

# 現代女性とキャリア

## 2015年 第7号

## 『現代女性とキャリア』第7号によせて

現代女性キャリア研究所所長

大沢 真知子

女性の領域とされてきた家族のケアに男性も参加し、夫婦ともにケアを担う時代になりました。このような時代の転換点にあたって、現代女性キャリア研究所では2014年12月に女性労働をささえるもうひとつの観点として「男性がケアをかかえるとき」と題するシンポジウムをおこないました。女性のキャリア形成という労働市場での活動が注目されますが、実はそれが可能になるためには、男性の家庭でも役割も大きく変化する必要があります。

家族のあり方が大きく変わっているいま、男性が育児などのケア労働に参加するときどのような課題に直面するのか。社会関係をうまく維持するためにはどうしたらいいのか。シンポジウムではそれぞれの実体験もふくめた興味深いお話をうかがいました。さらに、シンポジストによるディスカッションからみえてきたのは、多様な生き方や価値観を受け入れる社会を形成することの重要性でした。

結婚や子供を生むことが選択のひとつとして考えられる社会が出現しているにもかかわらず、日本の社会制度や労働市場はあいかわらず男性（夫）を稼ぎ主として女性（妻）はケアの担い手という前提で作られており、それが変化を妨げているようにもおもいます。

また、企業社会において女性の活躍を推進するためにはどのような障壁を取り外す必要があるのか。2編の論文では、日本の企業がかかえる問題とその対応策をとりあげています。

男性も女性も有償労働と無償労働の両立が求められる新しい時代が来ているなかで、そこに向けてわたしたちの意識をどう変化させていけばいいのか。本号からそのヒントをみつけていただけましたらさいわいです。

現代女性キャリア研究所では大手スーパーチェーンの合同会社西友のご協力のもと、リカレント教育課程の受講生を対象としたセルフリーダーシップ・プログラムを実施しています。この号では、それにさきがけて実施した講演会の記録も掲載しています。ご協力にこころから感謝申し上げます。

## 目次

『現代女性とキャリア』第7号によせて	大沢 真知子 ……	1
<b>シンポジウム</b>		
「男性がケアを抱えるとき ～女性労働をささえるもうひとつの観点～」	……	5
第一部 「男がケアをするということ—— 社会関係のメンテナンス・コストのジェンダー非対称性をめぐって」	基調講演 天田 城介 ……	6
第二部 ケアラーとしての男性のいま		
パネリスト報告		
「「ケア」が育む持続可能社会」	土堤内 昭雄 ……	20
「親を介護する息子たち」	平山 亮 ……	24
「家庭内の非対称性」	永井 暁子 ……	30
<b>調査報告</b>		
「セルフリーダーシップ・プログラム」講演会－女性と仕事－	現代女性キャリア研究所 ……	51
<b>投稿論文</b>		
金融業の業態別にみる女性活躍推進の取り組み	駒川 智子 ……	71
<b>寄稿論文</b>		
高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動－「逆選択」はおきているのか－	大沢 真知子・馬 欣欣 ……	87
<b>書評</b>		
『「女子」の誕生』（米澤泉著）	石崎 裕子 ……	109
『アフーマティヴ・アクションの行方 －過去と未来に向き合うアメリカー』（川島正樹著）	金 明中 ……	111
<b>動向</b>		
2014年度本学学生の進路・就職状況について	黒田 文子 ……	115
2015年度「教養特別講義2」について	松森 晶子 ……	118
現代女性とキャリア連携専攻の昨年度報告および本年度の状況と展望	額田 春華 ……	119
人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向	藤田 武志 ……	123
生涯学習センターの動向	高頭 麻子 ……	125
教職教育開発センターの動向	吉崎 静夫・関口 ひろみ ……	128
<b>研究所活動報告</b>		
2014年度 研究活動報告	……	131
2014年度 彙報	……	132
投稿規定および執筆要項	……	135

## Contents

<b>Preface</b>	<b>Machiko Osawa</b> ·····	1
<b>Symposium:</b>		
The ikumen factor and women workers in Japan		····· 5
<b>Part1, Keynote Speech</b>		
Childcare, husbands and changing gender roles.	<b>Josuke Amada</b> ·····	6
<b>Part2, Men as caregivers</b>		
<b>Panelist report</b>		
Nurturing a sustainable caregiving society	<b>Akio Doteuchi</b> ·····	20
How do sons care for their parents?	<b>Ryo Hirayama</b> ·····	24
Asymmetry between wife and husband	<b>Akiko Nagai</b> ·····	30
<b>Bulletin Board:</b>		
Lecture by “Self Leadership Program”	<b>RIWAC</b> ·····	51
<b>Article;</b>		
Promoting active participation by women in the financial industry	<b>Tomoko Komagawa</b> ·····	71
<b>Contributed Paper:</b>		
Career Aspirations, Job Change and Adverse Selection among Highly Educated Women	<b>Machiko Osawa and Xinxin Ma</b> ·····	87
<b>Book Reviews</b>		
「Joshi」 no Tanjou by Izumi Yonezawa	<b>Yuko Ishizaki</b> ·····	109
Affirmative Action no Yukue by Masaki Kawashima	<b>Myoung Jung Kim</b> ·····	111
<b>Trends:</b>		
Concerning Graduates’ Career Date in 2014	<b>Ayako Kuroda</b> ·····	115
Special Seminar & Lectures in practical Ethics 2	<b>Akiko Matsumori</b> ·····	118
The Interdepartmental Curriculum in Careers for Women in Contemporary Society	<b>Haruka Nukada</b> ·····	119
Women’s Career Studies in The Faculty of Integrated Arts and Social Sciences	<b>Takeshi Fujita</b> ·····	123
Lifelong Learning Center	<b>Mako Takato</b> ·····	125
Research and Development Center for Teacher Education	<b>Shizuo Yoshizaki / Hiromi Sekiguchi</b> ·····	128
Report on the RIWAC Project in 2014		131
Report on Activities of RIWAC in 2014		132
Editorial Guideline		135



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

「男性がケアを抱えるとき  
～女性労働をささえるもうひとつの観点～」



【第一部】 基調講演

「男がケアをするということ——

社会関係のメンテナンス・コストのジェンダー非対称性をめぐって」

天田 城介（立命館大学教授）

【第二部】 ケアラーとしての男性のいま

パネリスト報告

「「ケア」が育む持続可能社会」

土埴内 昭雄（ニッセイ基礎研究所主任研究員）

「親を介護する息子たち」

平山 亮（東京都健康長寿医療センター研究所 日本学術振興会特別研究員）

「家庭内の非対称性」

永井 暁子（日本女子大学准教授）

パネルディスカッション

コーディネーター 永井 暁子（日本女子大学准教授）

司会：三具淳子（日本女子大学現代女性キャリア研究所）

日時：2014年12月13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

司会：今日は、お忙しいなか、現代女性キャリア研究所のシンポジウムにお集まりいただき、ありがとうございます。司会を担当いたします、研究員の三具と申します。

本日のテーマは、「男性がケアを抱えるとき—女性労働を支えるもう1つの観点」です。女性が抱えてきたケアの問題を、男性が抱える立場になったとき、どういったことが起こるのでしょうか。女性の労働活躍推進について盛んに言われている昨今ですが、なかなか推進というところまでは到達せず、いろんな議論がされていることは、ご承知と思います。そのような現状を踏まえ、本日のシンポジウムは、これまで女性労働が推進されなかった点に、別の角度からアプローチすることで、女性労働活躍推進の陰にある問題を明らかにする、という機会にしたいと思っております。

全体の流れを簡単にご説明します。本日のプログラムは2部構成です。第1部は、天田城介先生による基礎講演です。第2部では、ケアラーとしての男性の今、について、土堤内先生、平山先生、永井先生、お三方からご報告をいただきます。最後は、先生方を囲んで、50分間のパネルディスカッションを行います。ご講演やご報告に関するご意見やご質問は、この時にいただきたいと思えます。

それでは、天田城介先生から基調講演をいただきます。

## 第一部「男がケアをするということ——

### 社会関係のメンテナンス・コストのジェンダー非対称性をめぐって」

基調講演

天田 城介

## 男がケアをすること

天田：ただ今、ご紹介にあずかりました、天田と申します。専門は社会学ですが、医療や福祉や労働などのテーマについて社会的に考えてきています。

本日の講演では、できるだけ当事者の視点に立ってお話をしてほしい、というご依頼を受けましたので、まずは、私のケア歴を少しご紹介させていただきたいと思えます。

私にとってケアと呼ぶべき最初の経験は、中学校に上がる前ぐらいに祖母が認知症になったため、以来約15年間、祖母の傍にしながら介護をサポートしてきました。また祖母の介護をしてきた経験があったからでしょう、大学と大学院修士課程の6年間、都内にある大学病院で夜間の看護助手をやっていました。このような経験がきっかけとなり、医療、福祉、労働などの領域で社会学をやろうと思うようになりました。老い衰えていくなかで当事者はどのような現実を生きているのか。あるいは、ケアする側とケアされる側とのコミュニケーションにおいてどういった問題が生じてしまうのか。加えて、最近では、戦後の日本における労働を含めた生存を保障する仕組みがどのように形成されてきたのかといったことも考えています。私たちはどうやって暮らし、生きていくことができたのか、それを可能にしたのはいかなるシステムであったのか——私はこれを戦後日本型生存保障システムと呼んでいます——といった歴史研究・制度分析などを、当事者の視点か

ら行うことを心がけてきました。

現時点では、子育て当事者となりますでしょうか。3人の子どもの父です。上から中学校2年生、小学校5年生、小学校3年生です。一番上の子が14歳になりますので、育児歴は14年といったところですね。先ほど申し上げたとおり、1980年代前半から1997年までは認知症の祖母の介護をサポートしており、1991年～1996年の間は、介護をしながら大学病院の看護助手として働きました。97年に祖母が亡くなり、また私自身は日本学術振興会のお陰で研究をしながら暮らしていけるようになったので、いったんはケアの場から離れていました。しかし、2000年になると長男が生まれ、2003年には長女が生まれ、2005年には次男も生まれました。育児と介護などを総称して「ケア」と呼ぶのであれば、ケアに関わっていなかった時期は97年から2000年の3年間だけです。その意味では、自分ではほとんど意識したことはありませんでしたが、ずっと何らかのケアに関わっていたり、傍らで常に見たりしてきたということになります。

私の経験から言うと、子どもがまだまだ小さいうちは、食事を作ったり、洗濯をしたり、掃除をしたり、買い物をしたり、保育園などにさまざまな連絡をしたり、最小限の子どもの友だちづきあいをしたり、風邪を引けば病院に連れて行ったりといった身体的なしんどさがあったのですが、子どもが小学校高学年になれば、この嵐のような時期を過ぎて、ずっと楽になるだろうと思っていたのです。ところが、じっさい小学校高学年になってみると、確かに身体的には楽になったのですが、子どものさまざまな付き合いを保つために連絡を取り合うなどの「社会的なインターフェース」は逆に増大しました。例えば、子どもがスポーツのクラブチームに通う、小学校の部活に入る、学校行事に顔を出す、学校の先生と連絡を取り合う。あるいは、PTAや自治会の役が回ってくる、通学の旗当番をやらなければならない、などです。夫婦だけで家事と育児などのケアワークを分担していればよかった状況から、子どもの社会関係を保つためにさまざまな人との付き合いが生まれたのです。私は、こうした社会的なインターフェースを持ち、維持する行為を「社会関係のメンテナンス」と呼んでいます。「ケアすること」には家事や世話や育児や介護のみならず、こうした社会関係のメンテナンスが求められます。加えて、習い事や学校の諸連絡、子どもの友だちの保護者との連絡、地域での役割や諸連絡など社会関係のメンテナンスのみならず、育児でも介護でも何らかのサービスを利用すればそのサービス関係者と本人のために各種連絡を取りあうことが必要になります。そうした社会関係のメンテナンスが小学校高学年になってから増え、負荷がかかってくるようになりました。

今日の報告では、ケアをめぐる社会関係のメンテナンス・コストが、男性と女性では圧倒的に非対称的ではないだろうか、「男性がケアすること」を考えるのであれば、この社会関係のメンテナンス・コストのジェンダーの平等をいかに担保するのかの設計思想を思考しなければならないことをお話します。後ほどご紹介するケースでは、いずれの男性も積極的に家事と育児に参加していますが、子どもの保護者や地域と連絡を取ったり、子どものクラブチームの当番やお手伝いに行ったり、親戚同士の関係がうまく保たれ

るようにメンテナンスをすることについては、圧倒的に女性が担っています。しかも、男性にとっては、この社会関係のメンテナンス・コストは、ほとんどケア・コストとして換算されていないのではないのでしょうか。結論から申し上げますと、共働き家庭で、一見男性が積極的に家事や育児を担っている家庭であっても、ケア・コストにおいては、圧倒的な非対称性があるのです。本日の講演では、こういったことをお話していきます。

余談になりますが、私はちょうど昨年度、カリフォルニア大学バークレー校で客員研究員をしていました。とても充実した時間で、育児も本当に楽しかったです。アメリカにもジェンダーによるケアの非対称的な部分がありますが、男性もケアをめぐる社会関係のメンテナンス・コストを担っている。例えば、息子がサッカーのクラブチームに入ると、出欠席の連絡、試合に用意すべきものや集合場所の地図をメールで送付するなどの諸連絡や、車で一緒に乗り合わせて行くなどの調整はほとんど父親同士で行っていました（チームのマネージャーも父親が担っていました）。また、アメリカでは、“バル・ミツワー Bar Mitzvah” という 13 歳を記念して行われるユダヤ教徒の成人式があるのですが、子どものためのパーティに友だちやチームメートを誘うのも父親が中心にやっていました。ラティーノのチームメートが子どもの誕生日パーティなどを開催した時にもお父さんが中心にホスト役をしていました。もちろん、学校での友人宅にハロウィーンのパーティなどの誘いの連絡などは母親がしてくれることも少なくないですが、ジェンダーの差異を大きく感じることはありませんでした。その意味で、子どもたちの社会関係を良好に保ち、メンテナンスをするうえで、男女（父親・母親）をほとんど意識することなく、楽しい時期を過ごしました。ところが、日本に帰ってくると、社会関係のメンテナンスを担っている大多数が女性であるため、私が関係を取り持つには、圧倒的な少数派として関わらざるを得なかったのです。今日はお話できませんが、アメリカでもケアにかかわるジェンダーの非対称性はありますが、少なくとも私たちの社会よりは、ケアにかかわる社会関係のメンテナンスをバランスよくやっているところがあるように思います。その意味では、何ごとにも私たちの社会はジェンダーの障壁が圧倒的に高く、非対称であるといえます。

私の知人・友人たちにも、共働きで積極的に育児をする男性は多いですが、話を聞けば聞くほど、夫婦間で多くの亀裂・軋轢が生じていることが分かってきています。親しくしている友人のところでは、夫に対する妻の不平・不満がなぜか私の方に投げかけられます。「この人は、家事や育児をしていればいいと思っていて、それ以外のことにはほとんど気付いていないし、目がいていない」といった具合です。このように、家事以外の負担についてほとんど意識していない、という様子が多くみられました。

これまで一般的に「育児」は「世話」「しつけ・教育」「遊び」の 3 要素から構成されると指摘されてきましたが（大和礼子「“世話／しつけ／遊ぶ”父と“母親だけでない自分”を求める母」大和礼子・斧出節子編『男の育児・女の育児——家族社会学からのアプローチ』（昭和堂、2008 年）所収など）、実は「育児」の範囲は膨大で、学齢期の子育ての段階でも、家族のための食事・洗濯・掃除・買い物にとどまらず、勉強机をいつどこに

配置するか、小さいうちはダイニングテーブルなどで勉強させようかといった設定をはじめとする各種の「子どもの家庭環境の設定」もあります。また、「家計や教育費の設計・運用」。風邪を引きやすいので市販薬を事前にドラッグストアで買っておく、病院に通院の際の連絡・送迎などの「家族の健康栄養管理」もある。翌日の時間割を揃えたか確認する、学習の面倒をみるといったことのみならず、参観日や保護者会の確認、PTA や自治会の当番や役割を担ったりその諸連絡であったり、「子どもの学校関連業務」もてんこ盛りです。また、クラブチームや学習塾などへの参加や連絡といった「習い事関連業務」。さらには、親戚や近隣や子どもの友人・知人の保護者等との付き合いを良好に保つなどもある。こうした“見えやすい”食事・洗濯・掃除・買い物以外の、“見えにくい”社会関係を保つためのコスト意識は、私の友人・知人でさえも希薄で、そのことが“喧嘩の火種”になるとか、コストに対する意識“のズレが、お互いのコンフリクトの“引き金”になっていることも少なくありませんでした。夫の能天気で何気ない振る舞いが“地雷を踏む”、ということもしばしばあります。

本日は時間が大変限られていますし、ケアとジェンダーについては既に優れた研究がございますので（春日キスヨ『介護とジェンダー——男が看とる女が看とる』（家族社、1997年）、『変わる家族と介護』（講談社、2010年）など）、今回は「ケアをめぐる社会関係のメンテナンス・コストにおけるジェンダーの非対称性」に限定してお話をしたいと思います。また第2部のシンポジウムにつなげる意味でも、今回対象とする「ケア」はあえて「子育て」と「介護」にあえて限定した上で、40代から50代の男性が父親としていかに子どものケアをしているか、あるいは、息子としていかに実父母をケアしているか。この2点についてジェンダーの視点から分析したいと思います。

なお、育児インタビュー対象者は2組です。どちらも小学校高学年の子どもを持つ共働き家庭です。夫が会社員、妻が看護師としてパートタイム労働をしているAさん家族と、夫婦ともに会社員のBさん家族の2組です。便宜的に夫の方をAさん、Bさんとしておきます。どちらのケースも、夫は子育てを積極的に行っていると認識しており、ともに男の子と女の子の2児がいる家庭です。

そして、今回紹介する介護インタビュー対象者は1組です。現在、息子として実母を介護している50代の男性家族です。夫をCさんとします。Cさんの子どもは既に成人しており、社会人として他県に在住しています。

本来は、このインタビューから、片働きか共働きか、家事・育児をどのくらい担っているか、子どもが複数なのか1人なのか、あるいは所得階層や夫婦間所得格差、妻に仕事があるかないかなど、様々な条件によって、それぞれの家族のケア・コストのジェンダーの非対称性は異なるということもお伝えしたいのですが、本日のお話では、前半に、子どもが2人いる共働きで夫が家事・育児などを比較的積極的に分担しているケース、後半に、夫が主たる介護者として実母を介護しているケースを事例として紹介しつつ、いくつか論点に限定して指摘させていただくことで、ケアをめぐる社会関係のメンテナンス・コ

ストのジェンダー非対称性について考えていきたいと思っています。ただし、ご紹介する事例はあくまで限定的に選択したケースですので、これらのケースに限って言えることもあると思います。

### 父親は子育てをめぐる社会関係のメンテナンス・コストを担おうとしない

最初に指摘したいのは、父親が子育てをめぐる社会関係のメンテナンス・コストを担おうとしないことが多く、妻は、面倒なことを任せてくる夫に苛立ちを感じていることが少なくないという点です。まずはAさんの場合です。Aさんの妻は夫について、次のように言っています。

「夫は、周囲に比べれば家事や育児を一生懸命しますが、肝心なところは私任せです。PTAや通学の旗当番などはすべて私がやっていますし、子どもの友だちのお母さんとのメールやLINEでのやり取りなどもすべて私です。確かに、夫が子どもの友だちのお母さんとメールやLINEをするのは相手も嫌がるでしょうから、私しかできませんし、学校関連の連絡も地域の母親から私のところに連絡がありますから、仕方がない部分もありますが、当然のような顔をされると頭にくるんです」。

他方、夫であるAさんは、こう言います。

「妻はジャンケンで負けて学級委員会の役員になったので、委員会に参加しなければならなくなりました。ところが、委員会では、フェスティバルの景品が駄菓子では保護者のクレームが入るとか、(フェスティバルの際に子どもが歩く)順路を示しておく必要があるとか、どうしてもよいことを朝から話し合い、予定時間が過ぎても終わらないとか何とか(妻から)聞かされたので、『仕事があるから失礼します』と言って帰ってほしいじゃないか、と言ったのです。すると、『委員長の〇〇さん(子どもの友人の母親)に迷惑がかかる』とか何とかで、結局、解決しない。そんなこんなで、妻が(自分に)キレル」と語る。

Aさんの妻が言うように、Aさんは「家庭内では家事も子育てもやる」が、小学校に入学すると学校や習い事関連で、「主婦を前提とした付き合い」に関わる機会が増大する。つまり、家庭内ではうまく分業が担えるケースでも、子どもが大きくなればなるほど社会とのインターフェースが増大してくるため、子どもの社会関係のメンテナンス・コストを保とうとすると家族外部のジェンダーの構造に巻き込まれていくという状況が生まれてくるのです。

妻もそんなことに関わるのは面倒・厄介だと思いつつも、社会関係をメンテナンスするためにもそれなりの対応をせざるを得ない。「主婦を前提にした付き合い方」であるがゆえに、夫も参加したがいらないし、周囲もそれを期待も予期もしていない。このように、家庭内では夫婦で分担できている家事や子育てが、外部との付き合いではうまく分担できなくなっていく、という側面があるのです。

次はBさんです。Bさんの妻は次のように言います。

「子どもが仲良くなった友だちと塾に行きたいと言い出して。夫に相談をしても、『まだ必要ないのではないか』の一点張りで、結局、どういった塾であるとか、バスは出ているとか、帰宅は何時になるとか、宿題は出るとか、クラスの雰囲気とか、体験できるかどうか、といったことは、すべて私が知り合いからいろいろ聞いて情報収集をしているのです」。

それに対して、夫のBさんはこう言います。

「(妻は) 娘が〇〇ちゃんと仲良くなっていきたいと言うし、塾であれば親の負担も少ないし、いいんじゃないかと言うんです。子どもを塾に入れている人の話を聞くと、(普段の家庭内での勉強の面倒が行き届かないこともあるので、妻は) どうしようかと迷うらしいんです。そんなときに、娘が『通ってみたい』というのと、『じゃあ、体験してみようか』と。でも、こちらが『今から必要ないだろう』と言うと、カチンとくるらしく、いつもそんな話で喧嘩になります」。

先行研究で知られているように、母親は母親仲間からさまざまな情報を得ているがゆえに、そこでの同調圧力のようなものにさらされながらも、子どもの気持ちを汲んであげたいという思いもあって、「この時期に子どもを塾へ通わせるべきなのか。私のエゴではないか」という不安にしばしば苛まれていることも少なくありません(山根真理「「次世代育成支援」時代の母親意識——母親たちの意識は変わったか?」大和礼子・斧出節子編『男の育児・女の育児——家族社会学からのアプローチ』(昭和堂、2008年)ほか)。しかし、そういった状況であるにもかかわらず、夫から「それはお前の勝手だろう」と言われると、「傷口に塩状態」になり、妻はより不安を増大化させて感情を爆発させる構造になっている。

Bさんのケースで重要な点は、情報源が夫婦でほとんど共有されていないことです。妻は、母親集団と関係を取らざるを得ないので様々な情報が入ってきますし、その情報のもとで動きますが、夫は、子どもの社会関係のメンテナンス・コストを妻に任せているので、情報が入ってきません。誰が学習塾で習っているか、どのような教え方をしているのか、PTAではどのような運営をしているか、学校の先生がどうであるか、という情報には無頓着なのです。そのように無頓着であるにもかかわらず、夫が「今は必要ないだろう」「それはお前の勝手だろう」などと言ってしまうと、妻はカッとなり、「何もわかっていない」という重いから諍いが起こります。こうした諍いの原因は、夫婦の間で準拠集団が違うところにあります。つまり、妻は、周囲との社会関係のメンテナンス・コストを支払っているがゆえに、母親仲間から子育てに関する情報が入ってくるので、その情報をもとにして夫に相談や提案をするのですが、夫はその集団に帰属していないので、その提案や相談がそれほど意味のあるものだと思えません。すると、結果として、「言いだしっぺがやる」となり、(夫もしぶしぶ手伝いをするにしても) 引き続き社会関係のメンテナンス・コストは妻が引き受けざるを得ない、という状況ができあがっていくのです。

このように、AさんやBさんの家庭で起きていることが、今日ではケアをめぐる社会

関係のメンテナンス・コストをめぐる葛藤と争いとして見られることが少なくありません。学校や習い事での「主婦を前提としたお付き合い」への参入は父親にとって敷居が高いため、結局、母親が引き受けざるを得ないことが多いです。男性が参入する場合も少なくはありませんが、実はこういった場合においても、周囲との人間関係の配慮や、円滑な諸連絡を行うため、母親が情報収集をしながら支えていくことで「それなりにうまくやっている」ことが少なくない。つまり、父親・男性による社会関係のメンテナンスは、母親・女性がプラットフォームを作ったうえで初めて可能になっていることが多いんです。例えば、父親がPTAや自治会の役員に積極的に出ていくのにも、母親が裏で去年はどうやっていたかなどを、友人・知人・近隣の人たちから情報収集することによって、かろうじて上手くやるという場合があります。母親・女性がプラットフォームを作ったうえで、かろうじてその土俵の上に乗っかりながら社会関係のメンテナンスを父親がするといった状態です。このような場合、父親は、自分の「土俵」がどのようにできあがっているかについて意識することは、ほとんどありません。実質的な「縁の下の力持ち」を妻が担うことで、なんとか家族の社会関係のメンテナンスが可能になっているのにもかかわらず、夫は、妻が社会関係のメンテナンス・コストを支払っていることで自分たちの子育てが円滑にしているのだ、と意識することは少ないんです。こうした状況の結果、夫婦によっては「事あるごとに衝突する」ようになることもあります。

女性によるプラットフォームの形成のうえで、男性のケアが可能になるという状況は、育児だけではなく、介護においても同じようなケースがあります。あとの平山亮さんのご報告にもあるかもしれませんが、夫が老親の介護を担う場合でも、どこのホームヘルプサービスの事業所が良いか、どこのケア・マネージャーに相談するのが良いか、どこのデイサービスを利用すればうまくいくことが多いとか、そういう情報のネットワークみたいなものを、妻が形成していることは少なくはありません。一見すると、男性が「主たる介護者」として、自分の母親の介護を積極的に担っているかのように見えますが、生活・生存に欠かせない重要な情報のリソースを調達し、裏で支えているのは、圧倒的に妻であることが多く、しかし、その負担が意識化されていることは、ほとんどないのです。

### 社会関係のメンテナンス・コストをめぐる葛藤と争い

次に指摘しておきたいのは、夫が家事・育児に積極的に関わろうとしている共働き夫婦でさえも、子どもの社会関係のメンテナンス・コストをめぐる葛藤と争いが生じるという点です。父親が母親グループに参入するケースも（多くはありませんが）たまにあります。例えば、Aさんは、学校関連の「主婦を前提とした付き合い」には一切関わっていませんが（保育園時代には友だちの母親ともよく連絡を取ったりしていましたが、高学年になると減少したと言います）、実は息子が希望して入ったサッカー少年団の世話や諸連絡を、一手に引き受けています。もともとAさんの妻は「土日の当番や試合に行くとか、メールの連絡といった（母親の）負担が大きいから私は反対。私にはこれ以上できない」

と息子がサッカー少年団に入ることに對して異を唱えていたのですが、「息子がどうしてもやりたいと言っているのだから、連絡や世話は俺が全部やる」と言って、Aさんが強く妻を説得したのです。妻はこう言っています。

「夫は、母親（だけ）のグループチャットに入ってLINEで連絡を取りあったりしていますが、よそのお母さんからは『なんで母親じゃないの?』と見られますし、『変わっている』と言われてしまうのです。私も息子の様子を見に行つてあげたいとは思いますが、そうすると私と娘が一日中付き合わされます。結局、ただでさえ忙しいのに土日も潰れてしまいますし、家族はバラバラです。（母親仲間から情報が入っていたので）こうなることが分かっていたので反対したのです。それでいつも喧嘩になるのですが、夫は『ちゃんと事前に相談したじゃないか』と言うので、『賛成はしていない。ただでさえ忙しいのに、なんであえて大変な道を選ぶのか、そもそもこの選択には反対だった』と返すと、『もとの話を蒸し返すな』となり、言い争いになるのです」と語っています。

このように、Aさんのケースのように、子育ての考え方や価値観の相違によって、夫婦の見解が大きく食い違い、夫婦間でコンフリクトが生じることは少なくありません。妻が子育てを一手に引き受けている状況のなかでは、良くも悪くも妻が自らできる範囲のなかで（コスト計算をして）行為を選択します。一方で、夫婦で子育てを分担すればするほど、「そもそもどちらの判断によって選択したのか」が後々まで“喧嘩の火種”になることがあります。妻は、母親集団や地域の情報がありますので、そこでの情報をもとに選択します。他方、夫は、情報のネットワークがほとんどないまま、妻の言葉を使えば「当てずっぽう」や「場当たりの」に選択するので見解が食い違い、衝突が生じる、ということがあります。とりわけ、母親は母親仲間からの情報収集・同調圧力のなかで、「今の時代は昔とは違う」という意識に縛られて塾や習い事に高いコストをかけようとし、父親にもそうした子育てコストを積極的に果たしてもらいたいと思っていますが、夫からは期待する回答が得られません。

加えて、夫の考えを優先して選択した場合、夫婦の葛藤や軋轢は幾重にも深くなるということもあります。Aさんは、「子どもが幼いうちは、保育園の先生や保護者との関わりだけだったので、家事や育児について『夫婦のルール』で、『自分たちの世界』だけでうまくいっていました。けれど子どもが大きくなり、他の人たちと付き合わざるを得なくなつてから、肉体的にはずいぶん楽になつたのに、夫婦で考え方がずれることが多くなりました」と語っています。このように、社会とのインターフェースが増えるほど、実は、夫婦間分業と選択をめぐるコンフリクトが生じやすい、という状況が多々あります。“目に見える”家事や育児では平等に担っていたとしても、“目に見えない”社会関係のメンテナンス・コストについては、圧倒的に非対称的であることが少なくありません。

Aさんのケースで、もう1つ面白いエピソードをご紹介します。Aさんは、母親同士の付き合いに入ることに對して、次のように言っています。

「私だけ（サッカーチームの）母親たちのLINEに入っていますが、妻を矢面に立たせ

ることがないようにしていますし、そんなに気にしてはいません。ただ、付き合い方が難しいんです。例えば、LINEのグループチャットで、あるお母さんが『子どもが足首を骨折したのでしばらく休みます。』と連絡してくると、他のお母さんは次々に、『お大事にo(´・ω´)o』とか絵文字やスタンプで返事をしていますが、私は控えめに『お大事にしてください』くらいの文章を、ちょっと時間を空けて送るなどしています。ヘタに絵文字やスタンプなどを使って中に入ろうとすれば、『ちょっと変だよね』と言われかねないし、『当たり障りなく、お父さんとして立ち振る舞う』のが結局、面倒がないんです。すると、私も妻もお母さん同士で変な気遣いをしなければならぬ人間関係に巻き込まれないし、試合のときには他の子どもを（自分の）乗せて連れていったり、練習のときには球拾いやグラウンドの整備をしたりすれば、『あそこの家はお父さんが中心に関わりたんだ』ってなるので、妻も嫌な思いをしないで済みます」と語る。

このように、実はAさん本人は妻に最大限気遣いをしているつもりではあるんですが、社会関係のメンテナンス・コストは圧倒的に妻が担っている、という状況にあるのです。

ところで、Aさんは、母親コミュニティの中で「女性的・お母さんのモード」で関わるのではなく、あえて過剰なほど「男性的・お父さんのモード」で振る舞うという戦略を取ることによって、「主婦を前提にした付き合い」への参入が可能になっています。なぜかと言うと、夫婦の役割分担を超えて父親が「子育ての社会関係のメンテナンス・コスト」を担う場合、あえて「お父さんの・男性的モード」で関係を形成することで、母親に期待されている役割が免責されると同時に、父親に期待されている役割を担うことが可能となり、それが結局、最小の社会関係のメンテナンス・コストになるからです。例えば、母親に期待されている役割、例えば、暑い日には子どもの水筒に水を補充してあげるとか、寒い日には温かいスープを用意しておくとか、そういったことが免責されます。逆に、父親に期待されている役割、例えば送り迎えやグラウンド整備などを担うことが可能になります。

一見すると、社会関係のメンテナンス・コストを夫婦間で平等に分担しているかのように見えますが、じつは対外的な社会関係では男女間でのジェンダー役割が保たれる形になってしまっているんです。Aさんのように、積極的に母親コミュニティに入り、社会関係のメンテナンスを担おうとすればするほど、逆説的に、「父親的・お父さんのジェンダー役割」を過剰なほど演出してしまおうとする、といったことが生じてきます。これでは、結局、最初の社会関係のメンテナンス・コストと何も変わっていません。

### 全体からコスト算出する母親／部分的コスト算出しかしない父親

次に指摘しておきたいのは、母親は子育て全体からコストを換算する傾向がありますが、父親の場合は、部分的にしかコストを換算していない、という点です。つまり、父親は“目に見える”子育てしか想定していないことが多いので、母親がコストとして想定している、「社会関係をいかに良好に保つのか」という点などを、子育てのコストとして換

算していないのです。こうした状況では、母親のコストが支払われなければ夫婦間での子育ては成り立たないにもかかわらず、父親は母親の貢献を「当たり前」とみなして評価しないばかりでなく、むしろそのコストを不必要なものだと見なす傾向さえあります。あるいは、母親が膨大なコストを支払っているにもかかわらず、そのことを意識せずに「私たち夫婦はフィフティ・フィフティ」とノーテンキに主張し、周囲の父親との比較だけで「自分は子育てを担っている」と考え、夫婦間コストの差異を比較考量していない光景がしばしば見られます。

母親は、限られた時間の中で、子どもにとってよりよい成長ができるように勘案し、家事や育児や家族生活のそれぞれにどのようなコストをどれだけかけるべきか、かける必要はないのか、かけることでの利得と損失は何であるのかを総合的に考えるような「フルセット型子育て」であることが多いが、父親はコスト意識が希薄であることも多く、家事は家事、育児は育児とバラバラに考える「ピンポイント型子育て」であることが少なくないんです。

例えば、Aさんの場合、サッカー少年団に息子を入れることについて、母親は「サッカークラブに入れることは、共働き夫婦である私たちにとっては、余りにもコストが大きい。それゆえに、今回は諦めざるを得ないのではないか。その分、(平日に家族で接する時間が十分にとれないことが多いので) 土日は家族で一緒に過ごす時間に当てたい」と子育て全体を勘案したうえでコスト計算をしています。それに対して、父親は「子どもの成長のために良いのではないか。男の子はたくましさ必要」と、ピンポイントに「教育」のパーツだけを見てコスト計算し、「送り迎えや親の連絡だったらできるから、俺がやるよ」と、部分的なコスト計算をしているのです。両者のコンフリクトはこのようにして増大していく。

このように、母親の「フルセット型子育て」に対し、父親はコスト意識が希薄であることに加えて、家事は家事、育児は育児、家族生活は家族生活と、それぞれをバラバラに考えるような、「ピンポイント型子育て」であることが少なくない。つまり、父親にとって“見やすい”子育てコストについては、自分と妻のそれぞれの貢献度・寄与分は認識されているが、“見えにくい”社会関係のメンテナンス・コストの負担分・貢献度・寄与分については、ほとんど意識化されていないということです。また、母親と比べると父親は子育てコストを低く見積もる傾向があります。父親にとっての「子育てコスト＝生存コスト」と想定されていることも少なくなく、「元気であればいいじゃないか。健やかに育てているのだからいいじゃないか」という程度に考えてしまい、よりよい環境で過ごす、きめ細かい配慮をする、親族間・地域間をバランスよく保つ、というコスト計算は母親に比して想定されていない。つまり、最適な子育てコストの下で、学校や地域で社会関係を良好に保つということは、あくまでも「エクストラ」の行為としてしか認識されていないのです。母親にとっては、子育てに重要な社会関係のメンテナンス・コストが、夫にとっては「エクストラ」なコスト、「おまけ」程度にしか想定されていないことも少なくありま

せん。夫婦間での圧倒的なコンフリクトが生じる背景には、このようなケアをめぐる圧倒的なジェンダーの非対称性やギャップがあるのです。

### 息子は社会関係のメンテナンス・コストを担うことはない

最後に指摘したいのは、男性が「主たる介護者」としてケアしているケースにあっても男性は社会関係のメンテナンス・コストを担うことが少ないという点です。

息子として実の母親の介護を担っているCさんを見てみましょう。Cさんは「主たる介護者」として、近隣に住んでいる母親のところへ通い、介護にあたっていますが、家事は全面的に妻に依存しています。夫のための食事を作っているのは妻ですし、母親のための食事の準備や着替えの用意や掃除も妻が担っています。平山さんも本の中で書かれていらっしゃるんですが、妻は「介護の基礎」となる家事を通して夫を支えているが、そのことを夫が強く意識することはあまりありません（平山亮『迫りくる「息子介護」の時代』（光文社、2014年））。加えて、それまで形成してきた周囲との社会関係を保ちながら情報網を駆使し、各種サービスを利用することを促すのも妻であることが多いです。しかし、このような場合でも、夫は「自分の親なのだから、自分がやらなきゃ」などと言い、実母の介護を引き受けたことは強調しても、「縁の下の力持ち」は妻であり、妻がケアのプラットフォームを作ったのだと、強調することはほとんどありません。妻の「家事」に対して感謝を表明することがあったとしても、妻が支払っている膨大な社会関係のメンテナンス・コストを意識化することはなく、日常の社会関係が適度なコストを支払うことかろうじて保たれていると認識することはないのです。加えて、夫が日常の社会関係のメンテナンス・コストを支払わないため、実母は自宅で誰とも話さず、閉じこもりがちになっています。それを気に留めて、たまに夫の妹に連絡を取ったり、食事やお菓子を持参したりするのも、また妻なのです。こうした妻による社会関係のメンテナンス・コストによって、(Cさんの)妹が実母のところへたまに顔を見せると母親が嬉しそうな表情で「にこっ」と笑うといった状況が生まれています。その意味で、母親の社会関係をかろうじて保っているのも「裏方」である妻であることが少なくありません。

Cさんの妻は以下のように述べています。「夫は母の介護を一所懸命にしますが、妹にいろいろ言われるとカチンとくるようで、きょうだいとも関わろうとしないし、寄せ付けようとしなくていいところがあるのです。すると、お母さんも寂しがるし、関係も悪くなるので、夫には身体を使う介護などをメインにやってもらって、私は親族と連絡を取り合ったり、食事やお菓子を持っていったりしています。(夫は)介護がメインになってしまうので、それだけでは(十分ではない)と思って、やっています」と語るんです。

息子にとって「介護コスト＝最小生存コスト」はマテリアルな「介護」の水準で想定されており、「(実母が)子どもたちや友だちと会ってコミュニケーションをとったり、趣味や好きなことに時間を費やす」などの社会関係は「エクストラ」の行為としてみなされています。そうした「エクストラ」のためには、妹を含めた周囲との社会関係が良好に保た

れていなければなりません、夫が周囲を寄せ付けないがために、母親の社会関係は絶ち切られていくのです。ここは一般化することはできませんが、どうしても夫は「介護コスト＝最小生存コスト」と非常に低く見積もっているがゆえに、母親がそれまでに形成してきた社会関係、例えば娘との関係、近隣との関係などが絶ち切られていくことが、息子が介護をする場合に生じる蓋然性が高い、ということがあります。

もう一つ重要な点は、息子の社会関係です。息子にとって、家族以外の唯一の社会関係は「会社の仲間との付き合い」であることがあります。Cさんは次のように言います。

「会社の仲間には介護のことは話しません。話したところで盛り上がりませんし、(自分にとって)介護よりも会社の話のほうが楽しい。パーッと違う話をして気分転換したいのに、飲みながら介護の話をしたのでは逆に気分が落ち込むでしょ。会社での気心の知れた仲間が一番楽」と語る。

ここが重要なところですが、少なくともCさんにとって「会社の仲間」は、(会社という組織によってセットアップされた)社会関係のため、メンテナンス・コストをそれほどかけずとも保つことができ、私的領域とは分離された、気分転換のできる空間になっています。つまり、そもそも会社が社会関係をセットアップしてくれているので、日常的に細やかに連絡を取りあうとか、やり取りをするといった最小のメンテナンス・コストでそれなりに「キープ」できる社会関係資本になっているのです。

もっとも「会社の関係」はアイロニカルでもあります。かりにCさんが仕事を辞めてしまったとすると、会社がセットアップしてくれて、最小のメンテナンス・コストで保つことができた、Cさんにとって唯一の社会関係資本の「会社の仲間」さえも絶ち切られてしまう。そうすると、最小コストの社会関係資本に寄って立ってきたCさんには、それ以外でメンテナンス・コストを支払って保ってきた社会関係がないがために「社会関係ゼロ状態」になってしまうんです。その意味で、Cさんのアイデンティティや社会関係を保つためには、実は「仕事を続ける」ことが重要であり、職場から離れることは大変リスクなことなのです。

以上のように、息子介護における社会関係のメンテナンスは「縁の下の力持ち」たる妻によってかろうじて可能になっていると同時に、息子にとって重要な社会関係である「会社の仲間」は最小コストでメンテナンス可能であるがゆえに辛うじて保持されています。

## 男がケアをするということ

今回は、育児のケースを2つ、息子介護のケースを1つ、事例としてご紹介させていただきましたが、残りの限られた時間で、この事例から考えられることを「ケアをめぐるジェンダーの非対称性」という問題を中心に紹介したいと思います。

男性が積極的にケアをする場合でも、「縁の下の力持ち」である妻によってケアは支えられていることが少なくない。とりわけ「社会関係のメンテナンス・コスト」は圧倒的に妻によって担われ、そうしたコストがあって初めて夫によるケアが可能になっている。に

もかわらず、夫にはそうした社会関係のメンテナンス・コストはほとんど意識化されていません。こうした状況に対して、妻は「夫が気付かないのも仕方ない」と思いながらも、ケア・コストの非対称性を感じたり、不満をぶつけるということもあります。

つまり、家族内部では、男性が積極的にケアを担うことで、性別役割分業に呪縛されない生き方をしているかのように見えるが、その実、ジェンダーによって配置・配分された社会関係（学校や習い事関連の母親コミュニティなど）に関わらざるを得ないときには、妻が社会関係のメンテナンス・コストを支払うことを余儀なくされます。また、妻は、そうした母親コミュニティに関わることによって各種の情報を得て、子どもの利得と損失を換算するため、このコミュニティに関わらないようにすることも難しい。そうすると、必然的に妻が圧倒的なケア・コストを担っていくことになる、という構造になっています。

私が去年、パークレーですごく気が楽だと思ったのは、こうしたジェンダーで分離された空間や社会関係が私たちの社会に比して圧倒的に少なく、男女ともにケアにかかわる社会関係のメンテナンス・コストにアクセスできる環境が整っていた、ということです。もちろん、日本でも母親のコミュニティに男性が参加することもあります。その際は、「男性的・お父さんのモード」で関係を形成することが多く、女性に期待される役割を免責し、男性に期待されている役割を担うことになり、結局、それが最小のメンテナンス・コストになってしまう。結果、夫婦間でもコミュニティ内部でも、ジェンダーの秩序が維持されていく。

男性にとって“見えやすい”ケア・コストでは、自分と妻のそれぞれの貢献度・寄与分は認識されていることも少なくなりませんが（つまり、どれだけ物理的・時間的に家事や育児や介護を担っているかということは認識されていますが）、家族関係をうまく保つ、学校や習い事の人間関係をうまく保つ、様々な人や機関と連絡を取りあいながら情報収集する、といった「社会関係のメンテナンス・コスト」はほとんど意識されることがありません。男性にとって最適なメンテナンス・コストのもとで、学校や地域での社会関係を良好に保つという行為は、「エクストラ」としてしか認識されていないことが多い。

女性は、限られた時間的・物理的制約のもと、ケアの受け手にとってより良い環境を勘案し、いかなる行為にどれだけのコストをかけるか、コストをかけることで家族にとっての利得と損失（プラスとマイナス）がなんであるかを考えることが少なくないが、男性は、そのようなコスト感覚が希薄であることが多く、家族全体の最適バランスを考えたコスト計算はもっぱら女性によって担われていることが多いんです。そのような意味で、男性はもともとコスト計算の感覚を前提に動いていないことが多い。

加えて、男性にとっての家族以外の重要な社会関係は、会社の仲間との付き合いであることが少なくない。男性にとって会社の仲間は、会社という組織によってセットアップされた、最小のコストでメンテナンス可能な社会関係であるがゆえに、しばしば男性にとっては唯一の重要な社会関係資本となってしまうている。したがって、かりに現行の社会制度を前提にするのであれば、介護・育児休暇を取得してケアに専念せざるを得ない状況が

もたらされたりすると、それは男性の社会関係を断ち切ってしまうがゆえにリスクでもある。育児・介護だけに専念する状況が作られると、逆に男性は、今まで形成してきた会社の仲間との関係も断ち切られてしまうゆえ、非常に強い孤独に陥ってしまうことにもなりかねない。もっとも介護・育児休暇は、短い期間だけでは何ともならないので、もともと使えない制度なのですが、それ以上に、会社との人間関係さえも絶ち切られると、非常に強い孤独状態に陥ることにもなりかねない。しかし、育児・介護に関わりつつ、地域などで新たな社会関係をメンテナンスするかといえばそれも難しい。では、会社の仲間に代替する社会関係が何かあるかという、なかなか少ないのが実情で、唯一のサポート役が妻だったりするのです。その意味で、男性にとっても最も強力かつ唯一の社会関係資本は「会社」と「妻」になってしまっていることが少なくないのです。

社会関係とは、一朝一夕に形成できるものではありません。日々の長い年月をかけて、地域との人間関係ができたり、子どもを通じて親同士の関係ができたり、あるいはその他の関係もできたりします。それらは日々、メンテナンスすることで成り立っていますが、男性はそのコストをあまりかけないがゆえに、会社の人間関係を絶ち切られると強い孤立状況に陥りかねません。仕事を辞めざるを得ず、非正規雇用や無職のままでケアを余儀なくされる状況であれば、男性の寄って立つ場所を奪いかねず、男性のアイデンティティがズタボロになる状況を招きかねない、ということです。つまり、男性の仕事のあり方、仕事と介護をいかに両立するかということ以上に、自分のそして他者の日常での社会関係をいかにメンテナンスしていくのか、その最適なコストをいかほど担っていくのか、ということが重要になるのです。もちろん根本的には、仕事を続けながら育児や介護ができる制度を作ることが重要ですので、こうしたことについては、シンポジウムのお話したいと思います。

育児であれ介護であれ、ケアを十分に保障する社会設計を構想すると同時に、各種の社会関係のメンテナンス・コストをめぐるジェンダーの平等をいかに担保するか、ということが問われています。要するに、こうした「エクストラ」の部分も入れると、依然、男女・夫婦におけるケア・コストは圧倒的に非対称な状況にあります。私自身もケアを担っていると、家事や物理的なケアにはまったく収まらない、各種の「エクストラ」を期待されたり、担わざるを得ない状況であることが少なくなりませんでした。その「エクストラ」の部分はどう担っていくか、そこでのジェンダーの平等をどう達成していくか、そのための設計思想をどう考えるのか、男性にとって仕事とケアが両立可能な制度設計をどう構想するのか。そのようなことがまさに問われていると思います。

ただ、繰り返しますが、本日、私がお話しさせていただいたのは、共働きで家事・育児を積極的に担っている夫の夫婦のケースであり、また夫が「主たる介護者」として介護に参加している夫婦の限られた事例ですので、現実にはもっと「手前」のところで、ケアをめぐる不平等やジェンダーの非対称性を考えなければなりません。しかし、一見すると、夫婦間で「平等」に担っているかのように見えるケースであっても、圧倒的なケアをめぐ

るジェンダーの非対称性があるということをお伝えし、シンポジウムへの問題提起とさせていただきます。ちょうど時間がきましたので、私の基調講演はここまでとさせていただきます。ご清聴、ありがとうございました。

## 第二部 ケアラーとしての男性のいま

### 「ケア」が育む持続可能社会

土堤内 昭雄

土堤内：みなさん、こんにちは。ニッセイ基礎研究所の土堤内と申します。私は、もともと建築や都市計画を専門にしています。特に社会学をやっているわけではなく、極めて門外漢でありますので、今日は自分の体験をもとにお話をしたいと思います。今日取り上げたいテーマは、『ケアが育む持続可能社会』です。ここでいうケアの概念は、介護だけではなく、いわゆるお世話をするという広い意味で捉えているので、子育てや病気の人の看護、自分が病気になった場合の治療をすることも当てはまります。今日のお話は、そのなかでも典型的なケアである、子育てと介護についてです。この2つはどこが違っていて、どこが共通しているのか、そのようなこともお話ししたいと思います。

最初は、子育てについてです。私は25年前に離婚して、以来、当時2歳と3歳だった、2人の男の子を育ててきました。当時は、小さな子どもには母親を、という3歳児神話のようなものがあり、男性である私が2人の子どもを育てていけるのか、という不安があったことは確かです。しかしながら、とにかく見様見真似で子育てを始めました。そのなかで、柏木恵子さんの「父親の発達心理学」という1冊の本にめぐりあいました。いわゆる育児書ではなく、子育てを通じて親がどのように成長発達するのか、ということの研究した本です。大きく2つのことが書いてありました。1つは、親は子ができただけで親になるのではない。親は子を育てながら親になる、ということです。確かに、子どもを産むのは女性ですが、女性も子どもを産んだだけで親になるのではなく、子どもを育てながら徐々に親になっていく。男性は、生物学的に出産はできませんが、子どもを育てながら親になることはできる。そういったことを本のなかで知りました。もう1つは、よく言われる、育児は「育自」、つまり子どもを育てる育児は親が自分を育てることもある、ということです。子育ては、ただ子どもが育っていくだけではなく、いろいろな課題や問題に遭遇し、子どもと親と一緒に乗り越えていき、その中で親も1人の人間として、大人として成長していく。

私は、子どもを育てるなかで、3つのことに気が付きました。1つ目は、子育てとは「子育て」を支援すること、です。子どもが5歳になったときに、自転車に乗る練習をしました。それまでは3輪車に乗り、そのあとは後ろに補助輪の付いた自転車に乗っていました。長男が5歳の夏休みのときに、補助輪を取って普通の自転車に乗るための練習を始めました。私が自転車の荷台を押すと、子どもはすごく怖がっていました。「お父さん、絶対に手を離さないでね。」「大丈夫。絶対離さない。持っているからね。」と言っ

て、スピードが付いてくると手を離し、倒れそうになるとまた持つ。それを何度か繰り返しているうちに、子どもは自転車に乗れるようになりました。その体験から私が知ったことは、子どもはもともと自転車に乗る能力を持っている。それをある時期に誰かがサポートすることで、潜在化していた能力が顕在化する。私は、これこそが子育てだと思いました。

できないことをできるようにするのではなく、もともと持っている出来る能力を支えることによって顕在化させる、「子育て」を支援することが子育てである。このことに気づいて、子育てがすごく楽になりました。できないことをできるようにしようとすれば、とても大変です。しかしながら、もともとできる能力をよく見ることによって、それを顕在化させる。そういうお手伝いをする事だと考えれば、子育てはけっこう楽しいものだな、と思うようになったわけです。

2つ目は、子どもをゆっくりと育てるということです。会社から帰ってきたあとに、2人の子どもをお風呂に入れていたのですが、シャンプーをして身体を洗い、湯船の中で水鉄砲やアンパンマンの人形で遊んだりしていると、たっぶり1時間はかかるのです。なので、いつもお風呂から上がると、のぼせて倒れる寸前でした。そのとき、私は思いました。この子たちが、自分でお風呂に入れて、自分で着替えができて、自分でご飯を食べられるようになれば、私の人生は薔薇色だと。そのためには、この子たちを1日でも早く大きくしよう、と思って、どうにかして早く成長させる方法はないか、と真面目に考えていたのです。すると、子どもが1年生の時に学校からもらってきた「学校だより」に、校長先生が、次のように書いていたのです。「子どもはゆっくり育てましょう。子どもは子どもの時間をゆっくりと過ごすことによって成長するのです。」それを見て、私は、私の考えは間違っていた、とにかくゆっくり育てよう、と考え直しました。私の専門は建築なのですが、昔、建築学科で、このようなことを習いました。法隆寺の五重塔は、建立されてから1400年が経ち、使われている檜も、樹齢400年のものなのに、なぜ、その檜が、今でも健在であるのか。それは、その檜がゆっくりと育ったことで、細かい年輪を持っているからです。人間も一緒だと思います。ゆっくり育つことによって、丈夫で健全な人間が育つのでしょうか。

3つ目は、子育てとは「個育て」である、です。これは、休みの日に子どもと公園で遊んでいたときに、学んだことです。その公園の真ん中には大きな芝生の広場があって、周りにベンチがありました。私がベンチに座って、2人の子どもを放し飼いにすると、子どもはまるで牧草を食むように、あちこちを走り回ります。でも子どもたちは、遠くまで行っても、迷子になるようなところまでは行かないのです。ベンチに座っている私の顔をちらっと見てから、また違うところへ走っていくのです。そのとき思いました。子どもは親の存在を確認すると、安心して離れていくことができる。親と子が深い絆を作っていくのは、互いがもたれ合うためではなく、互いが1人の人間として自立し、自由に生きていくためなのだ。ですから、子育ては、個人の個と書いて「個育て」なのだ。いつもその

ように考えています。

一方で、育児とは、自分を育てる「育自」でもありました。子どもの健康を考えて、スイミングスクールに入れたのですが、そのとき、きつとこの子たちは泳げるようになったら、一緒にプールや海に行こうと言うだろうと思いました。じつは25年前の私は、泳げなかったのです。しかし、泳げないからプールに行くのは嫌だと言うのは格好悪いし、もし海で子どもが溺れても助けられなかったら、それよりもまず自分が溺れたらどうしよう、と考えました。それを解決するためには、自分も習うしかありません。結局、子どもと同じスクールの成人クラスに入り、5年かけて、泳げるようになりました。たぶん子育てをしていなかったら、今も泳げなかったと思います。子育てをすることによって、自分の潜在的な能力を子どもに引き出してもらいました。まさにそれは、自分を育てる「育自」でした。

育児が結果的に「育自」になるということは、子育てをするなかで、たくさん起こりました。例えば、このようなエピソードがあります。次男はカタツムリが好きで、洗面器に入れたカタツムリを2時間も3時間も眺めていることがありました。あるとき、彼が描いたカタツムリの絵を見ると、角が4本描いてあったのです。「角は2本じゃないの?」と言うと、「4本出ている。」というので、図鑑で調べてみると、カタツムリは大触角の下に小触角があり、2対の角があることがわかりました。これは、この時に初めて知ったことでした。私は、シンクタンクの研究員で、ものを観察し、分析し、文書にすることを仕事にしています。多角的に考えることが、私の職業上、とても大切なことです。自分がこうだと思っていることが、先入観や固定観念にすぎず、実際とは違っていることがたくさんあると、子育てのなかで気がつきました。それからは、常に子どもの目線に合わせ、いろんなものを見たり、考えたりするようになり、結果的に私の仕事に役立つようになりました。

子育てとは、予測のできないことがいろいろ起こる、一つのリスクマネジメントです。予測のつかないことが仕事よりもたくさん起こるので、逆に言えば、子育てのリスクマネジメントができれば、仕事は簡単です。仕事は、1つのことをきちっと仕上げから次のことに進みますが、家事育児は、Windowsと同じように複数のアプリケーションを同時に立ち上げます。洗濯やアイロンかけや靴磨きを同時並行で行うなど、空いた時間に、いろんなものを詰め込んでいくのです。そのようなタイムマネジメントの仕方が分かってくると、仕事も効率的にできるようになりました。子育てをすることは、親も一人の人間として、あるいは職業人として、家庭人として、いろんな意味で成長していく機会であると、25年間で学びました。

すでに子どもは28歳と26歳の社会人になりましたが、現在は86歳の母親の介護に邁進しております。介護と子育ては何が同じで、何が違うのでしょうか。

1つは、介護は先が見えないということです。子育ては、子どもの何年後かの姿が見通せます。そのような違いが、あるように思います。ただ、母親の世話をするなかで、最初はその違いが大きな印象となっていました。今では共通点の方が多いのではないかと、思うようになりました。子育てでは、子どものできるものが日々、増えていきますが、介

護では、母親のできることが日々、少なくなっています。しかしながら、残存能力といえますか、まだ持っている能力はたくさんあるわけです。ならば、介護とは、できることを見付け、それを活かすことではないのか。そう考えると、子どもの能力を引き出し、支えることが子育てであったのと同じく、介護もまた、できることを引き出すケアではないのか、と思うようになりました。私の母がすることも、ここ数年で急速に減っています。今は、洗濯することもそれを取り込むことも、私がすべてやっています。ただ、以前は私が畳むところまでやっていたのですが、今は母が畳む作業をやっています。動作も緩慢になってきている母が洗濯物を畳むと、すごく時間がかかるので、任せずにいたのです。しかし、母はまだ洗濯物を畳むことができると気づいてからは、取り込んだ洗濯物をソファに置き、母に、「洗濯物をたたんでね」、と言うようにしました。私がそう言うと、母はテレビを消して喜んでやってきます。うちの母は、若い頃、介護施設で洗濯物を畳むボランティアをやっていましたから、洗濯物を畳むことにかけてはプロなのです。うちの母が畳むと、下着もシャツも、クリーニングから返ってきたもののように、ピシッと畳んであります。母は洗濯物を畳んで、それぞれの部屋に届けることをとても楽しみにしていて、本当に生き生きとした姿を見せてくれます。このように、一人一人が持っている力を最後まで活かしていくために、そうした力を見付けるのが介護をする人、ケアラーである、と私は思います。

先ほど控室でもお話していたのですが、これまで、企業の正社員として必要な条件は、かつての栄養ドリンク剤のコマーシャルのように、「24時間戦えますか」と、24時間何の時間制約もなく働ける人でした。しかし、今は、子育てや介護といった、さまざまな時間的制約のなかで、働く時代です。その中でも最近、話題になっているのは癌です。年間80万人が癌に罹っています。癌の5年生存確率は60%です。昔は癌になれば、治療に専念するしかありませんでしたが、今では、治療をしながら働くことができる時代になり、実際に32万人ほどが治療を受けながら働いています。自分や他者のケアを抱えながら働く時代がきたのです。今後はこのような現状を踏まえ、ケアを抱える人が、働きやすい組織、人事マネジメントをどのように確立していくかが、極めて大事なことになります。

日本は今、急速な人口減少社会を迎え、労働力人口も減っています。少子化対策を進め、出生率を上げ、出生数を増やし、将来の労働力人口を増やすことも重要な施策であるには違いありません。しかしながら、その達成には20年以上の時間がかかるわけです。だから、今減りつつある労働力人口を、維持していくためには、働ける人が十分に働ける環境を作っていくことが重要です。そのためには、「24時間戦えますか」ではなく、一定の時間制約のなかで、誰もが働ける環境をどうやって作っていくのか。そのための組織とマネジメントをどうするのか。これが私たちの人口減少社会において求められていることだと思います。

社会が持続するために重要なことは、子育てや介護が世代間に連鎖していくことです。私も、やがて誰かに介護される立場になっていくでしょう。2週間前、私の長男に子ども

が生まれました。初孫です。私の子どもは、新しい命を育て始めています。世代から世代へ新しい命をつないでいき、時代が進んでいくわけです。ですから、子育てと介護という連鎖をきちんと進めていくことこそが、持続可能な社会を作っていくのではないのでしょうか。今日は、「ケアが育む持続可能な社会」、というテーマでお話させていただきました。ご清聴、ありがとうございました。

### 「親を介護する息子たち」

平山 亮

平山：みなさん、こんにちは。東京都健康長寿医療センター研究所の平山と申します。今日は、親を介護する息子たち、というテーマでお話をさせていただきます。私は、もともと介護やケアの専門家ではなく、男の人の社会関係、人間関係の研究を専門としています。なぜ、そのような研究をやっているのかと言いますと、私自身、男の人と付き合うことがものすごく苦手だからです。小さいとき、公園デビューをしたときから、お友達は女の子しかいませんでした。ずっとそのような感じで来ておりますので、男の人が書いた人間関係に関する本を読んで、こうすれば会社のなかで男っぽく見えるのだな、こうすれば家庭のなかで父親あるいは夫として見えるのだな、ということがとても新鮮に思え、興味を持っています。

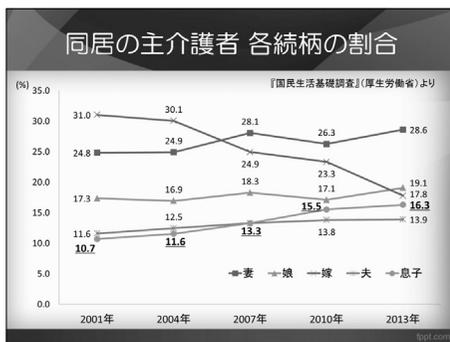
一方で、いろんな本や研究を見ていて、なぜ書かれていないのだろうと思ったことがありました。大人の男性の息子としての振る舞い方が、まったく書かれていないのです。親が老いたとき、娘やお嫁さんが出てくる研究はたくさんありますが、男の人はどのように振る舞うと息子として見えるのか、ということは不思議なぐらい書かれていません。男の人は、男として生まれた限り、息子であるはずなのです。夫として、父としてどうあるべきか、ということは語りますが、息子としてどうあるべきか、についてはあまり語りません。そのことにすごく興味を持ちまして、今では親が老いたときの息子介護の研究をしています。3年前まではアメリカにいたのですが、2010年から日本の息子介護のフィールドワークをやっています。

今回は、そのフィールドワークの成果の一部をもとに、息子介護という観点から、男性のケア労働について考えるための論点をいくつか提示させていただきたいと思います。天田先生のお話に被る部分もあるのですが、結婚している男性が親の介護者になっているケースです。ヘテロセクシャルの男性で、親の介護者になっている人です。先ほどから、すごく気になっていることがあるのですが、今回のシンポジウムは、ヘテロセクシャルに限っているのですか？限っていないのですか。ヘテロセクシャルな男性を想定しているお話が多いなと思っていました。私は、ヘテロセクシャルに限定して、既婚の息子介護者に焦点を当ててお話をさせていただきます。

最初は、日本の家族介護における、息子介護の位置づけを全国調査のデータをもとにして紹介したあとに、今回はどうして既婚の息子介護者に焦点を当ててるのか、シンポジウム

の趣旨に即してご説明させていただきます。次に、私自身のフィールドワークをもとにして、夫が息子介護者になっている場合の夫婦の関係はどのようになっているのか。いくつかのバリエーションと、バリエーションを超えて見られる特徴をご紹介します。最後に、全体を振り返って、既婚の男性がこれから息子介護者になっていくことで、家族のなかの性別分業、現在の夫婦の形にどのような影響もたらされるのか、ということを考えてみたいと思います。

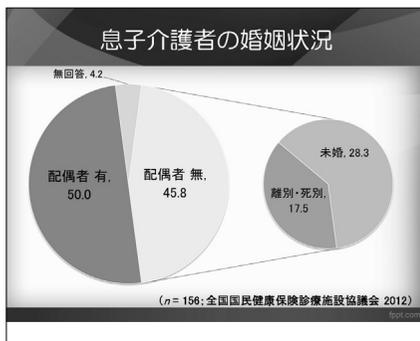
こちらのグラフは、厚生労働省が定期的に行っている、国民生活基礎調査をもとにして、介護保険制度ができた2000年以降の主たる介護者は、どのような続き柄の人がなっているか、その割合と時系列変化を示したものです。ここでオープンになっていたデータは同居介護の方だったので、それに限ったデータになります。



ご覧になって分かるように、2000年代の初めには、お嫁さんが圧倒的多数を占めていました。ですが、その割合は減少傾向にあり、特に2010年から2013年は激減しています。逆に、息子介護はコンスタントに増えています。息子が主介護者のケースと、娘やお嫁さんが主介護者になるケースの割合の差が、かなり縮まっていることがおわかりになると

と思います。

どうして息子介護の割合が増えたのか。指摘されている理由の1つは、晩婚化や非婚化の影響で、親が要介護になった時点で独身の男性が増えているから、と考えられています。これには日本の雇用状況も関係しており、不安定な就労状況にある人が特に若い世代に増えています。独り立ちができなくて、独り立ちを先延ばしにしている男性も多く含まれています。介護の研究や介護の現場でも、息子の介護者に注意が向けられるときは、たいていの場合、独身の息子介護の方が多く語られているように思います。一般的には、息子介護は、独身の男性になることが多いのではないかと、というイメージが強いようです。実際、私が男性を相手に息子介護の話をするときも、他人事に思っている男性が多いように感じる人が多いです。ただ、最近の調査を見てみると、そのイメージは必ずしも正し



くないことがわかってきました。

国民生活基礎調査は、介護者のバックグラウンドについて、あまり突っ込んだ情報がないので、これは別のデータになってしまうのですが、いろんな介護者の中から、今回は息子介護のケースを引っ張ってきました。

この調査報告で分析の対象になっているのは全部で約1,000件の家族介護の事例でしたが、

その中の160くらいは息子介護でした。この割合は、国民生活基礎調査の続き柄の割合に似ていまして、16%くらいです。このうちの息子介護のデータを見ると、結婚している息子が主介護者になっているケースは、相当数あることがおわかりになると思います。私自身もフィールドワークを始めた当初は、独身の人が多いのではと思っていたのですが、実際にやってみると、半分くらいは結婚している人でした。そのようなことを踏まえ、今回は既婚の息子介護者に焦点を当てて考えていきたいと思います。なぜかと言いますと、既婚の息子介護者は少なくなっていて、独身の息子介護者とはまた別の形で今後増えていく、と考えられるからです。

またもう1つの理由としては、家族の中の性別分業の今後を考える上で、夫が息子介護者になるケースが増えていくと、夫婦間のケア労働の分配状況はどうなるのだろうか、ということを考える意味があると思うからです。今日のシンポジウムの副題は、女性労働を支えるもう1つの観点ですが、家庭の外で女の人が働きやすくなるためには、最初の趣旨のご説明にもあった通り、家庭の中の仕事の男女間の配分や男性のケア労働への参加はどうすれば可能になるのか、これがすごく重要になってきます。多くの夫婦の間では、ケア労働の多くは女性の方が担っているわけですが、もし親の介護を、夫がやり始めたら夫婦の形はどうなっていくのか。これを考える上で、1つだけ付け加えておきたいことがあります。

既婚の息子介護者が増えていると言われていますが、別に男性の側の意識が変わったからではない、という研究の方が残念なことに多くあります。例えば、家族社会学の中西泰子先生の「若者の介護意識」という、とても素晴らしい本がありますが、比較的若い世代の男性にも、奥さんがいないと親を介護する意向がでてこない、ということがわかっています。つまり、奥さんの関与とかサポートがある程度もらえるのではないかと想定して初めて、男の人は親の介護のことを考え始める、ということです。どのような形であれ、奥さんに全部任せるのではなく、旦那さんが親の介護を自分でする夫婦は増えています。そこで、私自身のフィールドワークから、夫が息子介護者になっている例をいくつか見たあとで、夫婦間でのケア労働の分担は今後どのように変わっていくのか、ということをも最後に考えてみたいと思います。

私のフィールドワークの方法ですが、ここは学会ではないので、詳細をお話しませんが、報告の結論にかかわるところで、一点だけ押さえておいていただきたいことがあります。私のフィールドワークでは、息子さん自身が「私は親を看ています」というように自己申告をしたケースではなく、お医者さんやケア・マネージャーさんなど、ご家庭のことをある程度知っている人が、「あそこのお宅では、息子さんが主に観ているのですよ」と、紹介して下さったケースを息子介護のケースとしています。どうして第三者の定義を使ったかと言いますと、最初は自己申告ケースを使おうと思っていたのですが、問題が起きました。みなさん、何となく分かりますか。「私は自分で看ています」と言ってくれた男性がたくさん出てきたのですが、失敗したことがありました。よく聞いてみると、実

質的に看ているのは奥さんだった、というケースがたくさん出てきてしまったのです。そのようなケースを今回は除きました。私が調べている息子介護のケースは、第3者から見て「息子が主介護者である」と言われたケースです。このことを押さえておいていただきたいと思います。

私がこれまでお会いした息子さんの半分ぐらいは結婚していらっしやったのですが、夫婦の関係は必ずしもワンパターンではありません。いくつかのパターンがありました。その違いを表示させる軸はいくつかあるのですが、単純化させると少なくとも2つあります。

1つは、奥さんと親が同居しているかどうか。夫婦ではなく「奥さんが」とこで言ったのは、息子さんが親御さんの家にしばらく滞在している間、奥さんはご夫婦の家にいる、というケースもあり、必ずしも夫婦が同じところに居るとは限らないこともあるからです。あともう1つは、少し専門用語になりますが、親御さんのADLのお世話に奥さんがどの程度関与しているかというものです。ADLというのは、ご飯を食べる、着替える、お風呂に入る、トイレに行く、という生活する上での基礎になる動作のことです。日本では、要介護状態であると見なされると、このうちの少なくとも1つが、1人では難しい状態にあります。このADLの手助けは、家族の中で相対的に息子さんが最もしているから、息子介護と見なされていると思うのですが、この部分についても奥さんがどの程度関わってくれているか、という点でもバリエーションがありました。

すぐくシンプルに分けると、少なくとも4通りに分けられています。奥さんの関与度が低いというのは、ADLの手助けがほとんどないか、極端な場合はまったくやってもらえない、というケースです。



①のパターンは、親御さんと同居していた息子さんが、自分の予期しない形で介護者になってしまった、というケースです。例えば息子さんは、割りと早いうちから夫婦で親の世話をするつもりで同居していたのですが、奥さんにとっては、必ずしも望ましい同居ではなかったというものです。しかし、旦那さんは「嫁と姑は、そこまでうまくいくものではないし」とい

うように過小評価をして、そのまま同居を半ば無理矢理続けていました。そうすると、奥さんの方が心理的身体的に健康を崩し、親御さんの世話ができる状態ではなくなってしまいうなど、他にも似たようなケースをいくつか見てきました。奥さんの健康状態が悪いわけではないのですが、自分の意志でリベンジを図ったといいますか、夫の親御さんが要介護状態になったとき、これまで抑圧されていたことを復讐する形で、一番ピンチのときに手を出さない。そのような形で、息子さんが介護者になったというケースがかなりありました。どちらの場合にしても、奥さんに関わってもらうことがほぼ不可能なのですが、お話を何う限り、旦那さんはあまり納得していません。「本音ではもっと手伝ってほしい」、

「家族なのにまったく手を出さないのはどうなのか」と、おっしゃっている方が多くいました。やはり不本意なのだ、ということがよく分かりました。

②のパターンは、それとは対照的です。同居した当初の想定通り、夫婦で看ると決め、夫婦で看ることが可能になっている、奥さんの関与度が、かなり高いパターンです。ただ、一緒に住んでいることもあり、奥さんがほとんど共同主介護者といってよいくらい関わりが大きくなっているケースがありました。息子さんの説明から気付いたのですが、「夫婦でやっている」とか「うちで看ている」という言葉が多く出てきます。夫婦でやっていることが一緒くたにされて、夫婦がそれぞれにやっていることが区別できないような説明が多くあります。じっさいに細かく聞いてみると、じつは薬の管理は奥さんの方が多くやっていたこともありました。生活環境が一緒であることと、息子さんの方に夫婦で看ているという意識があるために、自分と奥さんがしていることがよく区別されていないのではないか、ということです。①と②のどちらのパターンに方になるかは、じつのところ奥さんにかかっています。息子の意思では決められません。同居した時点で、息子の方は奥さんがある程度関わってくれることを想定していたりするのですが、本当にその通りにはなるとは限りません。

ここからは、親と夫婦の家が分かれているケースです。③のパターンは家が分かれているが奥さんの関与やサポートが多いパターンです。②のパターンと③のパターンの息子さんはともに奥さんの関与やサポートが多いところで共通して同居しているか否か違いがあるのですが、両方のパターンの話を聞いて、すごく違うと気付いたことがありました。③のパターンの息子さんは、奥さんがここの部分を担っていることを、かなり区別してお話することが多くあり、例えば、「何曜日の何時からは、奥さんに代わりに行ってもらう」と言うことがありました。あとは、依頼のプロセスです。「こういうときには、妻に電話をかけて行ってもらうことにしています。」というように、一緒に住んでいないので、奥さんが介護に関わるためには、まずそこへ行ってもらう、というプロセスが必要です。自分が急遽行けなくなってしまったときには、奥さんに知らせないと、誰も見てくれない状態が発生してしまうからです。

この別居のパターンの息子さんは、「なぜ妻ではなく、自分が看の方がいいのか」という理由を話してくださる方も多くいました。理由としては、「自分の親は自分で看るべきだから」、「妻の親ではないのだから」、つまり血縁みたいなことです。あるいは、奥さんは、自分の親を看なければいけないだから、とてもやっていられないだろう、ということです。あとは、自分の親と奥さんとの関係があまりよくないから、ということも挙げている人もいました。ただ、そのようなことを言う一方で、自分の姉妹、既婚の姉や妹がどうして看なくていいのか、姉妹より息子である自分がどうして看の方がいいのか、について説明するときには、「姉は向こうの親の面倒を見なければいけないから」と、伝統的な嫁役割のような話を出すなど、一貫していないことがあります。ただ、自分の親ではないのだから妻は看なくていいのだ、という理由を、自分を納得させる説明として言えるくらい

には、やはり時代は変わってきていると感じました。

最後は、別居していて、奥さんのADLにかんする直接的な世話が、かなり少ないパターンです。1つ目と違い、奥さんが拒否をしたからではなく、息子さんの説明では、奥さんは、もう少し関わる必要があると思っているかもしれないけれど、東京と大阪のように親の家がかなり離れているから、息子さんがいいよと言っているようです。またもう1つは、女の人は、夫の親、つまり他人であってもどこかで世話をしなければいけないのかな、と思ってしまうので、そのようなスイッチが入ってしまわないように、息子の方が気を遣っている部分がありました。家に帰ったときに、介護のことを極力話さないようにする。あまり話してしまうと、奥さんの方が心配になって行かなければ、と思ってしまうかもしれない。そのような奥さんのスイッチを入れないように気をつけている、という息子さんもいました。ただ、奥さんが夫の親の方へ通っていないといっても非関与ではなく、先ほどの天田先生のお話にもあった通り、施設やサービスについて、自分の親戚や友達の介護経験者などの情報網を駆使して、情報という形でサポートをしているケースも多くありました。

既婚の息子介護者でも、どうして息子が介護するようになったのか、奥さんの関わりはどうなっているのか、ということはかなり多様性があります。一方で、そのような違いを超えて、かなり幅広く見られる共通の特徴がありました。

奥さんが、息子介護者である自分の旦那さんを含め、自分と同居している家族の生活にかかわる家事をほとんどやっている、ということです。例えば、旦那さんの食事や衣類の洗濯、息子介護者が生活をしていくために必要な家事は、奥さんが行っている。別居介護の場合は、旦那さんは親御さんの家に行って、そこで必要な家事や洗濯、掃除をするのですが、家に帰ってまで家事をするかといえば、必ずしもそうではありません。もう1つ、指摘しておきたいのは、①のパターンについてです。ADLの世話には、同居していて非関与の奥さんでも、夫の生活にかかわる家事については、ある程度やってくれています。それと関連しますが、奥さんは、息子介護者の親の生活にかかわる家事も、じつは相当程度、担っていることがわかりました。例えば、同居介護をしている場合、ご飯を食べさせてあげるのは息子さんですが、そのご飯を作るのは奥さん。親の着替えを手伝うのは息子さんですが、洗濯しているのは奥さん、という形です。別居の介護の場合でも、奥さんが作った食事を息子さんが自宅から親の家へ持っていく。洗濯物も息子さんが親の家から持ち帰って奥さんがやっている、というケースがありました。このような介護の形は、恐らく結婚している娘が自分の親御さんを介護するときには、なかなか行わないことではないかと思えます。娘さんであれば、ご飯を作ることも洗濯することも、自分でやっていることがほとんどだからです。つまり、既婚の息子介護は、自分と親の生活にかかわる、いわゆる家事でイメージされるものと、親のADLの世話が分離されている珍しいケースである、といえると思えます。

結論ですが、既婚の息子介護を通して、家族介護の形とか家庭のなかのケア労働の分配

が今後どうなってくるのか、いくつか見えてくることがあります。最初の定義のところで申しあげた通り、私が出会った息子介護者は、第三者が「これは息子介護者のケースである」といったケースです。そのなかには独身で、家事を含め何から何まで自分でやっている息子介護者も含まれていましたが、家事はやっていないが主にADLの世話をやっているのです、これは息子介護であると、第三者の専門家が認めている人もいました。それを通して分かることは、少なくとも私たちの認識のなかに、親の主介護者は誰かを判定するときに、家事は必ずしも入っていないということです。もし家事が入っていれば、家事をまったくやっていない息子が、主介護者といわれることはなかったはずで

最初に立てた問いに戻りましょう。もし既婚の息子介護者が、このままで増えていき、夫は夫で自分の親を看る、妻は妻で自分の親を看る、ということが増えれば、夫婦の間のケア労働の分配はどのようになるのか。歴史的にみれば、変わったと言えると思います。昔の夫婦のケア労働の分配・介護の分配と、今の夫婦のそれぞれが自分の親を看ているケースは違うからです。しかし、今の1つの夫婦を介護前と介護後で比べてみれば、どうでしょうか。夫の方は、自分の親が要介護になったのでケア労働が増えた、といえるかもしれませんが、妻の方はどうでしょう。残念ながら変わっていません。昔から、介護前も介護後も同じように家事をやっている、という状態は変わっていません。だから変化していないということが正しい。それどころか、同居している夫の親が要介護になったら、洗濯物は増えるかもしれないし、高齢者のための食事を特別に用意する手間が増えるかもしれません。負担が増えているかもしれません。

親の介護というケア労働の担い方が夫婦で変わったとしても、それ以外のケア労働の分配はまた別の話です。今は既婚の息子介護者を取り上げましたが、恐らく独身の息子介護者はまったく違うことになるでしょう。同じ親のケアをしながら働くといっても、結婚している旦那さんが自分の親を看ながら働くということと、娘さんの方が結婚して自分の親を看ながら働くということは、家事の問題を考えると全然違うことになるはずで

誰にとってもどのようなケア労働なのか、どのような男性のケア労働なのか、というところを考えないと、ケア労働といって1つでまとめられない部分があります。そういうところも注意して、男性のケア労働を考えていく必要があるのではないか、ということが私の報告の結論です。以上です。ありがとうございました。

## 「家庭内の非対称性」

永井 暁子

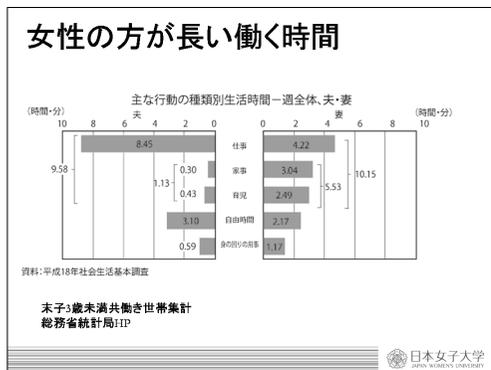
永井：こんにちは、永井です。よろしくお願ひいたします。女子大の人間社会学部の社会福祉学科にあります。小学校1年生の息子を持つ母親でもあります。天田先生のお話は日常生活で重なるところが多く、コーディネーターという立場を忘れて聞き入ってしまいました。

私は、家族社会学を研究しておりまして、最初に書いた修士論文は「共働き夫婦の家事

遂行」でした。なぜそのテーマにしたかと言いますと、自分の父は家事をするのに、なぜ他のお父さんは家事をしないのだろう、という疑問が子どもの頃からあったからです。それから現在まで、小学生のときに感じた疑問が今まで続いています。そのお陰で、自分も研究者生活が続けられるのかもしれませんが、日本社会もあまり変わっていないということに驚きを持っています。

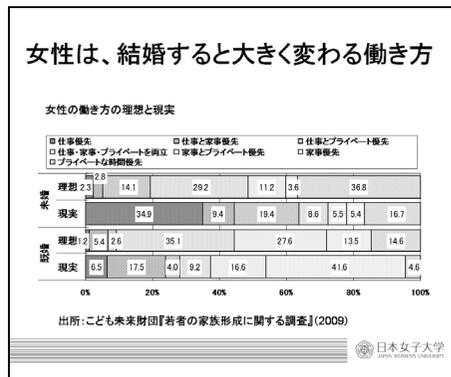
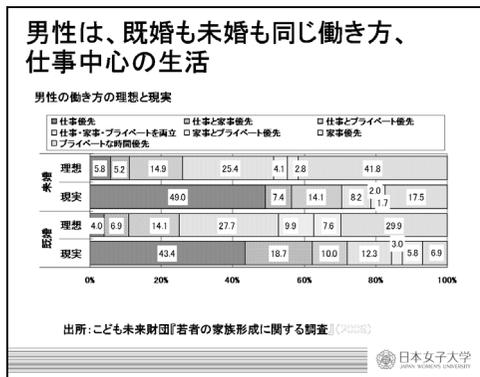
本日は、家庭内の非対称性ということでお話をさせていただきます。まだ十分に練れた議論ではありません。どちらかと言えば、話題提供に近いお話になるかもしれません。自分自身の漠然とした疑問について、皆さんと一緒に考えていければと思っています。

日本では、男女で異なった働き方をしています。実際の働き方の違いは明らかで、正規雇用や非正規雇用、フルタイムやパートタイム、というような就業形態の違いでもありますし、正規雇用であったとしても、労働時間が非常に違うこともあります。その結果として、職位の違いも反映されていることは、よく指摘されています。実態の違いと同時に、希望する働き方は男女で違うのか、ということにも気を配っていかなければいけないと思っています。家事時間も含めると女性の方が働いている時間は長い、と昔からよく言われていたと思います。総務省の統計局のホームページにあがっているものを見ていただきます。これは末子3歳未満の共働き世帯を分析対象として集計したものです。



男性の働く時間は、仕事の時間や家事・育児の時間を合わせると9時間58分。それに対して女性は、10時間15分。女性の方が長く働いていることになります。そして、家事や育児の時間を見ても、やはり女性の方が非常に長い時間を担っていることがよく分かると思います。

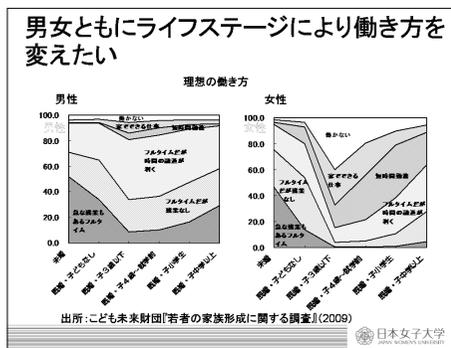
男女それぞれの働き方のタイプについて、見てみたいと思います。次に見てもらいますのは、2008年にこども未来財団が行った若者の家族形成に関する調査です。調査対象は、20代後半から30代後半の男女です。



男性の働き方の理想と現実ですが、未婚と既婚であまり大きな違いがないことが、ここでのポイントとなってきます。もう1つのポイントは、理想と現実が大きく異なるということです。仕事優先を理想としている人は、未婚でも既婚でもあまりいないということです。それでは、家族が優先かと言えば、そうでもありません。男性の場合は、「プライベートを優先する」という人が非常に多く占めています。未婚では41.8%、既婚になると多少下がりますが、29.9%、3割ぐらいいます。男性が、必ずしも仕事を優先することを望んでいるわけではありません。ここで見ていただきたいのは、結婚後はどうしたいか。結婚したからといっても、希望が大きく変わるわけではありません。現実と理想はそれぞれ違っていながらも、未婚と既婚で現実が大きく変わらず、「仕事優先の生活をしている」と回答した人は、未婚で49%、既婚で43.4%です。既婚のなかには、仕事と家事優先が少し増えて、18.7%です。ポイントとしては、現実でも未婚と既婚はやはり大きな違いはありませんが仕事中心の生活であるということです。

それに対して女性はどうかというと、結婚すると働き方が大きく変わるということです。未婚女性の、理想とする働き方は男性と若干は似ていて、男性と同じように36%ぐらいの人がプライベートを優先したいと思っているようです。既婚の場合は、男性と違って家事を優先する方に重みが出てくることになります。そして現実に関しては、未婚の場合、男性も女性もほぼ同じで仕事優先です。それに対して既婚の女性の現実には、仕事優先の割合が減り、仕事・家事・プライベートの両立が非常に増えてくる。その辺りの違いがよく見えるかと思えます。

男性の方がプライベートを充実させたいとする割合が結婚しても多く、家族志向が低い人が少なくないように見えますが、これをライフステージ別にみてみますと、若干違った面もみえてきます。ライフステージでどのような働き方をしたいかは、男性と女性で大きく違っていますが、男女ともに、ライフステージによっては働き方を変えたいと希望しているのです。



男女共に未婚の場合では、残業もある働き方、バリバリと仕事中心で働きたいという人は、結構な割合でいます。結婚するとどうでしょう。残業もあるような働き方がいい、と言う人の割合は減っていきます。女性は、結婚した時点で、残業のある働き方は避けようとしていることが分かります。子どもが3歳以下の女性の場合には40%ぐらいの人が働かない選択肢が理想である、と考えています。その一方で、逆に言えば、60%ぐらいの人は、テレワークのような仕事や短時間勤務や、フルタイムだけど時間の融通が利く仕事、フルタイムで残業がないような仕事で働きたいといったように働くことを望んでいます。

それから子どもの成長に伴い、さらに多様な働き方を求める人が増えていきます。ここで

言いたいことは、男性に関しても、残業のある働きかたを望んでいるのは、やはり子どもがいないステージまでです。子どもができてからは、基本的にはフルタイムだけど、残業はない、時間の融通が利く仕事がいい、そういった柔軟な働き方を望む男性が増えていきます。そして子どもの成長とともに、残業のある働き方でもいいという希望に変化してきています。

もし働き方に関する男性の希望を叶えると、どういったことになるのでしょうか。まず言えることは、男性の参入により子育てが楽になるでしょう。現時点では、女性は、働かないことを希望する人が4割ぐらいいますが、母親である自分一人で子育てしなければならないという前提の下での選択です。子どもがかなり成長しても、短時間勤務がいいという人もかなりまだ多いのですが、もしかすると男性の働き方が変わってくると、女性の働き方の希望も変わってくるのではないかと思います。

もう一点は、社会における育児コストが低くなるのではないかと、ということです。育児をすることで女性がひとたび労働市場から離れると、日本の場合、その能力を開花させることもなく終わらせてしまうことになります。逆に言えば、育児コストが社会で非常に高いのではないかと、ということです。子育てを社会化させていくことが必要なのですが、そのためには当然コストがかかっていくわけです。保育園の待機児童を減らすことももちろん必要ですが、例えば病児保育や夜の保育に力を入れるよりは、父親の育児を投入すること、柔軟な働き方を認めることにより、社会的なコストを減らすことができるのではないかと思います。

私は昨年の1年間、サバティカルをいただいて、デンマークにいました。北欧諸国とは社会システムの違いも大きいことを承知していたのですが、それでも非常に驚いたことがありました。首都のコペンハーゲンでヒアリングに行った先は、保育所に入れない人が相談に行く市の窓口です。デンマークの保育園の開園時間は、朝だいたい6時から6時半、あるいは7時ぐらいから17時までです。基本的に延長保育はありません。延長保育がある保育園は非常に珍しく、デンマークの第2の街のオーフスは、駅の近くにある保育園の1つのみが20時までです。その唯一の保育園においても、20時までの延長保育の利用者はごく少数です。コペンハーゲンは首都ですから、国の様々な機関が集まっており、夜遅くまで国際的な活動があるでしょうから多くの利用者がいるかと思いましたが、現実には違いました。17時以降開いている保育園は453施設中52施設のみで、オーフスでもそうですが17時以降開いているとはいえ利用者はそう多くはありませんでした。24時間保育は1カ所だけで、土日開いているところは6カ所だけでした。そこを利用できるのは、夫婦共に深夜勤務の日、あるいは夫婦ともに休日出勤の日だけで、実際の利用者はかなり少ない。延長保育をしなくても子どもを育てられる環境を整えば、その方が社会における育児のコストが低くなるのではないのでしょうか。また、家事育児にかかわることが前提で生活することは、天田先生、土堤内先生のお話にも関連してきますが、男性の生活能力を高めるのではないかと考えています。育児というきっかけから、様々な

情報収集やネットワーク作りや、子どもとの関わりなどを通じ、生活していくための能力が磨かれていくのではないかと、ということを考えました。

共働きの家事遂行という論文を書くにあたり、そもそもなぜ男性が家事をしないのか、ということが謎でした。どうやって男性は家事を拒否できるのか。これまでたくさんの調査を実施しデータを分析していますが、アメリカの研究では、夫婦間での公平感や妻の夫婦関係満足度において、夫が家事をするかどうかということは重要な問題なのです。日本では、夫の家事は、妻の夫婦関係満足度や夫婦間の公平感において、分析上では影響力がほとんどありません。日本の場合は何が影響してくるかと言いますと、育児なのです。夫が育児をせず、子どもに関心を持たないと、妻の夫婦関係満足度が低くなる。日本では当たり前だろうという気もしますが、家事はほとんど関係ないのです。家事が夫婦関係満足度に関係してくるのは、どちらかと言うと男性です。

妻の家事の量が多いと満足度が高まるのが男性です。今日のシンポジウムの前半は、家事遂行度、ケア度の高い男性のお話でしたが、全国で普通にサンプリングをした調査では、既婚男性はほとんど家事をしないという状態です。25年前に私が修士論文を書いた時に実施した調査では、家事項目を40項目ぐらい並べ、特定の平日と休日、当日に1回でも行ったものに丸を付けてもらいました。まず調査を依頼をする玄関先で、奥様から「家事分担？しないよ、そんなもの。」と言われました。「ご主人が家事をしていなくてもいいので回答してください」と言って調査をお願いしていたものです。じっさいに集計してみると、共働きだけで調査したにも関わらず、「皿を下げる」という項目も含めて1つも○が付いていない男性が、4分の3という状態でした。今は若い人たちの間では、食洗機に食器を入れてくれるというところまではするようになりつつあるかもしれません。先ほどの夫婦関係満足度の分析結果は、あまりにも夫の家事遂行度が低過ぎて夫婦間の問題にならないからではないでしょうか。つまり、日本の妻は諦めているだけなのです。夫が家事をすればするほど妻の怒りが増すというのは、様々なネゴシエーションのなかで、ゼロのところから1になり、1が2になった、という低いところでは諦めの方が強かったのが、やっと不満を言える状況になってきた、というのが現状ではないかと考えています。なぜ夫の家事に対する妻の満足度が上がらないのか。家事をする夫があまりにも少なく、やはりまだ当事者意識が薄い、ということではないかと思えます。家事をする男性に関する分析は、家族社会学の内田氏も行っていますが、彼の行ったインタビューの結果では「妻が望むから」という意見が結構ありました。「家族だから当然」という人と「妻が望むからする」という人がいて、協業的な意識でやっている人もいれば、「妻のため」にしている人もいます。まだ当事者意識は薄いのではないかと思えます。家事に関連して、これまでたくさんの議論がなされていますけれども、時間がありませんので割愛させていただきます。

どういった意識が、夫を家事や育児や介護に向かわせることになるのか、ということを考えてみました。協業的な意識にあるならば、非対称性は基本的には起こり得ないはずな

のですが、家事の見積もりが悪いと結果として非対称になってしまう。男性はもともとの算段の間違ひがあることに対して妻たちは怒っているのだと、先ほど天田先生のお話をうかがって、あらためて気付かされました。

ですので、ここでは見積もりの甘さが結果として男女の非対称性を招くという点はあえて除外して考えることにしますが、夫が仕事で妻が家庭という分業体制であったとしても育児に関しては、それは夫婦間で非対称性を許す、つまり父親が子育てへの関与を拒否する理由にはなり得ないのではないかと考えています。また、家事のなかにも男性的な家事や女性的な家事という分類があります。例えば、家事の調査をするときに、アメリカの調査では「男性的な家事、女性的な家事という項目を入れましょう」という議論がなされます。ペンキ塗り、車の手入れ、家を修理するなど、そういったものが入ってきます。しかし日本では、田舎では車はあるでしょうし、北海道なら雪かきがあるかもしれませんが、ペンキ塗りはしませんし、賃貸マンションで壁に釘を打つと大家さんに叱られるでしょう。昔と違って今の日本では典型的な男性的な家事というものがないので、分業体制の下では男性を家事に向かわせるのが難しいかもしれません。

一方、育児に関しては、父親特有のあるいは母親特有の役割という意識がなければ育児全般を父親母親にかかわらず、親として子どもに関わっていくことになると思います。分業的な意識なら、父性的な育児、母性的な育児という考え方がありますので、やはり父は何らかの育児を担当する。つまり、分業的であっても協業的であっても、父親が育児を拒否する理由はないはずで

す。介護に関しても同じように考えてみますと、イエ意識が薄れた今、妻は嫁の位置にいないとすると夫婦間で分業するという仕組みにはならないので、自分の親を自分が介護することに当然なるでしょう。先ほどの平山先生のお話に出てきたように、分業はきょうだい間での分業が前提になりますから、介護は夫婦間の問題から本来的に切り離されるはずで

す。つまり、分業的な意識の夫婦であっても、育児や介護を、特に育児を男性が拒否する仕組みはないはずなのに、なぜ現状のような非対称的なことが起きているのでしょうか。家庭内の非対称性は、男女の働き方と結びついていることが拭えないと思います。家庭内の非対称性は、社会のなかでの非対称性と結びつき、それと共に社会の非対称性はまた家庭内に循環する、という仕組みになっています。この非対称的な家族にあるケアや生活保障のシステムは、ひとたび家族が機能しなくなった場合には、非常に厳しい状況を、私たちにもたらしめます。これはやはり家族の逆機能と言われる側面と結びついているのではないのでしょうか。

このような非対称性の解消に向けて、家事育児に関しては、夫、妻のどちらか一方が行わないということは実は効率の悪いことであって、やはり夫も妻も、あるいは男性も女性も、家事や育児に向かっていくことが、そしてそれは社会からサポートされるべきだと思います。しかし、それについては、前提となる働き方の問題を解決することが重要でしょう。また、親の介護は、家庭内では本来、夫婦間で非対称的であるべきなのではないか

と思います。そうであるならば、なおさら社会で介護する体制が必要なのではないでしょうか。論点の提示に過ぎないかもしれませんが、お聞きいただきまして、ありがとうございました。

## 質疑応答・ディスカッション

**司会：**それではこれからディスカッションに入ります。先ほどお話しいただきました、基調講演の天田先生と、土堤内先生、平山先生、永井先生、それから現代女性キャリア研究所の所長である大沢先生に入ってください、5人の先生方でディスカッションを行っていただきます。これ以降のコーディネートは、永井先生にお願いしておりますので、よろしくお願いいたします。

**永井：**では、まず本日ご登壇いただいた先生それぞれに、言い足りなかった点を補足していただければと思います。また他の先生へのコメントやご質問などがございましたら、加えていただければと思います。よろしく申し上げます。

**天田：**報告時間が少し短かったこともあるので、いくつか補足説明させていただきます。お伝えできなかったのは、シングル息子の介護についてです。平山さんの報告にもありましたが、息子介護と言っても、シングル息子の介護と既婚息子の介護の割合は半々ぐらいです。この点については、春日キスヨさんをはじめ、素晴らしい研究がいくつかありますので割愛しましたが、少しだけ補足させていただきます。

息子介護における2大生活インフラは何なのか。1つ目は、「会社」です。生存・生活インフラという意味でも、会社という資源は極めて重要ですが、それプラス、本人のアイデンティティや心理的・社会的バランスを保つという意味でも、少なくとも息子介護者にとっては会社が重要なインフラ・リソースになっています。2つ目は、「妻」です。永井さんが言われていたように、妻が「生活能力スキルの肩代わり」をしていることが多いのです。妻が生活能力を補ってくれたり、「縁の下の力持ち」になってくれたりしています。このように息子介護においては、会社と妻が2大インフラとなっています。

それらが両方とも欠けている事態に晒されているのが無職のシングル男性です。大きく変容しつつあるとはいえ、男稼ぎ手モデルが中心の戦後日本型雇用システムにおいて、会社から生存・生活が保障されず、男稼ぎ手を前提に妻が家族生活を中心に担っていくという性別役割分業モデルにも合致しない、無職のシングル男性は、男性介護者が生活をするうえでの2大インフラそのものへのアクセスを欠いています。そうすると、生活の面でも極めて不安定で、本人のアイデンティティもズタボロの状況で、なおかつ、各種生活スキルがないゆえに情報も入らずに孤立していき、親とも抜き差しならない関係へと陥っていく。こういった事態に陥ることになります。無職のシングル息子と既婚の息子介護は、

連続する面もありますが、一方では、「会社」と「妻」という両者を持ち得ているという意味では、既婚息子介護のほうが相対的には恵まれたインフラ・リソースのもとで介護をしていると言えるわけです。そこを強調しておきたいと思います。

“失われた20年”と言われる事態のなかで、男性をめぐる介護の状況は劇的に変わりました。特に無職シングルの男性が介護しているケースは、生活自体が危ういなかで、同居して親をみることが多いので、本人たちの言葉を借りれば「煮詰まった状態で介護せざるを得ない」となります。

春日キスヨさんが指摘したことですが、ある零細・中小企業の経営者にインタビューした際に、「この20年で従業員の顔が見えなくなった」と語っていました。例えば、大手メーカーの子会社・孫会社・関連会社など、地方の中小企業の経営者は「かつては男性シングルの従業員の顔は見えていた」と言います。季節ごと、あるいは状況を見計らって上司と部下と一緒に飲みに行ったり、お正月の挨拶をしたり、社内旅行に行ったりするなかで、無職シングルの従業員がボソッと母親が認知症であることなど話したりすると、後日、社長の奥さんなどが「あなた、それじゃ、生活持たないよ。市役所の〇×さんのところへ行きなさいよ」「知人に△□さんという人がいるから相談してみなさい」といった声をかけてくれていたそうです。要するに、「会社」「職場」にインフォーマルな相談支援みたいなものがビルトインされていたことがあった。ところが、雇用を喪失したり、非正規雇用のような形になることで、男性は身の上を打ち明けたり、相談する場所さえも奪われてしまう。そうすると生活の不安定化のみならず、アイデンティティがズタボロになり、本人の生存・生活インフラが根本から奪われていく。誰にも相談できずに孤立していくという状況を招くのです。もちろん、かつても今も不安定な非正規雇用は圧倒的に女性に多い。男性が介護する状況をつくるということは、逆に言うと、性別や年齢や状況を問わず、ケアをする／しない権利を保障されつつ、安定的な雇用と労働環境をどのように作っていくのか、ということに関わります。例えば、時間的なレギュレーションをかけるのも一つです。労働関連法規に準じて柔軟かつ定められた労働時間できちんと終わる。国家の重要な責務の1つとして法技術・制度技術を用いてどのように労働にレギュレーションをかけていくのかということがある。会社や地方自治体ができる水準のことも含め、後ほど議論できればと思います。

**土堤内：**自己紹介で言わなかったのですが、この数年間、幸福に関する研究を行っております。人はどうすれば幸せになれるのか。ライフデザインと、ライフデザインを実現するためにどのような社会制度があればいいのか、というソーシャルデザインの両面から、研究を行っています。

私は、20数年間、子育てをやってきて、大変なことはたくさんありましたが、とても幸せでした。この子育ての体験を抜きには、今の私を語ることはできないと思っていますし、それぐらい私にとって重要なことでした。ご紹介した『父親の発達心理学』という本

には、父親が子育てにかかわる態度は2つある、と書いてあります。1つは、プライマリーケアテイカーとして主体的に関わる。もう1つは、セカンダリケアテイカーとして副次的なお手伝いとして関わる。今日申し上げた、育児が結果的に自分を育てる「育自」になるというのは、1つ目のプライマリーケアテイカーとして関わるときに発生することなのです。「お皿を洗いなさい、おむつを換えなさい」と妻に言われてやっても、自分の成長にはほとんどつながりません。例えばおむつ換えであっても、子供が何を発しているのかは、自分が主体的に動くことによって分かってくるのです。子育ての面白さ、クリエイティビティは、そういったところにあると思います。永井さんが「なぜ男性は家事をしないのか」と言っていました、それは面白くないからです。もし家事が面白ければ、誰でもやると思います。子育ても同じです。主体的に関わることによって、子育ての本当の面白さが見えてきます。私は、20数年間にたくさん味わいました。

今は介護をやっていますが、じつは介護でも同じようなことが起こっています。つまり、育児が自分を育てる「育自」になるのと同じように、介護においても、こちら側がやってあげるばかりではなく、自分にとってのフィードバックがある、ということです。私は今、満60歳です。最近、自分の老いに向き合うようになりました。母親の介護をやっていると、人が年老いる、加齢によっていろんなことができなくなる、ということはどういうことなのだろう、そのロールモデルを、ちょうど目の当たりにすることができるのです。目の前に母を見ながら、どのように生きていたいと思っているのだろう。それを実現させるためには、どのような制度やサービスがあるのだろう。そういったことを考える機会があるのです。そうすると、加齢に伴って同じような立場に自分が立ったときに、自分がどのように生きていきたいのかということが、そこから見えてきます。また、それを実現するにはどうすればいいのかということもわかってきます。今介護をやっている私にとって、こういったことが幸せだな、と感じるのです。

平山：自己紹介で申し上げた通り、私の研究は男性の対人関係から始まったものなので、天田先生がお話した、社会関係のメンテナンスに対する男性のあり方については、すごく共感をいたしました。自分が男性の対人関係に興味があるからかもしれませんが、男性の働き方が変わるためには、男性の人間関係の築き方みたいなものが変わらなければ、難しいのではないかと思うことが多々ありました。

研究を始めた当初、私は、会社の中で男性は仲の良い同僚との関係をどう築くのかを調べていました。一般的な対人関係の研究では、親しさを測るために、どのくらい自分をオープンにできるか、という基準が使われることが多くありますが、私がインタビューしたときに、この基準に賛同してくれる男性はあまりいませんでした。彼らがどういうところで「親しい」とみなすのかというと、「あまり言わなくても分かってくれる人が自分にとっては大切な人」とのことでした。社会関係を築いていくためには、言わなければならないときがたくさんあると思います。しかし、何となく分かりあっているような、仲が良

いような感じで進んでいくことに慣れてしまうと、対人関係を作ることが難しくなってくるのか、と思います。先ほど天田先生は、「社会関係の2大リソースは会社と奥さん」とおっしゃっていましたが、私が見てきたケースでは、あと1つ、お母さんが作ってきた対人関係もありました。お母さんに地域で仲の良い人がたくさんいれば、息子が介護でピンチになったときに、その人たちが出てきてくれることがあったのです。けれども、それもやはり、自分で作った対人関係ではないのです。男性の人間関係の築き方みたいなものが根本的な問題にあるのではないかと感じています。

永井：大沢先生、労働と女性の問題も含めてコメントをお願いします。

大沢：みなさんの発言をお聞きしながら考えたことを2～3点、お話ししたいと思います。平山先生から、男性はあまり言わなくても分かりあえる仲にあるひとが大切な人だという指摘がありました。日本ではまさにそうした同質的な集団が長い間築かれてきたわけです。しかし、今の日本が抱えている問題は、多様性をいかに社会のなかに取り込んでいくのか、ということだと思います。例えば企業におけるイノベーションというところから見ると、やはり女性の発想による商品が売れています。デミオという車が注目されていますが、あれを初めて開発したのも女性です。男性の社会に女性が入ることで生み出される新しいプラスの変化があるのと同時に、女性のなかにも男性が入ることによって、女性同士の難しい関係が変わっていく可能性もあると思うのです。つまり、お互いが変わろうとすることによって、今の社会を変えられるのではないかと、と思っています。

日本の雇用慣行のあり方が大きく変わっているという話ですが、まさにその通りだと思いますし、特に非正規労働の増加が非常に大きな問題になっています。労働市場における一番の不平等とは、正社員の男女間での昇進格差や賃金格差が、非常に大きいことです。日本の社会では、女性に対する根強い差別があり、女性が昇進することがなかなか難しいので、キャリアを蓄積しようと思う女性は結婚や出産が遅れます。その結果、女性にもっと活躍してもらおうと思えばもっと少子化になるのではないかと、という議論がなされ、労働市場での女性差別をなくそう、という議論にはなかなか進みません。

ですが、私は女性が若いときに会社でやりがいを感じられる仕事の機会が与えられ、力をつければ、仮に女性が結婚することになっても、会社としてもそのように育てた人間をやめさせるわけにはいかなくなります。そうすると、子育て中の女性をどのように活用すればいいのか、という問題に直面します。今まではどちらかと言うと、女性がケアに関われるように労働市場を調整することばかり考えていました。しかし、女性が活躍できる社会を作るためには、男性をふくめて働き方をみなで変えなくてはなりません。労働時間を短くしなければ駄目でしょう。ケア労働をみんなで分担することができるようにしなければならない。女性差別を撤廃しましょう。男女間の賃金格差を縮小しましょう。というような議論も同時に必要です。

労働人口も減っていきまますし、生産人口も減っていくのですから、女性は働く機会がふえる。同時に多くの女性が子供を産みたいと思っているのですから、子供を産んでもキャリアがつめるようにしなければならない。そのためには、男性も育児をやらなければ社会がうまく回らない。というような逆の発想で、女性の活躍推進を進めていけばいいのではないかと考えています。

永井：ありがとうございました。いくつかポイントが出ましたので、順番に議論していけたらと思います。まず、日本の男性の社会関係のメンテナンス能力の低さは、重要な問題なのではないかと思いますが、これはどうすれば鍛えられるのでしょうか。

天田：社会関係のメンテナンス能力の低さは、男性や女性といった性別に本質があるものではありません。あくまでも戦後日本型雇用システム、特にその中で生まれた戦後日本型家族の中で形成されてきた（多くは男性の）行動文法です。夫や子どもは会社や学校で仕事や勉強などに邁進してだけで、あとは妻・母が社会関係のメンテナンスも含めた生活インフラを形成してくれる、といった男稼ぎ手モデルに乗ったうえでなければ、こうしたことは起こりません。本田由起さんが「戦後日本型循環システムの綻び」について指摘していますが、戦後日本型循環システムとは、男が稼ぎ手になり、妻が家庭を取り仕切り、子どもが良い学校と会社に入り、その後、夫ないしは妻となり稼ぎ手モデルの担い手になっていくという循環システムです。つまり、男性はこの循環システムにおいては社会関係のメンテナンスをしなくても免責されてきた、という歴史があったということです。そう考えると、たかだか60年～70年前に作られた時代的産物だともいえます。そう思うのであれば、変更はいくらでも可能です。例えば、彼の地を見れば、ケアにかかわるジェンダーの非対称性があるにせよ、社会関係のメンテナンス・コストを男性・父親が積極的に担おうとしていることを鑑みれば、今回事例にあげた男性・父親のようなケースでも、いくらでも変更は可能です。

具体的な提言をいくつか申しあげます。1点目は、社会関係のメンテナンスを男性も担えるようにする。例えば、会社のようにセットアップされた空間は、地域には存在しません。過渡期的には、行政やNPOなどが明確な一定程度の目的のもとでセットアップした空間に男性を参入させることなどがあります。セットアップされた空間は、メンテナンスの初期コストがかかりませんから、男性が参入しやすいのです。なので、男性がケアをするような空間、例えば、おやじの会、男性介護者の会、イクメンの会などといったものを、第三者がセットアップすれば、男性のアクセスが比較的可能になることがあると思います。こういった空間を各自治体やローカルなところで作っていく。これが過渡期の措置です。この際、セルフヘルプ的に「語り合う」といったことを第一義的な目的にしない、ただコーヒーを飲んだり、食事をする場を設けるなどの「か細い社会関係」からはじめ、徐々に社会関係の厚みをつけていくといった組織運営も重要かもしれません。

2点目は、圧倒的な多数派である女性に比べて、少数派である男性にとって社会的なメンテナンスを必要とする空間は、敷居が高く、バリアがあるという問題ですが、実はこれは男性が必然的に入ってくればすぐにでも変わります。アメリカ西海岸などでは、クラブチームや部活などのボランティアを、男性が担っていることが多いので、男女ともに参画が可能で、敷居は低い。社会関係のメンテナンスもケア・コストの重要な一部であるということで、男女ともにアクセス可能な場を作っていけば、中長期的には男性も入りやすいものになっていくだろうと思います。ただし、よく指摘されているように、多くの団体・組織では男性の参入によって「会社」のような組織にされていってしまうなどと言われているように、中期的には組織運営を誰かが介在してサポートすることが重要かもしれません。以上の2点が重要だと思います。

適切な表現ではありませんが、戦後日本型雇用システムのもとでは、男性は家族に対してメンテナンス・コストをかける必要がないと思っているというより、家族をメンテナンス・コストという観点から考えていません。私は勝手に「同居人モード」と呼んでいます。一緒に生活をしていると、それぞれに思うところがあるが、妻や子ども、実父母・義父母、親戚やきょうだいなどの人間関係を配慮することで「家族が回っている」といったコスト意識が希薄です。女性は、家族も含めてメンテナンス・コストを考えていますが、それが教育や雇用システムの産物である以上、私たちの働き方を変えていくことは、それほど大きなことではないと思っています。

**永井：**この点については、他のお二人にも伺いたいと思います。子育て関連のNPOなどで例えばの話ですが、おやじの会の中に男性特有の役割を強調するいわゆるマッチョ系と、男女協業系があり、人によっては合わないということも生じると思います。男性が社会関係のメンテナンスをする能力を作っていくことに関して、いかがでしょうか。

**土堤内：**男性が社会関係をうまく構築できないのはなぜなのだろう、ということと、大沢さんが最初にご提起された、女性のなかに男性が入ることによって社会が変わっていくのではないか、この2つには共通するテーマがあるのではないかと思います。私の経験では、男女の間で行動様式と言うか、意思決定のパターンに大きな違いがあります。子供が中学生になったときに、PTA会長を2年間やりましたが、そのときにすごい体験をしたのです。42人の役員のうち父親は2人だけで、あとの40人は母親だったのです。最初の役員会が終わったあと、私は100円ショップで資料を整理するためのクリアフォルダを人数分買い、2回目の役員会で配布したのです。すると、「会長がそういうことを独断で決めていいのですか。」というように、半分つるし上げにあったのです。私は企業人として、責任者が意思決定をしても、会計の処理が公正であれば何ら問題がないと思っていたのですが、「あなたが勝手に決められることではないでしょう。」とすごく怒られたのです。そのとき、私は、地域の組織が意思決定するというのは、どのようなことであっても

議論をして、事前に合意を取っていくことが大事なのだと学びました。

その一方で、何かのイベントのときに出す饅頭について、延々と議論したことがあって、そのとき、私は「私の会社での1時間のコストは、いくらか御存知ですか。42人が1時間議論をすると、これだけのコストがかかることなのですよ。」と言ったのです。それでも結論が出なかったので、私は議論をしたのだから、と言って結論を出したのです。企業社会で物事を決める意思決定のパターンと、地域社会の意思決定のパターンは、全く違います。多くの男性は企業のパターンを身に付け、多くの女性は地域のパターンを身に付けているので、何かを決めようとしてもなかなかうまくいかず、コンフリクトが起こることを知りました。私が持ち込んだ企業のロジックは地域のなかでは通用しないということもその場で教えてもらったのです。

余談ですが、私は1人で子育てをやったと言っても、じつは1人ではありません。1人では限界があります。なぜPTAの会長をやったかと言えば、お母さんたちのネットワークに入れば、助けてもらえると思ったからです。日本の社会は捨てたものではありません。困っていると言えば、必ず助けてくれます。とはいっても、天田さんのお話にあったように、ジェンダーのバリアはやはり高いです。それを乗り越えて母親の世界に入っていく第一歩は、ものすごい壁でした。学校関係の電話に私が出ても、「奥様をお願いします」と言われるのです。逆に、私が会長だったときの副会長は女性だったのですが、PTAの仕事の関係で電話をした時も、電話口にご主人が出て、「ご用件は何ですか。私に話してください。」と言うのです。「副会長は奥様ですから、奥様に直接お話ししたいのですが。」と言っても、「いや、私に話してください」と。その一歩を超えていくことが本当に大変でした。表現はよくありませんが、よくシングルマザーが女を捨てると言いますが、シングルファーザーも男を捨てます。じっさい、男を捨てないと入っていけないこともたくさんありました。けれども、一度入ってしまえば助けてくれるのです。本当に多くの人に助けてもらって、子育てをしました。大変でしたが、決して苦しいということはありません。今になって考えると、地域のなかで人間関係を作っていくことのスキルや行動パターンが身につけているのです。会社帰りに車で昔の中学生に会うと、今は社会人ですが、僕に話しかけてきてくれる子供がいますし、地域には知り合いのお母さんもたくさんいます。私は、地域に居場所を持っています。

最近では、定年退職した方に向けた、「男の生き方講座」でお話をする機会があります。その人たちは、さっき天田さんがおっしゃった2つの資産のうち、会社という資産を失い行き場に困っているのです。朝起きて行くところもなければ、することもなし。高齢期に大事なことは、「今日用」(きょうよう)と「今日行」(きょういく)の2つです。朝起きてから、今日用があって今日行くところがある。ですが、退職した男性はそれがないために、苦しんでいるのです。それを身に付けることが現役時代のワークライフバランスだと、私は思っています。

平山：地域などが男性のネットワークを作るためにセットアップをしたとしても、それ自体がマッチョと言いますか、男性が元から持っていたものが忍び込んでくるというのは、まさにその通りです。男性介護者の会では、そういうことが起こっていることが多くあります。男性同士が連帯するときには、女性を他者として区別するよりも、貶めることによってつながることができるというモードがあり、これをホモ・ソーシャルと言います。この連帯のモードが、男性介護者の会に忍び込んでくることは、よくあるのです。男性介護者の会が設立されたときに行われた講演のなかには、「男の方が女よりも名介護者になる素養があります」という文言が含まれているものもあります。地域がセットアップして、会社以外のネットワークを作る機会を与えても、男性のつながり方そのものに、性差別的なものが忍び込んでいるのであれば、違う方向に行ってしまうこともあるでしょう。ホモ・ソーシャル的なものを維持したまま男性ケアラーが連帯すれば、男性が女性化するというよりも、むしろケアが男性化してしまうのではないか、という恐れを私は抱いています。男性のつながり方の問題を気かけなければ、ネットワークが違う方向にできてしまう可能性を、考えなければと思います。

永井：父親が集まる会にも、いろいろなパターンがあるので、一概には言えないことは知っていましたが、介護の方は全然存じあげなかったので勉強になりました。大沢先生は、職場での男性の人間関係の問題について、何かコメントはございますか。

大沢：そういう観点から研究したことは、あまりないのですが、同質的な職場をどう変えていくのかという議論はされていると思います。これからは国籍も多様化していき、女性も入ってくるので、男性にとってはあうんの呼吸が通用しない社会になっていくでしょう。ですが、そういうなかでも、例えば、上司がイクメンであると、女性の部下が子供を生んだときにコミュニケーションがとりやすくなるという議論はよく聞きますので、女性が入るということは、男性の社会関係メンテナンス力を高める必要性を示唆していると思います。

永井：ありがとうございます。最後の論点として指摘するべきか不安はありますが、やはり働き方の問題が根本にあると思いますし、安定的な労働環境を作ることが一番重要な点かと思います。今後は、育児や介護だけではなく、病気治療を行いながら働き続ける人も増えてくるでしょうし、国内の会社に勤めても勤務地は分かりません。どこの国の会社に勤めるか、社内にどこの国の人が来るか、ということも分からない時代がやってくるだろうと思います。すると、働き方も変えていかなければならないですし、労働時間の制約のなかで働くが必要になってくるでしょう。今後10年20年で、働き方が激変していくことを考えて、安定的な労働環境はどのような形で導き出されるのか、ということも含め、先生方から短くご意見をいただいたうえで、会場からもご意見をいただきたいと思い

ます。

天田：先ほどのセットアップした組織も、おっしゃる通り、それ自体が「会社組織化」されて、恐ろしくマッチョな空間が形成されることもありますので、新しい社会関係のメンテナンス・コストを支払っていくような組織ができるということではありません。むしろ、多様な人たちがそこに参画して、ダイバーシティをどう担保するのか、ということが非常に重要な要素になるだろうと思います。そのうえで、女性のための雇用環境、つまり機会コスト、達成コストも含めて権利を保障するために労働時間を短くするのは、結果的に、男性にとってもすごくいいと考えます。男女ともに参加することは、会社組織内で多様性が担保でき、研究開発ができるとか、それだけにとどまらないと思います。

かりに研究開発が進まず、組織が停滞したとしても、すべての人にとって重要な権利の問題を考えることが不可欠ではないでしょうか。会社にとって、この問題は、組織の達成に結びつくのか、組織のパフォーマンスを上げるのか、ということになるでしょう。しかし、それだけではない。具体的には、ケアの受け手にとっての権利（ケアを受ける権利／ケアを受けない権利）、ケアの担い手にとっての権利（ケアをする権利／ケアをしない権利）、という2重の権利の側面から、国家が労働に対してどのようにレギュレーションをかけるか、どのようにケアの受け手と担い手を保障するか、という観点から考えるべきではないかと思います。女性労働者がケアできるような制度設計・制度運用にしていく、といった中途半端な介護育児休暇の社会改良主義的プランでは到底十分ではない。雇用時間を短縮・多様化し、同じ時間的・物理的制約のなかで働ける環境を作っていくと同時に、所得保障を与えていく。そうすれば、男性のケアへの参入機会も増えていきます。子どもや高齢者や障害者などがどのようなケアを受けるべきかという視点から考えてもいい。ケアを受ける側の権利が保障される、と同時にケアする側の権利を保障する。この2重の権利の保障というところから、労働関連法規などの法技術・制度技術を通じて労働をきちんと分配しつつ、所得をも保障していく。そういったことが十分に考えられるだろうと思います。デンマークの話もありますが、国家の位置づけ、国家が労働システムをどう保障していくのか、ということが求められています。

土堤内：今日のレジュメの最後の、「幸せになる働き方、2つのワークライフ」という項目について簡単にお話いたします。働くことを賃金労働だけに限定しなくてもいいのではないかと思います。働くとは、本来、自分の傍、周囲を楽にすることです。江戸時代は、働くことを、「勤め」と「稼ぎ」といいました。仕事をしてお金を稼ぐことと、子育てや家事や介護や地域の活動といった勤めを果たすこと、この両方をやるのが働くことでした。しかし、今の経済至上主義のなかでは、働くことが、あまりにも賃金労働だけに捉えられているのではないかと考えています。ですが、幸せになる働き方とは、この「勤め」と「稼ぎ」という2つの働き方のバランスを取っていくことではないでしょうか。これ

までは性別分業のなかで、主に男性が「稼ぎ」を、女性が「勤め」を、やってきたわけですから。これからの時代は、独り暮らしの人も増えてきます。世帯単位で形成してきた「勤め」と「稼ぎ」を、これからは個人のなかで、うまくバランスを取って生きていくことが、じつは幸せになる働き方につながるのではないかと考えています。以上です。

**平山**：男性もケア労働に参加できるような働き方が男性にとっても良いというのは、その通りだと思うのですが、その割には、男性は今の働き方を手放しませんし、男性の全員が、そう思っているわけではありません。その理由は、男性のなかに今の働き方を続けていた方が絶対得な人がいるからなのではないでしょうか。男性を一括りにはできませんから、現在の働き方にメリットを感じている人をどうするのか、ということも実はかなり重要なのだと思います。みんながみんな、それが良いと思っていればすでに変まっているのでは、という気がしています。

**大沢**：私自身は労働を扱っているので、非正社員という括りを根本的に変える必要があると思っています。正社員・非正社員という区別は日本だけのもので、欧米では、臨時的にある仕事に就いている人を有期雇用者、恒常的にある仕事に就いている人をレギュラーワーカーとっています。日本でも、通常にある仕事をしていれば雇用の期間の定めのない労働者、という分け方に戻さないといけないのではと思います。日本の場合、正社員とは会社の命令に対して拘束的にはたらく労働者のことをさすので、主にケアを担い、かつ働かざるを得ない人は、非正社員にならざるを得ません。しかし、この定義は時代に合わなくなってきているということが、今日のディスカッションで明らかになりました。それにも関わらず、あいかわらず、その定義が変わらず、かつ非正社員が増えているのは、非常に大きな問題ではないかと思っています。それと同時に、正社員と非正社員では、大きな賃金の格差があります。これもやはり、同じ仕事をしていれば同じ賃金が支払われるという原則が、貫かれるべきだと思います。この2点を変えることは、非常に難しいのですが、今後の方向としては、それをする必要があるとおもいます。

**永井**：ありがとうございました。時間が迫ってきたのですが、フロアの中で、これだけは言いたいという方がいらっしゃったら。

**質問1**：ご講演ありがとうございました。天田先生と土堤内先生にご意見を伺いたいと思います。天田先生のお話を乱暴にまとめると、社会関係のメンテナンス・コストの非対称性を意識することがとても重要で、主婦を前提とした社会関係に無理やり男性が入っていくことは、父親的役割を引き受けるのに過ぎず、かえって全体秩序が維持されてしまう、というご主張であったように思います。確かに、そういう場合もあると思いますが、そうではない場合もあるのではないかと思います。

僕は子供に関わるのが好きな方なのですが、幼稚園はすごかったです。社会関係を含めて関わったのですが、実際に参入してみると、父親的であるだけではまならない時もありました。子供の面倒は、それぞれの保護者が見ますので、父親的であるだけでは自分の子供が取り残されてしまうことがあります。例えば、行事に参加した際には、和服を着つけて帯を結ぶといった母親的役割を引き受けなければならなかったこともありました。そうやって僕が時に女性的なことも含めて関わっているのを見て、幼稚園のママ同士にはもともと微妙な関係があるものですが、それがちょっとドライになったというか、関係の質が変わったように思います。他のお母さんが「あなたも行ってください」と自分のお父さんに働きかけて、お父さんが増えることもありました。その半面、お母さんたちが関係を維持する方法について、僕が学ぶこともありました。先ほど絵文字の話がありましたが、そういうコミュニケーションのツールやテクニックをあまり知らなかったので、勉強になりました。今は女性が社会進出している時代と言いますが、子供と関わる領域は元来、女性のパワーが強い社会なのです。しかし、実は送り迎えなどといったところで、男性も結構来ています。その際には父親的役割で関わるだけではなく、むしろ女性的な感じで、女性のロジックのなかに溶け込むこともあります。なので、男性の参入は、ジェンダーの維持を起すだけではなく、それまでの関係が変わる契機になることもあると思います。イクメンサークルをセッティングすると、かえってマッチョな関係が築かれてしまうという指摘もございましたが、男性が入っていくことに可能性がある場合もあるのではないかと思います。

天田：ありがとうございます。おっしゃる通りだと思います。先ほど言っていたAさんも、保育園の時は、母親・父親関係なく、保育園を中心としたコミュニティが築かれていたので、その時は子どものあれこれの世話をAさんが積極的に担ったりしていたようなのですが、年齢が上にあがっていくほど子どもの社会的インターフェースが増えたため、父親・母親関係なくやる組織もあれば、母親が中心的な組織もあったそうです。子どものいる空間は、ライフステージや女性の就労率やコミュニティがどのように維持されているかによって違ってきます。今回は、事例として、あくまで「男性的・お父さんの役割」を演じる戦略のほうがメンテナンス・コストを最小化できるという例を紹介しただけです。しかし、「溶け込み戦略」の方がはるかにメンテナンス・コストを最小化できるケースもたくさんあると思います。「溶け込み戦略」を取るのか、「性役割演出戦略」を取るのかは、場所や組織によっても異なりますが、いずれにしてもメンテナンス・コストの最小化が図るには、両方をきちんと見ていく必要があるでしょう。ただ、今は、男女でどのような負担になっているのか、どちらがどれだけ支払っているのか、というところから見ていく必要があると思います。

もう1つ、土境内さんのお話に加えたかったことがあります。働いている女性が、「主婦を前提とした関係」に巻き込まれたときに、カチンとくるのは、母親のケア・コストを

無尽蔵だと思っている点だと思います。母親の持ち出すケア・コストは、主婦を前提にしたところだと、無尽蔵に提供され得ると考えられがちなので、時には何十時間も議論に付き合わされる。すると、どこで打ち切るのか、何のための議論なのか、この議論は時給にすればいくらになるのか、という発想が出てきて、カチンとくるのです。そして、その苛立ちを夫にぶつける構造が発生します。いずれの場合も、組織やコミュニティのダイバーシティが欠如している状況だと思います。私たちはジェンダーやセクシュアリティで分離された空間を生きているので、どういうダイバーシティを担保するか、とりわけケア・コストにかかわるダイバーシティをどうカウントするか、ということは非常に重要な要素になると思われます。

**土堤内：**少し補足いたします。女性のなかに男性が入ることによって、組織や社会がどのような影響を受けていくのか、というお話でしたね。天田先生がおっしゃったように、保護者会は専業主婦を前提にした仕組みができていますので、働く母親や働く父親は、そこに大きなフラストレーションを感じます。ただ、PTAの意思決定の仕組みなどは、企業社会にいるとなかなか気が付かないことでもあります。

PTAの会長をやっていた時、メンバー全員に感謝状を贈ったことがありました。校長に大きな判子を押してもらって、最後の会の時に配ったのです。すると、その日の夜、母親何人かから電話がかかってきて、「夫と息子に賞状を見せたら、夫が褒めてくれた」と言いました。専業主婦は子育てを一所懸命やっていますが、第3者から、きちんと評価される場がほとんどありません。もちろん、子育ては、人から褒められようと思ってやっているわけではありませんが、子育ては社会的に大きな意味を持つことだと、社会がきちんと認めるのは、とても大事なことだと思います。きちんと認めて、何らかの形に表せば、自分の家族も認めてくれるし、何より、本人もとても嬉しかったと伝えてくれました。それぞれの違いをいかに理解していくのかが、ジェンダーの障壁を超えていくうえで、とても大事なことだろうと思います。

**永井：**ありがとうございます。感想でも構いませんので、ほかに何かあれば。

**質問2：**大変面白いお話をありがとうございました。母親のコストを無尽蔵に換算するか、地域でのコンセンサスの取り方は、企業社会のそれとは違う、というお話は大変面白かったです。今おっしゃったように、働くお母さんがそういう場へ出て、フラストレーションを感じても、場の意思決定を短縮するとか、分業する、といったことはなかなか言いづらいものなので、そういう場にお父さんがいらっしゃることは、とても大事なことです。例えば、働くお母さんが言うとかチンとくることも、お父さんが言うとか聞いてもらえることがあったりします。企業のなかでも、女性が発言すると同じ女性はカチンとくるし、男性に言われても、またカチンとくる。

この間、バーニーズニューヨークの東京支社長をされている方が、ゲイの方は、実はものすごくコミュニケーション能力が高い、とおっしゃっていました。男性にも女性にも言いたいことをいうにも関わらず、どちらにも嫌な感情を持たれないそうなのです。それを聞いて、幼稚園の保護者会の場で、ここでも男性になったらいいのかと考えて、普通のお母さんではやらないような言い方をしてみました。すると、物事が丸く収まっていくのです。なので、中性的なもの、LGBTとか、広い意味でのダイバーシティを議論していくと面白いことがあるのかなと思いました。

**土堤内：**おっしゃることは、よく分かります。私も自分のことを、よく、おばさんみたいなおじさんと言います。一応男性なのですが、男を捨てた体験もたくさんしてきて、男と女を使い分けることも実際にありました。そうでなければ、そのコミュニティのなかで自分が存在できないのです。同性が言うとかチンとくるかもしれないけど、異性から言われるとうまく通っていく、ということは、地域の組織でも会社にもあるかもしれません。LGBTのような、もっと性の多様性を、あるいは性差を意識しなくてもいい社会というのが、とても大事なのかなと思います。

何回か紹介した『父親の発達心理学』のなかにも、確かに、母性や父性はあるけれど、母性は母親、父性は父親に、というように性別に帰属するものではなく、さらに統合した概念として、「親性」というものがある。「親性」とは、力のない弱いものを育てようとする気持ちのことで、母性でも父性でもなく、あくまでも1つの人間性なのだ、と書いてあります。社会のなかでいろいろな人間の関係性を作っていくには、性差を超えたところで対応していくことが、とても有効な方法ではないか、と私も感じます。

**天田：**今のご指摘は、ものすごく重要なことだと思います。親は必ずしも夫婦一対になるとは限りません。シングルマザー、シングルファーザー、シングルペアレントであることは、たくさんあるわけです。私もパークレーに住んでいた際、他者とコミュニケーションをとるときには常に合理化を図っていました。ジェンダーで分離された空間の中に、ゲイ、レズビアンの人たち、シングルペアレントの人たち、エスニックマイノリティーの人たちという、異なるバックグラウンドを持つ人が関わると、当然ながら、コミュニケーションを合理化していく志向性が生まれ、結果として、その場に応じた最適なコミュニケーションを営んでいくことも十分にあり得ます。これがダイバーシティに重要な要件だと思います。ただし、付言しておく、このダイバーシティのもとでの合理化は私たちの生存・生活に結びついた社会関係のプラットフォームになるものがなければ可能となりません。

**永井：**今日は、男性がケアを抱えるとき、というテーマで、シンポジウムを行いました。男性によるケアを考えることは、女性が働きやすく生きやすい社会を考え、現状ある問題

解決を行うことにもつながる、ということが、この会場のなかで確認できたと思います。

具体的な方策としては、労働環境を変えていくということですが、もう少し身近な問題であり、もっと大きな問題である、社会関係のメンテナンスというのが共通の論点になったと思います。

NHKの番組でも「家事の見える化」という特集をしていました。社会関係のメンテナンスも他の家事や育児の項目と同じように、見える化をするなど、具体的な方策があるのではないかと、とも思いました。平山先生がおっしゃったように、現状にメリットを感じている人に、変革の必要性をどのように感じてもらうか、ということも課題としてあるでしょう。

ご清聴いただき、ありがとうございます。ご発言などを紀要にまとめることになっておりますので、ご覧いただければと思います。

大沢：パネリストの先生方、コーディネートの永井先生、本当にありがとうございました。おかげさまで実り多いディスカッションができました。また、最後に非常に重要な本質的な問題を提起していただきました。性差や伝統的な（性別役割分業の）価値観を超えて、私たちが、新しいより豊かな人間関係を築いていく必要があります、そのためのヒントが、このシンポジウムのなかに、たくさんあったのではないかと思います。研究所では新しい今日的なテーマを取り上げ、様々なシンポジウムを行っていきたいと思います。今後ともどうぞよろしく願います。あらためて、4人のパネリストの先生方に、お礼を申し上げます。本日は長い間、本当にありがとうございました。



日本女子大学現代女性キャリア研究所・リカレント教育課程共催

## 「セルフリーダーシップ・プログラム」講演会

### －女性と仕事－



講師 平林 浩美（合同会社西友 執行役員）

日時：2014年6月13日（金） 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

女性のキャリアと大学の役割に関する総合的研究<sup>注1)</sup>の一環として、現代女性キャリア研究所とリカレント教育課程は、合同会社西友のご協力を得て、再就職を目指す女性を支援する「セルフリーダーシップ・プログラム」<sup>注2)</sup>を2014年9月に実施した。これに先立ち、西友の執行役員を務める平林浩美さんをスピーカーにお招きし、ご自身や西友で活躍している様々な女性メンバーの事例を紹介しながら、女性が自らのライフステージやライフスタイルに応じて、どのように前向きに「仕事」と関わっていくべきか、という視点でお話しいただいた。

\* \* \*

司会：私ども、現代女性キャリア研究所は、女性のキャリアを取り巻くいろいろな問題を調査・研究し、その成果を社会に発信して、女性の能力がさらに発揮できるような社会の実現に貢献することを目的に活動しております。一度、職場を離れた女性の再就職や、働きながら新たなキャリアを模索する女性の支援について、リカレント教育課程さんと協力して、調査やプログラムの開発などを行っております。今年度は、女性の活躍・推進に大変力を入れて取り組んでいらっしゃる西友さんのご協力のもと、リカレント教育課程、現代女性キャリア研究所の共催で、リカレント課程生を対象とした、「セルフリーダーシッププログラム」というものを実施することになりました。

西友さんは、米国最大のスーパーマーケットであるウォルマート・ストアーズ・インクを親会社に持ち、ダイバーシティ、つまり多様性の拡充施策の一環として、女性の人材活用を推進されています。これまでも、女性が活躍する企業からの商品公募キャンペーンなど、女性活用の取り組みを社内だけではなくお客さまにも広げて、多様なプログラムに取り組まれていらっしゃいます。

本日は、西友執行役員でいらっしゃる平林浩美さまを講師にお招きして、「女性と仕事」というテーマでお話をいただきます。ご講演の後には、質疑応答があります。一方的にお聞きいただくのではなく、皆さまからご質問をいただいてそれにお答えいただくという双方向な形式でやりたいと思っております。

それでは、本日の講演者、平林浩美さまのご紹介をさせていただきます。平林さまは大学をご卒業後、1983年に西友に入社され、西友大泉店の家電売り場担当者として配属されました。ご長男をご出産後、1年間の産休・育休を経て仕入れ部門に職場復帰され、複数の部門を経て1999年より情報システム部にご異動、2003年より情報システム本部にて、プロジェクトコントロール部門のリーダーとしてマネジメント職にご着任されました。

物流システム部門のダイレクター、システムプランニング部門のシニアダイレクターを歴任され、2008年にチーフ・インフォメーション・オフィサー、2013年に執行役員、シニアバイスプレジデントにご昇格なされまして、現在、情報システム本部に加え、グローバルビジネスプロセス、ならびにプロジェクトマネジメントオフィス関連部門をご統括なさっていらっしゃいます。

本日は、ご自身や西友でご活躍されている、さまざまな女性メンバーの事例をご紹介いただきながら、女性が自らのライフステージやライフスタイルに応じて、どのように前向きに仕事とかかわっていくべきかという視点でお話しいただきます。それでは、平林さま、よろしく願い致します。

**平林**：ただいまご紹介いただきました平林と申します。私は東京の小平の出身で、大学は豊島区の立教大学を出ておりますが、私の友達が日本女子大にいましたので、学生時代にこちらの学食に食べに来たことがありまして、非常に懐かしく思っております。

仕事のことは、後からお話しさせていただければと思うのですが、趣味が音楽系のピアノと女声合唱。そして、ゴルフ、サッカーとあるのですが、特に合唱は、日本女子大の女声合唱がすごく有名で、力強いパートナーとして、今でもOGの方と一緒に歌っております。ですから、私にとって、この日本女子大というのは非常に身近な存在になっておりまして、本日ここに来られて非常にうれしく思っています。

#### <西友ウォルマートについて>

ではまず、私たちの職場、西友ウォルマートについてご紹介をさせていただきたいと思っております。ご承知の方も多くいらっしゃると思うのですが、西友というのはスーパーマーケットを運営する小売業です。赤地に白い字で「西友」ということで、首都圏だけでなく全国でチェーンストアを展開しております。業態もさまざまあるのですが、西友および若菜という総菜子会社を中心にスーパーマーケットを運営している小売業です。私どものお店は北は北海道から南は九州まで全国に370店舗を展開しております。

そこで、「そもそも小売業って何ですか」ということについてお話します。例えば、このお水でも製造する人がいるわけです。その製造者から商品を仕入れて、それを最終消費者、要はコンシューマーですが、その商品を使う人に販売する産業、これを小売業といいます。これに当たるのは、百貨店、総合スーパー、コンビニエンスストア、ドラッグストアなど、いろいろあるわけですが、われわれはその中の総合スーパーでございます。

大まかな流れは、お取引先、物流センター、お店という風になりますが、実際はもっと複雑です。物が1つお店に並ぶまでも、非常に多くの人手を渡りながら、あるいはプロセスを経ながらお店に届き、そしてお客さまの手に届く。もっと言うと、お店に届いてから棚に並んでレジでチェックアウトされるまでのプロセスというの、非常にいろいろな人の手や流れを経ているものです。

この流れを支えるのが本部、ホームオフィスというところで、ここには商品の仕入れをする商品部、われわれの会社であったり商品そのものをアピールしたりする販売促進部、それから、新しい店舗をどちらかにつくっていききたいと思うときに物件を探したりする店舗開発部、あるいは、われわれの会社を、よりお客さまにマスコミュニケーションを通じて広く知っていただくための広報室、それから、物流部と言って、お取引先から物流セン

ター、そして店舗までの商品の流れを支える部門、そして、一般的な会社にある経理・総務・人事、情報システムという部門が、お店を支える存在となっております。これは一般的な話なので、われわれの会社が必ずこうだということではないのですが、一般的に流通業、小売業の会社というのはこのような流れで運営をしています。

先ほどもご紹介いただきましたが、西友の親会社はアメリカのアーカンソー州に本部を置くウォルマート・ストアーズでございます。ウォルマートがどういう会社なのかといいますと、世界 27 カ国にお店を展開しております、店舗数は 1 万店舗、従業員は 210 万人、1 週間にご来店されるお客さまは 22 億人、売上高が 40 兆円を超える世界最大の小売業でございます。40 兆円という規模感がピンとこないかもしれませんが、先ほども申し上げた通り、商品をお客さまに届ける産業としては世界最大の企業となっております。アジアでは、日本のほかに中国、インドに、そして、南アフリカ、アメリカ北米、および南米に展開をしています。

私たちの小売業という仕事なのですが、先ほど、商品を仕入れてお客さまに販売する企業だと申し上げました。しかし、企業というのは、単純に利益を追求するためだけに存在するわけではないのです。やはり、われわれが企業としてある使命感、ミッションを持って運営をしている。そのことが非常に大事になります。われわれのミッションは、「Saving people money so they can live better」ということです。

これが何を意味しているかということ、お客さまに低価格で価値ある商品とお買い物機会を提供し、より良い生活をしていただくということです。それが、われわれの企業が存在する使命と考えています。ただ商品を仕入れて並べて売っただけなら、ある意味、簡単といっただけですが、そこに何の思いもないわけでは、ありません。しかし、われわれは商品を取引先から買って棚に並べて売るときに、常にこのことを考えているわけです。安い価格で商品を買っていただいて、そのことによってセーブできたお金を、自分の人生をより良くするために使っていただく。それがウォルマートの企業理念として考えていることです。それを、われわれはミッションステイトメントとして、「Saving people money so they can live better」という風に考えております。

ウォルマートの略歴についてですが、創業者、サム・ウォルトンが 1962 年にアメリカのアーカンソー州というところに 1 号店をオープンしました。アーカンソーってご存知ですか。アメリカの中南部、テキサスの上になります。そこに 1 号店をオープンしました。

アメリカというと、東海岸のニューヨークや、西海岸であればロスやサンフランシスコというイメージがあると思うのですが、アーカンソーというあまり人が住んでいないところにお店を開けて、そこに住む人々に豊かな暮らしをしてもらいたいという思いで事業を興し、改善を積み重ねることで、先ほど申し上げたような、40 兆円を超える大きな企業に育て上げたのです。

その成功の秘けつと言うか、彼は秘けつと意識したわけではないと思うのですが、わが

社では変わった取組をしております。一般的に、会社の社長というと、社長室の奥に座って、役員を周りに並べて、難しい書類を見たり会議をしたり、ハンコを押したり、役員会で意思決定をして、社長自体は接待に出かけて行ったり、そういうイメージがあると思います。でも、サム・ウォルトンは従業員、働く人の意見を非常に大事にしたのです。

ウォルマートでは一緒に働く人のことを「アソシエイト」と呼んでいます。辞書でアソシエイトと引いて「従業員」と出てくることはめったにないです。アソシエイトと辞書で引くと、たいがい「仲間」とか「同盟」と出てきます、つまり、サム・ウォルトンは、社長と社員、雇主と雇われ人ではなく、「みんな一緒に働く仲間です」ということを非常に大切にしました。

彼が何を重視しているかということ、働いている人の意見を聞くことです。お店や商品の展開に関して、どうしたらより良くお客さまにサービスを提供することができるだろうかということで、彼はアソシエイトの意見を聞くことを非常に大切にしていました。

また、働いている人にも一般的には垣根があって、本社員とパート社員。フルタイムエンプロイとそうではない、パートタイム、アワリー (hourly) アソシエイトという人がいるのですが、彼はそういった垣根も一切なく、働いているすべての人の意見を非常に大切にしました。これが創業以来、現在まで、ウォルマートおよびウォルマートの子会社すべてに徹底されている精神です。

その一例が、全員参加のウォルマートカルチャーです。具体的にはイヤー・ビギニング・ミーティングといいまして、会社の1年の方針を発表したり、前年の達成事項をお祝いしたり、あるいは、先ほど申し上げたように、各お店でベストプラクティスといって、いろいろな、良いやり方があったりすることをシェアする場があります。代表のアソシエイトのみにはなりますが、全国370店舗から参加いただき、全員でお祝いをして、「今年も頑張ろう」というイベントです。これが私どもの会社、西友ウォルマートについてのご紹介となります。

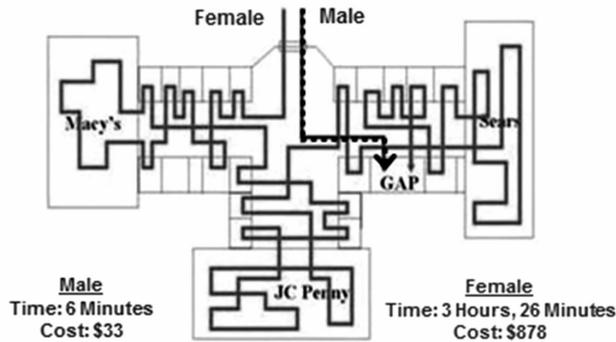
### <女性がビジネスに参画するということ>

続きまして、「女性のビジネスへの就業、参画」について考えていきたいと思います。

皆さまも、お客さまとしていろいろなお店に行かれると思うのですが、お客さまがお店に何を求めているのだろうかということで、おもしろい例があるので考えてみたいと思います。

## 小売におけるジェンダーマップ

ミッション:「GAPに行って、パンツを一枚買ってくる」



お客様の内なるさまざまな要望に応えるには、お客様がいかに考え、異なる行動をとるかについて、鋭い感性を持つことが必要。

6

Women of Influence Conference - Hong Kong, November 2009

Walmart Japan

「小売りににおけるジェンダー・マップ」を紹介します。ある人が、「GAPに行ってパンツを1枚買ってきて下さい」と命令されたとします。そうすると、おもしろいことに、男の人は言われた通りにGAPに行って、パンツを1枚買って帰ってきます。行って帰ってくるだけ。

女性に、「GAPに行ってパンツを1枚買ってきて下さい」と言うと、GAPに行く前に、「メイシーズやJCペニーにもいいものがあるんじゃないかしら」、「シアーズも見てみよう」といろいろな百貨店やショッピングセンターをぐるぐる歩き回るので。これは皆さんも、何となく身に覚えがあるのではないかと思います。その結果、男性のお客さまに使っていただけるお金は33ドル、お買い物には6分間しかかかりません。同じミッションを受けても、女性は3時間26分使って、結果的に878ドル使っていただけるということなのです。

これは、すごくおもしろいですよね。もちろん男の人でも違う人がいますし、女の人でも違う人がいるので、あくまでも一般化した、ある意味デフォルメしたものだと思っていただければいいのですが、やはり、お買い物の行動って、インサイトと言うか、自分の中でもわかっていないことがあるわけです。例えば、「1枚買ってきて下さい」と言われたときに、時間がなかったら本当に1枚しか買いに行かないかもしれない。でも、もし時間があってこうして商業施設に行くと、自分の内なるものがいろいろ出てきてお買い物につながるということがあるわけです。

ということで、やはり人間の買い物行動はそんなに単純なものではない。もっと言えば、複雑なものですよということで、お客さま自身も気付いていない欲望や、お客さまがどういう行動をするかということを考えるには、これに対して単に並べるだけではなく、やはり行動そのものに鋭い感性を持つことが非常に大切になります。つまり、買い物する

人の気持ちをよく理解することが非常に大切なわけです。小売りにおいて、このような行動の違いが起こることは非常におもしろいことだと思うのですが、これが事実です。そして、これを、われわれ小売業としては、ビジネスにいかしていく必要があるわけです。

### <西友における女性比率>

次に、われわれ、ウォルマートジャパン、西友における女性比率ということで、まず、働くアソシエイトの7割は女性になります。これは、先ほどの370店舗、および物流センター、本部で働いているアソシエイト全員ですから、本社員だけではなくアワリーのアソシエイトも含めて7割が女性になっております。

そして、われわれが食品、日用品を中心としたスーパーマーケットということもありますが、ご来店されるお客さまの8割が女性です。ですから、女性のニーズにきめ細かく対応していくためには、やはり女性のアソシエイトの視点が非常に大切になってまいります。女性のアソシエイトに、より彼女らの持つ視点をいかして働いてもらうためには、女性が働きやすい職場環境を整えることも、会社として非常に重要な取り組みとなっております。

実際に、「女性の視点をいかしたアソシエイトの活躍」ということで、いくつか紹介させていただきます。例えば、仙台のある店舗の店長。彼女は、もともとアワリーのアソシエイトだったのですが、3人の子どもの子育てを経て、今、店長としてご活躍されています。また、こちらのお店でアワリーのアソシエイト、パート社員としてご近所の主婦の方々が働いてくださっています。

アワリーのアソシエイトの方たちと店長は、ネギの先のほうが傷んでいないかを女性の目線で点検しながら、鮮度のよいものをお店にきちんと並べようという風に働いていただいている実例です。このネギはどうだったのでしょうか。多分、大丈夫だったと思っております。また、店長のまなざしも見ていただけるとわかると思うのですが、アワリーのアソシエイトの2人を、女性アソシエイト同士ならではの目線で見守っているというか、アソシエイトに対するケアですね。その2人が働きやすい環境を整えるために、この店長は頑張っています。

先ほども申し上げた通り、女性が7割働いているということで、「女性店長には相談しやすい」ということを、パートさんのアソシエイトからもよく聞くのです。やはり、女性ならではの悩みがいろいろあるじゃないですか。例えば、「更年期障害のことは女性店長のほうが相談しやすかったわ」というような話も聞くのですが、女性だからこそわかりあえる、相談しやすいという話を受けています。だからと言って、男性店長が駄目だというわけではないので、そのことはまた、後から話させてもらいたいと思うのですが、このように活躍している女性がいらっしゃるということをご紹介致しました。

西友では、今、30人弱の女性店長が働いています。先ほど申し上げた370店舗に対して30人弱ということは1割弱になります。それを多いととるか少ないととるかというの

は、また議論の分かれることなのですが、少なくとも女性店長が増えてきていることは事実でございますし、もともと正社員ではなかった女性のアソシエイトが、このように管理職、店舗のトップとしてキャリアを重ねている例としてご紹介させていただきました。

### <女性視点からの商品開発>

次に、総菜の子会社である若菜から、女性の視点で開発した商品を2つご紹介させていただきます。まず、とんかつです。何の変哲もないとんかつに見えますが、実はこちらはハーブ豚で、よりヘルシーな餌を使って育てた豚でございます。ですから、普通のとんかつよりはいくらかお値段が高いのですが、やはりハーブで育てたという付加価値があるがゆえに、女性のお客さまにも非常に高いご支持をいただいております。従来品より高いにもかかわらず、より多くの売り上げをとっております。

こちらが、サケいくら弁当ということで、こちらも、やはり旬に対する感性ですね。「秋になったらサケが食べたいわ」という感性。それをタイムリーに発表する。同時に、例えば、一般的な幕ノ内弁当は、ちくわの揚げ物などやたらと揚げ物が多いのですが、このお弁当だと揚げ物は薄い衣の通りのから揚げ1個のみです。カロリー控えめの、よりヘルシーなお弁当を提供しようということが、先ほどの女性の商品開発チームのアイデアで出てきたのです。

こういうアイデアは、男性だけではなかなか出てこないのです。男性はがっつり食べたいと思う人が多いので、もう少しボリュームのあるもの、かぼちゃの代わりにちくわがほしいかもしれません。つまり、これは女性の、「いろいろなものが食べたいけどカロリーも気になるわ」、「旬なものが食べたいわ」という視点をいかした商品になります。

### <ダイバーシティとインクルージョン>

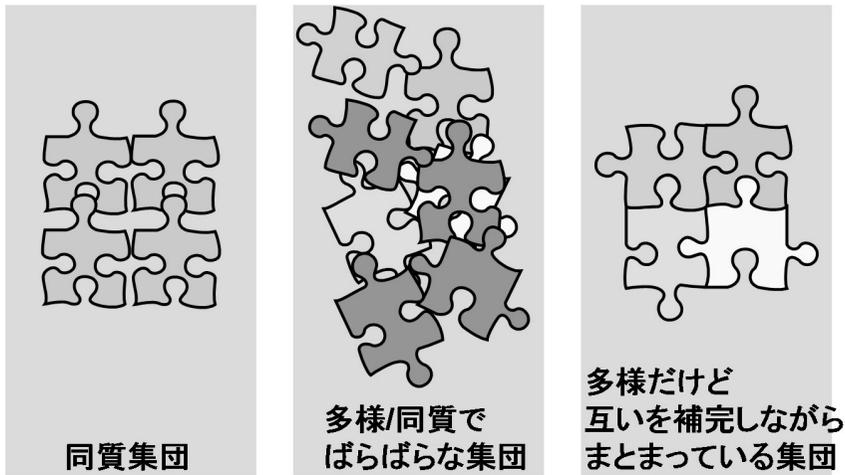
女性のビジネスへの参画といっても、いろいろな話があると思うのですが、要は、今までの企業は一般的に、男性社会だったわけです。男性が会社員の多くを占めていて、ある意味、男社会でうまくやっていたわけです。しかし、その視点だけでやっていくことには限界があるのです。特にわれわれのような小売業で、お客さまの8割が女性であるところでは、女性の目線を入れることは非常に大切です。男と女というだけで多様性と言えるかどうかは、また別のことなのですが、それにしても、一つの見方だけではなくて違う見方を入れる。

もっと言うと、例えば年齢です。働き盛りの人たちだけではなく、お年寄りや若い人の目線を入れるというようなダイバーシティ（多様性）。あるいは、今、外国からもたくさんの方が働きにきていただいておりますので、日本人だけではなく、国籍を問わずほかの国の人の視点を入れるとか、いろいろな意味で、同じキャラクターではない、同じ性質ではないものを一緒に迎える。この状態がダイバーシティということになります。

そうした多くの視点を持つ、違う背景、違う考え方、キャラクターを持つ人に入っても

らうことがインクルージョン（受け入れること）なので、ダイバーシティとインクルージョンは、企業から見ると一つのセットであります。ダイバーシティ、いろいろな人が働いている状態をつくるためにインクルードするよ、ということが非常に大事なのです。逆に皆さん方から見ると、これに参画することが非常に大切なのです。いくら、「インクルードするよ」と言っても、そこに入ってこなければ何も始まらないわけです。ですから、やはり女性がいかにビジネスに参画していくか。自分から参画していこうとするか。これが、ダイバーシティを成功させる秘けつなのではないかと、私は思っています。

## 多様性を持つ集団が組織力を発揮するには



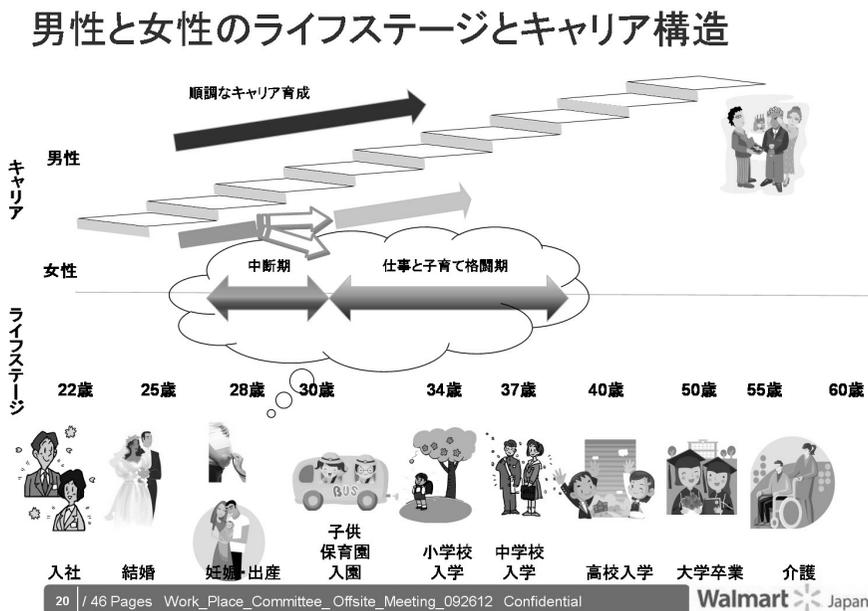
今までは、企業というのは同質集団、働く年齢の男性が企業を占めて、その考え方で物事を決めて政策を実施してきました。しかし、理想とするのは右の状態です。いろいろな人が居るけれども、お互いを補いながらより良い状態をつくっていく。そのようにまとまった集団になっていくことが非常に大切だし、そういった企業が、もっともパフォーマンスが高いと言われています。というのは、やはり、多様な環境のほうが、お互いを刺激し合ってインスパイアされやすい。いろいろなアイデアが出てくるということなのです。先ほどのお弁当の例や、ほかにもあると思いますが、そのようにお互いを刺激し合いながら、よりパフォーマンスを上げていくことが非常に大事になってきます。

ただ、こういう状態になれば一番良いのですが、いろいろな考え方があるということは当然衝突もあります。お互いに向き合おうとしなければ、ただバラバラになるだけなのです。ですから、われわれ企業も個人も、いかにこの右側の状態をつくっていくかということが、これからの働く環境の成功の秘けつだと思っています。

<私のキャリア形成>

さて、女性が会社に参画することは大切ですよ、多様な集団は大事ですよ、ということになりました。「では、どうやったらいいのか」ということが次の話になってくると思っています。

現実には女性のライフステージを見てみると、実はそんなに簡単ではないことがわかります。これも典型的なもので話をさせていただくと、例えば同期の男性と女性が、22歳で大学を卒業して同じように会社に入ったとしましょう。23歳、24歳ぐらいまでは同じように働いてきました。25歳でめでたくご結婚されたとして、その後、しばらくの間は共働きでいいわとなった後、28歳でめでたく子どもができました。



そこで、現実的にどう向き合わなければいけないかということ、人間の子どもはほうっておいても大きくなってくれませんから、ミルクをあげたりおしめを換えたり、非常に多くの手を掛けないと育ちません。ということで、特に母親のほうは、キャリアというか、仕事を中断せざるを得ない時期が当然出てきます。その後も、幼稚園に行くだの、小学校に行くだの、何だのということで、仕事を続けていこうと思うと、いろいろと格闘しなければならない時期がやってきます。

ですから、男の人がそういった、子どもを産むことに伴う行為に振り回されず、ある意味、会社の中で順調にキャリア形成をしていけるのに比べて、女性には考えなければいけないことが山ほどあるわけです。この現実には、まず向き合わない、女の人が仕事を続けていこう、あるいは仕事を始めようということに対してプランは立てられないかなと思います。

これをつくったら、うちの会社の子たちには、「ちょっと若過ぎるんじゃないですか」

と言われました。今は、もう20代で結婚する人もそんなに多くなくて、逆に30前半ぐらいの人も多いので、実際は、これから5年ぐらいずれているかもしれません。

参考になるかわからないですし、自分の話をするのも恥ずかしいのですが、せっかくの機会ですから皆さんと一緒に考えてみたいと思います。

私は、先ほどもご紹介にありましたが、79年に大学に入って83年に会社に入りました。私が大学生だったころは、センター試験の前身である、共通一次試験が始まった最初の年で、私は立教大学を卒業したのですが、立教大学では合唱、グリークラブにほとんど明け暮れていまして、あまり勉強もしていなかったし、そんなに深く就職のことも考えていたわけではないのです。一生仕事を続けましようとか、「管理職になりたいわ」とか思っていたわけではなく、本当にごく一般的な女子大生だったのです。

私は家が小平で、小平の駅前にも西友があるのですが、趣味が音楽で、ピアノの練習をする時間がとれたかったので、あまり遠くに勤めたくなく、それで、西友に勤めました。でも、83年に会社に入ったころは、まだ大店舗規制法というのがあって、そんなに長い時間営業ができなかったのです。そのお店は、10時に開いて6時半に閉まる。しかも水曜日が定休日ということで、デパートみたいな職場だったのです。それで、本当にちゃらちゃらした若い女の子でしたから、時間から時間までは仕事をしましたが、そこから後は、洋服を買いに行ったり男の子と遊びに行ったりすることばかりが楽しい時代でした。ただ、3年目ぐらいから急に仕事がおもしろくなったのです。最初の2年間は、「いつ辞めようか」とばかり思っていたのですが、3年目ぐらいから、そのときの売り場の係長が仕事を任せてくれるようになったのです。「こういう工夫をすともっと売れるようになるよ」とか、アドバイスをしてくださるようになって、それがうまくいくとすごくおもしろくなったのです。売り場って、商品が売れたか売れないか、すぐわかるじゃないですか。それが売れていくとすごくうれしいし、自分が発注して仕入れてきたものが売れると、またすごくうれしい。当然、売れなくて苦勞することもあるのですが、やってきたことが目に見え出すと非常に仕事がおもしろくなってきて、3年目ぐらいから「仕事も悪くないな」と思いはじめました。

ただ、今の若い方には信じられないかも知れませんが、その当時、クリスマスケーキ伝説というのがあったのです。クリスマスケーキって、24日は定価で売れるじゃないですか。25日になるとたいがい、値下げになるじゃないですか。もう26日になると売ってないですよ。同じように、その当時は、女性は24歳までに結婚しないと定価で売れないと言うか、「売れ残り」と言われたりしました。今から思うと嘘みたいですよ。ですから、私も売れ残りたくなくて、必死で、予定の25歳は過ぎてしまったのですが、26歳で結婚をしました。

結婚したときに、これも偶然もあるかと思うのですが、このころはバブルだったので、割と独立したりするのがはやっていたのです。それで主人が独立して、定職ではなくなってしまうのです。私のほうは会社員で定職があったので、「ここで辞めるわけにはいか

ないな」という状況になりました。それで、子どもが産まれても続けざるを得なかったという面もあるのですが、子どもが産まれてから、商品部の仕入部にバイヤーとして移りました。

このバイヤーというのは、小売業の中では花形産業なのです。物を売る仕事の中で、唯一物を買えるのはバイヤーですし、しかも、この商品のバイヤーは、どんなに若くても1人しかいないのです。ですから、より自分の権限や裁量があるので、仕事がすごくおもしろかったです。このころ子どもは、まだ1歳か2歳だったので、保育園に預けながらバイヤーをやっていたのですが、バイヤーの仕事に夢中でした。保育園もよくみてくださったし、自分の母親も近所に住んでいたのでサポートしてくれたりしたこともありますが、あまりにもバランスが悪かったと思います。自分は、バイヤーの仕事をすごく一生懸命やっているつもりだけれども、何か視点が狭い、あるいは必死過ぎたのではないかと思うのです。その当時の上司から、「ちょっと道を変えてみないか」、「もうちょっと時間がある仕事に移ってみないか」ということで、93年に商品業務部門というところに移りました。

ここは、人から言われたことを処理する部門だったのです。ですから、仕事上はすごくがっかりしました。「何でこんな仕事をしなくちゃいけないんだろう」と最初のころは思って、仕事はすごくつまらなかったです。ただ、そのときに、自分がつまらないからといって何もやらなかったわけではなく、とにかく目の前にあることは一生懸命やってみようとしていました。そうやって目の前の一つ一つの仕事と向き合いながら、より良くしていこうと取り組んでいることを見ていてくれる人がいるのです。それがきっかけでシステムの部門に移りました。

その後は、同じようにシステムの仕事を一生懸命やりながら、結果として管理職までなりました。その間には、2002年にウォルマートとの経営統合もありました。それまで、西友は国内の企業だったので、外国の人とお仕事をするなんてことは全く考えてみたこともなかったのが、ウォルマートが入ってきて、そこで仕事をすることになりました。

自分の人生を振り返ったときに、やはり、チャンスとピンチがあったと思います。良いことばかりでもなかったし悪いことばかりでもなかったと思います。すごくわかりやすいチャンス、あるいは自分の気持ちがよくなったのは、希望していた部門に異動できたとか昇進したこと。あるいは、自分にとってすごくやりがいのあるプロジェクトに参加できたとか、プライベートでは、結婚して子どもが産まれたとかうれしいことはありました。

逆に、自分が希望していない部門に異動になったりとか、すごくやりがいのあるプロジェクトだったのに、理由があって突然中止にせざるを得なかったり、仕事がすごく大事な日に限って子どもが病気になったり、保育園の行事があったり。そういったことではなくても、何となく、「このまま、この日がどこまで続いていくんだろう」、「どうなってしまおうだろう」という漠然とした不安があったと思います。

でも、これらすべて、表裏一体ではないかと思うのです。「チャンスはピンチの顔をし

てやってくる」という言葉もあるように、目の前にある物事には、ポジティブな面もネガティブな面も両方あって、それを自分がどうとらえて解決していくかが、すごく大事なのかなと思います。

### <キャリアとは、仕事とは>

そう考えてきたときに、「キャリアって、そもそも何なんだろう」と思うわけです。私が出した一つの結論は、自分が置かれている状況や自分がどうしたいのかというニーズを踏まえながら、仕事を通じて自分自身を成長させて、そのことによって社会に貢献していくという意欲と行為の積み重ねなのだと思います。意欲だけでも駄目ですし、空回りの行為だけでも駄目だと思います。

そして、社会に貢献していくことについて考えると、何か特別大きな仕事をして、ポジションが上がって、権限が増えるということだけではなくて、社会の中にはいろいろなニーズがあるし、あなたにしかできないことがあることをやることだと思うのです。このように考えると、女性にとってみれば、子どもを産むことも育てることもキャリアの一部だと思うし、自分がやりたくないことをやることは、それはキャリアではないと思うのです。自分がどういう人で、自分の置かれている状況がどうで、自分が何をやりたいのか。そのことにちゃんと向き合って、そのことをさらに高めていって、そのことで社会に貢献していくということが、すごく大事なのではないかなと思います。

ですから、キャリアということを、どこかの会社でポジションが高くなること、あるいは、格好いいオフィスでお仕事をするということではないと思っていただけたらと思います。

では、仕事をするってどういうことなのでしょう。仕事をするということは、プロフェッショナルになるということだと思います。プロになるというと、プロの選手のように、プロフェッショナルとしてすごい力をつけて活躍しているようなイメージがあるのですが、契約をした時点でプロなのです。彼らも、最初からこうだったわけではないのです。サッカー選手ですと、最初に契約をして、サッカーをしてお金をもらいますよということから始まります。要は、会社なり誰かと契約をして、この仕事をしてお金をもらうと決まった瞬間に、それはプロになることなのです。そして、それを磨き上げていくこと、達成すべきミッションをとことん追求することが大事だと思うのです。

よく、女性の仕事相談で、「仕事はスーパーのレジぐらいしかありません」というのを見ますが、私はそういうことを聞くと「やってみなさい」と言いたくなります。スーパーのレジのプロになるということは、この商品を壊さないように、一つ一つ丁寧にチェックアウトして、お客さまからお金を正確に預かって正確にお返しする。それを、ホスピタリティを持って、しかも一定の効率を持ってやることは、とことん技術が求められるプロフェッショナルなのです。

ですから、自分がその仕事に就いたら、いかにその仕事のプロになるかということが非常に大事だと思います。どんな仕事でも、プロフェッショナルになるポイントというか、

それがあるはずなのです。それを磨き続けないと、先ほども申し上げたキャリアの形成にはならないと思います。ですから、皆さんが仕事に就いたら、その仕事に求められるミッションが何なのか、それを達成するために何をしなければいけないのかを考えて努力し続けることが、非常に大切だと思います。

### <女性が仕事を続けるには>

次に、仕事を続けるにはどうしたらいいのかということですが、サポーターを持つことです。仕事は、1人では続けられないです。自分を応援してくれる人の存在が必ず必要です。サポーターというのは人もあると思うのですが、物やサービスにサポートしてもらってもいいと思うのです。働く女性にお勧めしているのは、家事はなるべくIT化することです。このごろ、IT家電でもいいものが出ていますので、そういったものを使いこなすことを後ろめたく思わずに、「これが自分をサポートしてくれるんだ」と思って、ためらうことなく使ったらいいと思います。

ただ、やはり「サポートしてくれる人」というのが一番大事なのかなと思います。私の場合は、息子ですね。やはり心から応援してくれるかけがえのない存在というのは大事かなと思います。

私も、ずっと仕事を続けてくる中で、よくないこともたくさんありました。もう辞めてしまいたいと思ったこともたくさんありました。そんなときに、ある日、家で落ち込んでいたらこの息子が、「お母さんどうしたの」、「おばあちゃんも心配してるよ」と。そして、「僕が励ましてあげるから頑張りなよ」と言ってくれて、それが非常にうれしかったのです。その後は、つらいことがあっても、途中で辞めたりすると、逆にこの子に失礼かなと思うようになりました。

ですから、そういったかけがえのない存在を持つことが、とても大切なのではないかなと思います。1人だけで頑張ると、どうしても折れてしまうときがあるのではないかなと思います。

### <管理職になること>

次に、「管理職になる」ということですが、管理職といってもいろいろあります。会社の部長や課長だけでなく、お店でも、チェッカー・マネージャーとって、ほかのチェッカーを束ねる存在の人がいるのですが、それも管理職になります。これはどういうことかという、自分や家族以外の人に対して責任を持つということです。大げさにいえば、その人の人生に対して責任を持つということになってきます。

女の人は、仕事をしたいと思っても、管理職にはなりたくないという人が、うちの会社でもたくさんいます。それはなぜかと言うと、「私にはとても務まらない」とか、「責任の重さが大変だ」ということなのだと思います。しかし、その場所に行ってみないと見えな景色があるのです。例えば灯台にあがると、1階の窓、2階の窓と最上階の窓から見る

のとでは、見える景色が違うのです。ですから、やってみなければわからないことがたくさんあるのです。

私も管理職になってから、最初は全然やり方がわからなくて、独り善がりでも空回りしてしまっただけです。でも、やってみなければわからない大変さもあるのだけど、やってみなければわからない喜びもあるのです。ですから、ぜひ、皆さんも管理職になる機会があったら、ためらうことなくそれを受けていただきたいなと思います。管理職になったからといって誰もサポートしてくれないわけではなく、管理職にはさらに上のサポーターがいて、それはちゃんと循環しているので、ためらうことはないのではないかなと思います。

### <最後に>

最後に、これは今放映されている連続テレビ小説『花子とアン』で、ブラックバーン校長先生が主人公の「はな」をはじめとした卒業生に送った言葉です。非常に良い言葉だと思うので紹介させていただきたいと思います。

“My girls. Grow old along with me, the best is yet to be. If some decades later, you look back on your time with us here and you feel that these were the happiest days of your life, then I must say your education will have been a failure. Life must improve as it takes its course. Your youth you spend in preparation because the best things are never in the past, but in the future. I hope that you pursue life, and hold onto your hope and your dream until the very end of the journey.”

“Because the best things are never in the past, but in the future” —より良いことはこれからやってくるということです。若い時代は準備の時代であり、最上なものは過去にあるのではなく将来にあります。旅路の最後まで希望を持ち続け進んでいきますようにということです。

ということで、ちょっと偉そうにお話をさせていただきましたが、私もまだまだ旅路の途中です。それから、女性には、やはりいろいろ大変なことも多いと思います。それを一人で悩むのではなく、お互いに話し合い励まし合いながら成長していくことができ、お互いに、先ほど申し上げたようなキャリアを積むことができれば、われわれ自身、より良く生きることができると思いますし、そのことによって女性がより社会に貢献していくことができると思います。つたない話でご参考になったかどうかかわからないのですが、最後までお聞きいただきましてありがとうございました。

(拍手)

司会：貴重なお話を、どうもありがとうございました。それでは、質疑応答のほうに移らせていただきます。何かお聞きになりたいことがございましたら、小さいことでも結構ですから、皆さま、お手をお挙げいただければと思います。

A：今のお話で、転勤のお話がなかったのですが、女性の転勤は西友さんではあるのでしょうか。例えば、旦那さんが転勤になって付いていくことになったときに、転勤先に西友があったらそこに転勤させてもらえることがあるとか。あるいは、そういうことは全然関係なく、仕事によって、「転勤してください」と言われたりすることはないのでしょうか。女性の転勤があるかないか、教えていただきたいと思います。

平林：人事の方からお答えいただいたほうがいいかな。人事からお答えします。

山本：人事を担当しております、山本と申します。転勤ですが、転勤制度というのはもちろんあるので、全国に行く機会はあるのですが、基本的にご本人の希望ですとか、例えば、「今、子どもが小さいから関東で」とか、そういうところは必ず配慮しております。ですから、いきなり「九州に行け」といったようことはないです。

それから、例えば、ご主人が関西のほうに転勤したということで、もしそこに西友の店舗があるということであれば、すぐにではないのですが、そういったところも配慮致します。そこは安心してというか、社員のことを配慮して転勤の時期を考えております。それから、お店では、関東の中で同じ23区とか、東京の中で異動とか、通勤範囲でということ、もちろんあります。

B：先ほど、管理職になることに対してのお話をしていただいたのですが、平林さんご自身は、昇進することに対してとまどいなどがなかったのかどうか。あるいは、自信があった、なかったですとか、そのときの心情などをお聞かせいただければと思います。お願いします。

平林：人間、都合がいいもので、管理職になる前までは、給料が上がるから昇進したかったです。私の場合は、すでに管理職になった時点で、会社に入って20年ぐらいたっていたので、それほどとまどいはなかったです。

ただ、管理職になったとき、やり方がわからなかったです。自分ももっと一生懸命頑張ればいいんだと思っていたのですが、管理職というのは、そうではないのです。自分のメンバーが働いてくれることが管理職の仕事なので、全然駄目でした。でも、その失敗で勉強することはできました。そのことがわかるまでに、2年ぐらいはかかりました。ですから、すごく怒られましたが、何で怒られているのかわからなかったのです。「こんなに一生懸命やってるのに」って。

あえて言えば、ためらっても受けるほうがいいし、うまくいなくても頑張るほうがいいかもわからないです。唯一反省していることは、独り善がりな頑張りではなく、もっと早くアドバイスを求めればよかったということです。答えになっていますか？

B：ありがとうございます。

C：御社では女性の中途採用の機会を設けていらっしゃるのかということと、もし、設けていらっしゃるのであれば、アソシエイトでもいろいろな方々がいらっしゃると思うので

すが、どのようなことを期待されていらっしゃるかをお伺いしたいと思います。

**平林**：なるほど。内山さんから言ってもらったほうがいいかもしれません。

**内山**：人材部採用グループの内山と申します。私のほうからお答えさせていただきます。当社のほうでは、女性、男性、または外国人の方等々、さまざまな方々に広く、中途採用の機会を提供させていただいております。中途採用に求める人材なのですが、こちらも、中途、新卒にかかわらず、そういった広い視野を持っていただいている方、個性的な多様性というところをすごく期待しております。最初のところで、平林のほうから説明がありましたが、ウォルマートのカルチャーと言うか、われわれウォルマートが信条としている、「Saving people money so they can live better」の理念をきちんと理解し、それを行動に移せるような考えを持っていらっしゃる方を採用していきたいと考えています。

それから、個別にいろいろなポジションのところで、それぞれの専門性等々をお持ちの方。やはり、中途採用でニーズがあるところに対しては、それに則したスキルなどを持っていらっしゃる方。皆さんもそういうお勉強もされているかもしれないのですが、語学力ですとか、そういうところも採用の基準にさせていただいています。よろしいでしょうか。

**平林**：そうですね。われわれとしては、積極的に参加してくださる方がウエルカムです。

**D**：先ほど、1年間、育休を取られたという話があったと思うのですが、その1年間という期間を設定された、何か能動的な理由はあったのでしょうか。制度的な問題で1年間を選択されたのかということと、その1年間を経て職場復帰されたときの心情。それから、何かその間に、企業からサポートがあったかということについてお聞きしたいと思います。お願いします。

**平林**：正確には10カ月です。子どもが6月生まれなので、休職した期間は5月の16日から翌年の3月15日です。能動的な理由というのは、保育園の入園が4月というタイミングがあったので、そこに合わせた感じです。それから、今は違うのですが、そのころは、厚生年金の自分の掛け分は自分で払わなければいけなかったのです。それで、収入がないのに、毎月、何万円か会社に振り込まなければいけなくて、正直言うと、経済的な理由で早く働きたいということが一つにはありました。

会社からのサポートという意味で言うと、職場の人が定期的に連絡をくれたり、あるいは、もともと働いていたお店に行くとか最新の情報を教えてくれたりしたので、受動的というよりは、取りにいったというところのほうが大きかったかもわからないです。

実は、子育て期間の10カ月というのは意外と楽しくて、それはそれでエンジョイしていたのですが、やはり、職場に復帰すると少し違うスイッチが入ると言うか。奥さんでもない、お母さんでもない「自分」というスイッチが入るという意味ではリフレッシュになりました。逆に、そのことが、家事だとか子育てというものを、別な意味で活性化してくれたと言うか。ただ、ずっとしているのではなくて、仕事に入ればスイッチが入るし、仕

事から帰ればスイッチがオフになるので、その面では良かったかなと思います。答えになりましたか。

D：すみません。今の制度については、いかがでしょうか。

山本：今は、育児休暇自体は1年半、約1歳7か月まで取得することができます。それにプラスで、今年からなのですが、育児サポート休暇ということで、3歳まで、それは男女ともに休暇がより取れるということで、かなりそこは拡充しております。

A：今、産休や育休の話が出たのですが、それが終わると今度は、女性の場合は介護の問題が出てくると思います。御社のほうで何か介護についてサポートをしているといったことはおありなのでしょうか。

山本：介護休暇におきましても、1年間まで取得することができます。それは以前からございますが、日単位で取れる休暇もあります。こちらは年5回まででしたが、今年から2倍の10日までとなりました。やはり、これからいろいろ増えてくるだろうということでサポートをしております。

E：御社も、競合他社さんが国内、そして海外にもたくさんおありになると思うのですが、今後どのように時代を生み出していき、どのように成長なさっていくのか、展望をお聞かせください。

平林：なかなか壮大な質問ですね。われわれとしては、先ほどの「Saving people money so they can live better」ということで、やはり価格です。どこよりもお求めやすい価格の追求ということで、より低価格で商品を提供するというのを、これからも追及していきます。

それから、日本のお客さまは生鮮、鮮度に対する関心が非常に大きいので、値段だけではなく、鮮度において価値のあるものをお届けしようということで頑張っています。それから総菜です。「早く良いものを」という需要もありますので、総菜のバラエティを増やしていくこと。それから、われわれは24時間営業している店舗が競合に比べると断然多いので、そこの営業の拡充ということも、当然考えております。

F：貴重なお話をありがとうございました。御社では、女性のアソシエイト、それからお客さまが7～8割ということだったのですが、そうしますと残りの2～3割は男性になるわけですが、先ほどのダイバーシティとインクルージョンというお話からすると、男性の立場も非常に重要ではないかと思いました。管理職として、男性社員への働きかけですとか、残りの2～3割の男性のお客さまの取り込み方に、何かビジョンがあったらお伺いしたいと思います。

平林：そうですね。まず、アソシエイトのほうから言うと、実際に働いている社員は7

割が女性なのですが、管理職という面で見ると、まだまだ男性主導なのです。店長も9割が男性、1割が女性。本部においても大体、同じようなものです。管理職とついている人は、十何パーセントが女性だけれども、ほかは男性です。ということは、やはり、管理職というか、会社の中でのポジションが上になると、より意思決定できる範囲が大きくなるわけですが、まだまだその部分は男性が主体なのです。

ですから、われわれ女性リーダーは、今お話ししたようなことのエッセンスを男性に伝えて、男性と女性はライフステージが違うので、特に子育て期間中の女性のケアをすることが大事だよということを、男性の管理職に働きかける活動をしています。

男性のお客さま、という点においてはいかがでしょうか。そういう意味で言うと、合っているかどうかわかりませんが、若いシングルの人がうちのお客さんには多いので、やはり、お求めやすいお総菜であるとか、そういった商品を拡充させることで男性にも便利にお求めいただけるようなサービスと商品の取り組みはしております。

F：ありがとうございます。

司会：よろしいでしょうか。それでは、ここで講演会を終了させていただきます。本日はお越しいたぎまして本当にありがとうございました。

注1) 文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業 (2011 ~ 2015 年度)

注2) このプログラムについての詳細は、女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「セルフリーダーシップ・プログラム」実施報告書 (平成 27 年 3 月 20 日) をご参照ください。



## 金融業の業態別にみる女性活躍推進の取り組み

### The promoting active participation by women in the financial industry

駒川 智子  
Tomoko Komagawa

This study analyzes why and how different organizations have addressed the policies advocated by Shinzo Abe in 2012 for promoting active participation by women in the financial industry. The Japanese government announced a set of measures supporting the balance between work and family life, exhibiting women's abilities in their works. This study supposes two factors that create pressure for a firm to change from gender-based personnel management in favor of promoting women's abilities: (1) "efficient management" and (2) "instability of men's workforce." Megabanks have been promoting active participation by women for business globalization and sophistication from mid-2000, and they intend to promote Diversity Management. The method used for exhibiting women's abilities is "efficient management." The credit unions and cooperatives are lagging because of financial crisis since the end of 1990s. Nevertheless, they understand the need for human resource development of women due to a labor shortage. They have been influenced by the factor of "instability of men's workforce." On the other hand, regional banks continue to practice gender-based personnel management under the career tracking system. They have not been significantly impacted by business globalization on the one hand, while on the other, they have sufficient male employees for a strong business foundation in their regional economies.

キーワード：promoting active participation by women（女性活躍推進）、  
financial industry（金融業）、  
gender-based personnel management（性別雇用管理）

#### 1. 問題意識と課題設定

2012年12月に発足した安倍内閣は、女性の活躍推進を日本の経済成長の重要項目に位置付け、『日本再興戦略』で「能力発揮」と「仕事と家庭の両立支援」の両面から女性活躍推進施策を打ち出し、企業に対応を求めている。とはいえ、企業は必ずしも法・施策にそくした対応を取るわけではない。1986年に雇用分野での男女の均等な機会と待遇の確保を目的とした男女雇用機会均等法が施行された際には、金融機関をはじめとする大企

業はコース別雇用管理制度（コース制度）を導入し、企画・判断業務を担い隔地間転勤のある「総合職」を男性と少数の女性に、補助的業務を担い転居をとまなう転勤のない「一般職」を女性に振り分け、男女のキャリア格差を制度化した [駒川 1998]。いわば企業は均等法の抜け道としてコース制度を導入し、性別雇用管理を維持・温存したのである [渡辺 1995] [清山 1996] [阿部・大内 1998] [仙田 2001]。企業は職場内外の多様な要因を考慮して法・施策に対応する。このため、施策の具体化には企業の行動要因を読み解く必要がある。

本稿の課題は、金融業各業態の女性活躍推進の取り組みとその行動要因を明らかにすることである。金融業は女性の最大職種である事務職の代表的職場であり、金融機関は戦後各時期の経営戦略に応じて女性活用を展開してきた。しかしそれは一部の女性に活躍機会をもたらす半面、大半の女性を「女性の特性」の「活用」のもとに特殊領域に押し込め、男性は融資審査と渉外業務、女性は預金を中心とした事務という性別職務分離を築いてきた [駒川 2007]。このため学歴だけでなく性別に応じてキャリア形成は異なった [駒川 2014a]。このように金融機関の女性活用は性別雇用管理の枠内に終始しており、今般の政府施策への対応が注目されるのである。

本稿の構成は以下の通りである。2節で分析対象と視点、3節で政府と経済界の女性活躍推進施策とその狙いをまとめる。そして4節で業態別に女性の活躍に関わる数値と両立支援制度の整備状況を確認する。女性活躍推進において、「能力発揮」と「両立支援」は相互作用の関係にあるためである。その上で業態別の女性活躍推進の取り組みを考察し、5節で総括し提言を行う。

## 2. 分析対象と視点

### (1) 分析対象と資料概要

分析対象は金融業である。本稿における金融業は、日本標準産業分類の大分類「金融業、保険業」のうちの「金融業」の「資金融通機関」における①「資金の貸付に併せ、預金の受入を行う銀行業、中小企業等金融業及び農林水産金融業を営む預金取扱機関」を指す<sup>1</sup>。このカテゴリーはメガバンク等の銀行業を含み、金融業の中心的役割を担う金融機関を指すためである。

企業の女性活躍推進施策の取り組みと行動要因を考察する目的に鑑み、本稿は調査対象を非政府系の金融機関とし、実際の店舗を有し地域住民を含めて金融事業を行うものとする。農林水産金融業は農業者、漁業者、水産加工業者に金融上の便益を供するもので、その経営は金融業よりも農林水産業の特色が強いと推察されるため取り扱わない。①「資金の貸付に併せ、預金の受入を行う銀行業、中小企業等金融業及び農林水産金融業を営む預金取扱機関」から上記の金融機関を除外すると、「普通銀行（都市銀行、地方銀行、第二地方銀行協会加盟の地方銀行）」と「中小企業等金融業（信用金庫、信用協同組合）」となる。前者は営利目的の株式会社組織、後者は会員・組合員出資による非営利の協同組織

で、両者は根拠法の違いにより設立目的や業務範囲が異なるため<sup>2</sup>、別に分析する必要がある。また「普通銀行」は、全国・海外に店舗をもつメガバンクと地域に根差した地方銀行で経済環境や業務等に違いがある。このためメガバンクと地方銀行を分けて分析する。一方「中小企業等金融業」の信用金庫と信用組合は会員・組合員資格等が異なるが、地域住民と中小企業の発展に寄与するという社会的使命を共有し、規模、業務、経済環境等の類似性が高いため、合わせて分析を行う。そこで本稿は金融業をメガバンク、地方銀行、信用金庫・信用組合の3業態に区分し、それぞれの女性活躍推進の取り組みとその背景を探索する。

分析にあたっては、政府ならびに金融機関の発表資料、金融専門誌等の文書資料を考察するとともに、関係者への聞き取り調査を実施した。まず資料を説明する。男女別平均勤続年数や女性管理職比率等の雇用管理に関する基礎的データは、公表義務が無く、未集計であることも多い。そのため各組織のディスクロージャー誌、業態別会員組織の調査資料、内閣府男女共同参画局「女性の活躍『見える化』サイト」、日本経済団体連合会「女

表-1：経済団体と会員組織の概要

	名 称	目 的	会 員 数
経済団体	一般社団法人 日本経済団体連合会 (経団連)	企業と企業を支える個人や地域の活力を引き出し、我が国経済の自律的な発展と国民生活の向上に寄与	企業会員：1,314 団体会員：159 特別会員：30
	一般社団法人 全国銀行協会 (全銀協)	我が国における銀行の健全な発展を図り、経済の成長と国民生活の繁栄に寄与	正会員：120 銀行持株会社会員：3 準会員：70 特別会員：59 特例会員：1
金融機関の 会員組織	一般社団法人 全国地方銀行協会 (地銀協)	地方銀行の健全な発展を通じて金融経済の伸長に寄与し、公共の利益を増進	会員：64
	一般社団法人 第二地方銀行協会 (第二地銀協)	会員の健全な発達を図り、公共の利益を増進	会員：41
	一般社団法人 全国信用金庫協会 (全信協)	信用金庫の健全な発展と社会的使命を達成	会員：270
	一般社団法人 全国信用組合中央協会 (全信中協)	信用協同組合の健全な発達を図り、公共の利益を増進	会員：154

注1：経団連の団体会員は、業種別全国団体と地方別経済団体である。

注2：経団連の特別会員は、公益財団法人や経済連合会など多岐にわたる。

注3：全銀協の準会員は、ネット銀行や外国銀行などである。

注4：全銀協の特別会員は、地域銀行協会である。

注5：全銀協の特例会員は、ゆうちょ銀行である。

注6：全信中協の会員数は、地域信用組合、業域信用組合、職域信用組合の合計である。

出典：各会の発表資料（2015年4月17日時点）から作成。

性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」等の公表資料を駆使してデータを収集した。このため資料上の制約から業態の傾向に留まるほか、業態間で検討項目が異なる限界を有する。同様に個々の組織の取り組み状況に関する資料の少なさから、業態内の多様性の分析には踏み込めていない。

聞き取り調査対象は以下の通りである。内閣府（男女共同参画局）、経済産業省（経済産業政策局経済社会政策室）、厚生労働省（雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課）、株式会社日本取引所グループ（広報・IR部、総合企画部）、日本経済団体連合会（政治社会本部）、全国銀行協会（企画部広報室）、全国地方銀行協会（集合研修部）、第二地方銀行協会（人事研修部）、全国信用金庫協会（人事教育部）、全国信用組合中央協会（人事教育部）。調査内容は政府省庁へは女性活躍推進に関する各種施策の狙いと実施状況、経済団体と会員組織へは女性活躍推進を含めた業態が抱える課題と取り組みである。調査は2013年11月～2014年12月である。経済団体と業態別会員組織の概要は表-1の通りである<sup>3</sup>。上記調査で得られた重要な発言は、本文において括弧内に組織名を付記し引用する。

## （2）分析の視点

金融業が女性活躍推進に向けた取り組みを行う要因に、「経営効率化志向の経営改革」と「男性労働力の不安定性」を仮定する。理由は以下の通りである。女性の活躍が進まない要因に、日本的雇用慣行に女性差別が埋め込まれていることが指摘される。男性の勤続に応じた昇進を可能とするには、女性の単純労働への緊縛と低処遇が要請されるためである〔熊沢1993〕。これに対して川口章は、経営効率性を重視し経営改革を実行する企業で女性が活躍していることを実証している〔川口2008〕。そこで先ず経営効率化志向の経営改革を行う企業は女性の活躍に向けた取り組みを行っていると推測されるため、「経営効率化志向の経営改革」を設定した。次に日本的雇用慣行は男性労働力の安定的確保と長期勤続を前提に成り立っている。そのため男性労働力の不安定性が高まると、女性の活躍を推進せざるを得ないと推測されることから、「男性労働力の不安定性」を設定した。

上の2つの要因を確認するための指標として、女性の「管理職比率」と「職域拡大」を設定する。政府は指導的地位に占める女性割合を2020年までに30%とする目標を掲げ、女性の役員・管理職への積極的登用を要請している。女性管理職比率の向上は企業が取り組むべき重要事項とみなされるため、女性活躍度を測る指標に「管理職比率」を設けた。加えて、日本の企業は企業内の職務異動を通じて知識と経験を高める人材育成方法が主流であり、管理職昇進には企画・判断業務を含めた幅広い職務経験が必要とされる。そこで管理職昇進に必要な職務経験を測るため、指標に「職域拡大」を設定した。

### 3. 政府の女性活躍推進施策と経済界の取り組み

#### (1) 政府の女性活躍推進施策

政府発表資料によれば、政府は女性活躍推進の意義を3点あげる。第一に「労働力人口の増加」である。少子化による生産年齢人口の減少が想定され、女性の労働参加に期待が寄せられる。第二に「埋もれている優秀な人材の確保」である。経済のグローバル化が進行し、国内外の企業間競争が激しさを増すなか、性別によらない優秀な人材の確保が必要とされる。第三に「生活者の視点に立った市場の創造」である。消費者としての女性の重要性が高まっており、商品やサービスの提供者である企業において、女性の意思決定権者を増やすことが求められる<sup>4</sup>。

安倍内閣発足以前から、各省庁は独自に女性活躍の取り組みを行っている。今般の女性活躍推進施策は、政府が主要施策に①女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、②女性のライフステージに対応した活躍支援、③男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備を示し、この3点に即して各省庁が実施してきた施策を組み込みパッケージ化し、さらに新たな施策を追加したものである<sup>5</sup>。女性労働者に関する施策を発表している内閣府、経済産業省、厚生労働省の取り組みを表-2にまとめている。幅広い領域に渡り、多くの施策が展開されていることがわかる<sup>6</sup>。

#### (2) 日本経済団体連合会と金融業の会員組織の取り組み

次に経済界の女性活躍推進の取り組みを見る。ここでは業種を代表する大企業を会員とし経済界全体に強い影響力を持つ日本経済団体連合会(経団連)<sup>7</sup>と、金融業の業態別会員組織の認識と取り組みを確認する。

経団連は経済のグローバル化と少子化による労働力不足の打開策として多様な人材によるイノベーションの必要性を認識しており、独自に女性活躍の取り組みを進めている。経団連は会員企業では両立支援制度は整っており、次の課題は女性のキャリア形成に向けた制度構築であるとする。そこで『女性活躍アクション・プラン』で女性活躍の意義と効果、現状と課題、女性活躍の加速化に向けた今後の取り組みをまとめ<sup>8</sup>、会員企業に女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画の策定・公表を求めている。

金融業では、会員組織が両立支援を企業の社会的責任としてCSR活動に位置付け、業態全体に指導を行っている。このため金融業は各業態で両立支援制度が整備され、利用実績も比較的高い。しかし女性の能力発揮に関する取り組みは業態ごとに異なる。株式会社組織である銀行は、能力発揮は雇用管理であり各組織の経営事項であるとし、各行に対応を任せている。すなわち全国銀行協会(全銀協)は、人材育成をはじめとする雇用管理は「誰に融資をするのかと同レベルの経営の中核事項」(全銀協担当者)であり、全銀協は「指導する立場ではない」(全銀協担当者)とする。全国地方銀行協会(地銀協)と第二地方銀行協会(第二地銀協)も雇用管理を経営事項とし、歴史的な労使の緊張関係もあり

表－２：女性の活躍推進施策（内閣府・経済産業省・厚生労働省）

<b>1. 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等</b>
<b>①企業に対する助成金制度による支援等の充実</b>
[厚生労働省]・一定の研修プログラム（ポジティブ・アクション・プログラム）を作成・実施する事業主への助成金制度の創設 ・ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する両立支援助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算） ・キャリア形成促進助成金への育休取得能力アップコース（仮称）の新設 ・仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置（くるみん税制）の延長
<b>②企業における好事例の顕彰等</b>
[内閣府]・女性の活躍「見える化」表彰（総理表彰）の創設
[経済産業省]・ダイバーシティ経営企業100選 ・なでしこ銘柄（東京証券取引所と）
[厚生労働省]・均等・両立推進企業表彰の拡充
<b>③個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進</b>
[内閣府]・女性の社外役員候補者のデータベース化の実施等 ・企業における女性の活躍推進に関する「見える化」
[厚生労働省]・役員・管理職への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進のキャンペーンを実施
<b>2. 女性のライフステージに対応した活躍支援</b>
<b>①学生や社会人のキャリア形成支援</b>
[厚生労働省]・メンター制度・ロールモデルの普及促進
<b>②結婚・出産・子育て期における継続就業に向けた支援</b>
[内閣府]・イクメン企業アワードの創設等男性の家事・育児参画の推進（厚生労働省と） ・男性の家事・育児参画に向けた地域のキーパーソンの養成
[厚生労働省]・育児休業給付の給付率の見直し ・キャリア形成促進助成金への育休取得能力アップコース（仮称）の新設 ・中小企業における育休復帰支援プラン（仮称）の策定支援 ・両立支援等助成金（代替要員確保・中小企業対象） ・次世代育成支援対策推進法の延長・強化 ・仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置（くるみん税制）の延長 ・イクメン企業アワードの創設等男性の家事・育児参画の推進（内閣府と）
<b>③再就職に向けた支援</b>
[経済産業省]・中小企業新戦力発掘プロジェクト（主婦等向けインターンシップ）
[厚生労働省]・社会人・女性の学び直しの支援 ・トライアル雇用制度の対象を育児等でキャリアアップがある人等にも拡大
<b>④起業等再チャレンジに向けた支援</b>
[内閣府]・地域における女性活躍の加速化 ・女性の活躍応援ポータルサイトの開設
[経済産業省]・女性等の新たな需要を創造するビジネスを興す創業への補助 ・女性等の創業希望者の基本的知識の習得、ビジネスプラン策定への支援
<b>3. 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備</b>
<b>①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備</b>
[内閣府]・仕事と生活の調和に関する経営者等トップセミナーの開催
[厚生労働省]・WLBや労働生産性向上の観点からの労働時間法制の見直しの検討 ・次世代育成支援対策推進法の延長・強化 ・仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置（くるみん税制）の延長 ・多様で柔軟な働き方（テレワーク）の確立・普及に向けた実証等（総務省と）
<b>②社会基盤の整備・社会制度の検討</b>
[内閣府]・待機児童解消加速化プランの展開・保育緊急確保事業
[厚生労働省]・待機児童解消加速化プランの展開・保育対策関係予算 ・ファミリーサポートセンター事業の推進 ・放課後子どもプランの推進

出典：内閣府等、2014、「女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す——H25 補正・H26 予算」より作成

「取り上げにくいテーマ」（地銀協担当者）とする。

一方、協同組織である信用金庫と信用組合では、協会が会員調査で業態課題を把握し、女性の能力発揮の必要性を認識している。全国信用金庫協会（全信協）は、各信用金庫は金融危機後の新卒採用の手控えて30代男性が過少であるとし、女性登用を進める必要があるとする。そのため全信協は『事業計画』（2013年度）にポジティブ・アクションの取り組み状況と女性管理職の育成プログラムの調査を掲げ、情報を収集している。全国信用組合中央協会（全信中協）は、男性の他業態への転出が増えるなか、全国会員調査で回答135組合の女性管理職合計が支店長5人（0.5%）等と女性登用が進まない状況を問題視している。そこで機関誌で女性活躍推進の特集を組み、信用組合全体の意識改革を図っている。

### （3）小括

女性活躍推進に取り組む背景として、政府と経団連に共通するのは労働力不足に対する危機感であり、男性中心の人材育成による経営硬直化への懸念である。これは、本稿が企業の女性活躍推進の行動要因として仮定する「経営効率化志向の経営改革」「男性労働力の不安定性」と合致する。しかし金融業では業態間で認識と取り組みに差がある。信用金庫と信用組合は協会主導で労働力不足の対応策として女性人材育成を模索しているが、メガバンクと地方銀行では業態としての取り組みは見られない。取り組みの違いは、協会の会員組織に対する指導力の差に還元できない。次節で詳しく考察を行う。

## 4. 金融業の業態別にみる取り組み

### （1）女性労働者の数的把握と両立支援制度の整備状況

女性の活躍に関わる数値を確認する。メガバンクを含むフィナンシャルグループの女性比率は40%台半ば、平均年齢は33歳3カ月～35歳3カ月（男性40歳3カ月～41歳6カ月）、平均勤続年数は10年9カ月～12年9カ月（男性16年7カ月～18年1カ月）である。女性管理職比率は、みずほ銀行14.3%、三井住友銀行12.1%、三菱東京UFJ銀行16.2%である<sup>9</sup>。地方銀行の女性比率は37.5%、平均勤続年数は11年8カ月（男性17年7カ月）である。女性管理職比率（課長以上）は3.5%である<sup>10</sup>。信用金庫の女性比率は2010年時点で約33%、平均年齢は31.2歳（男性41.6歳）である。女性管理職比率（課長以上）は1.7%である<sup>11</sup>。信用組合の女性比率は2014年時点で約36%、女性管理職（課長・代理以上）比率は5.7%である<sup>12</sup>。データの得られなかった信用組合を除き、金融業では全体的に男性は長期勤続傾向にある。女性は男性より勤続が短く定着に男女差があるが、メガバンクでやや女性の定着が進んでいる。女性管理職比率はメガバンクが高く、産業平均の8.3%を上回る一方<sup>13</sup>、地方銀行、信用金庫、信用組合の女性管理職比率は産業平均より低い。

両立支援制度の整備状況を見る。メガバンクは各行とも法定内容を上回り、近年は休業

制度を利用しやすい段階から、働き続けられる環境を整える段階へ移行しつつある。例えば制度面では、緊急時に備えた事業所内託児所（みずほ銀行）や育児のための時間外勤務免除・制限措置等（三井住友銀行）、運用面では復職時における原則原店復帰後の自宅近隣支店への異動（みずほ銀行）などがある。育児休業の取得割合は54.8%～60.6%である。地方銀行も両立支援制度は一通り整備しており、育児休業の取得割合は女性総合職で93.5%、女性準総合職・一般職等で98.8%と高い<sup>14</sup>。信用金庫も育児、介護、看護の各種休業制度は法定に準じた内容で整備しており、過去3年間に出産した女性の育児休業取得率は80.5%である<sup>15</sup>。各業態は両立支援制度を法定かそれ以上の内容で整備しており、利用実績も上がっていることが確認できる。

## 1) メガバンク

メガバンクは全国・海外に店舗を持ち、業務は「預金受入」「資金貸付」「為替」の三大業務に加え、企業の合併・買収に関するM&A業務や金融デリバティブ商品の開発など多岐にわたる。バブル崩壊後は、国内融資の低迷を受け、新たな経営方針に個人顧客を対象としたリテール業務と海外事業の拡大を掲げている。特に国内では資産を有する高齢者層と経済力ある女性の増加を背景に、個人向け投資業務による手数料収入の獲得を重視し、自宅訪問での金融商品の販売や女性を対象とした金融セミナーの開催を進めている。

女性の活躍状況を見る。先述したように、女性管理職比率は他産業と比べて高い。メガバンク各行は管理職に占める女性比率の目標値を設定し、達成しているためである。目標値は、みずほ銀行15%程度（2014年度末）、三井住友銀行20%（2020年度末）、三菱東京UFJ銀行15%（2014年度末）である<sup>16</sup>。数値目標は「達成すること自体が目的ではなく、登用される実力を持つ女性を確りと育成するためのもの」とされるが<sup>17</sup>、目標値の設定後に女性管理職の人数・比率が大幅に増加している。例えば三菱東京UFJ銀行の女性管理職比率は、目標値を設定した2006年は4.7%であった。目標値の妥当性は別途検証の必要があるが、ここでは女性管理職比率の数値目標の設定が、女性人材の育成・登用に重要な役割を果たしていることを確認する。

女性の職域拡大も進んでおり、女性は個人顧客を対象とした投資信託業務の主力となっている。メガバンクはコース別雇用管理制度を導入しており、役職・管理職候補の拡大には「一般職」と「勤務地限定職」の女性の職域および管理職昇進機会の拡大が鍵となる。しかしコース制度の取り扱いは、各行で異なる。三菱東京UFJ銀行はコース転換公募制度を整備、みずほ銀行は勤務地限定コースに支店長昇進が可能な仕組みを導入、三井住友銀行は「一般職」を廃止し管理職昇進が可能な「ビジネスキャリア職」へ再編している。

女性の活躍を促す行動要因として、男性労働力の不安定性は当てはまらない。労働者の採用は基本的に新卒一括採用であるが、メガバンクは文系の大卒男性と大卒女性で就職人気企業の10位以内に入り<sup>18</sup>、労働市場での優位性は高い。近年は総合職の新卒採用に女性比率の目標を設けているが<sup>19</sup>、その意図は女性の役職・管理職候補の拡大にある。男性

の離職も少ない。

メガバンクでは、経営効率化志向の経営改革が女性活躍の推進力となっている。具体的には、投資信託等の個人向け投資業務の重視と、その中心的担い手である女性の長期的育成という経営上の必要がある。投資信託業務にはファイナンシャル・プランナー資格の取得や高い職業倫理等が要請され、一人前に育つまでに時間を要する。このため「一般職のように5年で回転させるのはもったいない」(大手銀行P行)のである[駒川2011:105]。加えて海外事業の拡大も大きな要因である。顧客が多様化し、商品・サービスのニーズが複雑化するなか、経営層には多様な経験や価値観をもつ人材が活躍する組織こそが市場の変化に即応でき、生き残れるという認識が広がっている。業務の国際化と高度化のもと、ダイバーシティ経営に価値を見出しているのである。こうした将来の意思決定権者として女性人材を育てる経営上の必要が、女性を定型的業務を担う短期勤続者とする性別雇用管理を変化させつつある。

メガバンクでの女性活躍に向けた具体的取り組みは次の通りである。メガバンクは2000年代後半に「女性活躍推進室」を設置し<sup>20</sup>、両立支援制度の整備とキャリア形成支援を充実させている。当初の設置目的は、事業として「女性の視点から女性のお客さま向けの商品やサービスを企画」<sup>21</sup>するものと、次世代育成支援対策推進法を念頭に「社会的要請に応え、企業として社会的責任を果たす」<sup>22</sup>ものが混在する。しかし取り組みは総じて、両立支援制度の充実と同時に女性管理職比率の数値目標の設定で女性登用を経営課題化し、女性の職場定着にともないキャリア形成支援を具体化する順序である。三菱東京UFJ銀行の場合、2005年に顧客満足度向上の観点から女性の活躍推進を経営方針に置き、ワーキンググループが従業員アンケートをもとに2006年に女性の活躍に必要な施策等を提言した。そして同年に人事部内に「女性活躍推進室」を設置し女性登用の数値目標を設定、2008年に育児休業を一部有給化、2010年に長時間労働の是正に向けた「メリハリ・ワーク&ライフ運動」を手掛け、2010年10月に女性部店長30人、女性次長・課長100人、役付者女性比率10%の目標を予定より5カ月早く達成した。2014年10月時点の女性管理職比率は16.2%であり、2014年度末の目標値15%をクリアしている。

## 2) 地方銀行

地方銀行の営業地域は主に都道府県単位である。地方自治体の指定金融機関として公金還流の役割を担い、地元主要企業のメインバンクを務める地域経済の中心的存在である。バブル崩壊後は地域経済の疲弊と人口減少のもと融資業務が低迷し、企業の経営改善や新事業進出を支援するコンサルティング業務重視の経営を模索している。

女性の活躍状況を見る。2013年時点の女性管理職比率は3.5%と産業平均を下回る。女性の職域拡大も進んでいない。地方銀行はコース制度の導入割合が高く、総合職に占める女性比率は8.8%とコース間で性別分離がある。加えて総合職の男女間にも職務の分離がある。営業店で男性総合職の配置がもっとも多い「法人営業・融資管理」(29.0%)で

女性総合職は12.9%である一方、女性総合職は「後方事務・融資事務・ハイカウンターテラー」に27.8%（男性9.9%）、「個人・小口営業（個人向けローン窓口、保険、投信等の窓口販売など）」に19.7%（男性12.5%）が集中する。法人向け融資を経験しなければ、「預金」「融資」「渉外」の主要係を備えたフルバンキング型店舗の支店長昇進は難しい。総合職には定着の男女差も見られ、新卒採用後10年目の定着率は女性総合職で37.1%（男性78.7%）、女性準総合職・一般職等で37.6%（男性50.0%）である<sup>23</sup>。性別雇用管理のもと、男性中心の人材育成が施されていると言える。

女性活躍が進まない背景として、地方銀行は男性労働力の不安定性を免れていることが指摘できる。地方銀行の採用は基本的に新卒一括採用である。地方銀行は地域経済の要で当該地域の最優良企業と認識されており、地元志向の男性と女性に人気の就職先である。このため優秀な男性の採用が比較的容易である。男性の離職率も低い。加えてメガバンクで生じたような、海外事業の拡大が多様性に価値をおく経営を志向させることも少ない。このため地方銀行では総じて性別雇用管理が維持されやすく、女性活躍推進に取り組む経営上の必要性をあまり認識していないと考えられる。

### 3) 信用金庫・信用組合

信用金庫・信用組合は会員出資による協同組織金融機関である。定款が定める限られた営業地域で活動し、原則的に融資は会員・組合員を対象とする。会員・組合員資格は事業者で従業員300人以下等と規定され、地域の中小企業の発展に寄与する社会的使命を持つ。近年の信用金庫・信用組合の経営方針は、金融庁の指針に基づいている。1990年代末の金融危機で信用金庫・信用組合の経営不安や破綻が相次ぎ、救済合併先が経営問題の解消と不良債権処理に追われるなど<sup>24</sup>、協同組織金融機関の経営は不安定化した。そこで2003年に金融庁は中小・地域金融機関に対し、中小企業の再生と地域経済の活性化により不良債権問題の解決を目指す「リレーションシップバンキングの機能強化に関するアクションプログラム」を策定・公表した。具体的には創業・新事業支援、事業承継相談、ビジネスマッチング等のコンサルティング機能の強化、地域再生への参画、地域や利用者への情報発信等を促した<sup>25</sup>。同指針にそくし、信用金庫・信用組合は地域密着型金融を目指している。

信用金庫・信用組合の活動は、日常的で継続的な顧客企業との関係構築を前提とする。大阪信用金庫の場合、店舗の500メートル範囲内を営業区域とし、渉外担当者は約200～300件の顧客を担当する。そして新たな企業・個人顧客を掘り起こす「ローラー作戦」や定期的な訪問による相談活動等を通じて取引率向上を目指している。狭域での高密度な営業活動を展開するのは、大手行との金利競争を避け、信用金庫の独自性を打ち出し生き残る狙いがある。顧客は小零細企業が多く、職人気質の顧客は経営・管理が苦手なこともある。「金利にプラス $\alpha$ 、何をつけられるか」（大阪信用金庫）は信用金庫の経営安定化の方策であり、渉外担当者が顧客の経営の長所・短所を熟知した相談対応を行っている

る [駒川 2009:125]。

女性の活躍状況を見る。女性管理職比率は、信用金庫 1.7%、信用組合 5.7%と産業平均を下回る。信用金庫で課長と店長が増加傾向にあるが、それでも低い。女性の職域も拡大していない。信用金庫・信用組合ではコース制度をあまり導入していない。しかし男性は融資審査と渉外業務、女性は預金業務を中心とした事務という性別職務分離がある。男性は採用後数年で主要業務を一通り経験し、なかでも信用金庫・信用組合で重要な渉外業務を重点的に担うのに対し、女性は預金業務に留め置かれる。キャリアの初期から性別雇用管理が敷かれ、女性に計画的な人材育成が施されていない。

しかし信用金庫と信用組合は、将来的な労働力不足への危機感から女性の活躍を手掛ける必要性を認識している。労働者は新卒一括採用が中心であるが、業態内の合併が進んだ 2000 年以降は採用を手控える傾向にある。このため信用金庫は 50 歳代男性が 20%強を占め、「女性職員も長期的視点で育成していかなければならない」とする<sup>26</sup>。信用組合は男性労働者の他業態転出に「男性も早期退職というリスクがある」（全信中協担当者）と指摘し、人事レベルは女性の育成の必要を感じているとする。信用金庫・信用組合では転居をとまなう転勤が少なく就労を継続しやすい環境にあるが、性別雇用管理は強固で女性の活躍はさほど進んでいない。全信協には会員である信用金庫の人事担当者から「制度云々はいい」「どうすれば女性が活躍できるか教えて欲しい」という声が寄せられている。

## (2) 小括

金融業の業態別に女性活躍推進の取り組みを考察した。以下に知見をまとめる。

メガバンクは「職域拡大」と「管理職比率」の両面で女性の活躍が見られる。女性活躍を手掛ける企業の行動要因は「経営効率化志向の経営改革」である。メガバンクは業務の国際化と高度化の進展による経営上の必要から、2000 年代後半に女性の両立支援と能力発揮を進めており、政府施策は多様性を重視するダイバーシティ経営を後押しする役割を果たしている。メガバンクは両立支援制度の充実と同時に管理職登用の数値目標の設定で女性登用を経営課題化し、女性の職場定着にともないキャリア形成支援を具体化している。両立支援は休業制度を利用せずに働ける環境を整備する段階にあり、能力発揮は個人向け投資信託業務をはじめとするリテール部門で進んでいる。

地方銀行はコース制度のもとで性別雇用管理を維持しており、「職域拡大」「管理職比率」において女性の活躍は低調である。地方銀行では「経営効率化志向の経営改革」「男性労働力の不安定性」は生じていない。すなわち業務の国際化はメガバンクほど進んでおらず、地域労働市場での優位性から優秀な男性の採用が容易で女性活躍推進に注力する経営上の必要をさほど認識していない。

信用金庫・信用組合はコース制度をあまり導入していないが実質的な性別雇用管理を敷いており、女性の「職域拡大」「管理職比率」はともに低い。「男性労働力の不安定性」は高く、女性人材育成の必要性を認識しているが、個別組織では 1990 年代末の金融危機を

乗り切るのが急務で、女性活躍の取り組みは後手となっている。

## 5. むすびに

本稿の課題は、金融業各業態の女性活躍推進の取り組みとその行動要因を明らかにすることであった。そのため企業の行動要因に「経営効率化志向の経営改革」と「男性労働力の不安定性」を仮定し、女性活躍度を測る指標に「職域拡大」と「管理職比率」を設定して考察を行った。

本稿では、まず政府と経済界の女性活躍推進施策を確認した。政府と経団連はそれぞれが女性活躍推進施策を展開しているが、施策を手掛ける要因は両者で共通していた。すなわち政府と経団連は、労働力不足に対する危機感と男性中心の人材育成による経営硬直化の対応策として女性活躍推進に取り組んでいた。政府と経団連の女性活躍推進に取り組む要因は、本稿が企業の女性活躍推進の行動要因として仮定する2項目「経営効率化志向の経営改革」「男性労働力の不安定性」と合致することが明らかとなった。

次に金融業の業態別に女性活躍推進の取り組みを考察した。メガバンクは「職域拡大」と「管理職比率」の両面で女性の活躍が見られた。女性活躍を手掛ける行動要因は「経営効率化志向の経営改革」である。経済のグローバル化と業務の高度化がダイバーシティ経営を志向させており、それがコース制度の改変をとまなう性別雇用管理の見直しをもたらしていた。

一方、地方銀行は「職域拡大」と「管理職比率」の両方で女性の活躍は低調であった。地方銀行は業務の国際化程度が低く、地域労働市場での優位性が高いことから、「経営効率化志向の経営改革」「男性労働力の不安定性」はともに見られず、コース制度のもとで性別雇用管理を維持していた。

信用金庫・信用組合は、コース制度をあまり導入していないが実質的な性別雇用管理を適用しており、女性の「職域拡大」と「管理職比率」は低かった。「男性労働力の不安定性」は高く、女性人材育成の必要性を認識しているが、具体策に着手できてはいない。ただし信用金庫・信用組合は地域密着型経営の理念を具体化するべく、経営戦略に女性起業家の育成を掲げ、生活に根差した事業の創業支援等を始めている。新たな経営方針のもとで「経営効率化志向の経営改革」の必要性が高まるならば、女性活躍推進に積極的に取り組むことが予想される。今後の動向が注目される。

本稿における調査対象者の保護と情報開示の制約について付言する。女性活躍に関する取り組みおよびデータの公表は企業の自発性に委ねられており、現時点の公表程度はきわめて不十分である。企業が女性活躍程度に自信を持ってない実情ならびに女性活躍の取り組みに不安を抱えている状況を反映していると言える。こうした現状において、複数の調査対象者から具体的数値等をもとに分析が行われることへの懸念が聞かれた。内閣府担当者によると、女性活躍に関する情報を企業が自主的に公表する、内閣府の「女性の活躍『見える化』サイト」（公表率約35%）では、女性活躍程度の低さを指摘された企業が公表を

取り消す事態が生じている。このため本稿は調査対象者保護の観点から、すでに発表されている資料を除いて個別の事例やデータを扱うことを控え、業態別の分析を行った。

最後に、政府に向けた女性活躍推進を後押しするための提言を行う。第一に、政府は女性活躍推進の経営上のメリットをデータで示すことが有効であろう。第二に、中小企業を対象とした女性活躍推進モデルを構築するなど、中小企業に向けた取り組み支援が必要であろう。本稿を通じて、信用金庫・信用組合では「男性労働力の不安定性」を抱え、女性人材育成の必要性を認識しつつも、性別雇用管理に代わる手法を見出せずにいることが明らかとなった。中小企業が女性人材育成において直面する特有の困難を分析し、それを乗り越える方途を提示することは、予想される労働力不足の対応策として重要であると考えられる。

\*本稿の執筆にあたり、文部科学省科学研究費助成事業の基盤研究C：課題番号24510368の助成を受けた。

## 参考文献

- 阿部正浩・大内章子、1998、「企業は女性の本格活用を望んでいるのか？——男女雇用機会均等法とコース別雇用管理制度」『ディスカッション・ペーパー・シリーズA』No.351、一橋大学経済研究所。
- 石川清英、2012、『信用金庫破綻の教訓——その本質と経営行動』日本経済評論社。
- 川口章、2008、『ジェンダー経済格差——なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房。
- 駒川智子、1998、「銀行における事務職の性別職務分離——コース別人事管理制度の歴史的な位置づけ」『日本労働社会学会年報』第9号、東信堂、pp.151-175。
- 駒川智子、2007、「女性事務職のキャリア形成と『女性活用』——ジェンダー間職務分離の歴史的な形成・変容過程の考察」『大原社会問題研究所雑誌』582号、法政大学大原社会問題研究所、pp.31-56。
- 駒川智子、2009、「金融再編のもとの大阪の地域金融——職場、地域社会、労働者のキャリアの視点から」財団法人大阪社会運動協会『大阪社会労働運動史』第9巻、有斐閣、pp.112-129。
- 駒川智子、2011、「事務職にみる女性労働と職場の変化——『女性活用』の限界と可能性」藤原千沙・山田和代編『女性と労働』大月書店、pp.87-116。
- 駒川智子、2014a、「性別職務分離とキャリア形成における男女差——戦後から現代の銀行事務職を対象に」『日本労働研究雑誌』No.648、pp.48-59。
- 駒川智子、2014b、「女性活躍推進施策の諸特徴——内閣府、経済産業省、厚生労働省の施策を対象に」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』121号、pp.17-36。
- 熊沢誠、1993、『新編 日本の労働者像』ちくま学芸文庫。

清山玲、1996、「今日ホワイトカラー職場における『合理化』と女性」『労務理論学会研究年報』第5号、pp.50-60.

仙田幸子、2001、「コース別雇用管理とジェンダー——多様性を活かす」佐野陽子・嶋根政充・志野澄人編『ジェンダー・マネジメント——21世紀型男女共創企業に向けて』東洋経済新報社、pp.235-265.

渡辺峻、1995、『コース別雇用管理と女性労働——男女共同参画社会をめざして』中央経済社.

<sup>1</sup> 日本標準産業分類の「金融業」の定義は以下の通りである。(1)「資金融通機関」資金の融通を行う事業所としては、次のものが含まれる。①資金の貸付に併せ、預金の受入れを行う銀行業、中小企業等金融業及び農林水産金融業を営む預金取扱機関。②貸金業、クレジットカード等非預金信用機関。(2)「資金取引の仲介機関」資金取引の仲介を行う事業所としては、金融商品取引業、商品先物取引業、商品投資業等が含まれる。(3)(1)、(2)と密接に関連して、補助的・付随的業務を営む事務所及び信託業、金融代理業を営む事業所。

<sup>2</sup> 銀行は銀行法を根拠とした株式会社組織であり、業務範囲や営業地域の制限はない。信用金庫は信用金庫法を、信用組合は中小企業等協同組合法を根拠とした会員・組合員の出資による協同組織であり、原則として融資は会員・組合員を対象とする。会員・組合員資格は事業者の場合で従業員300人以下などと定められ、信用金庫および信用組合は地域の住民と中小企業の発展に寄与することが求められている。

<sup>3</sup> この他、各金融機関の情報を入手するため、女性人材育成の必要性とその対策に関する懇談を金融機関の人事関係者と個別に行った。

<sup>4</sup> 内閣府男女共同参画局、2014、「女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す——日本再興戦略における女性の活躍推進——H 25 補正・H 26 予算」。

<sup>5</sup> 政府の女性活躍推進施策の枠組みで予算を獲得している省庁は、内閣府、総務省、経済産業省、厚生労働省、文部科学省である。このうち女性労働者に関する施策を発表しているのは、本稿が対象とする内閣府、経済産業省、厚生労働省である。

<sup>6</sup> 内閣府、経済産業省、厚生労働省の施策の内容と特徴は[駒川 2014b]を参照されたい。

<sup>7</sup> 経済三団体は日本経済団体連合会(経団連)、経済同友会(同友会)、日本商工会議所である。同友会は、企業経営者が個人で参加する経営者団体である。このため同友会の決定事項は経営者間の合意で、厳密に言えば企業の意味とは異なる。日本商工会議所は地区内の商工業の発展を図る目的を持ち、会員企業の規模は比較的小さい。

<sup>8</sup> 日本経済団体連合会、2014、「女性活躍アクション・プラン——企業競争力の向上と経済の持続的成長のために」2014年4月15日。

<sup>9</sup> 各行のディスクロージャー誌など発表資料から。みずほ銀行は2014年3月現在、三井住友銀行と三菱東京UFJ銀行は2014年10月現在の数値である。なおみずほ銀行の女性管理職比率はみずほ信託銀行との合計である。

<sup>10</sup> 「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：地方銀行業編」(2013年3月25日、2013年9月改定)の「地方銀行平均値」より。

<sup>11</sup> 全国信用金庫協会調べ。

<sup>12</sup> 全国信用組合中央協会調べ。信用組合の男女別平均年齢や平均勤続年数は、集計していないのかデータを得られなかった。

<sup>13</sup> 「平成26年度賃金構造基本統計調査」より集計。

<sup>14</sup> 注10に同じ。

<sup>15</sup> 全国信用金庫協会編、2010、『信用金庫にけるワーク・ライフ・バランス推進の手引き』社団法人全国信用金庫協会。

<sup>16</sup> みずほ銀行の女性管理職比率の達成目標はみずほフィナンシャルグループとしてである。

<sup>17</sup> 國井弘美、2014、「三菱東京UFJ銀行のダイバーシティ推進への取り組み」『金融』2013年9月号、p.55。

<sup>18</sup> ダイヤモンド・ビッグアンドリード「ダイヤモンド就職人気企業ランキング」各年度版。

- <sup>19</sup> 三菱東京UFJ銀行は総合職の新卒採用における女性比率を20%以上、みずほ銀行は総合職にあたる「基幹職」で30%とする目標をあげている。
- <sup>20</sup> メガバンクでの「女性活躍推進室」の設置は、2006年に三菱東京UFJ銀行、みずほコーポレート銀行、2008年に三井住友銀行（前身は2005年設置の「ネクスト・ウィングプロジェクト室」）、みずほ銀行である。現在は性別、障がい、国籍等の多様性を重視した「ダイバーシティ推進室」へ改組している。
- <sup>21</sup> 田口紀子、2013、「三井住友銀行のダイバーシティ推進に関する取り組み」『金融』2013年8月号、p.40。
- <sup>22</sup> 五十嵐伊津子、2013、「みずほ銀行におけるダイバーシティ推進について」『金融』2013年10月号、p.61。
- <sup>23</sup> 注10に同じ。
- <sup>24</sup> 破綻した信用金庫では、ガバナンスの不全にともなう経営規律の欠如、信用リスク管理体制の不備、破綻回避に向けた粉飾決算等の財務政策上の問題がみられた [石川2012]。
- <sup>25</sup> 金融庁「中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針」2004年5月策定。
- <sup>26</sup> 全国信用金庫協会人事教育部、2011、「『幸せな女性リーダーになるために』 社団法人全国信用金庫協会、はじめに。



## 高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動 －「逆選択」はおきているのか－

大沢 真知子・馬 欣欣

### 1. はじめに

少子・高齢化が進展し、労働力不足の問題が深刻化しつつある。内閣府（2012）によると、日本の総人口は、今後、長期の人口減少過程に入り、平成 38（2026）年に人口 1 億 2,000 万人を下回り、平成 60（2048）年には 1 億人を割って 9,913 万人となり、平成 72（2060）年には 8,674 万人になると推計されている。女性活躍を推進することの必要性が高まっている。

80 年代以降、政府が積極的に女性の就業促進および仕事と生活の両立に関連する政策・制度（男女雇用機会均等法、育児休業制度など）を実施した結果、女性の就業率が徐々に上昇しているが、OECD（2010）の統計によると、日本の 25～54 歳の女性就業率は 67.6%であり、英国（74.4%）、米国（70.2%）などと比べても低い。なかでも高学歴女性の労働力率が他の先進国と比較しても低く、その要因として、他の先進国と比較して高学歴女性の結婚や出産による離職が多いことが指摘されてきた。そのために、在校時に女性のキャリア意識を醸成することが重要であるとされてきた。

しかし、最近になって、高学歴女性の離職をもたらしているのは、キャリア意識だけでなく、企業における女性の活用のあり方に問題があるからであるといった指摘がなされている。

女性はどうせ辞めるからという前提で、女性には男性のようなキャリアの発展が見込める仕事の機会が与えられないことが、キャリア意識の高い女性の離職をもたらしているというのである。そうであるならば、キャリア教育を充実させるだけでなく、それとともに企業の女性差別的な慣行を改め、性別にかかわらず、潜在的な能力が活かされ、キャリアが発展できる機会が提供される必要がある。

このような問題意識から、本稿では日本女子大学現代女性キャリア研究所が 2011 年に実施した高学歴女性のキャリア形成に関する調査データをもとに、学卒時のキャリア意識がその後の働き方にどのような影響を及ぼしているのかについて考察する。ちなみに、ここでいうキャリア意識とは、自分の人生における仕事とのかかわり（長く働く）や仕事内容へのこだわり（の強さ）などの意識を指す。

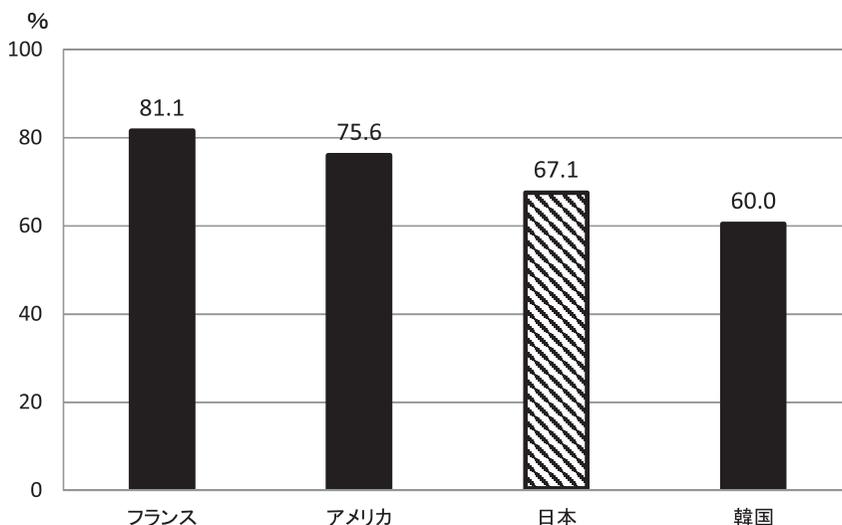
### 2. 日本の高学歴女性の雇用パターンの特徴と離職理由

日本の高学歴女性の労働力率は他の先進国と比較して低い。図 1 は、25～64 歳の高

学歴女性の労働力率を比較したものである。フランス（81.1%）やアメリカ（75.6%）と比較して日本（67.1%）や韓国（60%）の高学歴女性の労働力率が低いことがわかる。

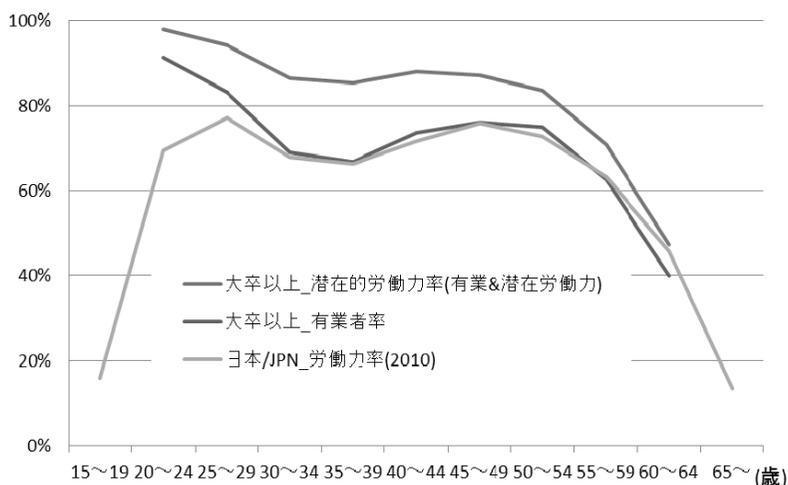
図2は、日本の大卒女性の年齢別潜在的労働力率（実際の労働力率に現在は働いていないが働きたいと希望しているものを加えたもの）と実際の労働力率をみたものである。若い時には、高学歴女性の労働力率は全体の女性労働者に比較して高いが、子育て期を迎える30代になると労働力率が低下している。ここから、結婚や出産による離職が多いことが推察できる。

図1 25～64歳の大卒女性の就業率の国際比較（2010）



出所：OECD Education at a Glance 2012 より作成

図2 大卒女性の潜在的労働力率と実際の労働力率の比較



出所：総務省「就業構造基本調査」2007年、「平成22年労働力調査」2010年より作成

これらのデータから、仕事と家庭の両立がむずかしいことが女性のキャリア形成を困難にしていることが推察される。そのために、女性が仕事と育児の両立が可能なように、政府は、育児休業制度導入と拡充、保育制度の見直しや働き方の選択肢を増やした結果、これらの施策が女性の就業行動にプラスの影響を与えることが実証研究によって示されている（佐藤・馬 2008）。なかでも育児休業制度取得後に短時間勤務ができるようになったことが女性の就業継続にプラスの影響を与えていると指摘されている（労働政策研究・研修機構、2011）。

次世代育成支援対策推進法により 2009 年 4 月から従業員 301 人以上の企業に、また 2011 年 4 月からは 101 人以上の企業に企業内の次世代育成状況の調査と行動計画を、各都道府県の労働局に届け出ることが義務づけられた。2010 年 6 月からは、従業員 101 人以上の企業では 3 歳未満の子供がいる被雇用者は原則 6 時間の短時間勤務を請求できるようになった。このような制度改正によって、出産後も就業を継続する女性が増えている。厚生労働省の「21 世紀出生児縦断調査（平成 22 年出生児）」によると、出産 1 年前に常勤だった女性が半年後に離職している割合は 2001 年の 67.4% から 2010 年には 54.1% にまで減少している。

このように女性の出産後の継続就業が増えているにもかかわらず、年齢別にみた女性の労働力率にはあいかかわらず結婚出産時での落ち込みがみられる。若い世代ほど、M 字カーブのふたつの山が高くなっていると同時に、谷が浅くなり、かつ谷が右方向にずれている。若い世代の晩婚化と晩産化がここに反映されているのだが、いわゆる M 字の形はそれほど大きく変化していない。

その理由として、若者の意識の保守化が指摘されている。たとえば、「夫は外、妻は家庭を守るべき」という考え方を支持する人は、2002 年から減少していたのに対して 2012 年になって増加傾向に転じている（内閣府、2012）。なかでも若者のあいだでの反転傾向が顕著であるといわれている。他方、釜野（2013）は、反転は同じ世代のなかでの個人の意識の多様化によってもたらされていると分析している。つまり、若者が一律に保守化しているとはいえないというのである。だとするならば、同じグループ内での違いとその違いがなぜ生じるかについてのより詳細な分析が必要になる。

2010 年に入ってから、女性の活用における日本企業の人事管理制度の問題を指摘する論文があいついで発表されている。たとえば、アメリカのシンクタンク・センターフォーワークライフポリシーが 2011 年におこなった高学歴女性を対象とした調査の結果によると、ドイツやアメリカの高学歴女性の約 3 人に 2 人が離職理由を育児や介護と回答しているのに対して、日本の女性ではそう回答しているのは 3 人に 1 人にすぎず、代わりに日本の高学歴女性の 63% が仕事への不満、49% がキャリアの発展性のなさや行き詰まり感をその理由に上げている。

同様の結果は、日本女子大学現代女性キャリア研究所が 2011 年に実施した調査結果によっても確認されている。5155 人の高学歴（高等専門学校／短大／および大卒）の女性

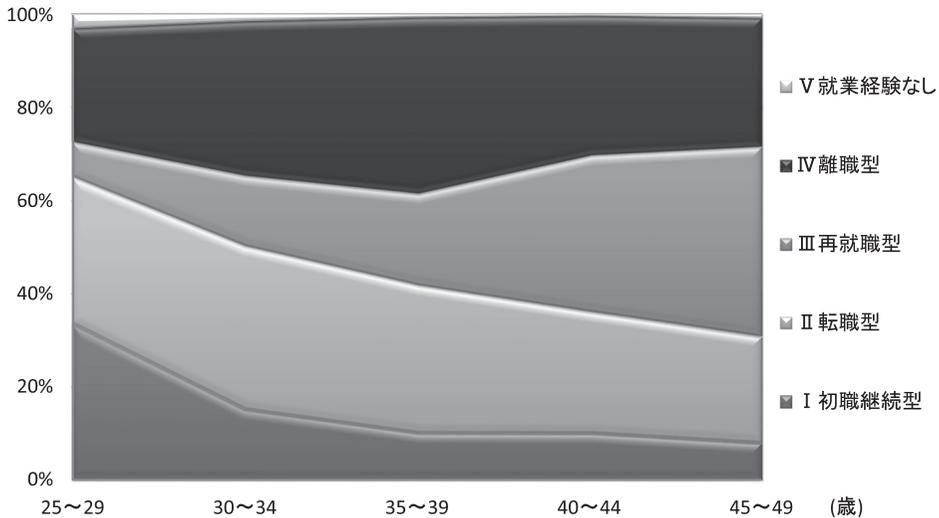
を対象に、初職を辞めた理由を聞いたところ、第1位が「他にやりたい仕事があったから」、第2位が「仕事に希望がもてなかったから」、第3位が「結婚のため」となっている。

ここから、初期のキャリア形成時に、仕事に希望がもてなかったり、やりがいを感じられないといった仕事上の理由で転職している高学歴女性が多いことがわかる。それでは、どのくらいの高学歴女性が転職をしているのだろうか。

図3は、調査時点での高学歴女性の働き方を以下の5つに分類して年齢別にみたものである。

- ①初職継続型—学校卒業後最初に就いた仕事を現在も継続している
- ②転職型—現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった
- ③再就職型—現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった
- ④離職型—現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた
- ⑤就業経験なし—卒業後一度も仕事に就いたことがない

図3 年齢別にみた高学歴女性のキャリアパターンの分布



出所：日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に実施した調査（RIWAC）の個票データに基づき作成。

30代後半になると、初職継続型の割合が減少し、再就職の女性の割合が増加しているが、転職型の女性の割合にはそれほど大きな変化がみられない。従来日本の女性労働の分析においては、このふたつのグループは区別されてこなかった。しかし、同じようにキャリアを形成しているにもかかわらず、一方は継続就業をしており、他方は転職している。このふたつのグループの違いはどこにあるのだろうか。

さらに、転職型と再就職型とのあいだにも大きな違いがある。図4は、高学歴女性の

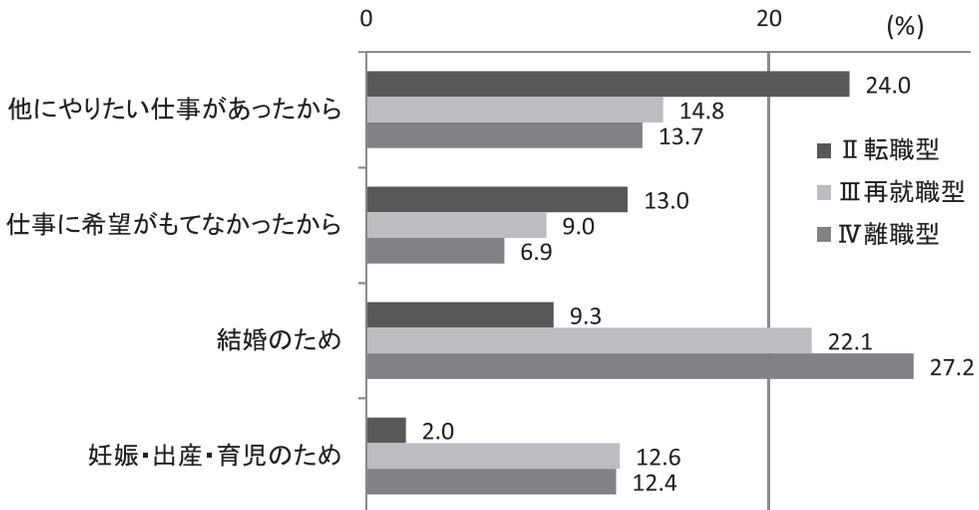
キャリアパターン別にみた初職を辞めた理由である。

これをみると、転職型のグループにおいて、初職を辞めたおもな理由に「他にやりたい仕事があったから」あるいは「仕事に希望がもてなかったから」と回答している割合がほかのグループにくらべて高いことである。他方、再就職型や離職型では結婚がもっとも大きな初職の離職理由にあげられている。

こうみてくると、高学歴女性のなかには、キャリア志向の女性もいれば、家庭志向の女性もあり、多様性がみられることがわかる。

本論文では、学卒時のキャリア意識に焦点を当てて、それがその後のキャリア形成にどのような影響をあたえているのかを転職行動との関係でみる。高学歴の女性の意識に多様性がみられるにもかかわらず、企業が一律に女性労働者を扱い、平均的な離職確率をすべての女性に当てはめ、(初期キャリアにおいて)男性と同じような仕事の経験をさせないこと(統計的差別)が、逆にキャリア意識の高い女性の離職を促している(逆選択)という仮説を検証することを目的とする。

図4 キャリアパターン別にみた高学歴女性の初職の離職理由



出所：日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に実施した調査(RIWAC)の個票データに基づき作成。

### 3. 理論仮説と先行研究のサーベイ

なぜ初期キャリアの形成において企業は男性を優遇するのだろうか。労働経済学ではそれを男女における離職率の違いにおいて説明する「統計的差別仮説」(Arrow 1972, 1973, Phelps 1972)がその説明に用いられることが一般的である。統計的差別仮説とは、企業が労働者の属性について不完全な情報しか持っていないため、労働者を雇用する際に彼らの能力や将来の生産性について正しく判断することは難しい。そのため、性別、年齢、学

歴などの指標を用いて判断せざるをえない。平均値および平均値からの乖離度（分散）をみると、男性に比べて女性は勤続年数が短く、仕事へのコミットメントが低いと判断されると、賃金・人材育成・管理職昇進における男女間の格差が生じることが説明されている。

統計的差別仮説は企業が女性に対して差別的取り扱いを行うことには経済的合理性があると説明しようとするものである。ところが、最近はこれに対する反論も出されている。離職することを前提に異なる処遇をすることが逆に離職を促進するという説である。これは、予言の自己成就（self-fulfilling prophecy）と逆選択（adverse selection）といった概念によって説明される（山口 2009）<sup>1</sup>。たとえば社会学者のロバート・K・マートンが提唱した予言の自己成就仮説によると、「望ましくないこと」がおこりそうだと予想してそれを防ぐための行動を行うと、逆に望ましくないことが起きる確率が高くなる。労働市場で、企業が結婚・子育て時期の女性の離職率が高く、仕事へのコミットメントは女性が男性より弱いと予想している。そのため、賃金、人材育成の機会、管理職への昇進において、女性が差別されている。その結果、女性は離職率が高くなり、仕事へのコミットメントが低くなっていると考えられる。また、逆選択仮説によると、企業がすべての女性の離職率が高いと予想し、離職コストを考慮して女性の賃金を一律に低く設定すると、この賃金水準が自分の能力にふさわしいと思う女性が残る一方で、自分の生産性が高い（能力が高い）女性がより良い職業キャリアを求めため、転職する可能性が高い（山口 2009）。その結果、学卒時にキャリア意識が強いグループで転職が多くなると考えられる。

中野（2014）は、2000年代に総合職として入社し、その後出産した15人の女性のインタビュー調査から、男女平等の意識が強く、就職活動では「働きやすさ」よりも「やりがい」を重視する女性ほど仕事を辞めやすいことを指摘している。さらに杉浦（2015）は、以下でのべる RIWAC 調査のデータを分析して、学卒時に就業意欲が高い高学歴女性ほど転職や再就職を経験していることを指摘している。ここでいう転職は1年未満の離職を意味し、再就職とは1年以上の離職期間をへて現在はたらいっている女性のことをいう。

これらの研究結果は、キャリア意識の高い女性ほど離職しやすいということであり、上でのべた仮説を当てはめれば、逆選択仮説があてはまっているようにみえる。つまり、統計的差別によって、将来の中核人材を失っている可能性を示唆しているのである。

以上の理論仮説と先行研究の結果をもとに、本論文では、以下の三つの点について実証分析をおこなう。

- ①学卒時のキャリア意識が現在のキャリア意識にどのような影響を与えるのか。
- ②学卒時のキャリア意識が高い女性ほど転職をしているのかどうか
- ③学卒時のキャリア意識と転職とのあいだにはどのような関係があるのか。

キャリア意識が就業経験によって変化するのであれば、女性はいずれ結婚するという前

提で男性と区別することは逆に女性にやる気をなくさせてしまうことにもなりかねない(予言の自己成就)。また、女性を統計的に差別することによって、キャリア意識の高い女性がキャリアの発展性のある仕事をもとめて転職することになる(逆選択)。つまり、企業が女性人材を浪費していることになる。

#### 4. 分析方法

##### (1) 推定モデル

上記の3つの課題を解明するため、本稿では、以下のような推定モデルを用いている。

第1に、学卒時のキャリア意識が調査時点のキャリア意識にどのような影響を与えているのかについて調査の質問項目を活用して多項ロジットモデルを用いて分析を行う(後出、表3)。

第2に、学卒時のキャリア意識が調査時点のキャリアタイプにどのような影響を与えているのかについては多項ロジットモデルを用いて分析をおこなう(後出、表6)。分析で調査時点のキャリアタイプを「転職型」、「再就職型」、「離職型」、「初職継続型」の4グループに分けており、「初職継続型」をレファレンスグループとしている。

第3に学卒時のキャリア意識と転職との関係に関しては、2つの分析を行っている。まず、学卒時のキャリア意識が調査時点までの転職回数にどのような影響を与えているのかについては、転職回数がゼロであるサンプル(調査時点までに転職がなかったサンプル)<sup>2</sup>を含めて推定する。サンプルの切断問題に対応するため、ここではトビット分析モデルを用いる(後出、表7)。次に、学卒時のキャリア意識が調査時点までの転職確率にどのような影響を与えているのかについては、プロビット分析モデルを用いて分析を行う(後出、表8)。

##### (2) データについて

本稿では、日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年11月に実施した「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」(以下では、「RIWAC」と略称する場合もある)の個票データを用いている。この調査は同研究所が2011年度から2015年度までに文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」として実施した社会調査である。調査対象者は年齢が25～49歳、学歴が短大・高専以上のグループである。調査地域は首都圏(東京、神奈川、埼玉、千葉)である。調査方法としては、株式会社マクロミル登録モニターへのインターネットを利用した。調査項目では、現在までのライフステージにおける結婚や出産の状況、学卒時のキャリア意識、その後の就業状況、女性の就業に対する両親の意識などの幅広い質問項目が設けられている。有効回答票数は5,155人である。分析では、学卒時のキャリア意識、調査時点の就業状態、調査時点までの転職回数、調査時点の就業意欲などの変数に欠損値がある場合は、サンプルから除外した<sup>3</sup>。

従属変数には以下の3つの変数を使用する。

### ①現在のキャリア意識

質問項目「あなたは現時点で、どのような働き方を理想としていますか。もっとも近いものを一つ選んでください」に基づいて、調査時点のキャリア意識1（「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」）キャリア意識2（「仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい」）、キャリア意識3（「家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい」）、キャリア意識4（「出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい」）、キャリア意識5（「家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない」）、キャリア意識6（「結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない」）、キャリア意識7（「特になにも考えていなかった」）の7つに分けてカテゴリー変数を設定した。

### ②キャリア形成のタイプ分け

現在までの働き方について聞いた質問から以下の4タイプに分類している。

初職継続型—学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している

転職型—現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった

再就職型—現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった

離職型—現在仕事に就いてはいないが、かつては仕事に就いていた

### ③転職に関する2つの変数

調査時点までの転職については、2種類の被説明変数を設定した。

i 調査時点までの転職回数については、質問項目「あなたは現在まで転職・再就職の経験が何回ありますか」に基づいて、転職回数に関する連続変数を設定した。「ない」と回答した場合、「0回」とした。「1～10回」と回答した場合、回答した数値をそのまま利用した。「11回以上」と回答した場合、「11」とした。したがって、転職回数が11回以上である場合、過小設定になる可能性があると考えられる。ただし、転職回数が11回以上と回答した者の割合はわずか1%で低いため、こうした変数設定は分析結果に大きな影響を与えていないと考えられる。

ii 質問項目「あなたは現在まで転職・再就職の経験が何回ありますか」に基づいて、「ない」と回答した場合＝0、1回およびそれ以上と回答した場合＝1のように転職に関する二値変数を設定した。

説明変数として用いるのは、

### ①学卒時のキャリア意識

質問項目「あなたは学校卒業時に、どのような働き方を理想としていましたか。もっとも近いものを一つ選んでください」に基づいて、調査時点のキャリア意識1（「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」）キャリア意識2（「仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい」）、キャリア意識3（「家庭や私生活と両立しながら、長く働き続

けたい』)、キャリア意識4(「出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい」)、キャリア意識5(「家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない」)、キャリア意識6(「結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない」)、キャリア意識7(「特になにも考えていなかった」)の7つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。ここで使用するキャリア意識は、①仕事内容へのこだわりの強弱、②人生においてどれ位の期間働くことを想定しているのか、③仕事と私生活や子育てと仕事との優先順位のあり方という3つの要素を混ぜて質問している。ここでは、それらを総合的にとらえて、キャリア意識1がもっとも仕事にこだわりをもち、仕事優先型であり、キャリア意識の数字が高くなるにしたがって、仕事への優先度が低くなり、私生活や育児などの優先度が高くなると解釈をしている。

コントロール変数として用いるのは、以下の変数である。

### ①人的資本に関する変数

人的資本要因が職業キャリアに影響を与えると考えられることから以下を人的資本要因の代理指標として用いる。

i 学歴を「短大・高専」、「大学」、「大学院」の3つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

ii 専攻・分野の影響をコントロールするため、「人文系」、「社会科学系」、「理工系」、「医療・薬学系」、「福祉系」、「その他」の6つのダミー変数を設定した。

iii 資格を「資格なし」、「教育系資格」、「法律系資格」、「心理系資格」、「福祉系資格」、「食物系資格」、「医療系資格」、「その他の資格」の8つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

iv 自己啓発の影響をコントロールするため、自己啓発ダミー(自己啓発をした場合=1、しなかった場合=0)を設定した。

v さらに年齢の影響を考察するため、年齢を25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳の5つに分けてダミー変数を設定した。

### ②ライフイベントに関する変数

結婚・出産などのライフイベントが女性の職業キャリアに大きな影響を与えるため、以下のような変数を設定した。

i 配偶者ありダミー(配偶者を持つ場合=1、配偶者を持っていない場合=0)を設定した。

ii 子どもを持つ状況に関しては、「子どもなし」、「子ども1人」、「子ども2人」、「子ども3人以上」の4つのダミー変数を設定した。

### ③調査対象者女性の両親の働きぶりと女性の就業に対する意識に関する変数

子どもの頃の母親の働きぶり、両親の女性の就業に対する考え方が女性の就業意識と就

業行動に影響を与えると考えられる。それらの影響を考察するため、以下のような説明変数を設定した。

i 小さい頃の母の就業形態を「継続正規」（「出産・育児期もフルタイムで仕事をしてきた」）、「非正規」（「出産・育児期はパート・アルバイトで仕事をしてきた」）、「再就職・正規」（「結婚・出産・育児で仕事はいったんやめたが、子どもがある程度大きくなってからフルタイムで仕事に復帰した」）、「再就職・非正規」（「結婚・出産・育児で仕事はいったんやめたが、子どもがある程度大きくなってからパートタイムで仕事に復帰した」）、「専業主婦」（「ずっと専業主婦でほとんど仕事をしていない」）、「その他」の6つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

ii 両親の女性の就業に対する考え方に関しては、質問項目「あなたの母（父）は「女性が働くこと」についてどのような考えをもっていますか」に対する回答に基づいて、「継続就業」（「一生続けられる仕事を持つ方がよい」）、「両立型」（「家事・育児に差し障りのない程度に働く方がよい」）、「専業主婦型」（「家事・育児に専念した方がよい」）、「その他」（「仕事に関して話したことはない」）、「その他」の4つに分け、それぞれのダミー変数を設定した。

#### ④世帯の経済状況

ダグラス＝有沢法則によると、夫の所得は妻の就業に影響を与えることが指摘されている。そのため、世帯稼ぎ手の年収に関するカテゴリー変数を設定した。

各変数については表1に詳しい。

## 5. 主な分析結果

### (1) 学卒時のキャリア意識は固定化しているのか

表2に学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリア意識に関する集計結果をまとめている。マトリクス表において対角線上に上げられている数値（灰色で示すもの）は学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリア意識が一致するものの割合である。その数値が高いほど、学卒時のキャリア意識が現在まで維持されていることを意味する。

キャリア意識の高いグループで、学卒時と調査時点のキャリア意識が一致する割合が66.24%と最も高い。その他のグループでは、学卒時点と調査時点が一致する割合は31.18%～51.67%となっている。

ただし、学卒時にはそれほどキャリア志向が高くないグループ（キャリア意識6「結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない」、キャリア意識7「特になにも考えていなかった」）でも、調査時点では高いキャリア志向（キャリア意識1）を持つ者の割合はそれぞれ21.76%（「キャリア意識6」グループ）、21.19%（「キャリア意識7」グループ）となっている。

たしかに学卒時に強いキャリア意識をもつとそれがその後のキャリア意識にも影響を与えるが、学卒時にそれほど強いキャリア意識をもっていないとしても、その後の仕事の経

表1 記述統計量 (各変数の構成比・平均値)

変数名	構成比・平均値	変数名	構成比・平均値
<b>【被説明変数】</b>		<b>【説明変数】 (続き)</b>	
調査時点のキャリア意識		年齢	
キャリア意識1	18.04%	25～29歳	12.40%
キャリア意識2	6.89%	30～34歳	20.25%
キャリア意識3	36.22%	35～39歳	24.27%
キャリア意識4	14.32%	40～44歳	24.70%
キャリア意識5	16.02%	45～49歳	18.38%
キャリア意識6	3.30%	資格	
キャリア意識7	5.21%	資格なし	17.48%
調査時点の職業キャリアタイプ		教育系資格	19.16%
初職継続型	14.76%	法律系資格	1.28%
転職型	29.56%	心理系資格	0.25%
再就職型	23.39%	福祉系資格	9.00%
離職型	32.29%	食物系資格	4.74%
調査時点までの転職回数	2	医療系資格	3.30%
0回	13.29%	その他の資格	71.00%
1回	24.88%	自己啓発あり	15.36%
2回	20.54%	子供の人数	
3回	17.70%	子ども1人	26.51%
4回	9.60%	子ども2人	28.35%
5回	6.58%	子ども3人以上	5.51%
6回	3.07%	子どもなし	39.63%
7回	1.22%	配偶者あり	87.04%
8回	0.55%	小さい頃の母の就業形態	
9回	0.32%	継続正規	15.51%
10回	0.39%	非正規	7.82%
11回以上	1.86%	再就職・正規	9.91%
調査時点までの転職者の割合	86.70%	再就職・非正規	29.97%
<b>【説明変数】</b>		専業主婦	31.93%
初職の就業形態		その他	4.86%
正規社員・職員	77.38%	母の女性就業に関する考え方	
契約・嘱託社員	5.30%	継続就業型	32.09%
パート	11.06%	両立型	43.27%
派遣社員	3.02%	専業主婦型	7.26%
その他	3.24%	その他	17.38%
学卒時のキャリア意識		父の女性就業に関する考え方	
キャリア意識1	26.67%	継続就業型	17.76%
キャリア意識2	4.89%	両立型	30.12%
キャリア意識3	20.40%	専業主婦型	13.64%
キャリア意識4	19.00%	その他	38.48%
キャリア意識5	18.01%	世帯稼ぎ手の年収	
キャリア意識6	2.02%	年収なし	1.37%
キャリア意識7	9.01%	200万未満	3.33%
学歴		200～300万未満	4.21%
短大高専	41.53%	300～400万未満	8.60%
大学	54.92%	400～500万未満	12.55%
大学院	3.55%	500～600万未満	13.58%
学校専門分野		600～800万未満	18.29%
人文系	44.42%	800～1000万未満	10.87%
社会科学系	18.04%	1000～1200万未満	5.58%
理工系	8.10%	1200万以上	3.80%
医療・薬学系	4.08%	分からない	17.82%
福祉系	6.76%		
その他	18.60%		

出所:RIWAC調査に基づき計算。

- 注:キャリア意識1:好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい
- キャリア意識2:仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい
- キャリア意識3:家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい
- キャリア意識4:出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい
- キャリア意識5:家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない
- キャリア意識6:結婚・出産をする、しないにかかわらず、できれば仕事には就きたくない
- キャリア意識7:特になにも考えていなかった

験次第では、意識が変わることがあることを示唆している。

表3は、コントロール変数を加え、他の要因を一定にしたあとにも同様の仮説が検証できるのかについてみたものである。レファレンスグループは、学卒時および現在のキャリア意識がもっとも高いキャリア意識1(好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けた)のグループである。

予想どおり学卒時のキャリア意識と現在のキャリア意識には他の要因をコントロールしても強い相関がある。しかし、同時に学卒時と現在とでキャリア意識が変化している様子もうかがえる。たとえば、学卒時にキャリア意識7の「特になにも考えていなかった」グループでは、キャリア意識3「家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい」に変化しているひと(統計的に有意に)存在する。また、キャリア意識4「出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい」と学卒時に考えていた人がキャリア意識3「家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい」に変化していることも確認できると同時にキャリア意識6「結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない」にも移行している。

つまり、学卒時の意識も重要であるというものの、状況次第でどちらにもころびうる層が存在することがこの推定の結果からわかる。このことは、入社時はそれほど継続意識をもたない女性であっても、就職後に機会が与えられれば、その意識が変化することを示している。同時に、この推計結果は、企業の思い込みによって、機会が与えられなければ、やる気のある女性がやる気をなくしていくこともありうることを示している。

表2 学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリア意識

学卒時 調査時点	上段:人数(人)、下段:割合(%)							合計
	キャリア意識1	キャリア意識2	キャリア意識3	キャリア意識4	キャリア意識5	キャリア意識6	キャリア意識7	
キャリア意識1	616 66.24	110 30.99	458 24.53	123 16.67	151 18.28	37 21.76	57 21.19	1,552 30.11
キャリア意識2	48 5.16	138 38.87	99 5.30	20 2.71	20 2.42	5 2.94	12 4.46	342 6.63
キャリア意識3	63 6.77	31 8.73	644 34.49	144 19.51	99 11.99	12 7.06	24 8.92	1,017 19.73
キャリア意識4	67 7.20	27 7.61	309 16.55	339 45.93	126 15.25	10 5.88	17 6.32	895 17.36
キャリア意識5	63 6.77	19 5.35	211 11.30	73 9.89	352 42.62	32 18.82	17 6.32	767 14.88
キャリア意識6	6 0.65	4 1.13	19 1.02	7 0.95	12 1.45	53 31.18	3 1.12	104 2.02
キャリア意識7	67 7.20	26 7.32	127 6.80	32 4.34	66 7.99	21 12.35	139 51.67	478 9.27
合計	930 100	355 100	1,867 100	738 100	826 100	170 100	269 100	5,155 100

出所:RIWAC調査に基づき計算。

注:キャリア意識1:好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい  
 キャリア意識2:仕事の内容にこだわらないが、一生働きたい  
 キャリア意識3:家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい  
 キャリア意識4:出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい  
 キャリア意識5:家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない  
 キャリア意識6:結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない  
 キャリア意識7:特になにも考えていなかった

表3 学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリア意識に関する推定結果

	キャリア意識2/意識1		キャリア意識3/意識1		キャリア意識4/意識1		キャリア意識5/意識1		キャリア意識6/意識1		キャリア意識7/意識1	
	推定係数	z値										
学卒時のキャリア意識 (基準: キャリア意識1)												
キャリア意識2	2.6123 ***	11.47	1.0575 ***	4.86	0.9222 ***	2.78	0.6341 **	1.98	0.1972	0.31	0.6775	1.52
キャリア意識3	0.8818 ***	3.31	2.2209 ***	13.37	2.1372 ***	10.06	1.5248 ***	7.24	1.0926 ***	2.71	1.3233 ***	4.32
キャリア意識4	0.6911 **	2.46	1.2848 ***	7.52	2.8462 ***	14.36	1.5191 ***	7.49	0.2737	0.57	0.8018 **	2.37
キャリア意識5	0.2699	0.82	1.1257 ***	6.32	1.5157 ***	6.43	2.6839 ***	14.00	2.0533 ***	6.45	0.4765	1.30
キャリア意識6	1.6795 **	2.02	1.8394 ***	2.88	2.4938 ***	3.49	2.4129 ***	3.59	5.3303 ***	8.18	2.2159 ***	2.64
キャリア意識7	0.4661 *	1.61	0.7984 ***	4.24	0.9141 ***	3.27	1.1188 ***	4.90	1.3586 ***	3.93	2.7247 ***	11.34
初職の就業形態 (基準: 正規)												
契約・嘱託社員	-0.4008	-1.22	0.0706	0.35	0.1228	0.48	0.0673	0.27	-0.2009	-0.44	-0.2971	-0.71
パート	-0.0476	-0.19	0.0630	0.38	-0.1459	-0.69	-0.1242	-0.62	-0.0659	-0.20	0.0817	0.29
派遣社員	0.1206	0.32	0.0502	0.18	0.3560	1.10	0.0775	0.24	0.4653	0.99	-0.0982	-0.20
その他	-0.0668	-0.20	-0.3824	-1.33	-0.6032	-1.52	-0.6338 *	-1.83	-0.6387	-0.96	0.1608	0.38
学歴 (基準: 短大高専)												
大学	-0.0372	-0.21	-0.0359	-0.30	0.0953	0.63	-0.0674	-0.48	-0.3324	-1.40	0.0034	0.02
大学院	-0.4302	-1.18	-0.4812 **	-2.02	-1.1440 ***	-3.09	-0.9311 ***	-2.77	-2.3331 **	-2.11	0.1446	0.35
専攻 (基準: 人文系)												
社会科学系	-0.4763 **	-2.21	-0.1216	-0.86	0.0118	0.07	0.0568	0.33	0.1362	0.46	0.2623	1.10
理工系	-0.0103	-0.04	0.0659	0.33	0.2732	1.10	0.7210 ***	3.19	-0.5486	-1.01	0.1733	0.49
医療・薬学系	-0.8197	-1.30	-0.0992	-0.26	-0.3354	-0.67	-1.2558 **	-2.29	-0.2948	-0.35	0.7473	1.28
福祉系	0.4168	1.03	0.3322	1.23	0.1433	0.42	0.1802	0.57	-0.5168	-0.88	0.1949	0.41
その他	-0.4163 *	-1.69	0.1324	0.88	0.1041	0.54	0.3122 *	1.78	0.2175	0.75	0.5008 **	2.09
年齢 (基準: 25~29歳)												
30~34歳	-0.3745	-1.25	-0.3795 *	-1.92	-0.5089 **	-2.37	-0.5008 **	-2.24	-0.2536	-0.65	0.3047	0.77
35~39歳	0.0599	0.21	-0.3577 *	-1.82	-1.0320 ***	-4.67	-0.6764 **	-3.04	-0.0627	-0.17	0.4239	1.11
40~44歳	0.1759	0.62	-0.5945 ***	-3.04	-1.9844 ***	-8.33	-1.2742 ***	-5.39	-0.7347 *	-1.85	0.3670	0.96
45~49歳	-0.1613	-0.53	-0.8085 ***	-3.95	-2.7976 ***	-9.81	-1.5776 ***	-6.53	-0.9745 **	-2.27	0.2054	0.52
資格 (基準: 資格なし)												
教育系資格	-0.4755 **	-2.21	0.0201	0.15	0.2172	1.27	0.1669	1.04	0.3411	1.18	-0.1950	-0.78
法律系資格	-0.8101	-1.28	-0.0405	-0.11	-1.2113 *	-1.75	-0.0827	-0.17	-0.6115	-0.51	-1.2312	-1.14
心理系資格	-12.3560	-0.01	1.7007 *	1.91	1.5426	1.35	1.6242	1.43	-11.4007	-0.01	-11.0893	-0.02
福祉系資格	-0.2531	-0.74	-0.0566	-0.26	0.2002	0.74	0.0281	0.11	0.2628	0.60	0.1853	0.51
食物系資格	0.8414 **	2.19	0.3675	1.26	0.3044	0.84	0.2357	0.68	1.0353 **	2.04	0.5161	1.20
医療系資格	0.2124	0.33	0.4153	1.01	0.6565	1.22	1.3248 **	2.46	1.1747	1.40	-0.3600	-0.52
その他の資格	0.1016	0.63	0.4131 ***	3.77	0.3862 **	2.72	0.2721 **	2.06	0.0598	0.27	-0.0769	-0.43
自己啓発あり	-0.0530	-0.30	-0.3880 ***	-3.11	-0.4289 **	-2.48	-0.6034 ***	-3.63	-0.7896 **	-2.48	-0.4884 **	-2.14
子どもの状況 (基準: 子どもなし)												
子ども1人	-0.1870	-0.70	0.4915 ***	3.16	0.2757	1.46	0.3053 *	1.71	0.0394	0.13	0.2766	1.02
子ども2人	-0.2440	-0.91	0.5044 ***	3.25	-0.1983	-0.97	-0.0277	-0.15	-0.8662 **	-2.30	0.2923	1.12
子ども3人以上	-0.2980	-0.63	0.3117	1.21	0.0096	0.03	-0.0614	-0.20	-0.6008	-0.98	-0.5481	-1.01
配偶者あり	-0.4470 **	-2.36	0.9164 ***	7.15	0.8837 ***	5.31	1.3013 ***	8.06	0.3484	1.37	0.0805	0.38
小さい頃の母の就業形態 (基準: 継続正規)												
非正規	-0.5707 *	-1.87	-0.4198 **	-2.03	-0.3542	-1.30	-0.7088 **	-2.67	-0.5186	-1.24	-0.7045 *	-1.94
再就職・正規	-0.0818	-0.30	-0.2635	-1.31	0.0237	0.09	-0.2803	-1.13	-0.0329	-0.09	-0.6118 *	-1.69
再就職・非正規	-0.1896	-0.83	-0.0598	-0.37	-0.0635	-0.31	-0.2412	-1.23	-0.7852 **	-2.34	-0.6468 **	-2.34
専業主婦	-0.5987 **	-2.62	-0.3497 **	-2.24	-0.1217	-0.60	-0.4405 **	-2.29	-1.1809 **	-3.63	-0.6523 **	-2.51
その他	-0.2558	-0.67	-0.3503	-1.34	-0.3333	-0.92	-0.1632	-0.54	-1.0017 *	-1.67	-0.1705	-0.44
母の女性就業に関する考え方 (基準: 継続就業)												
両立型	0.3184	1.52	0.6045 ***	4.38	1.0751 ***	6.30	1.1984 ***	7.15	1.1118 ***	3.43	0.6298 **	2.50
専業主婦型	-0.3624	-0.82	-0.1311	-0.56	-0.2565	-0.83	0.8298 **	3.26	1.1923 ***	2.68	-0.0444	-0.11
その他	-0.0434	-0.19	0.2638 *	1.68	0.0122	0.06	0.6725 **	3.50	1.3456 ***	4.23	0.8124 ***	3.26
父の女性就業に関する考え方 (基準: 継続就業)												
両立型	0.0014	0.01	0.3685 **	2.32	0.4360 **	2.07	0.4130 **	1.99	-0.3747	-0.91	0.2036	0.64
専業主婦型	-0.2643	-0.82	0.1958	1.00	0.7514 ***	2.96	0.5658 **	2.34	-0.1490	-0.32	0.9021 ***	2.65
その他	0.0357	0.18	0.3049 **	2.15	0.6128 ***	3.17	0.6987 ***	3.69	0.4803	1.44	0.4451 *	1.63
定数項	-0.7769 **	-2.06	-0.8224 ***	-3.14	-1.9339 ***	-5.79	-2.1015 ***	-6.46	-2.3808 ***	-4.30	-2.9012 ***	-5.78
サンプルサイズ	4246											
対数尤度	-5678.8477											
決定係数	0.2068											

出所: RIWAC調査に基づき計算。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジットモデルを用いた分析。レファレンスグループは調査時点の「キャリア意識1」。

3) キャリア意識1~7の定義は表2と同一。

## (2) 学卒時のキャリア意識と転職

キャリア意識が高い女性がやる気をなくすだけではなく、転職という可能性もある。すでにみたように、高学歴女性のなかには1年未満の転職を経験している女性も多い。また、仕事をその理由にあげた女性が多かった。さらに、離職理由には、転職型(1年未満の離職)と再就職型(1年以上の離職)や離職型(離職しいまは働いていない)のあいだ

で大きな違いがあった。

以下では、学卒時のキャリア意識と以上でみたキャリアパターンとの関連をみる。もし統計的差別による逆選択がおきているのであれば、キャリア意識の高い女性ほど転職をしていることになる。

表4は学卒時のキャリア意識とその後の働き方についてみたものである。これをみると、キャリア意識の高いグループ（キャリア意識1＋キャリア意識2）で転職型が多いことがわかる。たとえば、学卒時にもっともキャリア意識が高い「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」と考えるグループでは、初職を継続している割合は16%にすぎず、転職型の割合は36%になっている。同様に「仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい」と学卒時に考えていたもののうち初職を継続しているものは18%に対して転職型は40%といずれも転職の割合が高くなっている。

表4 学卒時のキャリア意識とその後のキャリアパターン

学卒時	上段:人数(人)、下段:割合(%)							合計
	キャリア意識1	キャリア意識2	キャリア意識3	キャリア意識4	キャリア意識5	キャリア意識6	キャリア意識7	
調査時点								
初職継続型	248 15.98	64 18.17	172 16.91	128 14.30	78 10.17	18 17.31	53 11.09	761 14.76
転職型	564 36.34	138 40.35	292 28.71	211 23.56	153 19.95	33 31.73	133 27.82	1,524 29.56
再就職型	353 22.74	81 33.68	245 24.09	194 21.68	181 23.60	27 25.96	125 26.15	1,206 23.39
離職型	373 24.03	56 16.37	301 29.60	353 39.44	338 44.07	22 21.15	160 33.47	1,603 31.10
就業経験なし	14 0.90	3 0.88	7 0.69	9 1.01	17 2.22	4 3.85	7 1.46	61 1.18
合計	1,552 100	342 100	1,017 100	895 100	767 100	104 100	478 100	5,155 100

出所:RIWAC調査に基づき計算。

注:初職継続型:学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している  
 転職型:現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった  
 再就職型:現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった  
 離職型:現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた  
 就業経験なし:学校卒業後一度も仕事に就いたことがない

表5 学卒時のキャリア意識別転職回数の分布

学卒時	上段:人数(人)、下段:割合(%)							合計
	キャリア意識1	キャリア意識2	キャリア意識3	キャリア意識4	キャリア意識5	キャリア意識6	キャリア意識7	
調査時点								
転職なし	108 8.37	15 5.45	114 13.60	115 15.17	153 22.77	9 10.98	62 14.83	576 13.29
1回転職	319 24.73	65 23.64	221 26.37	208 27.44	150 22.32	22 26.83	93 22.25	1,078 24.88
2回転職	249 19.30	59 21.45	203 24.22	168 22.16	118 17.56	13 15.85	80 19.14	890 20.54
3回転職	247 19.15	46 16.73	135 16.11	139 18.34	112 16.67	14 17.07	74 17.70	767 17.70
4回転職	157 12.17	37 13.45	67 8.00	58 7.65	57 8.48	6 7.32	34 8.13	416 9.60
5回以上転職	210 16.28	53 19.27	98 11.69	70 9.23	82 12.20	18 21.95	75 17.94	606 13.99
合計	1,290 100	275 100	838 100	758 100	672 100	82 100	418 100	4,333 100

出所:RIWAC調査に基づき計算。

注:キャリア意識1:好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい  
 キャリア意識2:仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい  
 キャリア意識3:家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい  
 キャリア意識4:出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい  
 キャリア意識5:家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない  
 キャリア意識6:結婚・出産をする、しないかにかかわらず、できれば仕事には就きたくない  
 キャリア意識7:特になにも考えていなかった

さらに、初職を継続しているひとの割合をキャリア意識別にみると、学卒時のキャリア意識の強いグループで低く、キャリア意識の弱いグループで高くなっている（表5）。たとえば、キャリア意識の強いキャリア意識1で8%、キャリア意識2で5%と低いのに対してキャリア意識5（家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない）では23%と高くなっている。

ここから推察すると、キャリア意識が強いほど転職傾向があるようにみられる。しかし、ここにはこの結果に影響をおよぼす他の変数はコントロールされていない。そこで、学歴、専攻、年齢、資格、自己啓発状況、子どもの状況、婚姻状況、小さい頃の母の就業形態、母の女性就業に関する考え方、父の女性就業に関する考え方の諸変数を入れて推計した結果が表6である。

レファレンスグループは初職継続型である。統計的に有意な係数をみると、キャリア意識3、4、5において初職継続型に対して転職型になる確率が有意に低くなっている。たとえば、キャリア意識3「家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい」では1%の水準で転職グループに入る確率が低くなっている。また、キャリア意識4「出産・育児などで中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたい」あるいはキャリア意識5「家庭や私生活を優先させたいので、就業にこだわらない」のグループでは5%の水準で、転職グループに入る確率が低くなっている。

他方、キャリア意識2「仕事の内容にこだわらないが、一生働きたい」といった仕事への意識が強いグループやキャリア意識3のように両立志向のグループでは離職して家庭に入る確率は低くなっている。

これらの推計結果をみると、いわゆるキャリア意識が弱い女性の方が継続して就業しており、キャリア意識の強い女性のほうが他の就業機会を求めて転職する確率が高いことがわかる。

すでにみたように、転職型の女性は他のグループの女性に比べて、仕事上の理由で転職する割合が高かった。ここから、キャリア意識の強い高学歴女性は、仕事に不満をもって転職しやすい傾向があることがわかる。

転職をしても、以前よりもよい仕事に移れば問題はない。転職先は中小企業が多く、非正規労働についているひともある。杉浦（2015）は、転職をした女性の7割はその転職に満足しているが、給与など職場の待遇でよくなったと回答している女性は3割と低い割合になっていることを指摘している。ここからみるかぎり、転職は企業にとって人材の喪失につながっているだけでなく、転職者個人にとっても経済的な損失をとまなう場合が多いということがわかる。

つぎに、学卒時のキャリア意識と転職回数に関連についてコントロール変数を挿入して推計した結果が表7である。これをみると、学卒時にキャリア意識が強いグループ（キャリア意識1）に比べてキャリア意識の弱い3、4、5および学卒時に特に何も考えていなかったグループ（キャリア意識7）において転職回数が統計的に有意に低くなっている。

表6 学卒時のキャリア意識と調査時点のキャリアパターンに関する分析結果

	転職型		再就職型		離職型	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
学卒時のキャリア意識 (基準：キャリア意識1)						
キャリア意識2	-0.1063	-0.59	-0.1449	-0.69	-0.4649 **	-1.99
キャリア意識3	-0.3537 ***	-2.64	-0.2423 *	-1.61	-0.3589 **	-2.39
キャリア意識4	-0.3534 **	-2.36	-0.2161	-1.31	-0.0237	-0.15
キャリア意識5	-0.3541 **	-2.05	-0.0897	-0.49	0.2390	1.34
キャリア意識6	-0.3955	-1.22	-0.0751	-0.21	-0.3102	-0.82
キャリア意識7	-0.2813	-1.46	0.0574	0.28	0.3035	1.44
学歴 (基準：短大高専)						
大学	-0.1552	-1.25	-0.5322 ***	-4.08	-0.5137 ***	-3.93
大学院	-0.6482 ***	-3.11	-0.9921 ***	-4.06	-0.7224 ***	-2.91
専攻 (基準：人文系)						
社会科学系	-0.1111	-0.85	-0.0458	-0.31	0.0291	0.20
理工系	-0.4596 ***	-2.82	-0.3306 *	-1.80	-0.3724 **	-2.03
医療・薬学系	-0.2548	-0.76	-0.1090	-0.29	-0.1130	-0.29
福祉系	-0.1893	-0.69	-0.2667	-0.94	-0.1970	-0.70
その他	-0.1104	-0.73	-0.0469	-0.29	0.1281	0.80
年齢 (基準：25～29歳)						
30～34歳	0.8903 ***	6.63	1.1991 ***	6.29	0.2717 *	1.73
35～39歳	1.1328 ***	7.78	1.7562 ***	9.08	0.6229 ***	3.77
40～44歳	0.9814 ***	6.55	2.1709 ***	11.34	0.2905 *	1.70
45～49歳	1.1380 ***	6.30	2.5110 ***	11.76	0.2818	1.41
資格 (基準：資格なし)						
教育系資格	-0.6139 ***	-4.99	-0.4218 ***	-3.17	-0.4290 ***	-3.22
法律系資格	0.7484 *	1.63	-0.2686	-0.49	-0.1522	-0.28
心理系資格	-0.3570	-0.67	-1.1298	-1.48	-1.5854 *	-1.81
福祉系資格	0.3923 *	1.62	0.6367 **	2.54	0.4791 **	1.92
食物系資格	0.7841 **	2.32	0.6292 *	1.76	0.6918 **	1.96
医療系資格	-0.5811 *	-1.69	-0.8792 **	-2.28	-1.4451 ***	-3.54
その他の資格	0.4492 ***	4.53	0.3675 ***	3.33	0.3121 ***	2.84
自己啓発あり	0.4306 ***	3.18	0.6831 ***	4.66	0.5148 ***	3.37
子どもの状況 (基準：子どもなし)						
子ども1人	-0.4393 ***	-2.65	0.6535 ***	3.92	1.2123 ***	7.80
子ども2人	-0.4466 **	-2.21	1.2830 ***	6.74	1.3993 ***	7.51
子ども3人以上	0.2685	0.61	1.3886 ***	3.29	1.8782 ***	4.53
配偶者あり	0.2572 **	2.24	0.4374 ***	3.35	2.2238 ***	15.33
小さい頃の母の就業形態 (基準：継続正規)						
非正規	-0.0354	-0.19	0.0812	0.38	0.0427	0.20
再就職・正規	-0.0343	-0.19	0.4305 **	2.12	0.3239	1.58
再就職・非正規	0.0331	0.23	0.4340 ***	2.71	0.4081 ***	2.58
専業主婦	-0.0849	-0.60	0.2533	1.58	0.2614 *	1.65
その他	0.2513	0.83	0.9255 ***	2.96	0.9818 ***	3.10
母の女性就業に関する考え方 (基準：継続就業)						
両立型	0.1819	1.43	0.2476 *	1.78	0.6626 ***	4.81
専業主婦型	0.4539 *	1.66	0.5137 *	1.74	1.4979 ***	5.41
その他	0.1950	1.33	0.1750	1.06	0.4902 ***	2.92
父の女性就業に関する考え方 (基準：継続就業)						
両立型	0.0335	0.23	0.2175	1.34	0.1269	0.77
専業主婦型	0.1465	0.75	0.1947	0.92	0.2305	1.09
その他	0.1504	1.16	0.2019	1.36	0.3665 **	2.41
定数項	-0.0396	-0.19	-1.9864 ***	-7.58	-2.2962 ***	-9.04
サンプルサイズ	4898					
対数尤度	-5441.7231					
決定係数	0.1911					

出所：RIWAC調査に基づき計算。

注：1) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジットモデルを用いた分析。レファレンスグループは「初職継続型」。

3) キャリア意識1～7の定義は表2と同じ。

表7 学卒時のキャリア意識と調査時点までの転職する回数に関する分析結果

	推定係数	z 値
学卒時のキャリア意識 (基準: キャリア意識1)		
キャリア意識2	0.2548 *	1.75
キャリア意識3	-0.2226 **	-2.20
キャリア意識4	-0.2216 **	-2.11
キャリア意識5	-0.3647 ***	-3.28
キャリア意識6	0.2862	1.13
キャリア意識7	-0.3735 ***	-2.88
初職の就業形態 (基準: 正規)		
契約・嘱託社員	0.6850 ***	4.82
パート	0.8934 ***	8.08
派遣社員	1.5548 ***	8.57
その他	-0.3070	-1.13
学歴 (基準: 短大高専)		
大学	-0.5164 ***	-6.60
大学院	-0.9721 ***	-5.29
専攻 (基準: 人文系)		
社会科学系	-0.1229	-1.27
理工系	-0.2731 **	-2.08
医療・薬学系	-0.5376 **	-2.02
福祉系	-0.3881 **	-2.27
その他	-0.2030 **	-2.03
年齢 (基準: 25~29歳)		
30~34歳	0.8853 ***	7.15
35~39歳	1.4612 ***	11.92
40~44歳	1.9483 ***	15.58
45~49歳	2.0566 ***	15.30
資格 (基準: 資格なし)		
教育系資格	-0.1213	-1.33
法律系資格	0.1062	0.36
心理系資格	-0.8561	-1.45
福祉系資格	0.2202	1.54
食物系資格	0.0108	0.06
医療系資格	0.8356 ***	2.95
その他の資格	0.1230 *	1.64
自己啓発あり	0.5261 ***	5.75
子どもの状況 (基準: 子どもなし)		
子ども1人	-0.8186 ***	-8.31
子ども2人	-1.3282 ***	-12.99
子ども3人以上	-1.4929 ***	-8.38
配偶者あり	-0.3688 ***	-4.14
小さい頃の母の就業形態 (基準: 継続正規)		
非正規	0.2347 *	1.62
再就職・正規	-0.0505	-0.37
再就職・非正規	-0.1321	-1.24
専業主婦	-0.2527 **	-2.35
その他	-0.2135	-1.22
母の女性就業に関する考え方 (基準: 継続就業)		
両立型	-0.2552 ***	-2.82
専業主婦型	-0.5681 ***	-3.54
その他	-0.2606 **	-2.38
父の女性就業に関する考え方 (基準: 継続就業)		
両立型	0.2013 *	1.82
専業主婦型	0.1831	1.35
その他	0.3554 ***	3.46
定数項	2.0119 ***	11.22
サンプルサイズ	4188	
センサリング数	562	
非センサリング数	3626	
対数尤度	-8437.8138	
決定係数	0.0538	

出所: RIWAC調査に基づき計算。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) トビットモデルを用いた分析。

3) キャリア意識1~7の定義は表2と同じ。

表8 学卒時のキャリア意識と調査時点までの転職する確率に関する分析結果

	推定係数	z 値
学卒時のキャリア意識 (基準：キャリア意識1)		
キャリア意識2	0.1246	0.80
キャリア意識3	-0.1188	-1.40
キャリア意識4	-0.0940	-1.09
キャリア意識5	-0.4181 ***	-4.92
キャリア意識6	-0.2209	-1.06
キャリア意識7	-0.3424 ***	-3.21
初職の就業形態 (基準：正規)		
契約・嘱託社員	0.3307 **	2.47
パート	0.5912 ***	5.32
派遣社員	0.4865 **	2.55
その他	-0.1535	-0.77
学歴 (基準：短大高専)		
大学	-0.1241 *	-1.94
大学院	-0.3648 **	-2.34
専攻 (基準：人文系)		
社会科学系	-0.1875 **	-2.41
理工系	-0.2924 ***	-2.88
医療・薬学系	-0.1640	-0.73
福祉系	-0.1028	-0.75
その他	-0.2316 ***	-2.93
年齢 (基準：25～29歳)		
30～34歳	0.4113 ***	4.32
35～39歳	0.5570 ***	5.84
40～44歳	0.7663 ***	7.64
45～49歳	0.8887 ***	8.18
資格 (基準：資格なし)		
教育系資格	-0.1029	-1.43
法律系資格	1.1732 **	2.17
心理系資格	0.0898	0.13
福祉系資格	0.0653	0.56
食物系資格	0.0462	0.34
医療系資格	0.6738 **	2.46
その他の資格	0.1262 **	2.07
自己啓発あり	0.2080 **	2.39
子どもの状況 (基準：子どもなし)		
子ども1人	-0.3797 ***	-4.89
子ども2人	-0.6888 ***	-8.73
子ども3人以上	-0.8996 ***	-7.39
配偶者あり	-0.8376 ***	-8.36
小さい頃の母の就業形態 (基準：継続正規)		
非正規	0.0193	0.15
再就職・正規	-0.0920	-0.80
再就職・非正規	-0.0944	-1.04
専業主婦	-0.1789 **	-1.97
その他	0.0129	0.09
母の女性就業に関する考え方 (基準：継続就業)		
両立型	-0.2377 ***	-3.12
専業主婦型	-0.5343 ***	-4.65
その他	-0.2586 ***	-2.73
父の女性就業に関する考え方 (基準：継続就業)		
両立型	0.0679	0.71
専業主婦型	0.0266	0.24
その他	-0.0345	-0.38
定数項	2.0261 ***	12.64
サンプルサイズ	4188	
対数尤度	-1347.3559	
決定係数	0.184	

出所:RIWAC調査に基づき計算。

- 注：1) \*、\*\*、\*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。  
 2) プロビットモデルを用いた分析。  
 3) キャリア意識1～7の定義は表2と同じ。

すでにのべたようにこれらのグループは、ゆるいキャリアを想定していたり、結婚や出産による就業の中断を想定していたり、あまりキャリアについて考えていない女性たちである。

また、学卒時のキャリア意識と転職確率の関連についてコントロール変数を挿入して推計した結果を表8で示している。これをみると、学卒時にキャリア意識が強いグループ（キャリア意識1）に比べてキャリア意識の弱い（キャリア意識5）および学卒時に特に何も考えていなかったグループ（キャリア意識7）において転職確率が統計的に有意に低くなっている。

これらの結果は、キャリア意識の低い女性は転職をせずに退職しやすいことを反映した結果なのかもしれない。しかし、見逃してはいけないのは、レフェレンスグループが仕事優先のキャリア意識の高いグループであるという点である。つまり、学卒時にキャリア意識が高いグループに比べて、高くないグループの方が、相対的に転職確率が低いということの意味している。裏を返せば、それはキャリア意識が強く意欲の高い女性のキャリア形成がうまくなされていないことを意味している。

## 6. まとめ

本稿では、高学歴の女性の意識に多様性がみられるにもかかわらず、企業が一律に女性労働者を扱い、平均的な離職確率をすべての女性に当てはめ、（初期キャリアにおいて）男性と同じような仕事の経験をさせないこと（統計的差別）が、逆にキャリア意識の高い女性の離職を促している（逆選択）という仮説を検証した。

実証分析の結果、学卒時の意識の多様化がみられるだけでなく、学卒時においてキャリア意識が強く、仕事へのコミットメントが高い女性ほど、転職しやすいということがわかった。

学卒時にキャリア意識の高い女性が転職している背後には、日本の企業が、女性はいずれ離職するという前提のもとに、男性には開かれている昇進や昇格の機会が女性には開かれていないことが大きい。日本の企業において統計的差別がおこなわれているという実証は、山口（2013,2014）や加藤・川口・大湾（2013）の研究においてすでになされている。

もしそうであるならば、今後若者の人口がさらに減少するなかで、その半分を形成する女性人材を浪費することによる機会コストは膨大なものになるであろう。企業における女性のキャリア形成の見直しが急務である。

また、女性の生涯にわたるキャリア形成を支援するためには、教育機関におけるキャリア意識を高めると同時に、就職後にも女性にやりがいのある仕事の機会が与えられ、継続的な就業が可能な環境が用意される必要があるだろう。本稿の分析結果は、キャリア教育の重要性とともに、企業における女性差別的な雇用慣行をなくす取り組みが必要であることを示している。

(注)

- <sup>1</sup> 二つの反論に関する詳細な説明に関しては、大沢（2015、16－20頁）を参照されたい。
- <sup>2</sup> ここに転職回数がゼロとなるグループには、①継続就業して、調査時点までに転職しなかったグループ、②学卒後に就職したが、その後仕事を辞めて再就職しなかったグループ、③学卒後に就職せず、ずっと専業主婦となるグループ、の3つのタイプがあることを留意しておく。これらのグループを識別したうえで、さらなる分析は今後の課題としたい。
- <sup>3</sup> 調査データに関する説明および単純集計の結果に関しては、日本女子大学現代女性キャリア研究所（2014）『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究－「女性キャリアに関する調査」結果報告書』を参照されたい。

#### 参考文献：

- Arrow, K. (1972) "Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market," in Pascal .A.(eds.) *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington : DC Heath.
- (1973) "The Theory of Discrimination," in Ashenfelter, O. A. and A. Rees (eds) *Discrimination in Labor Market*, Princeton, N.J. : Princeton University Press.
- Phelps, E. S . (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review*, 62 (4), pp. 659-661.
- 内閣府（2012）『男女共同参画社会に関する世論調査』.
- 大沢真知子（1993）『経済変化と女子労働—日米の比較研究』日本経済評論社.
- （2015）『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社.
- 加藤隆夫・川口大司・大湾秀雄（2013）「職場における男女間格差の動学的研究：日本大企業の計量分析的ケーススタディ」RIETI Discussion Paper Series 13-E-038.
- 釜野さをり（2013）「1990年代以降の結婚・家族・ジェンダーに関する女性の意識の変遷—何が違って何が変わらないのか—」『人口問題研究』第69巻第1号、pp.3～41.
- 佐藤一磨・馬欣欣（2008）「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄等（編）『日本の家計行動のダイナミズムⅣ—制度の変更と就業行動』第5章、慶應義塾大学出版会、pp.119-139.
- センター・フォー・ワークライフポリシー（2011）『日本における女性の休職・離職と職場復帰—企業が有能な女性の成功をサポートするためには』.
- 四方理人・馬欣欣（2006）「90年代における両立支援施策は有配偶女性の就業を促進したか」樋口美雄等（編）『日本の家計行動のダイナミズムⅡ—税制改革と家計の対応』第7章、慶應義塾大学出版会、pp.169-190.
- 杉浦浩美「就労意欲と断続するキャリア」岩田正美・大沢真知子・日本女子大学現代女性キャリア研究所編（2015）『なぜ女性は仕事を辞めるのか～5155人の軌跡から読み解く』青弓社.
- 中野円佳（2014）『「育休世代」のジレンマ』光文社新書.
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所（2013）『女性のキャリア支援と大学の役割につい

での総合的研究—「女性キャリアに関する調査」結果報告書」.

- 野田顕彦・山本勲 (2009) 「不本意就業を考慮した労働供給構造の推定—労働供給の質は向上するか」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司 (編) 『日本の家計行動のダイナミズムⅤ—労働市場の高質化と就業行動』慶應義塾大学出版会、pp.39-69.
- 武石恵美子 (2009) 「キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴」『国立女性教育会館研究ジャーナル』 vol.13、March、pp.3-15.
- 富田安信 (1998) 「女性の就業意識と就業選択—結構・出産・育児に直面して」日本労働研究機構 (編) 『JIL リサーチ』第35号.
- 馬欣欣 (2007) 「世帯の生活時間と生活格差」樋口美雄等 (編) 『日本の家計行動のダイナミズムⅢ—経済格差変動の実態・要因・影響』第7章、慶應義塾大学出版会、pp.193-222.
- (2015) 「母親の不本意就業とそのウェルビーイングに与える影響」(独立行政法人) 労働政策研究・研修機構 (編) 『女性の子育てと就業のウェルビーイング』、JILPT 調査シリーズ第4章.
- 労働政策研究・研究機構 (2011) 「出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に注目して—」労働政策研究報告書、No.136.
- 山本勲 (2011) 「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052.
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス—実証と政策提言』日本経済新聞出版社.
- (2013) 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因—女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について」RIETI Discussion Paper Series 13-J-069.
- (2014) 「ホワイトカラー正社員の男女の所得格差—格差を生む約80%の要因とメカニズムの解明」RIETI Discussion Paper Series 14-J-046.



米澤泉著

## 『「女子」の誕生』

(勁草書房、2014年 232頁)

石崎裕子



本書は女性向けファッション誌を分析の俎上におき、従来とは異なる意味合いで、近年メディア上で使われている「女子」の誕生を辿りながら、女性の生き方や意識の変化を浮き彫りにしたものである。女子大生向けファッション雑誌の人気凋落と宝島社の女性雑誌の隆盛を読み解きながら、ファッション誌において「女子」が生み出されていくプロセスが解き明かされていく。

1970年代の大学の大衆化と女性の進学率の上昇を背景に、女子大生をターゲットに生まれた『JJ』（光文社、1975年創刊）は、ファッションと女性のライフスタイルを直結させた。1980年代に入ると「女子大生ブーム」を追い風に、『CanCam』（小学館、1982年創刊）など、ライバル誌の創刊が相次いだ。創刊当初、表紙のタイトルが赤文字だったことからこれらの雑誌は赤文字雑誌と総称されるようになる。誰でもお嬢様に見えるファッションの提案によって、「幸せな結婚」をつかむ指南書としての役割を赤文字雑誌は担った。とりわけ、光文社は、1990年代以降、元『JJ』読者の30代専業主婦を対象に『VERY』（1995年創刊）を、さらに40代となった『VERY』の読者に向けて『STORY』（2002年創刊）を創刊し、女子大生からOL、結婚による退職を経て専業主婦へとという女性のライフコースの王道をファッション誌によって体現した。

女子大生にはキャンパスで男子学生の目を惹く格好を、OLには会社で上司や同僚に好感を持たれる服を、専業主婦にはママとして、妻として幸せそうに見える服をとった具合に、赤文字雑誌では、女性の年齢や立場によってふさわしいファッションが細分化されている。それゆえにファッション誌における「女子」の誕生は、2000年代以降の赤文字雑誌の人気低迷と女性のライフコースの変化を抜きには語れない。部数が落ち込んでいく『JJ』や『CanCam』と入れ替わるかのように、世代や立場を超えて女性たちの大きな支持を得ていくのが、青文字雑誌と呼ばれる『Sweet』（1999年創刊）をはじめとする宝島社のファッション雑誌である。

1999年、創刊号において『Sweet』が掲げた「28歳、一生“女の子”宣言！」こそ、ファッション誌における「女子」誕生の瞬間である。本来であれば、女の子や女子と呼ばれる年齢をとくに過ぎている女性たちに、可愛いものをいくつになってもあきらめずに身にまとうことが奨励されている。若い女性がタイトスカートやハイヒールに象徴される大人の女性を感じさせるファッションに憧れるという図式はもはや崩壊し、最高のほめ言葉は「大人かわいい」である。未婚も既婚も問わず、専業主婦でも派遣社員でもバリバリ

と働くキャリア志向でもかまわない、リボンやフリルのような少女らしいモチーフを使ったおしゃれが大好きならば、どのような女性でも歓迎するのが『Sweet』である。『Sweet』の成功後、30代向けに『InRed』（宝島社、2003年創刊）、そして「不惑でも女子」は可能かという問いに挑むかのように、40代となった『InRed』の読者対象に『GLOW』（宝島社、2010年創刊）が生まれる。ファッション誌における「女子」の誕生と成長は、宝島社のこれらの青文字雑誌と共にあったといっても過言ではない。いとも軽やかに年齢も立場も飛び越えた「三〇代女子」や「四〇代女子」の姿は、ファッション誌においておなじみの存在となっていく。

筋金入りのファッション誌の「女子」を自認する著者によれば、21世紀を生きる女性が求めるものは、赤文字雑誌が提示してきた「お嬢様」や「奥様」ではなく、結婚しても、ママになっても「女子」や「ガール」でありたいという欲望に応えてくれる雑誌である。外見上のファッションにとどまらず、妻や母役割にとらわれることなく、「私」を優先する生き方こそ「女子」なのである。特に、『GLOW』では、好きな服を着て、好きなように生きたい、いくつになっても「私自身が輝きたい」という自己肯定感が、誌面に貫かれている。シングル、離婚経験者、シングルマザーも含めた多様なライフスタイルが「大人女子」や「四〇代女子」として肯定されている。「女子」という点においてどのような女性も対等であり、ここには勝ち組も負け組もない。青文字雑誌の世界とは、異性の視線を気にすることなく自由気ままにふるまえる「卒業のない女子校」（185頁）なのである。

しかし、ひとたび「女子」をめぐる社会の現状に目を向ければ、女性の活躍が謳われる一方で、女性の非正規雇用比率はいまや過半数を超えている。M字カーブの底は年々浅くなり、働く女性は増えているが、女性全体の雇用の質はむしろ悪化傾向にある。非正規雇用の仕事で生計を立てなければならない単身女性やパートをかけたしながら子育てをするシングルマザーなど女性間の格差も深刻である。派遣やアルバイトといった不安定な働き方がもたらす年金収入の少なさは、高齢女性の貧困リスクの高まりにもつながる。女性の正規雇用での再就職の厳しさをふまれば、女性の貧困は決して他人事などではなく、誰にでも起こりうる切実な問題である。

どのような女性であっても、ひとりひとりが自分らしく生きるためには、例えば、たとえ100歳になってもおしゃれを楽しみながら輝き続けるためには、ジェンダーの視点から私たちはどのような社会を目指していかなければならないのかということに改めて考えさせられた。ファッションが大好きな「女子」への著者の思いと期待が込められた一冊である。

(いしざき ゆうこ 跡見学園女子大学観光コミュニティ学部コミュニティデザイン学科  
准教授)

川島正樹著

## 『アファーマティヴ・アクションの行方 —過去と未来に向き合うアメリカ—』

(名古屋大学出版会、2014年 240頁)

金 明 中



本書は1960年代後半以降にアメリカで注目を浴びた「アファーマティヴ・アクション」の確立をめぐる歴史的背景と現状及び将来の見通しを考察している。アメリカにおける「アファーマティヴ・アクション」とは、歴史的に不公平な待遇を受けてきた黒人などの少数派の人々に対して、教育や雇用などの機会を優先的に与える制度であり、その対象は最初は奴隷制により差別されてきた黒人から先住諸民族（インディアン）、ヒスパニック系、他のマイノリティ集団、そして女性や障がいを持つ人々にまで拡大されてきた。

アメリカの「アファーマティヴ・アクション」は、日本では「積極的差別是正措置」として知られており、日本の「同和対策事業」や「男女共同参画社会基本計画」、「障がい者雇用促進事業」の構築にも大きな影響を及ぼした。

本書は「歴史的前提」と「未来への試み」という2部構成となっており、第1部では「人種」をめぐる差別体制が構築され、それが崩壊し、「アファーマティヴ・アクション」に至るまでの歴史的経緯とその背景を説明している。また、第2部では、「過去の不正」と向かいつつ、より公正で好ましい未来社会を模索する現代アメリカの努力を跡付け、「アファーマティヴ・アクション」の行方を展望している。各章の主な内容は次の通りである。

第1章では、人種概念を再検討している。筆者は考古学的物証を伴う分子レベルの精密な分析の結果、現在までに生物学をはじめとする自然科学分野で「人種」の範疇は否定されているが、歴史的な範疇として、また国が担う統計作業の数値化された結果として残っており（白人か黒人かそれとも黄色人種か）、その結果「人種」は政治的な意味を持つことにもなったと説明している。

第2章では、世襲的奴隷制の成立過程や独立戦争が起きた背景、そして奴隷制がアメリカ経済に与えた影響を紹介している。著者は「偏見や差別と奴隷制のどちらが先行したのか」という質問に対して、アメリカにおける人種に対する偏見は奴隷制の確立以降に顕著になっていると答えている。つまり、「近代」初期における様々な経済的必要のゆえに、支配者たちが意図的に「新世界」にアフリカ系の人々を奴隷として大量に導入し、その体制を維持し正当化するために「人種」偏見を「上から」政策的に構造化したと見ている。

第3章では奴隷解放後も黒人差別を続けるため南部で施行された人種隔離法の総称である「ジム・クロー（奴隷解放後も黒人差別を続けるため南部で施行された人種隔離法の総称）」などについて言及している。南北戦争による62万人の戦死・戦病死者とリンカーン大統領の死を代償に、400万人に至る黒人が自由の身となったが、奴隷制の廃止後も「人種」に対する差別は相変わらず存在していた。つまり、州ごとに公共施設を人種別に隔離

する慣習が広がり、さらに1896年の「プレッシャー対ファーガソン」判決では「分離すれども平等」(separate but equal)と述べ、公共施設で人種別に隔離することは合憲だという判決が下された。それは人種に基づく単なる分離ではなく、黒人の劣位を強制し、彼ら彼女らの心に刻印する意図でなされたものであった。そこで、黒人指導部は、1890年代に本格化する南部「ジム・クロウ」体制確立の動きに「融和」、「抵抗」、そして「アフリカ帰還」という三つの選択肢を、黒人民衆に示すことになった。

第4章では、南北戦争後1世紀を経てようやく「法の下での平等」という近代的「国民国家」としての条件がアメリカで実現されるまでの背景を説明している。

二つの世界大戦を経験する中で、アメリカの黒人人口は南部の農村地帯から北部や西部の工業都市へと移動(約660万人)することにより、大都市中心部には貧しい黒人の集団住宅が、大都市から離れた郊外には豊かな白人中産階級の一戸建てが顕在化することになった。このような状況の中でジョンソン大統領は1964年7月2日には市民権法を、翌年8月6日には選挙法を成立させ、「人種、肌の色、宗教、性別、または出身国に基づく差別」や選挙権に関するあらゆる差別が禁止されることになった。

第5章では、「アフーマティヴ・アクション」が「優先枠設定」へ変質する歴史的過程を説明している。1964年の公民権法の成立によって、黒人は白人と平等な権利を保障されることになったが、現実的に黒人に対する差別は解消されなかった。例えば、「ニューディール」や復員兵援護法などアメリカ版の「福祉国家」を目指した諸政策は白人を中心に実施されていた。1968年の大統領選挙で勝利した共和党候補のリチャード・ニクソンは、まず連邦政府および政府契約業者に関わる雇用分野での、続いて大学や大学院など高等教育分野での、少なくとも表面的には極めて大胆な「優先枠設定」を伴う「アフーマティヴ・アクション」を実行した。そして、ニクソンは女性票を模索して女性のための「優先枠設定」にも努めた。結局、70年代以降今日に至るまでの「アフーマティヴ・アクション」は、「優先枠設定」をもっぱら意味するようになったと言えるだろう。

第6章では、「優先枠設定」によって黒人エリート層は社会的に上昇し都心部のゲットー(治安の悪い黒人居住区)を脱出する一方で、放置されていった「アンダークラス(都市下層黒人)」の苦境をめぐる論争を今日的観点から再分析するとともに、「市民権革命」を契機とした非白人系の新移民の大量流入の影響を考察している。

第7章では、高まる「逆差別」論の内容を語っている。「逆差別」論は、白人男性を中心に提案され、その結果「アフーマティヴ・アクション」はその目的を「過去の差別の影響の是正」から「将来のより多様な社会への準備」に変えることになった。

第8章では、州レベルで州民投票によって「アフーマティヴ・アクション」が廃止されつつある最近の動きについて論じている。「自己責任論」が強調される中で、1996年以来、カリフォルニア州を含む8州でアフーマティヴ・アクションによる「優先枠」が廃止された。一方、州レベルで「優先枠」が廃止されつつあったころ、ハーヴァード大学のアフリカ系アメリカ人、オーグルトゥリー教授を中心とする「過去の奴隷制」に対する損

害賠償訴訟運動が全国各地に広がることになる。その後連邦および地方レベルの具体的な法廷闘争の展開は、徐々に州や地方自治体で「奴隷制への謝罪」決議を生むなどの効果を生んでいる。ジョージタウン大学経営大学院のリチャード・アメリカ特任教授は、今後は「過去の差別への賠償よりも、現在の格差の是正の改善を目指すべきであり、そのために必要なのはアファーマティヴ・アクションの廃止ではなく、より効果的にアファーマティヴ・アクションを実行することである」と提言している。

本書はアファーマティヴ・アクションを施行した背景や現状、そして課題を、歴史的な事実に基づいて整理した労作である。現在、日本政府は少子高齢化による労働力不足の問題を解決するために今後外国人や女性がより労働市場で活躍できる環境を構築しようとしており、その一案として「優先枠設定」も議論されているところである。しかしながら、アメリカにおいても「優先枠設定」は「逆差別」だという批判の声が高まり、結局「優先枠設定」を廃止した州も出ている。また、「優先枠設定」がより学歴や所得水準の高い中流階層を中心に適用された結果、アフリカ系アメリカ人との間の格差が広がるという問題点も発生している。従って、「優先枠設定」は慎重を要する。今後日本政府がアメリカの経験を参考にして、より多くの人々が恩恵を受けられる制度を構築することを望むところである。

(きむ・みよんじゅん／ニッセイ基礎研究所)



## 2014 年度本学学生の進路・就職状況について

黒田 文子

2015 年 3 月の卒業生は 1,386 名、この学生の進路・就職状況について、以下に報告する。

### 1. 進路・就職状況

2015 年 3 月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は前年の 1.28 倍から大幅に回復し、1.61 倍であった（リクルートワークス研究所 2014 年 4 月調査）。

卒業生のうち就職を希望した者は 1,188 名（85.7%）で、昨年度を 2.8 ポイント上回った。そのうち就職内定者は 1,170 名（84.4%）で、決定率は 98.5%、昨年度の 97.9% から 0.6 ポイント増加し、依然高い水準を保っている。ちなみに、厚生労働省・文部科学省の共同調査による今春の大学等卒業生の就職率は全国平均で 96.7%、女子に限定すると 96.9%だが、これに比しても本学の数値は高いといえよう。

そのほか、大学院等進学者は 113 名（8.2%）であった。また、「その他」と分類される者の中には、次年度公務員・教員採用試験受験をめざす者、留学する者等が含まれている（いずれも 2015 年 4 月 21 日現在、表-1・2 参照）。

就職先の業種についても触れておく。金融、サービス、卸・小売の順で、教育、製造、情報通信と続く。その他にも医療・福祉、不動産・リース、建設等、幅広い分野に進んでいることがわかる。

### 2. 今後の展望

来春卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は 1.73 倍と前年比 0.12 ポイント上昇した（リクルートワークス研究所 2015 年 4 月調査）。緩やかながら景気が回復傾向にあるという昨今、企業の採用意欲は旺盛で、新卒採用においては「売り手市場」状態にあると言えよう。

また、日本経済団体連合会の「採用選考に関する指針」によると、来春卒業生に対する企業の採用広報活動開始は卒業前年の 3 月から、選考活動は同じく 8 月からと、従前より大幅に繰り下げられ、採用選考期間が短縮された。

このような要因からか、来春卒業生を巡る就職環境は混沌とした様相を呈している。外資系・中小企業等は上記指針に示されたスケジュールとは関係なく採用選考活動を進めており、5 月時点で内々定を出している企業もある。一方学生は、景気回復期のご多分に漏れず大手志向の傾向を強めており、今後の大手「本命」企業の採用選考開始を待っているといった状況にあるようだ。

今回のスケジュール変更に伴い、実質的には各企業の採用選考日程に従来以上にばらつきが出て、その対応に学生たちは困惑している。このような現状に対して、キャリア支援課では的確・迅速な情報収集を心がけ、学生の進路選択を支援していく所存である。

(くろだ あやこ キャリア支援課長)

(表 - 1)

2014 年度卒業生進路状況

学部	学科	卒業	就職	進 学			研究生・科目 等履修生	専門学校	その他
				大学院	大学	計			
家政学部	児童	87	78	2	1	3			6
	食専	27	22	5		5			
	食管	49	42	4		4			3
	居住	58	50	7		7			1
	建築	36	21	13		13	1		1
	被服	91	79	1		1		2	9
	経済	84	77	5		5		1	1
	計	432	369	37	1	38	1	3	21
%		85.4%	8.6%	0.2%	8.8%	0.2%	0.7%	4.9%	
文学部	日文	93	81	4	1	5	1		6
	英文	143	127	4		4			12
	史	110	78	12	3	15		2	15
	計	346	286	20	4	24	1	2	33
	%		82.7%	5.8%	1.2%	6.9%	0.3%	0.6%	9.5%
人間社会学部	現社	81	75					1	5
	社福	96	89				1	1	5
	教育	80	73	2		2			5
	心理	73	54	11		11	1	1	6
	文化	102	90	2		2		1	9
	計	432	381	15	0	15	2	4	30
	%		88.2%	3.5%	0.0%	3.5%	0.5%	0.9%	6.9%
理学部	数物	77	63	12		12			2
	物生	99	71	24		24		2	2
	計	176	134	36	0	36	0	2	4
	%		76.1%	20.5%	0.0%	20.5%	0.0%	1.1%	2.3%
合 計	1,386	1,170	108	5	113	4	11	88	
%		84.4%	7.8%	0.4%	8.2%	0.3%	0.8%	6.3%	

2015 年 4 月 21 日現在

表示単位未満四捨五入の関係で合計が一致しない場合がある。  
学内データのため転載不可

(表-2)

2014年度卒業生就職決定状況

学部名・学科名		卒業生数	就 職			
			希望者数	希望率%	決定者数	決定率%
家政学部	児 童	87	79	90.8	78	98.7
	食 専	27	22	81.5	22	100.0
	食 管	49	42	85.7	42	100.0
	居 住	58	50	86.2	50	100.0
	建 築	36	21	58.3	21	100.0
	被 服	91	81	89.0	79	97.5
	経 済	84	77	91.7	77	100.0
	計	432	372	86.1	369	99.2
文学部	日 文	93	82	88.2	81	98.8
	英 文	143	130	90.9	127	97.7
	史	110	82	74.5	78	95.1
	計	346	294	85.0	286	97.3
人間社会学部	現 社	81	77	95.1	75	97.4
	社 福	96	90	93.8	89	98.9
	教 育	80	74	92.5	73	98.6
	心 理	73	54	74.0	54	100.0
	文 化	102	93	91.2	90	96.8
	計	432	388	89.8	381	98.2
理学部	数 物	77	63	81.8	63	100.0
	物 生	99	71	71.7	71	100.0
	計	176	134	76.1	134	100.0
合 計		1,386	1,188	85.7	1,170	98.5

2015年4月21日現在

学内データのため転載不可

## 2015 年度「教養特別講義 2」について

松森 晶子

「教養特別講義 2」は、学問探究と並行して「人間形成」をその教育の中核に置いた創立者成瀬仁蔵が本学学生に向けて行った講義、「実践倫理」の流れを汲む授業です。現在この授業は、学長の行う講義のほかに、学内外のさまざまな分野で活躍する講師を招いて講演形式で行われており、本学に入学した学生全員が履修する必修科目のひとつとして、2 年次以上の学生を対象に開講されています。

以前は、教養特別講義 2 委員会の委員の教員が、適任の講師を探して講演を依頼する、という形式をとっていましたが、2009 年（平成 21 年）にその方針が見直されました。現在は「専門分野の学問研究に立ち向うにあたって、常に広い視野と倫理性に基づいた高い識見をもって、人類の未来に創造的に自己実現を果たすことができる人材を養成するとともに、現代を生きる女性のキャリアを十分に伸ばす」というテーマを掲げ、実施・運営されています。すなわち現在の教養特別講義 2 は、長い将来にわたって学生ひとりひとりが、そのキャリアを追求することを通じて、十分な社会貢献ができる人材として活躍することを目指した授業となっており、またその講師選定も、教養特別講義 2 委員会を構成する教員のみならず、学科から選定された学生委員の意見も取り入れながら行われています。

講演テーマは「女性のこころとからだ（対象、学年：2 年～）」、「現代文化のなかの女性（2 年～）」、「女性と職業（2 年～）」、「家族と女性の生き方（3 年～）」、「女性と社会参加（3 年～）」、「女性と世界（3 年～）」の 6 つの分野にわたっています。今年度の講演者の選出も、2014 年度の教養特別講義 2 委員会委員と学生委員、そして現代女性キャリア研究所が推薦する候補者の中から選出・交渉しました。

今年度も、本学学長のほかに、医師、オリンピック銅メダリスト、ヘルスケアカウンセラー、前新宿区長、等々、例年同様、多岐にわたる専門分野の方々に講演を依頼することができました。

ところで、2021 年のキャンパス一体化に向けて、教養特別講義 2 委員会は今、その運営方法に関する大きな問題に直面しています。目白キャンパスに通う学生数の大幅な増加が見込まれる一方で、大勢の学生を一度に収容できる大教室の不足という問題が、目白キャンパスにはあります。このような物理的制約を乗り越えて、この伝統ある講義を今後どのように運営し、創立時から続く伝統とその理念をどのように維持・継承していったらよいのか。慎重な検討を要する課題と言えるでしょう。

（まつもり あきこ 文学部英文学科教授・教養特別講義 2 委員会委員長）

## 現代女性とキャリア連携専攻の昨年度報告および本年度の状況と展望

額田 春華

### 1. はじめに

現代女性とキャリア連携専攻は、現代女性の生き方や働き方について多様な視点から学び実践していく力を育成していくことを目的とする目白キャンパス（家政学部・文学部・理学部）の全学生に開かれた副専攻である。

### 2. 履修状況

現代女性とキャリア連携専攻のカリキュラムは、コア科目と選択科目群の2つの柱から構成される。指定された単位数を修得することにより、卒業時に修了書が発行される。

コア科目には、「現代女性論」「現代男性論」「日本の女性史」「世界の女性史」「女性と身体」「女性と職業」の6つがあり、これらの中から4単位以上の修得が必要である。一方、選択科目は、「女性文化関連科目群」「ワークデザイン関連科目群」「ライフデザイン関連科目群」の3つの科目群から構成される。各学部の専門科目や教養科目の中で本専攻の目的に適合する科目が本専攻の選択科目へ多数提供されているが、それらの中から学生は各科目群が最低4単位以上になるよう配慮しながら、コア科目と選択科目の総計が24単位以上になるよう履修計画を立てる。

2014年度の本専攻の修了者数は、3学部合計で23名であった。修了者数は2011年度38名、2012年度16名、2013年度40名と隔年でアップダウンしており、2014年度は23名へと再び減少している。委員会では広報や学生への周知に力を入れてきただけに、今回の再びの修了者数減少は残念なことである。

表-1は、2013年度と2014年度の修了者数を学科別に整理したものである。家政経済学科、英文学科、史学科の減少が特に大きいことがわかる。3学科の減少の直接的な理由を委員会では把握できていないが、今後の動向を注視していきたい。

表-1 学科別の現代女性とキャリア連携専攻修了者数

学 部	学 科	2013 年度修了者数	2014 年度修了者数
家政学部	児 童 学 科	2	3
	食 物 学 科	0	0
	住 居 学 科	2	0
	被 服 学 科	0	0
	家 政 経 済 学 科	9	4
小 計		13	7
文学部	日 本 文 学 科	8	9
	英 文 学 科	9	2
	史 学 科	7	4
小 計		24	15
理学部	数 物 科 学 科	1	0
	物 質 生 物 科 学 科	2	1
小 計		3	1
合 計		40	23

なお本専攻を修了見込みであることを学生が就職活動でも生かせるようにするというねらいで、今年度より卒業前でも希望者には所定の手続きを踏むと修了見込証明書を発行することになった。今年度の学生からの反応を見ながら、修了見込み証明書発行の効果を委員会としても観察していきたい。

次に本科目の基盤となっているコア科目の履修者数の変遷をまとめた表-2をご覧ください。コア科目の履修者数は2013年度まで徐々に減少してきていたが、2014年度に320名から445名へと大幅に増え、2015年度も425名と履修者数を維持する予定である。2014年度の修了者数は大きく減少したが、コア科目への一定の評価は維持できている可能性がある。科目別に見ると、前期科目の「日本の女性史」の履修者数が前年度の4割弱へと大幅に減っていること、2014年度に大幅に受講者数が増えた後期科目の「女性と身体」が今年度も168名予定ということで非常に多くの履修登録がなされていること、同じく後期科目の「現代女性論」が前年度の2倍の受講者数の予定者であることがわかる。

表-2 コア科目の履修者数の変遷

科目名	2011	2012	2013	2014	2015
女性と職業	68	46	39	35	33
現代女性論 ※	87	69	51	45	94
現代男性論	96	78	73	56	45
日本の女性史	67	106	98	110	41
世界の女性史 ※	49	35	27	57	44
女性と身体 ※	18	20	32	142	168
合計	385	354	320	445	425

但し、2015年度の※の科目については、後期開講科目であるので実際の履修登録者数は変更になる可能性がある。

### 3. 「女性と職業」について

次に「女性と職業」の2015年度のゲスト・スピーカーについて紹介する。この科目では、各学科の卒業生をゲスト・スピーカーとして招き、女性の職業の実態を具体例として提示していただきながら女性のキャリア形成について考える講義が実施されている。各学科のご協力を得て今年度もさまざまな年代にまたがる表-3に示すような多様な業種・職種の卒業生のご講演をいただけることになった。

さらに今年度初めて、本学のリカレント教育課程の卒業生の方もゲスト・スピーカーとしてお招きすることになった。受講生から、仕事をずっと継続してきた女性のお話だけでなく、結婚・出産等ご家庭の事情でいったん仕事を中断した後、再び再就職し自分らしい生き方を模索してがんばっていらっしゃる女性のお話をうかがってみたいという要望があったことに対応して始めた新しい試みである。

表-3 「女性と職業」2015年度のゲストスピーカー

学科	業種／職種 (卒業・修了年)
児童学科	教育 幼稚園教諭 (2005年卒)
食物学科	医療 管理栄養士 (1998年卒)
住居学科	建築設計 建築設計 (1990年卒)
被服学科	専門商社 マーチャンダイザー (1993年卒)
家政経済学科	官公庁 (国家) 調査官 (1993年卒)
日本文学科	出版 SE (1992年卒)
英文学科	放送 (1991年卒)
史学科	機器・ソフト製造 ゲームプランナー (2014年卒)
数物科学科	放送 営業 (2004年卒)
物質生物科学科	製薬 渉外 (1987年卒)

注) 2015年度は上記以外にリカレント教育課程の卒業生のゲスト・スピーカーにご協力いただく。

#### 4. 今後の課題と展望

今後に向けての最大の課題は、本専攻の履修学生がなかなか増えない現実にある。本専攻は女子大らしい本学のよさや資源を活かすことのできる副専攻であるだけにその原因をきちんと解明し、必要な改善を進めていくことが求められる。履修数低迷の原因としては、広報活動がまだまだ不足している点、履修ガイダンスでの周知の方法の問題、年間の履修単位数の上限の影響等も考えられる。これらについては委員会内で検討・改善を進めていきたいが、これらに加え、目白キャンパスに「現代女性とキャリア連携専攻」と「キャリア形成科目」があり、さらに西生田キャンパスに「キャリア女性学副専攻」があり、似たようなキャリア関連科目が並行して開講され、学生が混乱しやすいことにもあるのではないかと委員会では考えている。この点については委員会内だけでは解決が困難であることから、昨年度末に大学改革委員会委員長宛に本委員会より意見書を提出した。この意見書を大学改革委員会では真摯に受け止めてくださり、今年度は大学改革委員会の下にキャリア教育分科会が、また学園総合計画委員会の下に部会が設置され、具体的な議論がなされることになった。学生たちにとってわかりやすい魅力ある専攻・科目のあり方へと議論が進むよう、本委員会もこれら外部の関係組織での討議に協力していきたいと考えている。

(ぬかだはるか 家政学部家政経済学科講師・現代女性とキャリア連携専攻委員会委員長)

## 人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向

藤田 武志

### 1. はじめに

本稿では、2015年度の間人社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向を概観する。

人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻は、2002年度に副専攻制度を設けたことに端を発している。その後、2007年度に大幅なリニューアルを行い、現代女性のライフコースをふまえたキャリア形成に資することをめざす副専攻として「キャリア女性学副専攻」を実施している。副専攻制度としての再編成という観点から見ると、その要点は、1) 現行の三つの副専攻を3つのコースとする、2) 3つのコースにキャリア女性学副専攻共通のコア科目群を設置する、3) キャリア形成科目との相互乗り入れを検討する、という三点によって特徴づけられる。

より具体的には、既設の副専攻制度を①地域・行政コース、②国際活動コース、③情報技術コースという3つのコースに編成し、それに加えて、キャリア女性学コア科目を新設した。コア科目を設けることで、どのコースを選択しても、女性のライフコースを基盤としたキャリア設計に役立つように工夫した。副専攻取得希望者は、キャリア女性学コア科目を習得したうえで、3つのコースのいずれかを選択して履修する。

キャリア女性学コア科目は、1) キャリア形成、2) キャリア制度、3) ビジネス系、4) ライフコース系という4つの科目群から構成されており、それぞれの科目群には複数の科目が置かれている。各々の科目群は、それぞれ、1) ライフコースと女性の生き方や現代の家族事情を知る科目(現代女性の生き方を考える)、2) 労働事情を知りキャリアデザインを考える科目(現代社会での働き方を考える)、3) 女性たちの仕事の実際を知る科目(さまざまなビジネスやキャリアのありかたを知る)、4) 具体的な労働場における諸問題と法律を学ぶ科目(キャリア女性をめぐる問題と解決法の実際を知るために)として配置された。

それぞれのコースの性格と狙いは以下の通りである。①地域・行政コースは、公務員をはじめとして、さまざまな地域活動で活躍する人材の養成を視野に入れ、経済や法律、行政などの科目に力点が置かれている。②情報メディアコースは、コンピュータを駆使する領域をめざす人が、おもに情報技術や情報メディアの処理論やその実際的应用を学ぶ。外国語を活かした社会活動を目指す学生のためには③国際活動コースが準備されており、ここでは、外国語の実際的能力や諸外国の文化・歴史の集中的学習が目指される。

各コースでは、具体的なキャリア形成の基礎となるようなベーシックな授業科目を選択することができるのみならず、キャリアプランに直結する実学的な授業科目として地域活

動講座、国際活動講座、「コンピュータラゼーションと現代の諸問題」という実践的な授業が必修科目として配置されている。

## 2. 2015年度における履修状況

キャリア女性学副専攻では、2年次のはじめに登録し、3年次に所定の単位が取得されっていると、4年次に単位修得証明書を発行しており、その証明書が就職活動に役立つように配慮されている。

2015年度におけるキャリア女性学副専攻の履修状況は、3年次は総計124名、在籍者数の26.7%、2年次は総計120名、在籍者数の25.7%が副専攻のいずれかのコースを履修している（表参照）。2014年度の履修者の割合は、3年次が27.4%、2年次が31.2%であり、昨年度に比べると今年度は2年生がやや減少している。今後の動向を注視していきたい。

人間社会学部キャリア女性学副専攻履修状況 2015年

2年次	現社	社福	教育	心理	文化	総計
地域・行政コース	20	33	5	4	5	67
国際活動コース	4	3	7	3	21	38
（英語）	2	3	5	2	7	19
（ドイツ語）			1		5	6
（フランス語）					6	6
（中国語）	1			1	3	5
（イタリア語）			1			1
（韓国語）	1					1
情報メディアコース	4	1	2	4	4	15
計	28	37	14	11	30	120

在籍者数	92	92	103	62	118	467
在籍者数に対する履修者数割合（%）	30.4%	40.2%	13.6%	17.7%	25.4%	25.7%

3年次	現社	社福	教育	心理	文化	総計
地域・行政コース	21	13	2	6	4	46
国際活動コース	17	8	4	1	31	61
（英語）	4	5	3	1	8	21
（ドイツ語）	1		1		4	6
（フランス語）	6	2			9	17
（中国語）	2				2	4
（イタリア語）	1				2	3
（韓国語）	3	1			6	10
情報メディアコース	7	2	1	1	6	17
計	45	23	7	8	41	124

在籍者数	103	97	92	61	112	465
在籍者数に対する履修者数割合（%）	43.7%	23.7%	7.6%	13.1%	36.6%	26.7%

※在籍者数は、2015年5月1日現在（西生田学務課作成）

（ふじた たけし 人間社会学部教育学科教授・キャリア女性学副専攻委員長）

## 生涯学習センターの動向

高頭 麻子

生涯学習センターは、在学生・卒業生・一般市民の方々を対象に、学内外の生涯学習活動の連携を図りつつ推進することを目的として、1995年に西生田キャンパスに「西生田生涯学習センター」が、創立百周年の2001年に目白キャンパスに「生涯学習総合センター」が設置され、2008年に二つを統合して現在の「生涯学習センター」(Lifelong Learning Center 略称 LLC)になった。

現代社会における生涯学習の重要性はますます高まっており、また情報機器の目覚ましい進歩や社会の変動に伴い、事業の内容も検討・変革を重ねて今日に至っている。現在行っている公開講座事業・リカレント教育事業・相談事業・施設提供のうち、最初の2つの事業について記述する。

### <生涯学習センター公開講座>

目白キャンパスでの今年度開設講座数は103、うち開講102講座、総受講者数2,441名、総延人数31,014名、西生田キャンパスでは、開設講座数73、うち開講65講座、総受講者数1,436名、総延人数15,447名であった。

受講料無料の特別講演会としては、前期(6月)に、映画監督の松井久子氏の「女性たちの思いを映画に託して」、後期(11月)にブロードキャスターのピーター・バラカン氏の『『住めば都』と『腐れ縁』』を開催し、いずれも大変好評であった。西生田キャンパスでは、川崎市教育委員会との連携で、「西生田キッズレンジャー」、「遊びはコミュニケーション」など近隣親子向け講座や、水谷類氏の「平地人を戦慄せしめよー日本民俗学の父・柳田国男のメッセージ」、本学名誉教授、片桐芳雄氏の「日本女子大学創立者・成瀬仁蔵一長州の『遅れてきた青年』・なぜ女子高等教育?」などの講座を受講料無料で提供した。

キャリア支援講座では、「消費生活アドバイザー試験対策講座(家政経済学科共催)」「旅行業務取扱管理者対策講座(文学部共催)」など、学部学科共催の講座にも力を入れている。授業の空き時間を活用し年間100レッスンを受ける「毎日学ぶ課外英会話講座」は341名が受講し今年も好評を得た。

また、「文京アカデミア講座」4講座の開講、川崎市民への前期3講座、後期3講座の無料提供のほか、一般社団法人日本女子大学教育文化振興桜楓会との連携講座「母から聞いた祖父夏目漱石」(半藤末利子氏)・「歴史的建築遺産の見方」(稲葉和也氏)や、婦人国際平和自由連盟日本支部(WILPF)との連携講座「日本の経済の現状とこれから」(浜矩

子氏)を開催し、学内外の連携を深めている。

### <リカレント教育課程>

2014年度の年間の入学者49名と入学者数は増加し、2014年度修了者38名のうち31名が就職を希望し、31名が就職(2015年6月現在、非常勤を含む)した。今年度在学した受講生のうち再就職を希望する者の進路は以下のとおりである(内定を含む)。

	修了者	再就職希望者	正規社員	非正規社員	
				フルタイム	パート
第13回生	15	11	3	6	2
第14回生	23	20	3	11	6
合計	38	31	6	17	8

2012年度から始めた入学・キャリア相談会を今年も前期9回、後期7回開催した。詳しい課程内容の説明と個別のキャリア相談を行っているので、誤った期待や誤解に基づく入学がなくなり、ほとんどの受講生が説明会を経て入学するようになっている。

通常の授業のほかに、2014年度はRIWACと合同会社西友との共催で「セルフリーダーシップ・プログラム」を実施した。これは、再就業を希望する女性たちがそれぞれの不安と向き合って、自分の課題を認識し主体的に行動する力を習得することを目的として、6月の事前講演会(リカレント生のほか、学部の在校生・卒業生も参加)と、9月に5日間、西友の物流センター・惣菜工場・店舗の現場で学ぶ実践的なプログラムである。最終日には、見学した各部署への提案を、西友本社でC.E.O.のステイーブ氏はじめ役員の方々々が並ぶ前でプレゼンテーションし、大きな評価を得た。また、春休み(3月)にも、RIWACとの連携で2日間のワークショップ形式の講座「新しい働き方を考える」を実施し、本学現代社会学科の大沢真知子教授ほか、市川望美氏・堤香苗氏に講義していただいた。

また、生涯学習センターの講座として、<リカレント教育課程連携講座>「働く女性のためのスキルアップ講座土曜日コース」を前期に3講座開催したところ、リカレント生にも、一般の受講生にも好評であったため、後期には5講座、開講した。

7月31日と2月27日に本課程独自の合同会社説明会を、また、恒例となった10月の修了生懇話会を10月18日に開催し、直接の就職に結びついたほか、働く女性のネットワークを広げることができた。

女性の活用が叫ばれている現在、本課程への注目は大きく、5月には内閣府の第4回「再チャレンジ懇談会」に、本課程の創設に奮闘されたソーントン不破直子名誉教授らが出席して本課程について説明した。また、2014年度期間中に、朝日新聞出版(5月、7月)、TBS報道局(9月)、日本経済新聞社(10月)、東洋経済新報社(12月)、日経BP

社(12月、1月、2月)読売新聞社(3月)等メディアの取材を受け、2015年4月には日経電子版に日経 DUAL 掲載記事を編集した記事が掲載された。

今後も、①新卒者にはない働く自覚と自信を備えた即戦力を養うためのカリキュラム、②在校生・修了生一人一人へのきめ細かな就職支援、③講師・在校生・修了生・課程スタッフ・理解ある企業や日米の商工会議所・本課程を応援してくれる自治体など諸機関とのネット・ワーキング、という3つの回路を通して、女性の潜在能力を開花させ、充実したキャリア生活を実現させたい、と考えている。

(たかとう まこ 文学部史学科教授・生涯学習センター所長)

## 教職教育開発センターの動向

吉崎 静夫  
関口ひろみ

### 1. 教職教育開発センター事業の概況

教職教育開発センターは、教職を志す学生及び卒業生（現職教員等）のライフステージに応じた教育実践力の向上を支援するため2010年4月に設立された。教員採用時から就業後まで一貫したサポート体制構築に向け、諸事業を展開している。

学校現場において様々な教育課題に直面している現職教員に対しては、「ワークショップ」や「国際シンポジウム」等を開催し、教育実践力向上を支援してきた。また、多種多様な教員免許状を取得できる環境を整備している本学にとって、就業後のフォローアップは社会的使命であると考え、「教員免許状更新講習」を開設している。卒業生の受講が年々増えており、教育実践の省察あるいは再就職準備の機会として定着しつつある。この他、卒業生のネットワークづくりも重要であることから、登録者にはセンターからの情報発信としてメールマガジン（月1回）を発行している。センター設立5年の節目を迎え2015年3月に創刊した「教職教育開発センター 年報」には、多くの卒業生から投稿・寄稿いただき、今後、年報が現職教員（卒業生）からの情報発信の場となることも期待される。以下、昨年度の事業について報告し、次いで本年度の取組みを述べる。

### 2. 2014年度の現職教員等に対する支援事業

#### (1) 現職教員の教育実践力向上のためのワークショップ

年間複数回開催するワークショップは、現職教員の教育実践力向上を目的とするもので、教育施策の動向や学校現場のニーズに応じたテーマを設定している。2014年度は①「教職員のための教育法規2014—いじめ問題を考える—」（2014年7月5日）、②「身近なもので理科実験」（2014年10月25日）、③「わかりやすい授業のためのICT活用講座—タブレット—」（2014年12月6日）を実施した。

「教育法規」は、現職教員のなかでも学校管理職候補者にあたるミドル・リーダー層には必須の研修テーマで、「いじめ」、「体罰」等の事例研究を活動の中心に据えている。一方、授業実践の悩みに応えるテーマとして「身近な物で理科実験」と「ICT活用講座」を実施した。「理科実験」は、実験に苦手意識をもつ教員の参考になるよう、紙コップやゴム風船等、誰にでも入手できる材料を用いて子どもたちの興味をひく実験を体験してもらった。「ICT活用講座」は、学校現場ではまだ研修の機会が少ないタブレットPCを受講者に1台ずつ用意し、操作方法から授業での活用方法まで実践的な指導を行った。いず

れのワークショップも座学ではなく主体的な活動を重視するプログラムであることから、受講者より好評を得ている。

## (2) 教員免許状更新講習

教員免許状更新講習は、2011年度より生涯学習センターと連携して実施している。これまで必修領域講習「教育の最新事情」(12時間)のみ目白・西生田両キャンパスで実施してきたが、卒業生より「選択領域講習」開設を望む声が多く寄せられたこともあり、2014年度は「学力向上のための授業づくりとICT活用講座」(6時間)、「事例で学ぶ、いじめ、体罰、学校事故」(6時間)、「特別なニーズのある子どもへの対応と教員のメンタルヘルス」(6時間)の3講習を新たに開設した。更新講習では、受講者に占める卒業生の割合が年々増加している。現職教員だけでなく、離職後に復職するために更新講習を母校で受講したいという卒業生もおり、再就職支援の機会ととらえることもできる。

## 3. 2014年度の教職志望の学部生・院生への支援事業

教職教育開発センターは、2013年度に教務・資格課から「教員採用試験対策講座」の運営を移管されたことを機に、目白地区の教職を目指す学部生・院生の支援事業を行っている。採用試験を受験する4年生・院生に対しては、2次試験対策(論作文、面接、集団討論、模擬授業等)として①「教員採用試験対策講座」、②「ブリッジ講座」(模擬授業・場面指導)、③「2次試験直前対策講座」を実施した。一方、学生が早くから準備できるよう、教職に関心のある1～3年生向けに「プレセミナー」や「自主学習会」を開いている。この他、元公立学校長をはじめとする経験豊富な担当者が、教員採用試験の準備の進め方や面接・模擬授業等に関する相談にも応じている。相談に訪れる学生も増えており、センターの存在も徐々に認識され始めている。

## 4. 2015年度の取組について

現職教員(卒業生)等に対しては、ワークショップ、教員免許状更新講習、メールマガジン発行等の支援事業を継続する。「年報」も現職教員(卒業生)の情報発信の場として活用されるようさらに充実を図りたい。教職を志す学部生・院生への支援については、各講座を実施する中で改善・充実策を探っていく。また、ここ数年、採用数が増えているとはいえ、正規教員の需要が限られている状況下で学生の希望を実現するフォローアップ体制の整備が長期的な課題である。

(よしざき しずお 教職教育開発センター所長)

(せきぐち ひろみ 教職教育開発センター所員)



## 2014 年度 研究活動報告

### シンポジウム

「女性の活躍推進と司法の課題～中国電力男女賃金差別事件・控訴審判決から見てくるもの～」

2014年6月20日、日本女子大学新泉山館において、シンポジウムを開催した。中国電力における男女賃金差別裁判は、現在、最高裁に上告されており、その判断が待たれているところである。

当日は、担当弁護士である宮地光子先生をお迎えし、日本における男女賃金差別裁判の歴史的経過や、中国電力事件がもっている意味、さらに最高裁判決に向けての取り組みなど、詳しいご報告を頂いた。また、広島から原告の長迫忍さん、支援者の森田豪さんがご参加くださった。長迫さんが、この裁判を闘ってこられた長年の思いと最高裁判決に向けての決意を語られると、フロアからは大きな拍手がおこった。さらに、ともに闘ってこられた支援者の森田豪さんからは力強いメッセージが発せられ、改めて、この裁判の重要性をフロア全体で共有することとなった。

司法や企業におけるジェンダー・バイアスを取り除き、男女格差を是正していくために、いま何が必要なのか、何をしなければならないのか、それを問いかけるシンポジウムとなった。

### ワークショップ

社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ（2015年2月9日・10日・12日・13日）

学内の学生・教職員を対象として、社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップを開催した。今回はメディアセンターの協力を得て、コンピューター演習室で行われた。

ニッセイ基礎研究所の金明中先生により、4回の連続講義として、SPSSの基礎知識と基本操作から、データの加工、クロス集計、統計分析の基礎（回帰分析）までをご講義頂いた。

定員30名を超える申込みを頂き、参加者からも大変好評を得た。



## 2014 年度 彙報

### ◆研究事業

- ・平成 26 年度における参加研究事業は以下のものである。
  - (1) 比較社会学研究センター「キャリア制度としての試験とタイ女性」(尾中文哉)
  - (2) 多様化する家族と問われる血縁関係 (和泉広恵)
  - (3) 「マタニティ・ハラスメント」に関する調査研究－労働領域における「多様な身体性」(杉浦浩美)
  - (4) 「乳がん・子宮がん患者を対象にした「書く」ことでのケア：臨床応用をめぐる縦断的研究 (門林道子)
  - (5) 占領下における女性の沖縄復帰運動に関する歴史社会学的研究 (高橋順子)

### ・独自研究事業 (学外資金獲得) の進展

上記 5 事業の他、研究所を基盤として平成 23 年～ 27 年度文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業の「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」を以下のように進めた。

- (1) テーマ 1 「女性とキャリアに関わる戦後社会調査の再分析と女性調査アーカイブの公開運用」として、書誌データの追加及び更新を行った。
- (2) テーマ 2 「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」の一環として、企業の人事担当者にインターネットによるアンケート調査を実施し、また埼玉県、東京都、千葉県、神奈川県でヒアリング調査を、さらには経営者団体へのヒアリング調査を実施した。

### ・受託研究

千葉県の男女共同参画事業調査のアンケート調査とヒアリング調査の分析をし、報告書にまとめた。

### ◆教育支援

- ・「教養特別講義 2」の講師選定および課題図書選定をおこなった。
- ・「現代女性とキャリア連携専攻」(目白キャンパス) と情報交換をおこなった。

### ◆講演会等の開催

- ・研究事業の一環として、以下のシンポジウム、プログラム、ワークショップなどを開催した。さらに学外の研究者や研究機関との交流を行った。

- (1) 講演会「女性と仕事：西友/ウォルマートを事例として」(本学リカレント教育課程と共催)  
2014年6月13日 9時～10時30分 新泉山館大会議室  
講演者：平林 浩美氏(合同会社西友 執行役員シニアバイスプレジデント)
- (2) シンポジウム「女性の活躍推進と司法の課題～中国電力男女賃金差別事件・控訴審判決から見てくるもの～」  
2014年6月20日 18時～20時 新泉山館 第3、第4会議室  
講演者：宮地 光子先生
- (3) 体験型プログラム 女性の再就職のための体験型プログラム「セルフリーダーシップ・プログラム」(合同会社西友、本学リカレント教育課程と協同企画)  
2014年9月2日～6日
- (4) シンポジウム「男性がケアを抱えるとき～女性労働をささえるもうひとつの観点～」  
2014年12月13日 13時～17時 新泉山館大会議室  
基調講演 天田 城介(立命館大学大学院教授)  
パネリスト 土堤内 昭雄(ニッセイ基礎研究所主任研究員)  
平山 亮(東京都健康長寿医療センター日本学術振興会特別研究員)  
永井 暁子(本学社会福祉学科准教授)
- (5) 社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ  
2015年2月9日～13日 13時～15時 百年館低層棟コンピューター演習室1  
講師：金 明中先生(ニッセイ基礎研究所)
- (6) 関西学院大学ハッピーキャリア・プログラム訪問 プログラムについてのヒアリング及び授業見学  
2015年2月20日 11時～15時30分
- (7) 新しい働き方を考える ワークショップ型講座(リカレント教育課程共催)  
2015年3月10日 13時～16時30分  
11日 13時～16時10分  
場所：百年館マルチメディア室1、人間交流室  
講師：市川 望美(非営利型株式会社 Polaris 代表取締役/CEO)  
堤 香苗(株式会社キャリア・맘代表取締役)  
大沢 真知子(当研究所所長)

◆研究所発行物

- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要『現代女性とキャリア』第6号
- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所ニューズレター vol.6
- ・女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「セルフリーダーシップ・プログラム」実施報告書

◆研究活動・調査

- ・女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「セルフリーダーシップ・プログラム」のインタビューを実施。
- ・英語版ホームページならびに英文パンフレットを作成し、学内外への研究者や研究機関に対して発信。

## 『現代女性とキャリア』投稿規定および執筆要項

(2011.10.25 委員会決定)

(2014.6.30 改訂)

### 【投稿規定】

1. 本誌は日本女子大学現代女性キャリア研究所の機関誌であって、原則として年一回発行とする。
2. 投稿資格は問わない。
3. 投稿のテーマは女性とキャリアに関する研究論文とする。この場合のキャリアとは職業経歴だけではなく、社会の中での女性の「生き方」としてとらえることとする。
4. 投稿された研究論文は編集委員会に受理された後、専門の査読委員の審査を受け、掲載の可否が決定される。
5. 投稿原稿は投稿規定を満たした未発表のものに限る。ただし、学会等で口頭で発表したものについては、その限りではない。また、他誌との二重投稿は認められない。
6. 投稿者は審査用原稿3部を2月末日（当日消印有効）までに、編集委員会事務局に郵送で提出する。原稿は執筆要項にしたがって、必ずパーソナル・コンピュータの文書ソフトで作成する。ただし、送付原稿には執筆者名、所属などは記載しない。
7. 投稿者は、論文返送用封筒（A4判が入る大きさの封筒に、返送先住所氏名を明記。切手は不要）、および以下の事項を記した別紙を、投稿論文と一緒に編集委員会事務局に郵送で提出する。また、別紙の内容を投稿と同時に電子メールの本文に記して編集委員会事務局に送信する（添付ファイルは不可）。電子メールを使っていない場合、その旨を別紙に明記する。
  - ① 氏名（ふりがな）
  - ② 住所・電話番号
  - ③ 所属・職名
  - ④ 論文の題名
  - ⑤ 電子メールアドレス（ない場合はその旨を明記）
8. 論文の掲載を認められた投稿者は、指示にしたがって修正したうえ、完成原稿をメール添付もしくは内容を保存した電子媒体（CD-ROM等）を指定した期日までに提出する。完成原稿には、執筆者名、所属などを記載する。
9. 論文の掲載順序は編集委員会が決定する。
10. 期日までに当該年度の編集委員会事務局に郵送されなかった原稿は一切受理しない。
11. 本誌に掲載された論文の著作権はすべて本研究所に帰属し、本研究所ホームページ及び国立情報学研究所（CiNii）上で電子化・公開される。
12. 本誌を無断で複製あるいは転載することを禁ずる。

## 【執筆要項】

提出する原稿の形式は、以下の通りとする。

### 1. 執筆の形式

- (1) 日本語表記とし、A4判用紙を使用し、40字×40行、フォントは10.5明朝（章・節・項はゴシック）と設定し印字する（縦書きを希望する場合は要相談）。
- (2) 論文は脚注、文献、図表等を含めて12頁以内とする。

### 2. 要旨

タイトルの下に、英文タイトル、英文要旨（200語程度）、英語キーワード3つ（日本語訳付）をつける。ただし、英文以外の外国語が適当な場合は、理由を付して、他の外国語で付けても良い。

### 3. 本文

- (1) 章、節、項の区別は以下の通りとする。

章：1. ～	2. ～	3. ～	} 数字：全角
節：(1) ～	(2) ～	(3) ～	
項：1) ～	2) ～	3) ～	

- (2) 年号は西暦表記を基本とする。ただし、必要に応じて「昭和50年代」などの和暦表記を用いる。
- (3) アラビア数字やアルファベットは半角にする。
- (4) ()「」『』等のかっこは全角にする。
- (5) 句点と句読点は「,」「。」を用いることとする（英文要旨には「,」「.」を用いる）。

### 4. 図表等

- (1) 図・表等を挿入する場合、原稿の該当箇所に挿入もしくは添付する。
- (2) 他の著作物からの引用は、出典を明記し、必要に応じて著作権保持者から許可を得る。
- (3) 図・表は、それぞれに通し番号をつけ、タイトルをつける。

例 図1、表1

図 - 1、表 - 1

### 5. 脚注、文献

- (1) 脚注は該当箇所の右肩に通し番号を付し、注は本文末尾に一括する。
- (2) 引用・文献は、原則として次の方式によって記載する。
  - ① 文献を一括してアルファベット順に並べたりストを作成し、末尾に付す。
  - ② 文献注は、原則として文献リストへの参照指示という形で記す。すなわち、本文や注の該当箇所に、[著者名(姓のみ) 西暦発行年「:」ページ]を記して、文献リストの該当文献の参照を指示する形式をとる。
  - ③ 文献の配列は原則として以下の方法により記入する。  
・書 籍：著者名, 出版年, 『タイトル-サブタイトル』 出版社名。

- ・雑誌論文：著者名，出版年，「論文名」『掲載誌名』巻（号），掲載ページ.
  - ・編書論文：論文著者名，出版年，「論文名」編者名『編書タイトル-サブタイトル』出版社名，掲載ページ.
  - ・翻訳書：著者ファミリーネーム，ファーストネーム他，出版年，タイトル：サブタイトル，出版社名，（=出版年，訳者名『訳書タイトル-サブタイトル』出版社名）
  - ・欧文書籍：著者ファミリーネーム，ファーストネーム他，出版年，タイトル：サブタイトル，出版社.
  - ・欧文雑誌論文：著者ファミリーネーム，ファーストネーム他，出版年，“論文タイトル：サブタイトル”，掲載誌タイトル：サブタイトル，巻（号），掲載ページ.
- ④ 欧文の場合は書名・雑誌名をイタリック体にする。
- ⑤ 同一著者が同一年に発行した複数の文献は、発行年を 2009a、2009b のように表記して区別する。

---

現代女性キャリア研究所 紀要 現代女性とキャリア 第7号

2015年7月31日発行

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要編集委員会

編集委員長 大沢真知子

東京都文京区目白台2-8-1

日本女子大学現代女性キャリア研究所

Tel : 03-5981-3380 Fax : 03-5981-3381

発行 日本女子大学現代女性キャリア研究所

印刷 膳栄社

東京都千代田区猿楽町2-2-12

---

# Women and Careers

## 2015 No.7

---

RI\*WAC

Research Institute for Women and Careers  
2-8-1, Mejirodai, Bunkyo-ku, Tokyo 112-8681, Japan