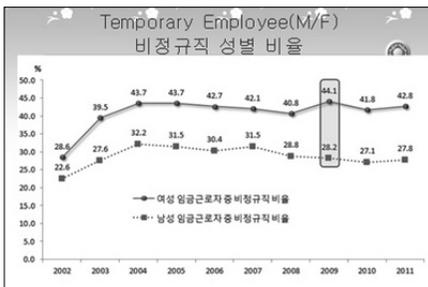
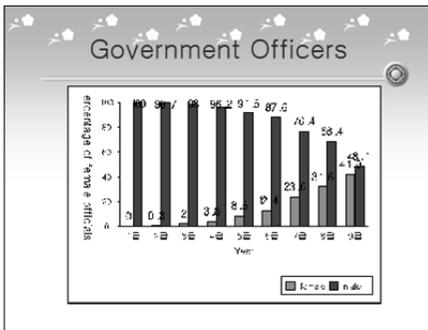
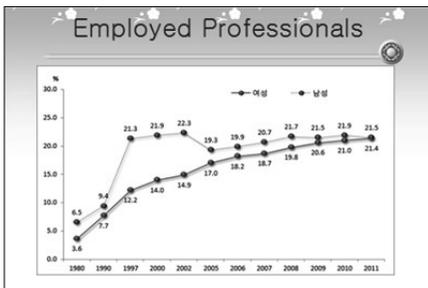
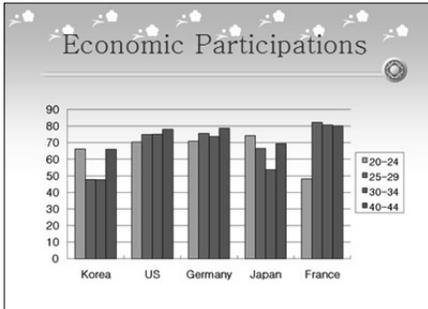
目下、韓国における女性のキャリア発達の問題は、以下に要約できます。第一に女性の政治的および社会的地位が顕著ではないことです。第二に女性は文化の面において非常に力があることです。例えば児童教育や家庭生活において、女性は家族のメンバーとして非常に力があります。高等教育は男女問わず拡大しています。女性の地位は、教育を通じて拡大し、女性は文化的な資本を蓄積してきました。それゆえに、多くのフェミニストは、賃金労働、非政府団体の活動、家事労働などすべてが女性のキャリアとして認められるべきであると主張しています。私たちはフェミニストの観点から、女性の能力開発について別の方法を探ろうとしています。

女性は、ほとんどの場合、家族や社会において世話をするという立場でした。ですから、フェミニストとして、私たちは男性支配的な生産性指向の社会を、生活文化指向のフェミニスト的なものに変えていきたいのです。幸運なことに、私たちは労働基盤型では

Women's Status

Economic Participation(%) /					
	30-34yrs	45-49yrs	Home	HDI	GEM
Norway	82.7	86.0	87(%)	2	1/70
US	75.6	79.1	87(%)	3	10/70
Japan	57.1	71.8	82(%)	9	31/70
Korea	48.5	64.6	88(%)	31/20*	63/70 68** 108/135**

(*UNDP, Human Development Report 2003/08**/2012***)



なく、知識ベースの経済の時代にいます。この情報社会は、女性が知識創造者として経済や社会に参加するのに適しています。女性の可能性は、インターネットでの社会的な学びや、学習サークルにおけるネットワークにより大きく開発されるのです。

私たちは韓国女性の現状を十分に研究する必要があります。12年ほど前に、私は日本女子大学のある調査プロジェクトに参加し、それは今日ここにいらっしゃる大野先生が責任者でした。その時の調査では4カ国、ノルウェー、米国、日本、韓国を比較し2003年に結果が報告されました。最初のスライド「女性の地位」をご覧ください。GEM、これは Gender Empowerment Measure の略ですが、韓国は極めて低い地位にあります。その後とられた統計では2008年では68位、2012年には依然として108位で、世界でも最も低いレベルにあります。大沢先生も日本と韓国の状況の違いについて言及されていましたが、韓国では女性の家事労働時間の割合が高く、経済的な参加が低いという問題がいまだに存在します。次のスライド「女性の経済活動への参加」でもご覧いただける通り、韓国女性の社会経済活動への参加度合いは非常に低いです。3つ目のスライドは被雇用者の統計結果です。上の線が男性、下の線が女性の傾向を示しています。2011年段階では、男女はほぼ同じ水準にあるのですが、問題は「プロフェッショナル」という概念で、これは例えば保育業など女性の伝統的な職業を含めているという点です。各国の高い地位にいる女性の割合に関する統計では、韓国は最下位です。米国やカナダなどその他の国は、高い地位にいる女性の割合はずっと高い値となっています。韓国政府の計画では、この数字は20%まで引き上げられるべきだとしてい

ますが、現状ではまだ17%ぐらいです。4つ目のスライドには、国家公務員の男女の比率が示されています。問題は、女性の合計数ではなく、職位における男女の比率です。女性はほとんどが低い職位に就いています。高い職位にはごくわずかな女性しか就いていません。最近の統計結果では、韓国の男女の経済的参加率は非常に違います。女性の参加度は50%を下回っています。5つ目のスライド「非正規労働者として働く男女の比率」に示しているとおり、非正規労働者についても、男女間で大きな乖離があります。女性の非正規社員は、男性に比べて高いことがわかります。女性の経済参加のもう一つの問題として、職業活動の中断があります。女性の経済参加状況は、M字型カーブです。この統計は2010年のものですが、未だにこのようなM字型カーブの問題があります。しかし、男性のグラフは一貫して高い水準となっています。

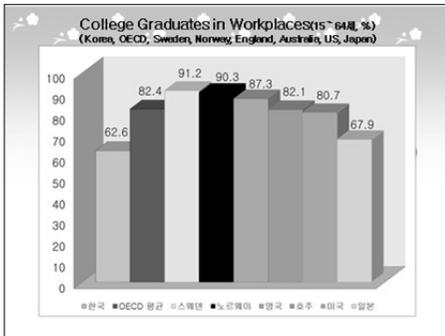
さて、女性のキャリアの移行における大学の役割についてお話ししましょう。研究をリードする大学の立場からお話ししたいと思います。第一に、大学は社会政策をさらに進化させなければいけないこと、第二に女性を取り巻く課題に関する調査研究を行うこと、そして第三に女性の教育です。韓国では、女性学と社会政策は、非常に密接に関係しています。1982年に韓国女性開発研究所が設立され、2001年に女性省が設置されましたが、こうした政治的決定は女性学と女性運動の影響を受けています。当時、政策の目標は、男女平等という価値を促進し、女性の社会参加を高め、水平的な家族関係を実現させ、男女が意思決定において同等に参加することの出来る社会構造を築くことでした。また、男女平等の考え方を政策やシステムに取り入れることの推進も政策の目標でしたが、興味深いことに、教育省は2001年に伝統的な男女差別的要素であった女子学校の教育方針を見直したのです。また地方および議会選挙において、候補者の3割は女性でなくてはならないということになりました。国の支援する大学については、教授職のうち20%を女性としなければなりません。

次に女性学が女性のキャリア・トランジションにもたらす影響について見てみましょう。まずこの女性学という分野ができたということが非常に重要です。1970年代初頭までは、韓国社会で女性学というものは知られていませんでした。梨花女子大では、女性学という分野を作るのに、様々な段階を踏んできました。まず韓国女性研究所を作り、女性学では初の学部レベルのコース、修士および博士プログラムを創設しました。また韓国における女性学の研究機関同士の学術的な交流を進める上で主導的な役割を果たしてきました。さらに韓国女性学会を立ち上げ、これらの活動は韓国の政策や女性運動、そして女性のキャリア・トランジションにも大きな影響を与えてきました。

近年この韓国のフェミニスト学の中心となっている価値観は、「男女平等志向」から「男女の性差を認める」いった方向にパラダイムシフトを迎えています。生活の質が、量よりも重要になってきています。韓国社会は深刻な家族問題や社会問題に直面しています。従って、女性のキャリア開発についても、新しいアプローチが求められています。

次に大学教育と女性のキャリアの相互関係についてです。まず大学教育において、女性

のアイデンティティと自信の向上が大変重要です。女性のケアの倫理や育児の価値も考慮される必要があります。最近はこの梨花女子大学で新しいフェミニスト文化が生まれています。これは **Saeng-myung feminism** と呼ばれております。**Saeng-myung** という言葉は、生けるものにおけるエネルギー、活力を示す非常に力のある言葉で、死という意味の対極にある言葉です。これは従来型のフェミニズムとは区別されています。また、女性と労働、高齢化など新たな課題も浮上しています。生涯教育や女性のキャリア・トランジションは、きわめて興味深い用語になっています。



大学教育を通して、女性のエンパワーメントを活発にすべきです。このスライド「働く大卒女性の割合」は最近の統計ですが、韓国の大卒女性の経済参加率は、西洋諸国に比べて非常に低いことが示されています。しかしほとんどの韓国の女性は、高等教育を受けることに熱心です。

私ども梨花女子大のケースをご紹介します。私ども梨花女子大のケースをご紹介します。女性のキャリア・トランジションに関して2種類の教育を行っています。ひとつが学術型のコースで、もうひとつが非学術型のコース、ほとんどが生涯教育です。学術型の教育課程として、大学、一般大学院、それから専門大学院も設けております。非学術型の教育プログラムとしては、学位取得のプログラムと学位を取得しないタイプの教育プログラム、遠隔型の生涯教育コースも設置しています。キャリア関連教育は、一般成人女性を対象としているため、非学術型コースに設けられています。成人女性を対象とした学位を取得するプログラムは教育省に認可されており、単位制で、必要とされる単位を取得すれば学士号を取得できます。これは梨花 U-II カレッジと呼んでいるのですが、いわゆる社会人大学です。いったん大学を卒業した後、結婚や様々な状況を経て、再び大学に戻って来る人達が対象のプログラムです。このように、以前の専攻の他、2つ目の学士号を取得することになります。こういった学士号を取得するプログラムや、国家資格などを取得することで、女性は仕事の状況が改善したり、新しいキャリアを始めたり、自らのよい振り返りが出来るようになるのです。

学位取得をしない生涯学習のプログラムも多岐に渡っており、専門的な資格がとれるコースやスペシャリストを養成するコース、あるいは様々な分野の CEO コース、リベラルアート、ミュージックアカデミー、企業向けの教育プログラムもあります。私がこの生涯学習センター長を務めていた当時は、こういったコースが学期ごとに120程あり、3,000名を越える学生が履修していました。また梨花女子大では遠隔型の生涯教育、つまりオンライン課程を新しく設置しました。このオンライン教育の利点は、韓国全国の学生が履修できることです。

今日の課題は、女性のキャリア・トランジションにあたり、なぜ大学において女性の生

涯教育が求められているのか、ということです。一つには、韓国の女性にとって大学が生涯教育機関として最も好まれていることがあります。またフェミニスト的な観点から、女性は大学の生涯教育を通して、自己の振り返りが出来るようになったことがあります。

2010年に行った調査結果をご紹介します。調査の対象は20歳から60歳の女性1,000名です。調査の結果、大学の生涯教育に対する強いニーズがあり、大学の成人向け学位取得プログラムへの参加意欲が高いということが示されました。また、高等教育機関の教育制度のオープン化が早急に必要とされていることがわかりました。もうひとつ興味深い結果があります。カリキュラムに対するニーズです。特定の専攻科目や、理論と実践を融合した科目、実生活のライフサイクルに合ったもの、職業に関連したり、文理融合型科目が欲しい、など様々でした。大学には、目標指向、活動志向、学習志向の人々に対する生涯学習の提供者としての役割が求められているのです。このように、女性は大学教育を通して、認知的、精神的、政治的、経済的なエンパワーメントを期待しているのです。また研究会やNGOのネットワークを作りたいという希望もあります。

私の発表の結論として、フェミニストの観点からいくつかの社会的な問題と女性のキャリアについて述べたいと思います。現代の韓国は新たな課題に直面しています。社会的な問題として、高い離婚率や低い出生率、校内暴力などがあります。政府は、女性省に家族を加えまして、名称を女性家族省といたしました。このような社会的な状況の下、女性のキャリア・トランジションはどのような方向を目指すべきなのでしょう？今、新たな動きとして、フェミニストの価値観が見直されてきています。私たちが目指しているのは思いやりや相互の信頼に基づいたフェミニスト的な世界を作り、フェミニストの文化を醸成することです。それが女性のキャリア・労働に新たな意味を与えることになります。大学の役割は、研究と教育においてさらに重要になります。それは次の3点においてです。第1に高等教育機関の革新で、教育制度のオープン化、女性のキャリアサイクルの支援を行う必要があります。第2に女性のキャリア・トランジションとエンパワーメントに関する研究と教育、具体的にはフェミニスト文化の醸成やワークファミリーバランスの実現などに関するものです。第3に生き方やキャリアについて、これまでとは異なる選択肢を模索することです。それには、女性一人ひとりのストーリーが必要で、それらを蓄積することでフェミニストの価値観が醸成されます。

結論として述べたいのは、韓国社会における緊急の課題が仕事と家庭のバランスであることです。“育児とキャリア”のジレンマは、もはや個人の問題ではありません。政府のレベルで、ワークファミリーバランスの支援に関する政策が必要です。大学は、政策研究と女性のアイデンティティ教育を通して、女性が上手なキャリア・トランジションを行い、バランスの取れた生活を実現するのに貢献しなければならないのです。

ご清聴ありがとうございました。

労働市場におけるフランス女性—大学が直面する新たな課題— シャーリーン・ミレー

ミレー：まずはじめに、本日はお招きいただきましてありがとうございます。この素晴らしい東京という都市、そしてこの素晴らしい大学にお招きいただいたことは、私にとって大変名誉なことです。

私の本日の発表ですが、タイトルは”労働市場におけるフランス女性—大学が直面する新たな課題—”です。まず始めに、経済環境の変化についてお話しします。

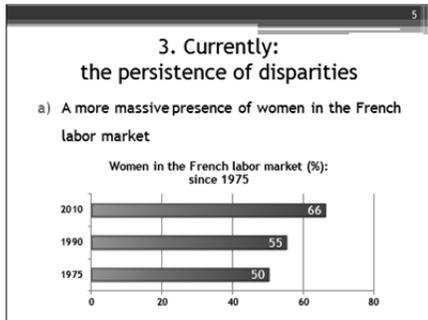
女性の労働市場への進出は、間違いなくこの10年間最も顕著な現象として見られました。女性は労働市場において重要な役割を果たしています。上手く仕事をしていくことが、人生にとって非常に重要です。というのもフランス社会では、それは社会に組み込まれていることを示す非常に重要な基準であるからです。しかし今日、社会的また経済的な環境は大きく変わってきています。フランスも欧州の他の国々と同様に、経済的な環境、労働市場はより不確実性が高まり、変わりやすく不安定になりつつあります。そういった中で、仕事に就いていく、仕事を通じて社会に入っていくプロセスが、より困難なものになっています。

以上が簡単な導入部ですが、本日の私の発表は以下のように進めていきます。最初に、社会あるいは歴史的な観点から女性の就労問題について、改めてその立ち位置を確認したいと思います。そしてこの歴史的な進化の重要性に関して強調していきたいと思います。2番目に、労働市場における女性の地位に関する格差が引き続き存在するという点について述べたいと思います。また、女性の雇用における出産の影響についてもお話ししたいと思います。さらには仕事と家事、この2つの側面のバランスについても触れます。結論の前に、私からフランスの学術界における女性の地位について、またこういった専門的なキャリアにおいてフランスの大学が果たす具体的な事例もご紹介したいと思います。



まず1つ目のスライド「フランスにおける女性の雇用：歴史的な進化」は、フランスにおける女性の就労の歴史的な進化について示しています。フランスの労働市場における女性の役割をよく理解していただくために、現在我々が直面している課題に関して、女性の就労の歴史における主要な要素を、いくつか簡単に振り返ってみたいと思います。まず1945年にフランス人女性に初めて、地方選挙における参政権が認められました。また出産休暇というものが義務化され、給与の50%が保障がされることになりました。1965年に女性は初めて夫の許可なく就労することが可能になりました。1972年には、同一の仕事に対して男女の賃金の平等を課する法律が定められました。1983年には職場における性差別を禁じる法律が施行されました。2000年には男女の平等な政治参

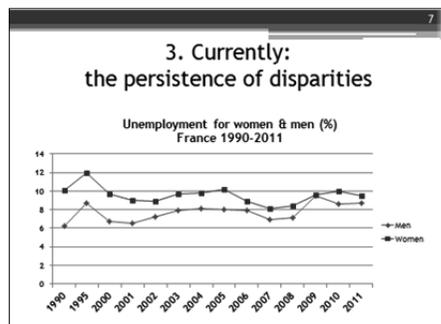
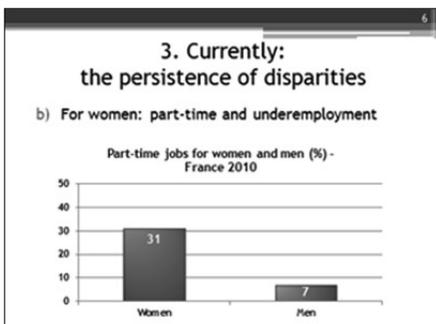
画を促進する法律が定められました。2006年には、職場における男女の賃金格差の差別的措置の撤廃と、仕事と家族の調和に関する法律の施行が決まりました。また2010年には、2016年までにユーロネクストパリ（旧パリ証券市場）に上場されている時価総額上位40社について、取締役会における女性の割合を40%とするという義務を課する法律が導入されました。



それでは今日の状況はどうなっているのでしょうか。先ほど女性がフランスの労働市場に進出していく過程を簡単に振り返ってみました。現在、我々はどこにいて、女性は労働市場においてどのような地位を与えられているのでしょうか。ここでは、女性のキャリア発達について良く理解するために、女性の労働市場における活動率と女性の雇用形態に着目してお話し

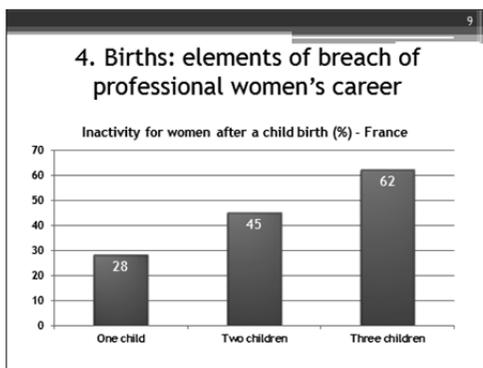
します。2つ目のスライドは、フランスの労働市場における女性比率を示しており、年を経るほど高くなってきていることがわかります。2010年には、15歳から64歳のフランス人女性の66%が労働市場に参加しています。1975年にはこの比率は50%でした。働く女性の割合は、男性に近くなってきつつあります。しかし活動している産業、就労率、仕事の種類などに大きな男女格差があります。男女では、就業している産業の種類に大きな違いがあります。例えば福祉の分野では、女性が男性よりも多く働いています。

2番目に女性は男性に比べ、非正規雇用率が高くなっています。3つ目のスライド「非正規労働力率の男女比較」は2010年のグラフですが、女性の給与所得者のうち、31%はパートタイム、つまり非正規の職に就いています。一方、男性ではこの数字が7%となっています。何故でしょうか。2つの事情から説明できます。ひとつには女性の場合、家庭生活と職業生活を融和させる上でより大きな制約を受けていることがあります。また、女性の方が、パートタイムや福祉・サービス分野でスキルレベルの低い仕事に就く人が多いことや、男性に比べて短期の契約の仕事に関心が高いことがもう一つの理由です。この20年間を振り返ると、女性は男性以上に失業状態や不完全就業状態に置かれてきました。女性の失業率は4つ目のスライド「失業率の男女比較」のグラフからもご覧いただけま



すが、すべての年において男性に比べて高い率になっています。最後に男性と比べて女性は、キャリアを中断することがより頻繁に起こります。労働市場への参加率は、特に幼い子どもを抱えている場合に、より大きく違います。女性は男性よりもキャリアを中断することが多く、それは特に子育てのためです。その結果、労働市場における女性の参加率に大きなダメージを与えます。例えば2010年では、30歳から35歳の女性の18%が就業していませんが、同じ年齢グループの男性は就業していない人はわずか4%でした。

まとめてみますと、確かに女性の労働市場への進出は進んでいます。しかし主にはパートタイム、非正規就労に甘んじざるを得ず、安定していないし保障も十分ではない。さらに男性より、キャリアを中断せざるを得ないことが多い。これは何故なのでしょう。女性のキャリアの中断というのは、一般的には出産によることが多いのですが、それだけが唯一の理由ではありません。例えば病気にかかってそれが回復するまでの期間、仕事を中断する、あるいは配偶者や家族に付いていく必要があるから仕事を中断するという場合もあります。しかしながらデータによると、子どもを出産するごとに女性の活動が低下すること、特に出産が重なる人ほど仕事を中断する比率が高くなることが示されています。



5つ目のスライド「女性のキャリア中断の要因としての出産」に示されているように、例えば第1子を出産し1年後、少なくとも1人の子どもがいる母親の28%が活動を休止している状態です。そして第2子を出産した1年後、少なくとも2人の子どもがいる母親の45%が就労していません。第3子出産後になりますと、3人以上の子どもを抱えた母親の

62%が無就労となっています。

男女の労働における平等が達成されていないばかりか、過去数年間において、フランスでは状況が悪化しているように思われます。特に、フランス女性の雇用状況がヨーロッパの中で大変良い状況であるならば、子どものいるフランス人女性の置かれている状態はこれとは大きく異なっています。25歳から35歳の女性の労働参加率は92%となっていますが、これは扶養する子どもがいない場合です。2人子どもを抱えていて、1人が年齢3歳未満の場合、そうした女性の参加率が50%に低下します。従って第2子出産による女性の雇用への影響は極めて重要です。就業の一時的な中断や、労働時間の減少は、第2子、第3子出産後の方が、第1子出産後よりも頻繁に見られます。教育水準が低い女性は最も不安定で、配偶者が働いている場合、仕事を辞める可能性が高くなります。女性にとってキャリアを中断することによる恩恵はありません。休んでいる期間が長く続くほど、女性のキャリア発達にはマイナスの影響が多くなります。女性のキャリアは断片化しがちで、時には中断します。労働市場に参加していないことは、長期的には賃金や昇進

の可能性にマイナスの影響を与えることが示されています。このようなキャリアの断絶や中断は、不安定さや不確かさにも繋がりがねません。

多くの研究者が、女性のキャリアと家庭生活との統合には障害があり、その結果キャリアが断片的であることを指摘しています。残念なことに、女性が個人として、職業人として、こうありたいと願う姿と、労働市場の状況とが上手く合致しないことが多いのです。過去数十年にわたり、様々な進化があったにも関わらず、家庭や子どもの教育などの活動は主に女性が担っており、男女の役割の差は依然として大きいことが多くの調査で示されています。仕事と家庭生活の調和の難しさは、仕事を中断する主な理由であることを多くの研究者が指摘しています。従って、女性は労働市場における就業の可能性について、男性以上によく考える必要があります。

労働市場から最も離れやすいのは、就業しているけれども教育水準が低い女性です。資源の配分という点で考えると、このような女性は、学校を卒業した女性よりも賃金が低いいため、離職しやすいのは当然なのかもしれません。特に、教育手当など賃金水準に関係なく受けられる代替的な収入がある場合、離職につながりやすくなります。

ここまでの私の発表の補完として事例をご紹介します。学術界における女性を対象とした研究で、専門職のキャリアパスに着目したものです。2011年、学生の57.2%が女性でした。ただし、より高い教育レベルではこの比率は異なってきます。フランスでは、大学における階層は2つのレベルがあります。准教授、助教授といわれるレベルと教授のレベルです。フランスではこの2つのレベルに終身雇用資格が与えられます。准教授の女性比率は42.4%で、教授では22.6%です。大学における上のレベルで女性比率がここまで低いのはどうしてでしょうか。この現象は、しばしば“ガラスの天井”と呼ばれていますが、より高い階層に女性が進むときに障壁があることを表しています。

男女間でのキャリアパスとキャリア発達の差をより良く理解するために、履歴書の分析や、インタビューを行いました。その結果、次の2点が明らかになりました。1点目は、近年の大学における労働や労働条件の変化が挙げられます。2点目は、性別による社会的役割の差が依然として存在することです。女性は主に子どもの教育を担当しますが、家庭生活への投資が多い程、プロフェッショナルの分野における投資が限定的になってしまいます。両者とも時間がかかるものであり、端的に言えば、私が「活動の葛藤」と名付けた状況が生じます。この例から、またこれまでの議論から、大学には何ができるのでしょうか？女性に対して知識やトレーニングを与える機関である大学が、仕事と家庭の調和と労働市場への復帰に貢献することができるのでしょうか？

大学は個人の訓練のための機関であることから、女性のキャリア発達における大学の役割は極めて重要です。しかし、そうした大学の役割は始まったばかりです。学術の世界における女性のキャリア開発の事例は象徴的と言えます。私はフランス政府や大学が、社会における女性の役割を推進するための政策やプログラムを提示することを期待しています。フランスは教育制度におけるあらゆるレベルでの平等を推進していきたいと考えてい

ます。政府は2006年に教育制度における男女の平等会議を開始し、平等と差別撤廃のミッションを策定しました。このミッションの目的は、高等教育における平等の推進です。大学もジェンダー間での平等に関するミッションを設定しています。これらのミッションは、大学のコミュニティにおける男女平等を推進し、活動していくためのものです。例えばいろいろなイベントが行われています。まずリヨン第一大学が、大学における平等のためのユニバーシティビエンナーレを開催し、そこで平等憲章が設定されました。また最近の例では、2010年の10月にパリ第七大学がジェンダーの平等学部を設立しました。またストラスブール大学と共同で、公立の高等教育機関における平等に関するプロジェクトマネージャーの常設会議を設置しました。

他にも女性の仕事と家庭生活の統合の推進が期待できる事例があります。例えば工学系の大学では、女性が労働市場に参入するための女性のためのメンター制度を導入しました。残念ながらこのプログラムは、調整や情報共有が上手くできていません。フランスでは他のヨーロッパ諸国より、そういった実践面で遅れています。例えばスイスでは、ジェンダー研究が幅広く推進されていますし、ベルギーではブリュッセルに女性大学が設立されています。フランスでは、女性だけを対象としたプログラムは大きく遅れをとっていますが、個人や職業人としての能力開発に関するプログラムは存在します。フランスの大学は、女性が労働市場に戻るのを促進するために社会的な資源を投入しています。いくつかの地方団体もこのような取り組みをしています。

高等教育、そして大学は、社会を映す鏡のようなものです。いくつもの取り組みが進行中ですが、大学は重要な課題に直面しています。現在、男女の私生活に関して新しいモデルが作られつつあります。このモデルは、仕事と家庭の調和を図ろうとするものです。不平等の撤廃と、女性の雇用推進が仕事と家庭生活の調和という社会モデルを促進します。就労の中断は不平等と不安定を生みます。現在は学校から労働市場まで、男女に差があると言わざるを得ません。男女の平等に関する研究を行うこと、そしてニーズのある特定の人たちに対し、公的な政策によって効果的に対応することが重要です。フランスの大学は不平等に関して報告するだけでなく、さらに一歩進んで行動していくことが必要だと思います。例えば、女性向けの雇用プログラムが期待されています。女性もまた、労働市場における力です。私たちは、社会全体の発展のために活動していく必要があると思います。

ご清聴ありがとうございました。

昭和女子大学における女性の再就職支援

小原 奈津子

小原：こんにちは。昭和女子大学の小原です。冒頭に大沢先生から日本の女性の就業状況について詳しくご説明がありましたが、昭和女子大学の女性の再就職支援でやっていることを、再就職支援の具体例として紹介させていただきます。

このプログラムは平成19年度の文部科学省の「社会人学び直しニーズ対応教育推進プ

ログラム」という委託事業に採択されたものです。委託期間は3年間で、その間補助金を頂いていましたが、それが終わった後も本学の社会貢献事業のひとつとして毎年プログラムを検証し、改善しながら継続して今に至っています。

このプログラムは、結婚や出産、家庭の状況等により、就業を中断した社会人女性が、個人の適性や能力を生かした再就職や起業、あるいは地域活動への参画へとつなげる自己開発を目指すものです。内容としては再就職のための情報収集や仕事を進めるための高いスキルを身に付けるという技術面と、再就職に対するモチベーションを上げていくという精神面の両面から向上させることを目指しています。

本学の大学としての貢献の仕方は、社会科学系のカリキュラムの一部を利用する、そして在学生対象に行っていた就職支援プログラムを参考にして、本学が蓄積した生涯学習システムを活用して、基礎的なスキルや最新のビジネスの情報の収集法などを修得していただくということになっています。それからグループワークによるアサーティブネストレーニングをやっており、この中で受講者がお互いに討論し意欲を高めていくことを目指しています。また、本学の託児所の子育て支援機能も活用しています。このようなプログラムを通じて女性が子育てと学習を両立させて、希望する時はいつでもキャリア形成を目指せるという環境を、世田谷という地域の中に創設しようとしています。そしてこのプログラムを通じて女性が就業や子育てなどの主婦の経験を生かしつつ、自信を持って社会参画ができるように、女性の成長を促したいと考えています。

このプログラムは、卒業生だけでなく、世田谷区にある昭和女子大学に通って来ることができる女性全員が対象となっています。年に1回、定員40名、週に2日で1日90分2コマを開講します。授業は主婦が出やすい曜日と時間帯に設定して、必修科目および選択必修科目を合計11週やっています。この他、選択科目を設定しています。運営は本学の教職員による運営委員会が設置されており、協議をして改善しています。先程触れたように、昭和女子大のNPO昭和が東京都の認証保育園の昭和ナースリーを開いています。このナースリーを一時保育施設として、有料ですが解放しています。

ここで講座のコースの説明をします。コースは再就職コースとプチ起業コースの2つに分かれています。起業というとビジネスになりますが、例えば自宅や場所を借りて自分の特技、料理、手芸、フラワーアレンジメントなどの、いわゆる「お教室」や、ネットショップを開いたり、自分の生活ペースをあまり変えないで仕事をしたい人のためのコースです。そのため「プチ」起業と名付けています。

2コースの必修科目には、「最近の女性の再就職状況」や「自己を知る」などの共通の科目もかなりあります。その他再就職コースでは就職活動をするためのスキルを学びます。履歴書の書き方や面接の受け方などです。プチ起業コースでは起業のノウハウを中心に学びます。

午後の科目にキャリアプランニングゼミナールが両コースに共通してあります。これは週ごとに違うテーマでグループディスカッションしながら自分の考え方を整理していく授

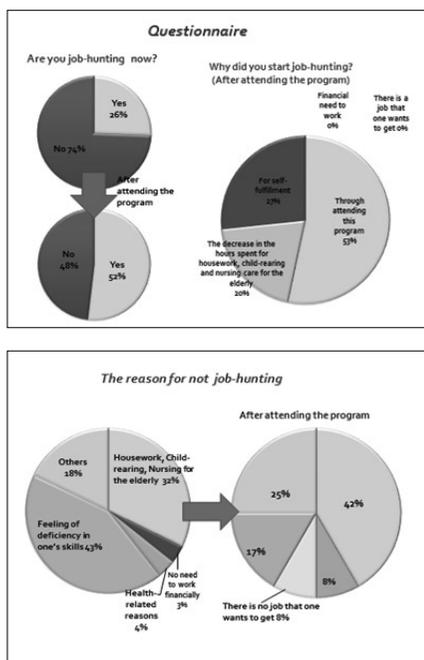
業です。自分にとっての仕事は何だろう、家族と仕事をどういうふうにはバランスをとって位置づけていくか、ライフワークバランスも含め様々な問題を受講生同士で共有しながら考えていきます。そして選択必修科目として、エクセル、ワードの基礎を中心としたパソコンスキルを学びます。あるいは日本語講座としてプレゼンテーション法やコミュニケーション、文章の書き方などを学びます。パソコンと日本語の科目はどちらかを1つ、あるいは両方を取ってよいことになっています。選択科目は本学の学部の授業です。キャリアデザインやビジネス関連科目などを、再就職しようとする人にも参考になるように提供しています。これらの授業は、学部の学生と受講生と一緒に聴く機会になっています。

従ってこの講座では、まず、自己を知る、つまり自分の良さは何なのか、弱さは何なのかということを知り、目的を明確にし、自信を深め、そして自己を表現することができることを目指します。それからライフワークバランス、仕事についての考えも確立する、さらに就職に必要なテクニック、ITやコミュニケーションスキル、就職するための就職情報知識を身に付ける、あるいはプチ起業コースの場合、起業のノウハウを知る、ということ併せて学習し、再就職あるいは起業にチャレンジするプログラムになっています。このように、精神面と実際のスキルの両方から支援する内容は、バージニア大学と共通していると思っています。

プログラムの改善のために、毎年修了生にアンケートをとり、成果を検証します。「今、就職活動していますか」ということを受講前に聞くと、「(就職)活動しています」が26%です。受講後では「(就職活動)しています」という回答は52%になったので、受講することで就職活動する人が倍になっています。「就職活動を始めたきっかけは何ですか」

の質問に対して、53%の人は、「受講したのでやりたいと思った」、その他20%は家庭の事情、家事や介護のための時間が短くなったことが理由です。そして残りの27%は自己実現のためです。

次に、就職活動していない理由として、受講前で最も多いのは、「スキルが不足しているように思う」であり、次に「家庭環境」、「その他」ということでした。受講後では、「スキルが無いから」と思っている人は40%から17%に減りましたが、「家庭環境」でなかなか時間がとれないという理由の人が多くなりました。25%の「その他」の理由の中に、「勉強で忙しかったので修了式が終わってから就職活動したい」という理由と、例えばお子さんが今度受験するので、その受験が終わったら就職活動をしたい、



今その準備ですという人が何人かいました。ただ単にモチベーションが上がらなかった人が25%いるわけではありませんでした。

次に、「就職するためにはどのようなスキルが必要だと思いますか」の質問を受講前に聞きました。この結果、27%が「パソコンスキル」でした。これは日本の求人広告には、「パソコンができる人」と書かれているものが多いためだと思います。次に「自信」でした。イングリッシュ先生も指摘されていた通り、再就職に踏み出せない理由は、自信と就職するスキルが無いことです。コミュニケーション力の不足というのもありました。

受講後、「就職に必要なということが身に付いたと思いますか」と聞いたところ、「パソコンのスキル」28%、「自信」24%、それから「再就職活動のスキル」が32%であり、私共の狙いが成果としてほぼ現われていたと思います。

「受講前に身に着けたいと思う力」は、先と同様に、「パソコンスキル」、「プレゼンテーション」「就職活動のためのスキル」「外国語」、それから「コミュニケーションスキル」でした。この講座の後、「何が身に付いたと思いますか」の質問に対しても同様に、「パソコンスキル」、「プレゼンテーション」、「就職活動のためのスキル」であり、成果がみとめられました。ただ、「語学のスキル」がゼロであったことは、学部の授業の課題なのではないかと思っています。

今年度は7期目ですが、ここに示すのは、1期と2期の修了時の就職状況です。1期生は、正規雇用が2名で、非正規雇用が20名、自営が4名でした。1期生は36名中26名が何らかの仕事に従事しています。2期目は受講者数が少なくて27名でした。当時の定員は30名でしたが、結果として27名中の15名が仕事をしております。正規雇用が1名、非正規雇用が14名、自営は無しです。この非正規雇用は契約社員、派遣社員、外注パートタイムを指します。当初は、正規雇用が振るわず、残念な感がありました。40代の女性が多かったので、正規雇用で就職するのが難しいということもあります。しかし受講生によく聞いてみると、今は最初の段階なので非正規雇用あるいはパートから始めていきたい、このまま進めていって子どもがもう少し大きくなって全力投球できるようになったら正規に働きたいという声がかなり聞かれたので、まず第1段階として非正規雇用で始めることもいいのではないかと思います。

年度によって社会情勢も変化し、メンバーによっても違うわけですが、1期から8期まで



で平均すると正規雇用と非正規雇用を合せて、約36%の人が仕事に就いています。そして受講前から仕事を持っていた人は10%あまりいるので50%程度の人は講座の修了時に仕事に就いています。7期からプチ起業コースを始めたので、7期で起業した人が顕著に増えています。プチ起業コースを受けた人が実際に起業を実現したことがわかり

ます。

以上のような結果ですが、これからどのように改善するかは、継続課題です。この講座の特徴は、知識やパソコンスキル、プレゼンテーションスキルなどの技術面に、「自己を見つめる」「キャリアプランニングゼミナール」などの、精神面の学習を加えた総合的なプログラムを大学で提供しているところであると思っています。

高等教育を受けた女性が結婚や育児、夫の転勤などの理由で仕事を辞めてしまったが、それでも社会と関わっていきたいという希望を潜在的には持っているにも関わらず、長期間働いていないことから社会復帰していない人が、日本にはたくさんおられます。男性も女性も等しく高等教育を受け、社会も本人や家族もかなりの投資をしているにもかかわらず、その投資された教育成果を、何らかの形で還元できないのはとても残念であると思います。

子育てや介護をしていた専業主婦の期間も空白ではなく、その経験も活かして社会復帰し、職業を持って社会に貢献していただきたいと願い、本学はこのようなプログラムを実施しております。

【ディスカッション】

大沢：それでは、これからディスカッションを通じてさらに議論を深めていきたいと思えます。いろいろな問題が指摘されました。長い時間軸の中で、女性の権利がどう確立され、男女の平等がどう進んできたのかということもお話のなかで出てきました。確かに働く女性が増え、その中で進歩したこともあるけれど、子どもの数が増えると女性の離職率が高まるという共通の問題を各国が抱えていることも明らかになってきました。



私は、特にリーマンショック以降、日本の社会の中で「新しい変化が起きているのではないか」と考えてきました。それは、データからはまだ読み取れない。そこには現れていないような新しい、例えば若い世代の意識の変化があるように思います。男女が有償労働と無償労働を平等に分担するために、各国ではどのような変化があるのか。今回は、女性にフォーカスをした訳ですが、実は、背後に男性の問題があります。無償労働の多くが女性の肩にかかっているとすれば、家庭での不平等が労働市場での不平等になります。これをどう是正していったらいいのかということも含めて、少し皆さんからのお話をうかがいたいと思います。イングリッシュ先生、アメリカの最近の変化を教えてください。私たちの社会にある固定的な役割分業を、どうやって崩したらいいのでしょうか。大学の役割は何なのでしょう。この辺りについてお答えいただけたらと思います。よろしくお願いします。

イングリッシュ：今の質問にできるだけベストを尽くして答えたいと思います。確かに、アメリカの男女平等は前進してきたと思いますし、世界でも同じであろうと思います。5年くらい前に日本に参りました時と比べ、日本の男性のジェンダーに対する見方が変わってきていると感じます。一方アメリカでは、若者たちの考え方は変わってきていると思います。それはおそらく親の経験を見て、あまり育児に関与しなかった自分たちの親のようにはなりたくない、という考え方が強まってきているのではないかと思います。手元にデータはないのですが、たとえば若者の男性の層、20才から35才くらいの人たちは、もっと家庭生活に参加するようになっていきます。これは働く女性にとって朗報です。なぜなら、家庭生活と仕事の両立が皆の問題になったときに、それが解決されるからです。これが女性の問題である限り、解決は難しいです。そうは言ったものの、いろいろな業界を見ると、仕事と家庭の両立の進み具合は様々です。たとえば、投資銀行業界はファミリーフレンドリーな業界ではないと思います。女性にとっても男性にとってもワークライフバランスの観点から言えば、そうではない、ということです。

そういった状況を踏まえて、大学では変化を起こすためにどんな支援ができるのでしょうか？第一に、大学は明日の、もしかしたら、今夜のかもしれないが、ビジネス界におけるリーダーを生み出しているということです。ですから、私たちは個人が多様性の文化を作ること、そうした文化が多様性を推進するということを理解するのを助けなければなりません。

私どものダーデン経営大学院は、フォルテ財団のメンバーです。この財団は、女性に対してビジネスの領域でリーダーになることを啓発する活動をしています。フォルテ財団のメンバーである民間企業と大学は、よりよい環境にするために共に活動をしています。

最後に、当大学院のウイメン・イン・ビジネスというワークライフバランスについて議論をするクラブについてお話しします。いつもは「ワークライフフィット」という言葉を使います。というのは、「バランス」を取るのは大変難しいからです。このクラブは男性も招いて、というか巻き込んで議論をします。女性だけで話をするのではない、女性と男性が職場について話をするのです。私は男女が共に議論し、協力することがさらなる進歩につながると思っています。

大沢：ありがとうございました。では、ミレー先生。

ミレー：私も先ほどのイングリッシュ先生と同様の意見で、これは女性だけの問題ではなく、社会全体の問題だと思います。ただ、このお部屋を今拝見しますと全員女性のように、先ほど男性が一人おられたかもしれませんが、今この部屋には男性が見受けられない、ということで、やはりここから始めるべきだと思います。ぜひ、男性にこのような場にお越しいただき、実際にこのような内容を見て、また、聞いていただきたいと思います。というのは、やはり社会全体の問題であるからです。それに加え、これからは文化の

ダイバーシティ、多様性というものを育んでいく必要があるのではないのでしょうか。そのためにまず大学で、女性に関するジェンダーの多様性や、あるいは男女の平等といったものをテーマとしたコースを創設するというのもひとつかと思います。私は博士課程の在籍中に3年ほど教壇に立ちましたが、その時に准教授と一緒に「ジェンダーに関する教育」というコースを作り、学校における女子生徒をテーマにして、女性の仕事をはじめ、様々な問題を取り上げました。今思うとこれが始まりでした。

2番目に強調したいのは、職場の問題は家庭との両立との問題だけではないことです。今日の社会において、女性にとっても男性にとっても、職場における高いプレッシャーが最も重要な問題です。時間的なプレッシャーが高いのです。

大沢：ありがとうございました。では、クアツ先生、お願いします。

クアツ：私も実は驚きました。このような統計では、ほとんどの欧米諸国は女性の経済活動への参加は韓国や日本よりも高いと思っていました。しかし、フランスでさえも女性が第一子、第二子、第三子と子どもを持つほど、仕事の中断率が高くなるという同様の問題を抱えていることが分かりました。私はこの状況がどうして起こるのか、もっと探りたいと思います。私はフランスでは、政府が子育てに関してきわめて支援的だと聞いていたから、驚きました。もう一つの問題として、新しい家族の問題があります。これについてはミレー先生にお聞きしたいです。

さらにもう一点、政府の政策が女性の再就職の促進にきわめて重要であるということを上げたいと思います。例えば韓国では、どのような企業が家族に優しいのか、ということ調べようと試みています。また、男女平等省では、男女の平等教育を推進するためにコンテストも行っており、小中学校で行われている男女平等を促進するプログラムを競うもので、賞が



与えられます。教師や両親も学校で行われるプログラムへの参加が推奨されています。毎年、男女平等省が男女平等に関するプログラムを持つ学校をいくつか選んで、スポンサーとして支援します。私自身も学校の選定にたずさわりました。これが省庁が後押しするプロジェクトの一つです。

また、国レベルでもこういう男女の平等を振興する機関があり、政府の役人や企業の労働者を対象とした様々な教育プログラムがあります。公的な機関には、従業員に対する男女平等教育プログラムの実施が義務付けられています。このような教育プログラムがあっても、最も重要なのは政策で、出産や育児に伴う有給休暇をどのように組み立てて、実施していくのかということです。これは女性だけでなく、男性も対象です。また、長期の有

給休暇が取れるのはどのような仕事か、そうした仕事は韓国女性の間で、競争率が高く、これを見きわめるのは大変重要です。今日で一番大切なのは、有償労働と家族・家庭生活のバランスをどのように実現していくかということです。

大沢：ありがとうございました。最後に小原先生お願いします。

小原：先ほども出ていたように、大きな意味では社会や企業のシステムや政府の政策が女性の役割分業を大きく変える力となると思います。他方、教育機関で、私たちの女子大学でできることは、やはり女性のキャリアデザインというか、仕事に対する考え方を確立することも重要で、教育プログラムの中でキャリアをデザインする力を強化していくことだと思います。

昭和女子大学も、キャリア関連の科目を必修にしています。それは、就職率の数値を上げるためではありません。先ほどもずっと話があったように、女性は男性に比べて仕事を続けていく中でいくつかの困難があります。その困難の時に、いくつかの選択肢があります。その中で、やはり仕事を辞めるという選択肢を選んでしまう、あるいは選ばざるを得ない状況になるのですが、その岐路に立った時に、自分がどう考えるかということも大事であるということを学生に伝えたいと思います。

それから、私共がやっている再就職支援についての、軽い話題を1つあげます。プログラムの名前は、ママでなくてもいいのですが、「ママ、チャレンジ！」で、呼称を「ママチャレ！」と言います。夏にそのイベントをしました。このようなプログラムに参加するには夫の理解、あるいは家族の協力がどうしても必要です。それで、今回のイベントには父親教室などをやっている「Fathering Japan」と「ママチャレ」の修了生に講師をお願いしました。

最近の5年間で傾向は変わってきましたが、若いお父さんと赤ちゃんとお母さんのグループが、かなり多かったです。女性にとって仕事を続けるのは子どもが生まれた時にかなり困難を伴いますが、子どもを育てる時の楽しみも必ずあります。Fathering Japanの人から、「子育てはすごきたいへんだが、男性にもこのような楽しみもある、このような喜びもあるよ」ということを話していただきました。そういうパパ向けの教育活動も必要だと思います。

それから、「ママチャレ」の修了生が、講座の感想をディスカッションしました。この中で、かなりハードなパートに就職した人の話がありました。長期間働いていなかった女性なので、何回も「仕事を始めなければよかった」と少し後悔する時もあったらしいのですが、子どもの態度が変わってきたとのこと。言わなくても洗濯物を取り入れるなど、お母さんを手伝うようになり、お母さんの仕事が終わったら「ご苦労さま」という声をかけてくれるようになったそうです。ある日、遠足でじゃがいもを掘り、お母さんが帰ってきたらジャーマンポテトが台所の机の上に、「お母さん、お疲れさまでした」とい

うメモと共にあったそうです。この時彼女は涙が出そうになって、仕事をやっていたよかったですとつくづく思ったそうです。

このような具合に連鎖的に家族の考えが少しずつ変わってくるということも、次の世代のためには必要と思います。彼女の家庭の場合、残念ながら夫は全然変わらず、「私が甘やかしたのがいけなかった」と言っていました。しかし、次の世代を変えていくことも重要であり、社会のシステムを変えることに加え、このような草の根的な、個人の活動で変えていくことも1つの改善策だと思いました。

大沢：どうもありがとうございました。フロアーの皆さんになかなか質問するチャンスをさしあげることができずに申し訳ありませんでした。どうぞ、この機会に手を挙げていただけたらと思います。

質問：日本でも男女共同参画や育児休業など、制度面は進んできているとは思っていますが、全体としてみると、再就職が厳しかったり、管理職の割合が低かったり、賃金が少なかったりという面の改善はゆっくりしています。それはシステムに問題があって、男の人が稼ぎ手で、女の人が家庭内のことをやるという今までの日本の社会モデルからなかなか抜けられないような状況があるのだと思います。そうしたシステムの疲弊から抜け出すには、どのようなことをしていったらよろしいのでしょうか。大学としてできることや、学生活動でできること、そういったことについて、お考えを教えてくださいと思います。

質問：最近の状況というところで、韓国のクァツ先生にもう少し詳しくお尋ねしたいです。韓国では、女性が家庭に、というような儒教的な思想がまだ強く残っているということなのですが、昨今の経済危機により、共働きしないと経済的にも厳しいというような状況になってきているとお聞きします。状況が変わってきていることで、女性自身の意識も変わってきているのではないかと思うのですが、その辺りはどうでしょうかということと、国も女性が働き続けることや、女性の管理職比率を上げていこうというような取り組みを進められているとお聞きするのですが、その効果は上がってきているのか、どうでしょうか。

質問：再就職に今、トライしているところなので、とてもたくさんのヒントをいただきました。子育てでキャリアが一旦切れて、それから再就職を、というとき、子育てのために週3回しか働けないから悪い、というような気持ちをどうやって拭い去って社会に入るかということが課題になると思うのです。その辺で、何か共有できるヒントがあれば教えてくださいと思います。

質問：女性が、特にキャリアデザインを意識して考える機会をもてるのか、人生の中で何回もキャリアの設計ができるか、ということに関連して、「どのタイミングに、どういう支援をしていくのが良いのか」というタイミングの軸について、それぞれお考えを伺いたいと思います。

大沢：社会システムのことについては後回しにさせていただいて、クアッ先生、ミレー先生の順番で質問に答えていただけますか。あと、どのタイミングでキャリア支援をしたらいいのかについてはイングリッシュ先生をお願いします。

クアッ：ご質問ありがとうございます。私からは2つの質問にお答えします。まず大学が男女の平等をどのように促進できるかということですが、最も大事なことは大学が政策に関する研究を行い、政府の男女平等に関する政策を刺激することだと思います。また、女性を教育し、男女平等という点において考え方を変革してもらうことです。今日、多くの発表者が女性自身のアイデンティティと自信について指摘していましたが、これは大変重要です。2つ目の質問については、特に韓国の場合ですが、伝統的に儒教の思想が深く根付いています。しかし最近では、政府の政策が人々の考え方の変化を促しています。例えば2004年に家父長制度の見直しが行われました。韓国では、男性だけが家族の長になれるとされていたのですが、2005年にはこれが見直され、その後、子どもは男の子が好まれる現象は消え去りました。以前の「子どもをひとり持つのであれば男の子」という考え方が変わってきて、今は女の子が好まれるようになってきました。伝統的な状況が変わってきているのです。家父長制度の見直しは、女性の経済参加も促しています。政策が変更された結果、女性が自信を取り戻しつつあります。子どもが娘であっても息子であっても、キャリアを積むために労働に参加しなければならないと女性たちは考えています。これは大きな変化です。

大沢：時間の関係で、あとひとつだけ。どのタイミングでキャリア支援をしたらいいのかという質問に、イングリッシュ先生、答えていただけますか。

イングリッシュ：いつ、カウンセリングをするかというタイミングですが、1回きりということではないと思います。男性も女性も関係なく「どのように人生を歩んでいきたいのか」、また「キャリアをどのような形で選択していきたいのか」、そして「ゴールをどうしたいのか」ということに関しては、継続的に考えることではないかと思います。これらは言うは易し、ということですが、というのは、社会の圧力があるからです。これは文化には関係ありません。私は何をすべきか、何をすることを求められているのか、ということです。繰り返しますが、女性、男性ともです。ですから大学在学中も卒業した後でも、最初の職業に就く、2つ目の職業に就く、そういった中で継続して「将来はどういうことをし

たいのか」、そして、「目標を達成するためには、最良の方法は何か」ということを考え続ける必要があります。

私は 1986 年に大学を卒業しましたので、もう 50 歳近くになりますが、私を含め女性の卒業生は、「仕事を辞めて、子どもを持ちたい」とか、そういったことはお互い、口にはしませんでした。幸運なことに、少なくともアメリカにおいては、男女を問わず、キャリアの計画に関して進んで話をします。結婚する前であっても、そのような話をします。ですから大学としては、様々な段階で、グループディスカッションを促進しなければならないと思っています。

大沢：ありがとうございました。たくさんの質問をお受けしたのですが、余り時間がなくて充分にお答えすることができずに申し訳ありませんでした。

岩田：皆さま、長時間どうもありがとうございました。大体このようなシンポジウムは、最後になると、これからという感じで、そういう意味でいろいろなフラストレーションもあることだと思いますが、時間となりましたので、これにて閉会させていただきます。最後にパネリストの 4 人の先生方と大沢先生に拍手をお願いします。

(了)