

現代女性とキャリア

2016 年 第 8 号

『現代女性とキャリア』第8号によせて

現代女性キャリア研究所所長

大沢 真知子

今年の4月から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（10年間の時限法律）が施行され、301人以上の従業員がいる企業では、その実現のための行動計画の策定が義務化されました。

しかし、その実現のためには、まだまだ様々な課題があり、それを解決しなければなりません。本研究所では、女性がいままで以上に活躍できる社会を実現させるために大学が果たすべき役割は何かについて2011年から5年間にわたって研究を続けてきました。その最終年度にあたって、昨年12月に最終報告会をかねた国際シンポジウムを実施いたしました。本号では、その内容を特集しています。

加えて、スウェーデンの研究者からもスウェーデンにおけるワークライフバランス施策の変遷についてご寄稿いただきました。

また、この号より、編集委員会が立ち上がり、「紀要」から「ジャーナル」へ変更いたしました。質の高い研究ジャーナルを刊行すべく精進して参ります。

目 次

『現代女性とキャリア』第8号によせて	大沢 真知子 ……	1
シンポジウム		
「女性のキャリア形成に大学は何ができるのか？」		…… 5
第一部「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」最終報告		
テーマⅠ 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		
「RIWAC - DA の運用報告」	御手洗 由佳 ……	7
「セカンドチャンス構築プロセスとしての「進学」」	尾中 文哉 ……	9
「RIWAC - DA の家族領域データにみる家族への関心の変化」		
	永井 暁子 ……	14
テーマⅡ 大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究		
「プログラム開発の概要と調査の結果」	三具 淳子・盧 回男 ……	18
「日本女子大学リカレント教育課程の試みについて」		
	高頭 麻子・榊原 圭子 ……	22
第二部「セカンドチャンス社会構築に向けて」	Mary C. Brinton ……	40
寄稿論文		
Lessons from a land where women shine	Olle Folke and Johanna Rickne ……	49
投稿論文		
子育て女性医師が非常勤医を選択する要因に関する研究	内藤 真弓 ……	67
「ライフキャリア志向性」を規定する家庭環境要因と個人特性要因の効果		
- 日韓比較を通して -	盧 回男 ……	83
書評		
『男がづらいよ 絶望の時代の希望の男性学』（田中俊之著）	金野 美奈子 ……	101
『下層化する女性たち：労働と家庭からの排除と貧困』（小杉礼子・宮本みち子編著）		
	慶田 昌之 ……	103
動向		
2015 年度本学学生の進路・就職状況について	黒田 文子 ……	105
2016 年度「教養特別講義2」について	石黒 亮輔 ……	108
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		
	今城 尚志 ……	109
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 ……	112
生涯学習センターの動向	坂本 清恵 ……	114
教職教育開発センターの動向	吉崎 静夫・関口 ひろみ ……	117
研究所活動報告		
2015 年度 研究活動報告		121
2015 年度 彙報		123
投稿規定および執筆要項		126

Contents

Preface	Machiko Osawa ····· 1
Symposium;	
“What can Universities do to Help the Career Development of Women?”	····· 5
Part1, Final report “Comprehensive Research Concerning Career Support for Women and the Roles of Universities.”	
Theme1;	
“Reanalyzing surveys on postwar society related to women and careers, and publicizing and using archives of surveys regarding women.”	····· 7
Theme2;	
“Research and development related to university-based reemployment assistance programs for women.”	
Part2, “Second-Chance Labor Markets: Benefits for Women and Men.”	
	Mary C. Brinton ·····40
Contributed Paper;	
Lessons from a land where women shine	Olle Folke and Johanna Rickne ·····49
Article;	
The Factors that Lead Female Physicians to Choose Part-Time Positions after Giving Birth	Mayumi Naitou ·····67
Effect of Domestic Environment and Personal Characteristics on Life-career Orientation : A Comparison between Japan and Korea	Hoinam Nho ·····83
Book Reviews;	
Otoko ha tsurai yo zetsubou no jidai no kibou no danseigaku by Toshiyuki Tanaka	
	Minako Konno ·····101
Kasoukasuru jyoseitachi : roudou to katei kara no haijyo to hinkon by Reiko Kosugi and Michiko Miyamoto	Masayuki Keida ·····103
Trends;	
Concerning Graduates' Career Date in 2015	Ayako Kuroda ·····105
Special Seminar & Lectures in practical Ethics 2	Ryosuke Ishiguro ····· 108
The Interdepartmental Curriculum in Careers for Women in Contemporary Society	Imajo Takashi ·····109
Women's Career Studies in The Faculty of Integrated Arts and Social Sciences	Takeshi Fujita ·····112
Lifelong Learning Center	Kiyoe Sakamoto ·····114
Research and Development Center for Teacher Education	Shizuo Yoshizaki / Hiromi Sekiguchi ·····117
Report of RIWAC;	
Report on the RIWAC Project in 2015	·····121
Report on Activities of RIWAC in 2015	·····123
Editorial Guideline	·····126

日本女子大学現代女性キャリア研究所 シンポジウム
「女性のキャリア形成に大学は何ができるのか？」



【第一部】「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」最終報告

テーマⅠ 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

「RIWAC - DA の運用報告」御手洗由佳（現代女性キャリア研究所客員研究員）

「セカンドチャンス構築プロセスとしての「進学」」

尾中 文哉（日本女子大学人間社会学部教授）

「RIWAC - DA の家族領域データにみる家族への関心の変化」

永井 暁子（日本女子大学人間社会学部准教授）

テーマⅡ 大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究

「プログラム開発の概要と調査の結果」

三具 淳子、盧 回男（現代女性キャリア研究所客員研究員）

「日本女子大学リカレント教育課程の試みについて」

高頭 麻子（日本女子大学文学部教授）

榊原 圭子（現代女性キャリア研究所客員研究員）

総括・質疑応答 大沢真知子（現代女性キャリア研究所所長）

講評 外部評価委員 大野 曜（公益財団法人日本女性学習財団 前理事長）

大槻 奈巳（聖心女子大学文学部教授）

【第二部】セカンドチャンス社会構築に向けて

講演 Mary C. Brinton（ハーバード大学社会学部長兼ライシャワー日本研究所教授）

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：2015年12月12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：これより現代女性キャリア研究所主催のシンポジウム『女性のキャリア形成に大学は何ができるのか』を開催いたします。本日の司会を担当いたします三具と申します。どうぞよろしくお願い致します。

開会にあたり、現代女性キャリア研究所前所長を務められました岩田正美先生よりご挨拶を申し上げます。

岩田：皆さん、ようこそ。きょうはお出かけくださいました。岩田と申します。

きょうのシンポジウムは、この日本女子大学の現代女性キャリア研究所が2011年から5年間、文部科学省の私立大学戦略的研究基盤形成支援事業という、とても長い、一気にと言えない事業に採択されまして、助成金を受けました。

これ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というテーマで、本日はその総括的なシンポジウムと、それから第2部として、ハーバード大学のMary C. Brinton（メアリー・ブリントン）先生に講演をお願いするという構成になっております。

どうぞ5年間の、1つの調査ではなくて量的な調査、質的な調査、それからリカレント教育および教育教職開発センターとのジョイントのアクションプログラムとして展開しておりますので、その成果をぜひご覧いただいて、忌憚のないご批判をいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

司会：ありがとうございました。

第I部「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」最終報告

司会：早速第1部に入りたいと思います。これは現代女性キャリア研究所が2011年から今年度までの5年間に行ってまいりました、文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業において「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」と、こういう大きいタイトルを持って進めてきたものの成果報告ということになります。少子高齢化や格差社会が進行する中で、女性の能力活用の期待はますます膨らんでおりますが、それがどうも期待通りに進んでいないという現状があります。

本研究は、そうした状況の中で女性の生涯にわたるキャリアの形成支援という観点から、大学を位置づけ直し、こうした状況に対抗し得る情報を発信し、それから支援プログラムを開発していく、さらに、その研究拠点を形成するということを目的として行ってきたものです。

この研究を進めるにあたって2つの大きなテーマを立てております。それによって順に進めてまいりたいと思います。

まず1つ目のテーマ、これが「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」というテーマです。こちらについて客員研究員の御手洗よりご報告申し上げます。

「女性のキャリア形成に大学は何ができるのか？」

験事例を検索することが可能です。

今回は時間の都合上、社会調査データ検索の説明を行いたいと思いますので、「社会調査データ検索」をクリックしてください。

社会調査データ検索画面ではキーワード検索の他、家族キャリア、職業キャリア、教育キャリア、健康福祉、生活総合、女子大、その他といった分野別検索、年代検索、RIWAC 所蔵の有無についての検索が可能です。

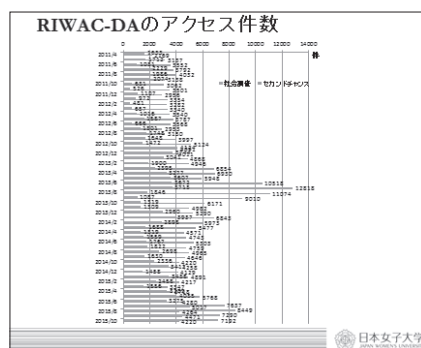
例えば、「女性の高学歴化」というキーワードを入力し資料を検索すると、3 件の書誌データが抽出されます。

[illegible]

書誌データとしては報告書名、調査目的、調査時期、調査対象地、調査対象者、調査種別（量的調査であるか質的調査であるか）、調査方法、サンプリング、回収結果、調査項目概要、当研究所所蔵の有無、閲覧可能場所を記載しております。当研究所で所蔵していないものもございしますが、そちらは所員が実際に報告書にあたり、所蔵場所の確認が取れたものを入れております。

RIWAC-DA の公開運用は 2011 年度から実施いたしました。書誌データの収集にあたっては、キーワードとして、これまで女性と労働、就業、就労、キャリア、ライフコースを掛け合わせた調査を対象としておりましたが、新たに男女共同参画、DV、メンタルヘルス、リプロダクティブヘルスを追加いたしました。

データベースにおける書誌データは、現在 1,495 件です。内訳としましては、職業キャリアが最も多く 1,210 件で、次に家族キャリア 899 件、生活総合分野 765 件、健康福祉 239 件、教育キャリア 164 件、その他 168 件、女子太 41 件となっております。



RIWAC-DA のアクセス件数として、2011 年 4 月から 2015 年 10 月までで社会調査が合計 137,619 件、セカンドチャンス経験事例が 267,025 件となっております。また、研究所への RIWAC-DA に関する問い合わせですとか、学生から報告書を見せてほしいといった声も上がっております。

卒業生調査の個票データ化を行いました。具体的には、明治・大正期および、昭和前期にそれぞれ実施された日本女子大学卒業生に対する調査における紙ベースの個票をデータ化し、公開いたしました。

この他の公開したデータといたしましては、日本の人事部「人事実態調査」でありますとか、本研究所で行いました「女性とキャリアに関する調査」、¹「教育免許状取得者のキャ

リアに関する調査」、「女性の活躍推進に関する中小企業の意識実態調査」などがございます。個票データの貸出も進めており、活用されて少しずつ二次利用が広まってきております。

分析といたしましては、家族キャリアの分析を永井先生に、教育キャリアの分析と女子大調査の再分析を尾中先生、生活総合分野の分析については堀越先生、天野先生、高増先生に行っていただきました。永井先生と尾中先生には、この後ご登壇いただきます。生活総合分野ご担当の先生方は、ご都合により本日ご登壇いただけませんが、報告書には論文を掲載いたしますので、ご関心をお持ちの方はぜひご覧いただければと思います。

また、より社会調査の有効な活用を促すために、本研究所主催でワークショップおよび公開研究会の実施をしてみました。各年度で「社会調査に役立つ統計分析」ですとか、社会調査を用いた公開研究会を行いました。ワークショップでは、一部 RIWAC・DA で公開されている個票データを用いて講義を行いました。これらは、定員を超える応募があるなど大変好評を博しております。

RIWAC・DA のこれからの方向性としてしましては、書誌データ、個票データ共に増やしていくということ、つまり RIWAC・DA の拡充が望まれます。

もう1つ、自治体を中心に報告書の電子化が進んでおりますので、そちらへの対応策を考えていきたいということです。ぜひ、皆さまに RIWAC・DA のご活用をいただきたく、また、もし女性のキャリアに関する報告書や調査データをお持ちの方はご寄贈いただければ幸いです。以上、RIWAC・DA の報告を終わりたいと思います。ご静聴ありがとうございました。

司会：それでは続きまして、この RIWAC・DA に所蔵されております社会調査、この分析結果の報告をお願いしたいと思います。最初に、尾中先生をお願いいたします。「セカンドチャンス構築プロセスとしての「進学」」というタイトルのご報告です。お願いします。

「セカンドチャンス構築プロセスとしての「進学」」

尾中 文哉

尾中：こんにちは。尾中と申します。きょうは「セカンドチャンス構築プロセスとしての「進学」」というタイトルで報告させていただきます。担当としては、主に RIWAC・DA の中の教育キャリアを分析するということをやっておりますので、それを中心としております。また、セカンドチャンス社会を構築することが、このプロジェクトの目的であります。僕は自分のテーマとしては進学とか、試験というテーマでやっております。2月に本を出させていただいたんですが、それとの関わりで、このプロジェクトに貢献するようなこととしてどういうことができるのかを、きょうお話しさせていただこうと思います。

セカンドチャンスという用語は、もともとウォーラーステインという人が—イマニュエ

ルじゃなくジュディス＝ウォーラーステインという人ですが—使い始めたもので、離婚後に再婚するとか、そういうことを意味していたわけですが、この研究所では先ほどもありましたように再就職という意味にとらえて、これまでいろいろなプロジェクトを行ってきて成果を上げているところです。

その背景にはそこにいらっしゃる、先ほどもお話しになった岩田先生のキャリア概念のサーバイというのがあるって、職業あるいは職業キャリアみたいなものを中心としてやっていくという方針があり、それと関連づけながら僕の話もさせていただきます。

方法は3つあります。1番目に、RIWAC・DAの全体の中で、僕としてはその教育キャリアの位置づけというのはどういうものなのか、どういう位置にあるのかということです。そうすると、全体の布置が見えてきたりして、そのことも含めて報告させていただくということと、次に教育キャリア、先ほどご覧になったように少ないわけですが、それについて分析したものを2番目としています。3番目は、僕の役割を超えている部分があるんですが、きょうのセカンドチャンスということに結びつけるために、RIWACで実施されたWeb調査のことも、若干触れさせていただいております。

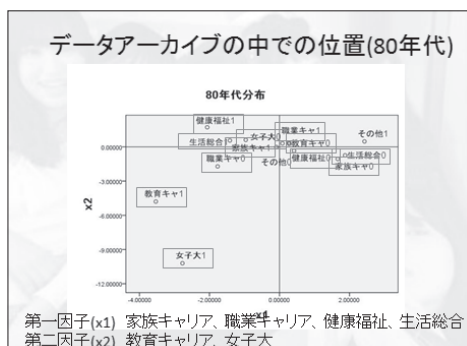
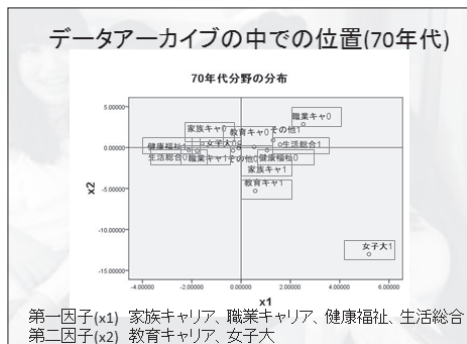
方法について詳しくは説明しませんが、普通に使う対応分析というものではなく、林知己夫という人が開発した数量化理論Ⅲ類という昔よく使われていたものを使って、様々なカテゴリーがどういう布置になっているのかを見るというのが1番目のものです。

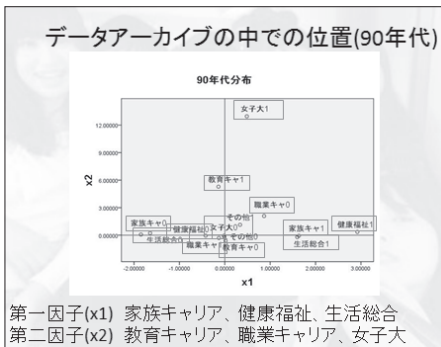
それは年代ごとに扱っており、データが多いので10年ごとにできるんですが、'70年代ですと、ここに見られますように第1因子というのを主に反映しているのが、この家族キャリア、教育キャリア、健康福祉、生活総合です。教育キャリア、女子大というのが

第2因子として出てきます。

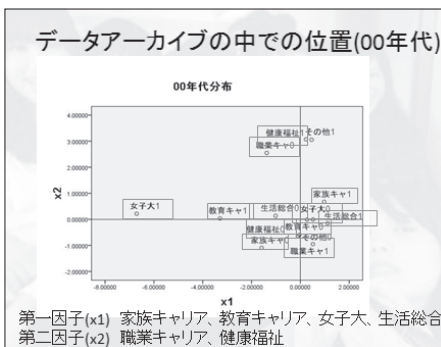
'80年代も似ているのでまとめて話しますが、家族キャリア、職業キャリア、健康福祉、生活総合というのが第1因子に出てきて、第2因子に教育キャリアが出てきます。これは調査の内容を見ての推定というか、大まかな要約ですが、当時ご存じだと思いますが、均等法に向けてのいろいろな議論があって、それで家族、結婚の話と働くことというのをどういうふうを選択するのかという議論が盛んだったということもあって、この2つのことが第1因子として出てくるような、そういう調査が多数行われたのではないかと、'70年代、'80年代については思われます。

'90年代になると地図が変わってきて、家

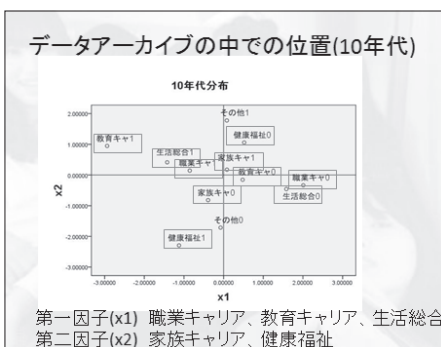




う感じです。ですので、働くことのできない、働かない女性というのはどうしてそうなのかという調査課題が別のものとして成立して、一緒に研究されないという感じです。つまり、均等法ができたということで調査の仕方が変わったと考えているんですが、それで家族キャリアが第1に出てきて、2番目に教育キャリア、職業キャリアが出てきています。



すが、教育キャリア、家族キャリアが第1因子に出てきて、第2因子に職業キャリアが出てくるといような、働く女性の問題は別の課題として行われるという時代だったのかなと思います。



のことが同じ課題として実現、調査されるべきだという方向に社会が変わってきたということが読み取ることができるのではないかと思います。ですので、働くか家族かみたいなテーマが、最近では働くことと大学進学を関連付けて考えるべきだという方向に社会としても変わってきたのではないかと思います。を、RIWAC-DAのトータルな分析からいえるのではないかと思います。

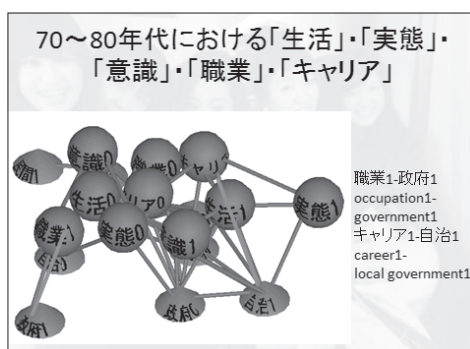
族キャリアと健康福祉、生活総合というのが第1因子で出てきて、第2因子に教育キャリア、職業キャリアが来るといような配置になります。これは、均等法が実現した後ですので、どうしてこうなるのかが不思議だったのでいろいろ見てみたのですが、おおまかな僕の今の感覚では、均等法が成立したので働く女性というのが1つの調査カテゴリーとして成立したとい

00年代になると、やはり同じですが、ちょっと変わってきます。この辺がとても僕としても面白かったんですが、つまり、家族キャリアとともに、教育キャリアが第1因子のほうに昇格してきて、家族の中で、働けない女性はなぜ働けないのかという問いの中に、多分、教育とか、大学進学とか、そういうことが出てきたのではないかと思います。そのためだと思うので

それで、10年代に、一番最近の時代になりますと、それがちょっと少しまた配置が変わり、第1因子に職業キャリアと教育キャリアというのが出てきて、第2因子に家族キャリアが出てきます。そこが僕としては、きょうの課題としても面白いところだと思いますが、一番最近の時代では職業キャリアと教育キャリアが結び付いているということがみえます。2つ

次に、教育キャリアに関してだけ分析したのですが、分析方法を説明しだすと長いので、それは省略して、大まかに、教育キャリアとして分類されているものが、どのような調査主体によって、またどのような調査テーマのもとに行われているのかということを総合的に分析するやり方を、今日は社会文化ネットワーク分析と呼んでいると申し上げておこうと思います。やはりこれも普通の対応分析で行うこともできるんですが、ここでは昔ながらの数量化Ⅲ類というものを使っています。

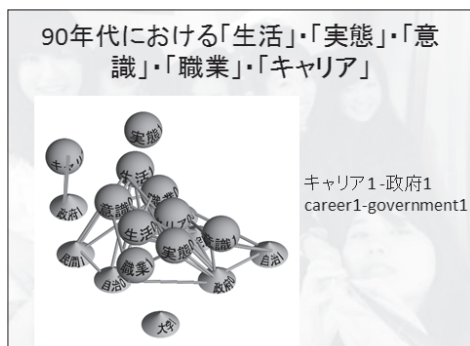
数が少ないので20年という単位になってしまうのですが、そこで出てくるのが、'70年代、'80年代ぐらいですと、2つのリンクです。キャリア関連では2つのリンクに注目することができて、職業というものと政府という調査主体、あるいは、キャリアという言葉はむしろ地方自治体、神奈川県とかそういう主体が結構いるのですが、キャリアという調査課題を好むというリンクがあります。次に、'90年代だと政府の機関がキャリアというテーマで研究するようになったという関連もあって、それが一番最近の年代を見てみると、

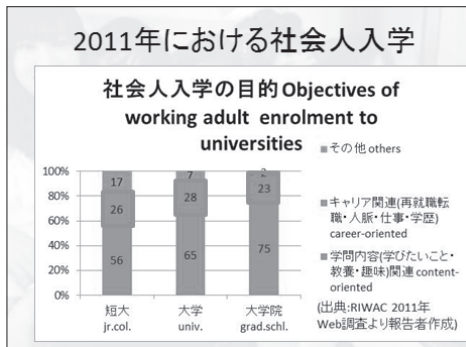


と、直接ではないですが、キャリアという調査課題と、大学という調査主体が、間接的に結びつくようになるということが分かります。

そうすることで、先ほど同じような傾向というか、つまり、もともとのキャリアというのは、政府とか地方自治体とか、そういう主体が関心を持つものだったわけですが、最近の時代では、キャリアと大学というのが関連付いてきているというようなことを、先ほどの全体の分析と同じような感じで見る事ができるのではないかと思います。

以上のように、大学というものとキャリア、あるいは職業キャリアみたいなものが結び付いてきているというような傾向があったというわけです。これだけだとファーストチャンスというか最初に入社するという場合のキャリアとの関連をいっていることになりますが、もう少しセカンドチャンスのなところを見るために、次に、三具さん盧さん榊原さんの3名が紹介して下さる RIWAC の Web 調査の中から社会人入学の目的という質問項目に注目してみました。それを見てみると、細かく分かれていましたので、大





まかにキャリア目的と学問目的とに分けてみまして、つまり再就職とか人脈、仕事、学歴というのをキャリア関連と見て、その事柄に関心があるからだといえるものを学問内容と分けてみました。そうすると、やはり大学に来るような社会人の人というのは、学問内容にどうしても関心を持っているということです。特に大学院だとそれが高いのですが、一

方でキャリア関連というふうに呼べるようなものも3割近くにはのぼっている。大学院だと2割程度ですが、特にこの短大と大学というのは3割近くがキャリア関連の動機、目的で、社会人入学しているというふうになっているということがありまして、そのことを考え合わせると、最初に入学するときだけではなく、社会人として入学する場合にも、キャリアという意味で大学が価値を持つようになってきているということがいえるのではないかと思います。

これまでいってきたことのまとめをいたしますと、データアーカイブ全体の分析においては、教育キャリアと職業キャリアが連携しながら第1因子を構成するようになってきているということがありましたし、先ほどのネットワーク分析では、キャリア・ノードと大学・ノードのリンクが生じてきているということ、あるいは、現在2011年の調査ですので、大学の社会人入学においてもキャリア要因がかなりの重要性を示しているといえるのではないかとことを総合すると、ここでは大学進学が、セカンドチャンス構築プロセスとして重要性を増しているということがいえるのではないかと思います。

あとのブリントン先生のご報告にも関連があると思うのですが、やはり大学で教える内容について考え直す必要があるということにもつながると思います。大学にももちろんいろいろな役割がありますが、キャリアとして使っていく、役立つという、退職した後ももう一度再就職していくという場合に役立つような能力—実際に使える能力すなわちコンピテンシーと呼ぶこともできるかと思いますが—そうしたものを、どのように提供すべきかという問いが、最近の時代においては大学に投げかけられているということも読み取ることができるのではないかと思います。

以上で僕の発表を終わります。ありがとうございました。

司会：尾中先生、ありがとうございました。皆さんの中にご質問があるかと思いますが、この1部の最後のところで、少しだけですが質問の時間を取っておりますので、そのときにお願いしたいと思います。

では続きまして、2つ目の報告になります。永井先生です。「RIWAC・DAの家族領域データにみる家族への関心の変化」というタイトルでご報告いただきます。

「RIWAC-DA の家族領域データにみる家族への関心の変化」

永井 暁子

永井：ただいまご紹介にあずかりました永井です。尾中先生の分析ほど詳細な分析がなされていなくて、ちょっと恥ずかしいのですが、私は家族社会学ということですので、家族領域のデータの、こんなふうにもこのデータを使えますといったような事例のご紹介をさせていただきますと思います。

先ほどご紹介というか、データアーカイブのご説明にあったように、さまざまな領域別に分かれていてフラグがいろいろ立っておりますので、関心があるデータというものを抜き出すということが可能になるわけです。

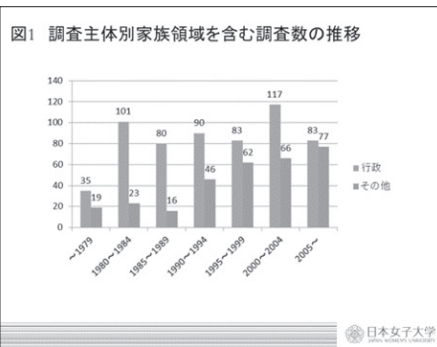
このデータアーカイブは、1975 年以降に実施された女性とキャリアに関する社会調査を収集したものです。このアーカイブは時々ローデータというんですか、分析可能な、計量的に分析しやすいローデータが入っていないので、あまり使い勝手がよくないのではないかということをいわれる方もたまにいらっしゃるのですが、そうではなくて、やはり非常に貴重なデータが埋め込まれておりまして、事実としてこういった調査があるということだけではなくて、さまざまな分析の可能性があるということもここでお伝えしていきたいと思います。

と言いながら、私もあまり上手に分析ができず、今後どうやったら見せられるか、見せ方の工夫ができなかったもので、非常に分かりにくい発表になってしまったのですが、いろいろな可能性があるということをお伝えしたいと思います。

本日の私の報告は、この期間内に実施された社会調査が家族をどのように捉えていたのかということを分析したいと思っております。方法ですが、そのデータアーカイブの中にあります家族領域として抽出された 899 件の調査に限定し、その中の、先ほど見ていただいたようにさまざまに入っております情報の中の「調査の目的」という項目と、「主な調査項目」という、この 2 つの項目からデータからカテゴリーを抽出しまして、そのカテゴリーの変化から、社会調査が家族をどのように見ていたのかということを分析したいと思います。

ここにもうお集まりの方は、いうまでもないようなことかもしれませんが、キャリアというと仕事のキャリアというイメージが非常に強いかもしれませんが、キャリア、経歴といったものは、学歴や職歴以外にも家族という個人が人生の中で、ライフコースの中で持つ経歴として非常に重要なもの、キャリアは積みあげていくものというふうと考えられまして、家族研究の中でもこういったキャリアについて見ていくということが重要なテーマとなっております。また、その中で、そのカテゴリーから見える社会から家族をどのように見ているのかというようなことも併せて分析できればと思っています。

今回使いましたデータですが、主に行政が行った調査と、それから、財団ですとか、研究者ですとか、そういった民間の何らかの調査といったものと分けて見ますと、1979 年



でこのような分類にしてみました。前半の部分では行政の調査を多く収集できております。後半になってきますと、ほぼ同じような比率で行政以外のものも集まってきたということになります。行政の調査とそれ以外の調査ですと、いろいろ目的や関心が異なってくるので、非常に分析しにくいかと思ひまして、主に行政という大くりですが、国であるとか、主にほとん

どは自治体です。地方自治体が行った調査、ほぼそうなっておりますが、水色のこのトータルで 589 件のほうを分析対象としました。

それで、さまざまなこのカテゴリーの抽出ですが、SPSS のテキストアナライズとか、アナリストとかいうソフトを使ってテキストを抽出してまいりました。1979 年までの期間で収集した社会調査から抽出されたカテゴリーというのを見ますと、例えば、基礎資料、婦人、意識、目的、実態、把握、今後、婦人問題、生活自体、実施といったかたちで、カテゴリーがさまざまに抽出されてまいります。その抽出されるカテゴリーの変化というのを見ていくということをしてまいりました。その変化というのを、グラフの中にまとめるのが非常に難しく、奇麗にまとめきれませんでしたので、また時間の制約もあるということで、今回はそこから私が導いた結論というよりまとめといったものをお話しさせていただきたいと思ひます。

まず 1 点目ですが、「婦人問題から女性問題へ」ということになります。1984 年まで、やはり婦人のほうが非常に多く、女性よりも頻出しておりましたが、それ以降、特に平成 3 年の 2000 年に向けての深刻な行動計画に基づく政策において、婦人の使用から女性の使用へ切り替えていこうというようなこともありまして、言葉が切り替えられるということになります。ただ、この言葉の切り替えと同時に、他のカテゴリーもそれと連動しているかどうかということは、さらに分析していかなければならないのですが、家庭生活というカテゴリーであるとか、社会参加、地位向上といったものから、徐々に社会における地位の向上というものに、少し転換していくという様子が見られていきます。つまり、婦人問題というときに、もう少し家族内での地位の向上に力点があったものが、社会的な女性の地位の向上というふうに切り替えられていった可能性がございます。

2 点目です。2 点目は「女性問題から男女共同参画へ」ということです。こちらも男女共同参画基本法等、さまざまな法律の変化や登場などによりまして、女性問題というのから男女共同参画へ、調査のカテゴリーの中も女性だけではなくて、1990 年以降男性というカテゴリーであるとか、男女、それから男女平等、それから男女共同参画というカテゴリーが頻出してくるということになります。そして、参加という言葉がやや減って、参画というカテゴリーにシフトしてくるという政策の転換がこのような中で表れています。

同時に、'90 年以降見られますのは、家事、育児、子育て、家族などのカテゴリーが頻

出してくるということになります。つまり、家庭内の問題、先ほど言ったのは、婦人問題のときは婦人の家庭内での地位向上というところがあがっていたんですが、'90年以降出てきたこちらの女性問題から男女共同参画へということに関して言いますと、家族の中のこの家事や育児、子育てというものが、社会が関与すべき問題というような、社会からの干渉すべき問題というふうに変化してきたということが読み取れるのではないかと思います。

そして、最後3点目になりますが、「ハラスメント・暴力への視座」ということになります。これももちろん法律の制定などに基づくもので、1990年以降セクシャル・ハラスメントというカテゴリーが頻出するということになります。また、'95年、これもやはりドメスティック・バイオレンスという言葉が調査項目として頻出し、継続して出てくることになります。これは、世界女性会議ならびに、それに関連するような世界会議、それと国内の取り組みなどに基づいて、男女雇用機会均等法が'97年にできたことです。それから2001年に施行された配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の制定と関連しているということは明らかですが、そういうものが少し前倒して自治体の調査の中で表れてきているということが分かります。

時間がおわりにせまっていますので、まとめに入りますと、この中でお示しできていないのですが、社会参加というカテゴリーは、この期間、常にずっとあり続けるもので、やはりその社会参加という問題が常に残され、課題として積み残されていた面が否めないと思います。それ以外のところで見てみますと、やはり女性差別とか女性の地位向上、それから差別の場、それから家庭内での地位の低さというような関心から、社会参加への関心というのもより強くなり、その社会参加を抑制する場としての家族という関心から、家族生活を運営するための具体的な問題関心へというふうに、社会が家族をまなざす目というものも変化してきているということがいえるのではないかと思います。

これはもう少し広い目で考えてみますと、この間も、もちろん社会制度や社会状況の変化と関連したものでありますが、それはすなわち、その家族に関連する社会関心の移行であって、また、家族が制度への埋め込み状況を示すものではないかということも考えられるのではないかと思います。このシンポジウム全体のテーマとは異なるのですが、分析がまだ途上にあるという点があって、お示しするデータがうまく示すことができていませんが、こういった家族の研究に関しましても、このデータアーカイブというものが有効に使えるということを今回はお示しさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

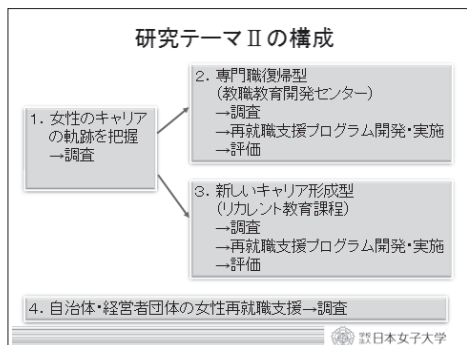
司会：おふたりの先生、ありがとうございました。この RIWAC-DA をアーカイブ化することによって、社会の変化、あるいは社会の関心の移り変わりというものも把握できるという、アーカイブ化の非常に有効な側面といいですか、面白い側面が見られたと思います。ありがとうございました。

続きまして2つ目のテーマです。「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研

究」ということでご報告させていただきます。

テーマⅡ 大学における女性の再就職支援プログラムの開発

司会：この2つ目のテーマの目的ですが、これは再就職を希望する女性に対して、大学がどのような役割を果たすことができるのか、それを探りながら具体的な再就職支援プログラムを開発するというものです。はじめに、この研究がどのように進められたかについて概要をご説明したいと思います。



画面を見ていただきたいと思います。1から4の大きなプロジェクトがあります。

1、2、3をまとめて1つのグループにしているのですが、これは働く主体である女性に関する調査を行うということを基本にしながら、最終的には再就職支援のプログラムの開発・実施・評価を行なうことを目指して進めていった研究です。

まず1です。女性のキャリアの軌跡を把握するための調査を行いました。これについてはこの後に報告いたしますが、この1の調査により、女性の働き方、女性のキャリアというのはどういうものなのかということを、広くその現実を把握するところを目指しました。これをベースにしまして、2と3の2つのタイプの再就職のかたちがあるだろうということを想定いたしました。

2では、教職のような専門的な職業に復帰したいという、そういう希望を持った人たちの再就職について、現状を調査し、それを基にして、そういう人たちに適した再就職支援のプログラムを開発する、それを実施して、さらに評価を行うということをやってまいりました。

同様にもうひとつのタイプの3です。2とは異なって、専門的な職業ではなく、一般事務のような仕事をかつてしていて、それを辞めた後に再就職するという、そういう人たち。つまり新しいキャリア形成をしなくてはならない人たちのグループについてのプログラムの開発ということです。こちらのタイプの人たちについても調査を行い、再就職支援のプログラムを開発、それを実施し、評価するという、この手順で進めてまいりました。

2については、本学の教育教職開発センターの協力を得ています。また3については、これも後で報告がありますが、リカレント教育課程の協力を得て実施いたしました。これがまず働く側の女性についての研究ということになります。

そしてもう1つ、4ですが、これは働くといいましても、働くほうの側の問題だけではなくて、その人たちをどういうふうに入れ込んでいくか、あるいは、その人たちの再就職をどのように行政などが支援していくのかという、そういう側面を明らかにしたいと思い

まして、自治体、それから経営者団体の女性の再就職支援がどのように行われているのか、これについての調査を行いました。

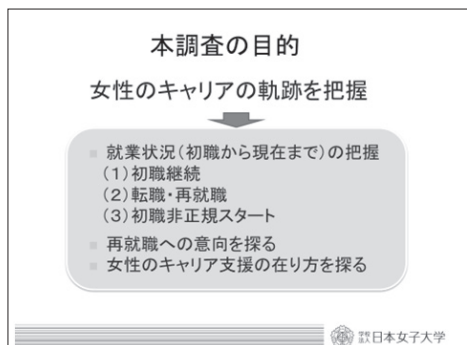
本日の報告では、時間の関係がありましてこれらのすべてを報告することは難しいため、1の報告、それから3についての報告と、そこに絞ってお話をさせていただきたいと思います。

それではまずこの1の部分、女性のキャリアの軌跡、これを把握するという研究についての報告を、客員研究員の盧回男（ノフェナン）のほうからさせていただきます。

「プログラム開発の概要と調査の結果」

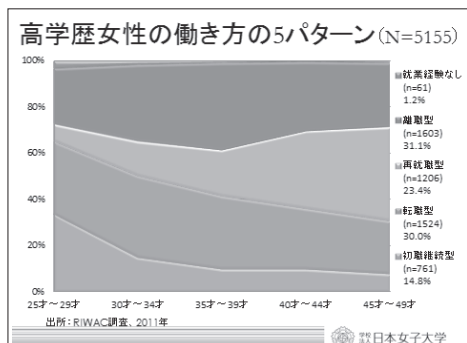
三具 淳子・盧 回男

盧回男：これから女性のキャリアの軌跡把握のための調査結果について、報告させていただきます。



■ 調査対象	年齢：25～49歳の女性 学歴：短大・高専卒以上 地域：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県
■ 調査時期	2011年11月25～27日
■ 調査方法	(株)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アンケート調査
■ 回答人数	5155人
* 調査対象者の就業形態の偏りを避けるために『労働力調査(平成22年)』に基づいた就業形態の割り付けを行った。	

筑日本女子大学



できます。

この調査の大きな目的は、女性のキャリアの軌跡を把握することにあります。25歳から49歳の女性の就業状況がいかなるものか、その就職から現在に至るまでの具体的なプロセスを把握し、どのような再就職の意向を持ち、そのためにどのような支援を期待しているかを探るために、女性のキャリアに関する調査を行いました。

「女性とキャリアに関する調査」は、首都圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）に住む短大、高専卒以上の25歳から49歳の女性5,155人を対象として、インターネットを利用したアンケート調査でした。この調査は、調査対象者の就業形態の偏りを避けるために『労働力調査（平成22年）』に基づいた就業形態の割り付けを行いました。

本研究では5,155人の調査対象者に、現在までの働き方を尋ね、就労パターンを次の5つに分けました。第1に、「学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している」を初職継続型、「現在仕事に就いているが、これまで1年未満の離職期間があった」を転職型、「現在仕事をしているが、これまで1年

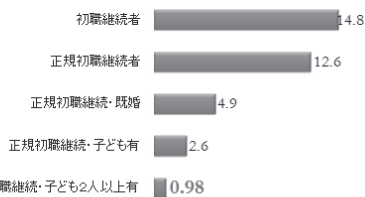
以上の離職期間があった」を再就職型、「現在仕事に就いていないが、かつて仕事に就いていた」を離職型、「学校卒業後、一度でも仕事に就いたことがない」を就業経験なしとしました。

これまで、日本の女性の働き方については、学卒後に就職し、子育て期の30代に離職、子育てが一段落したら再就職するM字カーブが特徴として指摘されました。そのため、このM字カーブの底上げが重視され、女性の結婚、出産支援中心の政策が立てられました。しかし今回の調査により女性のキャリアの軌跡が多様であり、そのためにキャリア支援においてはM字底上げ以外にも重要なポイントがあることが明らかになりました。本日は「限定的な就職継続支援」、「初職を辞める多様な理由」、「初職非正規スタートの不利益」、「専業主婦の再就職と不安」の4つのファインディングスについて報告させていただきます。

I 限定的な初職継続支援

1. 初職継続は極めて厳しい

初職継続とライフコース(%)



まず1番目ですが、これまでの女性就業継続施策（男女雇用機会均等法・育児介護休業法など）は、M字カーブの底あげに力を入れてきたことは先に述べましたが、その成果はどのように表れているか、この点を検証してみると、初職継続は全体の14.8%にすぎません。初職継続のうち、正規雇用（就業から37カ月以上の人）はわずか12.6%です。初職継続者は未婚率が高く（約6割）、正規雇用は初職継続者では5,155人のうち4.9%のみが既婚者です。さらに、正規雇用初職継続者のうち、子どもがいる割合は2.6%で、子どもが2人以上いる割合は1%に満たない状況となっています。育児休業法など、施策のターゲットが現実的には正規雇用に限定されていること、しかも、正規の初職継続者は未婚率が高いことは、このような結果につながっていると考えられます。

は未婚率が高く（約6割）、正規雇用は初職継続者では5,155人のうち4.9%のみが既婚者です。さらに、正規雇用初職継続者のうち、子どもがいる割合は2.6%で、子どもが2人以上いる割合は1%に満たない状況となっています。育児休業法など、施策のターゲットが現実的には正規雇用に限定されていること、しかも、正規の初職継続者は未婚率が高いことは、このような結果につながっていると考えられます。

2. 育休を取っても、継続は難しい

	該当者数	うち初職正規	初職正規で育休取得
初職継続型	761	651	121
転職型	1524	1100	211 (育休取得者の64%)
再就職型	1206	926	
退職型	1603	1326	
無職型	61	0	0
計	5155	4003	332

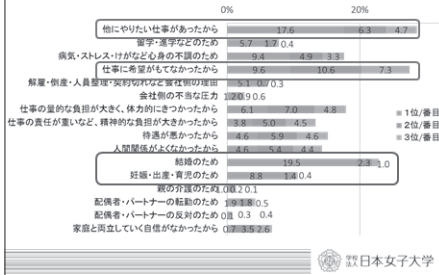
さらに、これまでの就業継続施策によって、育児休業を取得した人たちが、その後初職を継続したかを見ると、正規雇用で初職時に育児休業を取った332人のうち現在も就職を継続している人は121人です。つまり211人は就職をやめていることになります。これは、育児休業取得者の64%です。ここからいえるのは、長期的に見た場合、育児休業が女性の離職を食

い止める効果は必ずしも高くないということです。

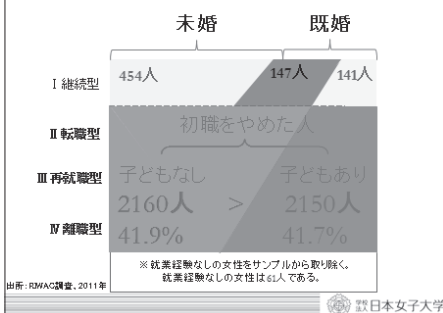
次のファインディングは、女性が初職をやめるのは結婚・出産だけが理由なのか、これを見直す必要があることを示唆するものです。まず、女性が初職をやめる理由は、主に結婚・出産にあると考えられてきましたが、本調査では、結婚・出産のための他に、「他に

II 初職を辞める多様な理由

1. 初職をやめる理由はほかにあった



2. 子どもがいなくても初職をやめる人の割合は高い

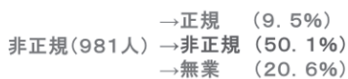


る理由ではないということです。子どもがいなくてもいる人もほぼ同じ割合で仕事を辞めているということは、このデータが示しているのです。

III 初職非正規スタートの不利益

■ 非正規で初職スタートは約2割

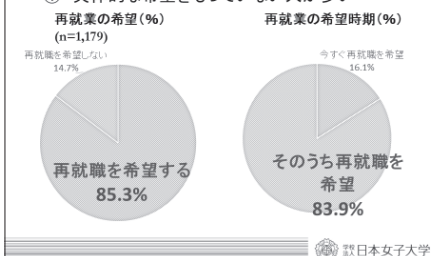
■ そのうち、5割はそのまま現職非正規



と、非正規雇用者が非正規の職に就いた理由として、約2割が不本意な方であり、その約半数が転職や追加の仕事を希望しているということが示されていました。

IV 専業主婦の再就職と不安

① 具体的な希望をもっていない人が多い



やりたい仕事があったから」「仕事に希望がもてなかったから」の選択が顕著に見られます。やめる理由を第3位までだし上げると、この2つは結婚・出産に関する理由を上回る結果となっており、結婚・出産は表向きの理由としながらも、その背後には仕事に対する不満や将来性に対する不安があったことが推測されます。

先ほどお話ししましたが、これまでの女性政策は結婚で子どものいる女性に集中されていましたが、実は子どもがいなくても就職をやめる人の割合は非常に高いことが、この調査から明らかになりました。

初職をやめた人で子どもがいらない人は5,155人のうち2,160人です。これは子どもがいる2,150人をわずかですが上回るのです。つまり、子どもがいることだけが女性が仕事を辞める

3つ目の重要なファインディングは、就職を非正規雇用でスタートした人たちについてです。本調査の結果、非正規で初職をスタートした人は、5,155人の中、約2割、そのうち約5割は現在も非正規のままでした。グラフには示していませんが、この人たちには収入レベルや離婚率の高さなど、さまざまな問題があります。また、2014年の労働力調査の結果を見ると、

次は4番目のファインディングです。専業主婦1,179人のうち、再就職を希望する人は1,006人と85.3%にも上ります。しかも、この潜在的労働力となっている人たちの問題として、再就職を希望していても、具体化していない人が多いということが分かりました。再就職を希望する人の中には、そのうち「できれば仕事につきたい」と答えた人が圧倒的で、83.9%

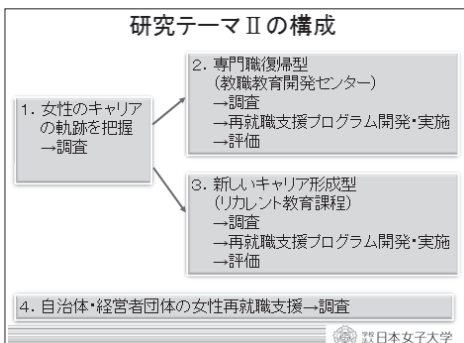
です。

② 再就職における不安				
	今すぐ 再就職を希望 (n=162)	そのうち 再就職を希望 (n=84)		
自分に働くための知識や技術があるか不安	22	13.6%	114	13.5%
社会復帰への漠然とした不安	12	7.4%	90	10.7%
働き続けるだけの体力があるか不安	9	5.6%	50	5.9%
育児や介護、家庭と両立できるか不安	92	56.8%	493	58.4%
人間関係がうまくできるか不安	3	1.9%	20	2.4%
就職・再就職活動がうまくいくかどうかの不安	19	11.7%	50	5.9%
信頼できる会社に出会えるか不安	5	3.1%	12	1.4%
その他	0	0.0%	4	0.5%
特になし	0	0.0%	11	1.3%

かったです。この潜在的労働力人口が具体的就業に一步ふみだすためにはこのような心理的な不安を下げることも重要であり、正しい知識を教育として知らせていく必要もあると考えられます。①「自分に働くための知識や技術があるか不安」、「社会復帰への漠然とした不安」、「就職・再就職活動がうまくいくかどうかの不安」については、再就職支援を考えるさいに、知識やスキル、カウンセリングなどの充実が望まれる点です。②「育児や介護、家庭と両立できるか不安」については母親の就業が、必ずしも子どもに悪影響を及ぼすわけではないなどの研究結果もありますので、そうした知見の周知も必要なのではないかと考えられます。

以上の結果から、これまでの女性のキャリア支援に欠けていた視点を整理してみると、次のようになります。出産、子育てにおける幅広い女性の就業支援が必要だということです。女性の就業継続支援が極めて限定的であったため、その支援がより幅広い層に届くよう見直すことが重要です。また、育児休業の復帰後、1、2年だけでなく、長期にわたるキャリア形成支援が必要ではないかという点です。

しかし、女性の就業支援は、出産、子育て支援だけでは不十分であります。見てきたように、女性は結婚、出産だけの理由で離職してはおりません。長時間労働などの働き方の見直し、女性もキャリアの長期ビジョンがもてるようにする。配置・教育・訓練・昇進における実質的機会均等が必要です。さらに、M字カーブを単に逆U字カーブにすることが重要なのではなく、働き方の質を問題化することも重要です。同時に女性の多様なキャリアの軌跡が示すように、初職継続就業は、ごく一部の働き方にすぎないた



また、その人たちの2つ目の問題として、心理的な不安を多く抱えているということが分かりました。

「育児や介護、家庭と両立できるか不安」が最も多くでていますが、これに続き、「自分に働くための知識や技術があるか不安」、「社会復帰への漠然とした不安」、「就職・再就職活動がうまくいくかどうかの不安」が多

め、初職を辞めた多くの女性たちをターゲットとした支援策が必要ではないかと考えられます。

ご静聴ありがとうございました。

三具：続きまして、こちらの画面の3を見ていただきたいと思います。「新しいキャリア形成型」の「再就職支援のプログラムの開発、その実施および評価」ということについ

てご報告いたします。

まず、本学のリカレント教育課程が置かれております生涯学習センター所長であります高頭先生よりご報告いただき、続きまして、客員研究員の榎原よりご報告をいたします。

「日本女子大学リカレント教育課程の試みについて」

高頭 麻子・榎原 圭子

高頭：皆さま、こんにちは。文学部史学科の高頭と申します。史学科所属ですが、実は専門はフランス文学ですので、きょうはちょっと場違いな気持ちがありますが、ここ5年リカレント教育課程に関わってまいりました立場からご報告させていただきます。

まずご存じかと思いますが、リカレント教育課程は、2007年に文科省の社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業委託に採択されまして、同年9月に開設され、1年間2期、14科目294時間以上の授業を取って修了するというものです。そして、始まった当時は助成がありましたので、学費が1年間14万でした。委託終了後は24万円になり、さらに消費税値上げ後は入学金が1万円から2万円になっております。

キャリアブレイク中の女性の潜在能力の開発と、日本の女性の就業率のM字カーブの解消を目指すといいますと、先ほどからのご報告にもありましたが、これまで一般的に、託児所が足りないということばかりに目が向きがちだったのですが、現代のようにITですとか、グローバル化ですとか、日進月歩で社会が変わっていく時代では、スキル、知識が時代遅れになってしまっています。ここまでぐらひはどなたもお考えになるかと思いますが、実は、一番問題なのは、働くための一人一人の自己開発と就職活動の実践的な訓練といいますか、実際に何が自分には足りないのか、どこで誰に相談したらいいのかと、そういうことも分からない、そして、自信が持てないという状況で1人で悩んでいる女性が非常に多いということです。

そして4番目に、終身雇用でずっとやってきた日本では、中途採用の市場がありませんので、その市場を開拓して、就職まで斡旋するというのが、このリカレント教育課程の最初からの目論見でございます。

これはちょっと見にくいのですが、これが時間割です。英語とIT、どこの会社に行っ

2015年度リカレント教育課程時間割

（注）本学は、2015年度より、リカレント教育課程の授業料を、1年間で24万円（消費税別）に引き上げました。

科目	担当	曜日	時間	単位数
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	木	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	金	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	土	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	日	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	月	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	火	18:00-20:00	2
英語基礎講座	高頭麻子	水	18:00-20:00	2
英語基礎講座				

でも重要であろうし、働く自分自身にとっても重要なのに、昔の大学ではキャリア教育は何もなく、ただみんなが就職するから就職してしまったという方たちが多いので、そういう基本的な法律なんかも学んでいただきます。

それから、このリカレントで特徴的なのが、会社のリスクマネジメントに関する内部監査の資格準備講座と記録情報管理者の資格準備講です。日本の企業といいますのはリスクマネジメントが遅れているということは震災のときにも分りましたし、最近しょっちゅうテレビで社長さんが謝っているというところをよくご覧になっていると思いますが、それはみんなリスクマネジメントがきちんとしていないために、いざというときに慌てるということです。記録情報、これは文章もデータも会社の記録というものを正しい、合理的な、しかも責任のあるかたちで記録して管理していく、そういうことです。そして内部監査も、これも大企業では義務化されていますが、中小企業ではまだまだそこまで手が足りないという会社が多いので、資格は取ってなくても知識があるだけでも戦力になります。しかも、女性は真面目な方が多いので、女性に向けた仕事ではないかということで、この2つはリカレントの特徴的な授業になっております。

次に再就職の支援の内容ですが、まず、先ほども言いましたキャリアマネジメントのⅠとⅡ、これは2期続けて必修科目になっておりまして、自分の能力、経験の棚卸し、働くとはどういうことかということから具体的な履歴書、職務経歴書の書き方、面接の予行演習、それから、再就職後の人間関係の取り方とか、セクハラにどう対処するかとか、職業マナーとか、そういうところまで授業でやっていきます。

そして2番目が個人面談、キャリアカウンセリングですが、リカレント教育課程では、入学相談会の段階から希望者の方には個人面談をしております。どういうことに悩んでいてここに来ようと思っているかというお話をさせていただくのですが、入学試験でも個人面談があります。そして、必ず半期終わりました後の2期目で、これからいよいよ具体的に就職を考えようというときにも、全員個人面談をしております。その他も何か悩みがあったり、就職を控えて相談があるときには、随時個人面談をしております。

3つ目に、2期目になりますと、リカレント教育課程の独自の求人ウェブサイトがございます。これを見ていただいて、その中の求人を、できるだけリカレント教育課程の事務として応募していただくということです。

それから4番目が半期に一度の独自の合同会社説明会をやっておりまして、長いブランクのある女性ですと、1人で面接に行くということだけでも、とても心細いものですが、慣れた学内でお友達と一緒に説明会に出ることができるということで、実際のマッチングもしておりますが、就職試験の予行演習的な意味でも、とても大切な行事と捉えてっております。大体10から15社ぐらいの企業に来ていただいております。

それから5番目が、修了生懇話会やシンポジウムなどのイベント。リカレント教育課程を巣立っていった修了生の方々が、リカレントではどういう授業が役に立ちましたとか、どういう再就職の活動をやって、今どういう会社に勤めて、どういうことがリカレン

トで学んだことで役立っているとか、そういう経験談を話していただき、また、個人的にも交流をしていただきます。中には、その懇話会に来た方が、新たな就職先で人事に携わっていて、その先輩が今度は新たな求人を持ってきてくださるということもあります。

それから6番目が、随時、求人情報や相談、職務経歴書の添削ですとか、模擬面接もやっているということです。

もう1つ、リカレント教育課程の大きな特徴は、修了後もずっと引き続き求人の情報を受け、個人的に相談や支援を受けられるということです。中途採用の場合ですと、もうそこで永久に同じ会社に勤めるということは少ないです。そもそも中途採用で正規雇用というのが少ないので、大抵の場合は一定の試用時間を経てから正規になります。あるいは、リカレントが修了したばかりの方も、子どもが一人前になるまではパートから入りたいとか、ブランクが長かったので最初は慣らし運転程度なところから始めたいという方が多いので、数年後に転職あるいはそれまでは就職活動していなかった人が、新たに就職活動を始めるとか、そういう方も多いということで、この修了後の支援ということが非常に重要な役割になっております。



写真が、先ほど申しました合同会社説明会の今年の2月の様子でございます。最初に各会社から、どういう求人があるかという説明をいただいた後で、こういうブースに分かれて本格的な合説の風景になっております。

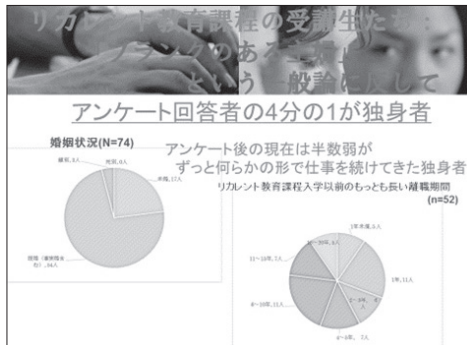
さてこの共同研究の中で、2つのアンケート調査を実施して、1番目が今ご発表のあつ

た一般女性5,000何例かのキャリアに関するアンケート調査、そして2番目は、リカレント教育課程の修了生、1回生から10回生までに郵送でアンケートです。ただし、調査の有効性を考えますと、母数、これが140名郵送しまして、11名は転居先不明、回答数が74で回収率57.4パーセントということですので、まず母数、回収率低いこと、また、3年間の委託事業中とその後では大分変わっていること、それから、リーマンショックや震災があつて、社会が激動してしまったので就職事情も、それから女性たちの社会参加への考え方も萎縮してしまったような時期を挟みましたので、このアンケート調査がどれだけ有効なのかという疑問はあると思います。

そもそも私どもがやっていて一番感じるのは、受講生さまざまですので、その生活状況や意識を一般化するには無理があると思っております。でも、むしろ一般化できないところにこそ女性のキャリア支援の困難があつて、先入観を崩すような事実もこのアンケートで見えてまいりましたので、決して有効でないということはなかったと思っております。

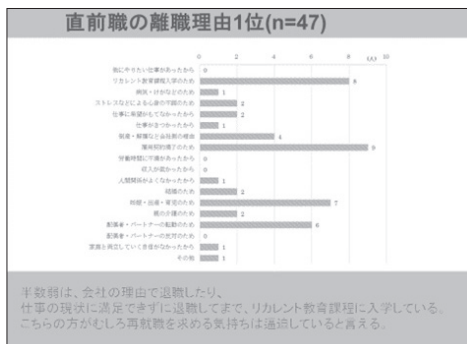
ですので、ここではこのアンケートに基づいたデータと、それから私の経験からお話をさせていただきます。

そして、まずこういうリカレント教育課程のようなもの、これは最近メディアでも時々取り上げられることが多くなってきておりますが、まず皆さんが先入観を持って考えられ

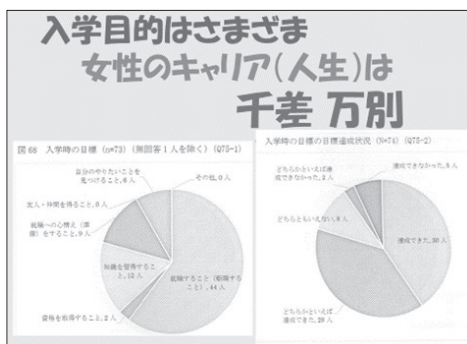


るのが、ブランクのある主婦が対象だろうということです。私どももこれを始めたときは、そういう想定の下に始めました。けれども、このアンケート回答者、リカレント修了生の1/4が独身者でございます。そして、アンケート後の現在でも、リカレントに入学してくる方の半数弱が、ずっと何らかのかたちで仕事を続けてきた独身者です。この右側の円グラフですが、これはリカレントに入るまでのブランクの長さです。本当にさまざまで15年以上の方もあれば、1年未満の方が意外と多いのです。1年未満、あるいは1年という方もとても多いです。ですので、必ずしもブランクの長い主婦が対象ではないということです。

次に直前の離職理由、リカレントに入る一番最近の離職理由ですが、ご本人たちにとっての一番の理由というのが、雇用契約満了のためです。2番目がリカレントに入学のため



に、わざわざ仕事を辞めていらっしゃるという方が実は非常に多いです。もちろん出産とか、結婚とか、パートナーの転勤のためという方も多いのですが、この下に書きましたように会社の理由で退職したり、仕事の現状に満足できずに退職してまでリカレントに入学しています。むしろ、こういう方のほうが、切実な再就職の必要を抱えているわけです。



入学動機をみますと、もちろん就職のための実践的な知識、技術を身に付けたかったからというのが多いのですが、自分を見つめ直す機会がほしいとか、それから情報がほしい、それからもう一度、大学で勉強したいと思った、というような、あるいは自分が何をしたいのか、じっくり考える時間がほしかったというような方が多いわけです。つまり、

何を勉強するか、どういう就職をするかという具体的な目標を持ってはいないけど、人生のリセットの必要性を感じている方、さらなる1歩の向上心に駆られて入学してくるという、そういう方が多いということです。

この入学目的はさまざま、そして女性のキャリアは千差万別ということは、この5年

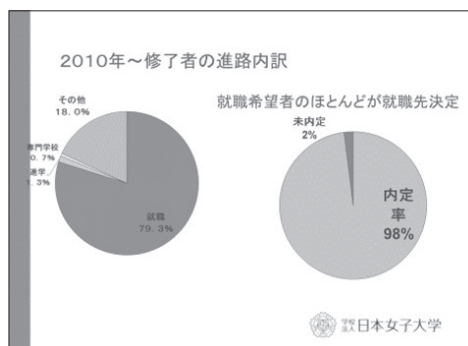
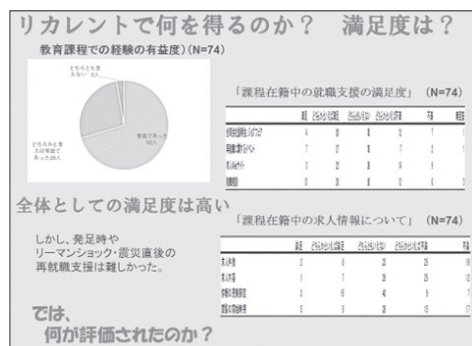
間本当に毎回入学生を迎えるたびに感じていることでございます。

このグラフはちょっと薄くなってしまっているのですが、左側が入学時の目標で、就職することというのは半数強で、あるいは就職のための習得というのが次、そして、自分のやりたいことを見つけないといふのが多いです。その結果、目標を達成できたかということだと、「達成できた」、あるいは「どちらかといえば達成できた」が大半になっていますが、そうでもない人もあります。けれども、全体としての満足度は高いということです。

このグラフは、就職支援に対する満足度ですが、先ほども言いましたように、リーマンショックや震災の直後のアンケートですので、実はそんなに満足度は高くありません。このアンケート以降どんどん就職率はよくなっておりまして、2010年度以降の修了者の就職希望者のほとんどが決定しているという状況になっております。

では、就職率のよくなかったアンケート時に、何をもってリカレント修了生は満足しているかという、新しい自分になる、生まれ変わる、ということです。入学時には見えなかったことが見えてきます。入ってみて視野が広がった、あるいは入学したときに考えていたよりも高いレベルを目指すようになったとか、働くことに関する考え方が大きく変わったという方が結構多いです。おこがましいようですが、リカレント教育課程は、単なる技術の習得だけではなく、家庭や職場の狭い価値観にとらわれていた女性たちが、広い視野に立った社会性、合理的な知識を身に付けることによって、時代に則した柔軟性や偏見にとらわれない思考力を身に付ける場であると考えております。

もう1つ、今の考え方が変わったのは、では、どういうことで考え方が変わりましたかということです。これはもちろん授業や先生方というのがありますし、お友達というのがあります。ここで一生のお友達に会えたという方が、実は非常に多いです。私は、リカレントの非常に重要な役割の1つが、ネットワークングだと思っております。学内の連携もどんどん広げておりまして、これが大学ならではの再教育の魅力といえるかと思いますが、本学は総合大学で4学部理系、文系ございますので、その授業を格安の科目等履修生として受講できます。生涯学習センターの公開講座もキャリア講座も、学生料金で受講できます。夏休み中の集中夏期授業ですとか、通信教育課程のスクーリング授業も受講できます。それから大学図書館を利用できます。このようなことがあります。



今後も、リカレントは本当に小さい所帯ですので、いろいろな所との連帯をどんどん広げていきたいと思っております。立ち上げたときから米国商工会議所とは大きな関係が続けておりますし、内閣府の男女共同参画推進連携会議との共催のシンポジウムを開いたり、今回のような、この現代女性キャリア研究所との連携の講座もやっております。この合同開催の支援については、これからのご発表であると思いますが、今年はNHKの朝ドラでおなじみの広岡浅子さんのご縁で大同生命保険株式会社からも寄付授業をいただきまして、特別講座を開いております。

まとめといたしまして、女性たちは何を必要としているかということ。まず第1に、千差万別ということです。年齢も経歴も、理系、文系、既婚、未婚、家族の状況とか、海外赴任が多かった方とか、本当にさまざまです。男性の人生経路というのは今までは少なくとも会社に就職すると何年後に課長になってとか、そういうふうに割と一直線に思い描けたかと思います。女性は家族の病気とか、転勤とか、介護でも、かなり影響を受けますので、本当に千差万別です。このリカレントに関しても、いつも数量化を求められ、何人来て、何人卒業して、何人がどういうところに就職したのか。でも、本当に働き方もお一人お一人数量化できないというのが特徴です。本学にもいろいろな大学がこういう試みをしたいと視察にいらっしゃるのですが、1通りではできないということです。

2つ目に、今の女性みんな、とりわけ40前ぐらいのところで、家庭の主婦ですと「私はこのまま家庭に埋もれていっていいのだろうか」と、ずっと仕事を続けている方は、「私はこのまま狭い職場で出会いもなく、会社と自宅を往復するだけでいいのだろうか」と、みんな悩んでいるという状況にあります。

けれども、そこでどういう景色が見えているかという、3番目として、結構狭い価値観に囚われていて何が必要か分からない。そして自信がないということです。リカレントに入ってくる方が、実は何が必要か分からずに入ってきています。例えば先ほどの一般女性5,000人のアンケート調査でも、何を求めているかというところに、例えば、ネットワークが必要だというのは0です。でも、ネットワークは非常に必要だというふうに思っています。そして、この狭い価値観、とりわけバブル時代に就職をして、それからブランクのある方は、バブルのときと今とはまったく社会情勢も仕事の内容も変わっていますので、そこをまず考えを変えていただきます。また、家庭の主婦は、子どもが手が空くようになったので、家族に迷惑のかからない範囲で仕事をしようという方が多いのですが、そういう方たちにはお母さんが家族の犠牲になったというような、そういう印象を子どもたちに残さないでほしいし、そういうお母さんを見ていった女の子はまた家事に縛られる女性になるし、そういうお母さんを見た男の子は、家事はやらないでもいいと、そういう子に育っていいのですか、と、そういうところから考え方を改めていただくという作業をしております。

そして4番目に、これが重要なのですが、悩んでいる女性たちは、現代社会がいま何

を求めているか、自分に何ができるかということが分からない。ですので、客観的なお一人お一人の市場価値をみてさしあげたいと考えています。しかもその千差万別の資質や希望の違い、家庭の事情の違い、そこに沿ってきめ細かく相談をしております。つまり、客観的でありながらきめ細かな支援、これが非常に重要だということです。

5番目に、これも先ほど申しました、日本には中途採用の市場がありません。中途採用は結局ロールモデルがない、求人情報がない、タイミングが分からない、出会いが必要だということで、つまりネットワークが非常に必要ということです。

そして、6番目、新しい私に生まれ変われば、新しい人間関係ができ、そして、私が変われば家族も変わる。こういうふうに変わっていただきたいなと思っております。まとめますと、リカレントは客観的かつきめ細かな支援、実践的なスキル、現代社会を見る広い視野と自信、修了後も続くネットワーク、こうしたものを提供していきたいと考えております。以上、長くなりましたが失礼いたします。

司会：どうもありがとうございました。

では続きまして、実際に開発しました再就職支援プログラムについて報告させていただきます。女性の再就職を支援するセルフリーダーシップ・プログラムについて報告です。

榊原：榊原と申します。よろしくお願いいたします。

私からは2014年度、2015年度に合同会社西友さんの協力を得て、リカレント教育課程生対象に行いました、再就職を支援するセルフリーダーシップ・プログラムについて、ご報告を申し上げます。

まず、セルフリーダーシップとは何かという話ですが、これは組織やチームなど、自分の外側に働きかけるために利用してきたリーダーシップを、自分自身を導くことに使うことを意味しております。

本プログラムの受講を通して、新しいキャリアへ歩むきっかけとしてほしい。そして、より豊かな生き方をめざして再出発をしてほしいという願いを込めて、セルフリーダーシップ・プログラムという名称といたしました。

プログラム実施の背景をご説明いたします。

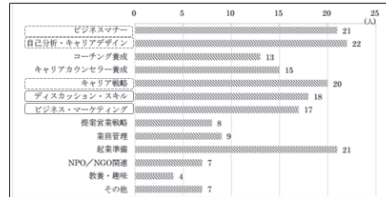
先ほど高頭先生のスライドの中にもあったのですが、リカレント教育課程修了者に対して、転職、再就職のために希望する講座を尋ねました。その結果がこのスライドでございます。

点々で囲ってあるところ、ビジネスマナー、自己分析、キャリアデザイン、それからキャリア戦略というような講座については、すでにリカレント教育課程で提供されておりましたが、その下の実線で囲った部分、ディスカッション・スキルやビジネス・マーケティングなどを学ぶ機会がございませんでした。これらは再就職後に、ビジネスの現場に出たときに必要とされるスキルです。

これだけではなくて、例えばチームメンバーの考え方をまとめるファシリテーションのスキルや、プレゼンテーション・スキルといったような、いわゆるビジネス・スキルを学

プログラム実施の背景

・転職・再就職のための希望講座(n=70)(複数回答)



「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」結果報告書
平成23年度～27年度文部科学省私立大学協会の委託研究事業
日本女子大学現代女性キャリア研究所(研究代表者：大沢真知子)平成25年9月

ぶ機会が必要なのではないかと考えまして、新しいプログラムの開発を検討いたしました。

新しいプログラムの目的をここでお示いたします。第1に、今申し上げましたが、いわゆるビジネス・スキルを学ぶ機会を提供したいということでございます。

第2は、今回のプログラムは、西友のマネジメントに対する提案を作成するものだったのです

が、そうした一連の作業を通して、職場で働くリアルな感覚を取り戻してもらうということです。

第3は、働く女性たちから仕事に対する想いであるとか、両立の方法についてのお話を直接聞くことで、再就職に対する具体的なイメージを得るというものです。参加者の皆さんは、独身時代や子どもが生まれる前とは同じような働き方はできない、ただどういふふうに通い続けていけばいいかわからないし、ロールモデルがないといったようなお話をされていますので、このように西友で実際に復職された方々のお話を聞くことによって、具体的なイメージを得るというようなことも目的といたしました。

このような目的を達成するために必要なのが、参加型学習ではないかと考えました。参加型学習というのは、学習者が講義のように受身的に学ぶのではなくて、相互に教え合って討議して、例えば共に、調査などを行って、新しい知識の創出や問題解説、共感的理解を図ろうとするようなものです。これは課題の解決を指向していて、知識の獲得というよりも意識や行動様式の変革を迫るものであるといわれています。

こうした参加型学習形態をとるためには、企業の協力が不可欠であると考えます。例えば、学生のインターンシップのような機会です。この場合は、リターンシップと言うほうがふさわしいかと思いますが、そのような機会を新しいプログラムで提供したいと考えました。

そこで、本プログラムでは合同会社西友さんにご協力いただきました。西友さんに協力を打診した理由は、第1に今、西友さんは米国のウォルマートという大きな小売業の傘下に入っているのですが、そのウォルマートの経営方針に従ってダイバーシティを積極的に進められており、その中で女性の活躍推進に非常に熱心に取り組んでいらっしゃるということです。

第2の理由としては、西友さんの従業員は70パーセントが女性で、その中には専業主婦だった方がパートで入って、その後は頑張ってマネージャーになり、次には店長になるというように活躍をされている方が非常に多いことです。このように女性の活躍支援に熱心な企業さんでいらっしゃるの、このプログラムにはきっと賛同していただけるのではないかとということで打診いたしまして、協力をいただくことができました。

セルフリーダーシップ・プログラムは、昨年始まり、今年度は2回目の実施でした。9

月2日から8日まで5日間にわたって行われました。参加者はリカレント教育課程生17名ですが、このうち離職して1年未満の人が10名いらっしゃいました。この方々は、おそらく新しい働き方や、これまでとは異なる業界での新しい可能性を求めて参加されたのではないかと考えております。

一方、離職して10年以上、長い人では20年というような方も7名ほどいらっしゃいました。こうした方々は、やはり再度労働市場に復帰するための覚悟であるとか、あるいは現場を忘れてしまっているの、まずは企業に赴いて、どんな感じなのかというようなことを体感したくて、このプログラムに参加されたのではないかと思います。

プログラム概要(第2回実施分)		
日程	内容	詳細
第1日目 (9/2)	オリエンテーション 現場視察①	・プログラムの全体説明とガイダンス ・西友の概要/ダイバーシティ・女性活用取組の紹介/スーパーマーケット・ビジネス概論 ・店舗視察
第2日目 (9/3)	現場視察②	・物流センター見学 ・惣菜工場見学
第3日目 (9/4)	提案準備①	・各グループに分かれて、プレゼンテーション作成 ・西友のアドバイザーが、質問等に応え、追加情報・助言を提供
第4日目 (9/7)	提案準備②	・各グループに分かれて、プレゼンテーションの練習 ・参加者が相互に改善点をアドバイス
第5日目 (9/8)	西友マネジメント へのプレゼンテーション	・グループ毎のプレゼンテーションの実施 ・西友マネジメントメンバーからのフィードバック

こちらがプログラムの概要です。1日目は西友さんの概要とかスーパーマーケット・ビジネスなどの基礎的なレクチャーを午前中に受けまして、午後は光が丘の店舗の見学に行き、ここで活躍する副店長クラスの女性のお話を伺いました。2日目は現場見学で、2つのグループに分かれて埼玉県三郷にある最新の物流センター、それから、川越市にある総

菜工場を見学いたしました。3日目、4日目は提案準備ですが、3日目はどんなことをプレゼンテーション、提案するかということを議論しました。これについては西友さんから、より働きやすい職場づくり、あるいはより安心安全なサービス、商品の提供というような視点で課題を見つけてほしいというお題をいただいておりまして、これに対し、2日間見学してきたことをもとに、課題を抽出し、提案を作成していただきました。4日目はプレゼンテーションの練習を行い、お互いに改善点をアドバイスする時間を設けました。5日目の最終日は、西友の本社に赴きまして、CEOをはじめとして執行役員の人々の前でグループごとのプレゼンテーションを行い、講評を受けました。

最終日のプレゼンテーションは、執行役員の方7～8名と関係者の方々の前で皆さんが緊張しながらも素晴らしいプレゼンテーションをしていただきました。講評の後に、最優秀チームが選ばれました。4グループあったのですが、各グループからの提案とも実現の可能性が高いと、非常に高い評価を受けました。終了後に西友さんから「提案資料をぜひ送ってほしい」というリクエストもいただきました。今後、何らかのかたちで提案の実現を検討されるのではないかと思います。

プログラムの効果(参加者の声から)
・“グループ内のメンバー同士の考え方やコミュニケーションの仕方の違いに気づき、組織の中で働くことは、そういった違いを乗り越えて、共通の目的を達成していくことだと感じた。”
・“1つの商品に多くの工程と人手が関わること、そこにかける人々の熱意に触れ、「社会に復帰する」ことを実感した。”
・“西友のスタッフの方のお話は、「普通のお母さんだった方がステップアップして役職のある社員になれる」という事例で、まだ私にもやれることがある、と希望が持てた。”
・“プレゼンテーションはもっと難しいものだと思っていた。しかし、問題点を見つけ、動機→調査→問題提起→解決への施策などのやり方は子供の自由研究と同じ。話し合いもPTAの集まりと一緒に、限りの時間で何とか1つの方向にまとめるなど子育ての時期にやっていたことも役に立つのだなと思った。”

ひ送ってほしい」というリクエストもいただきました。今後、何らかのかたちで提案の実現を検討されるのではないかと思います。

プログラムの効果測定については、終了後に参加者の方にアンケート、それから振り返りの会を行って、感想を尋ねました。ごく一部ですが、ご紹介いたします。

まず、グループ内のメンバー同士でのディス

カッションを通して、お互いの考え方が大分違うということに気付き、それを調整するのがなかなか大変だったが、組織の中で働くということは、そういうようなことを乗り越えていくことなんだというふうに感じたというご意見です。また、1つの商品に非常に多くの行程と人手が関わっていて、皆さんが熱意を持って仕事に取り組まれているという姿を見て、これから社会に復帰するんだということを実感したという声です。それから、西友のスタッフの方のお話が、普通のお母さんだったけれど、ステップアップをして、役職のある社員になれるという実例を見るようであり、そういう姿を見てみると、自分にもやることがあるんだという希望が持てたという話です。さらに、プレゼンテーションはもっと難しいものだと思っていたそうですが、実はPTAや、子どもの自由研究を考えると、手順は一緒なのではないかということに気が付いた、限りある時間で1つの方向にまとめるということは、子育ての時期にやっていたことも役に立つことに気付き、自信を得たというような意見などが寄せられました。

こういった意見から、果たして当初に掲げた目的が達成されたかということを検討してみたのですが、いろいろな意味で何らかの目的に達するようなことになっていたのではないかと考えることができます。この感想は本当にごく一部です。参加者の皆さんから多くのコメントをいただいています、それらがすべて建設的で何らかのいいものを得たということがうかがえました。

最後にまとめのスライドです。このプログラムを通して、普段の授業では経験できないビジネスの現場や実態を知って、また、経営トップに対する提案に求められる視点というものがあるということが分かった、関わる人とのコミュニケーションの取り方など、非常にさまざまな学びを得られたことが確認されました。

実際に企業の現場で働くには、職場や組織の課題を理解して、それに対して自分はどうすべきなのかという役割認識をし、周りの人と協働して成果をあげることが求められると思います。こうしたスキルは、自ら積極的に参加することによってでしか学び取ることができないものです。セルフリーダーシップ・プログラムは、そして貴重な機会を提供したのではないかと考えております。

以上でございます。ご清聴ありがとうございました。

司会：以上で、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における成果報告を終了させていただきます。

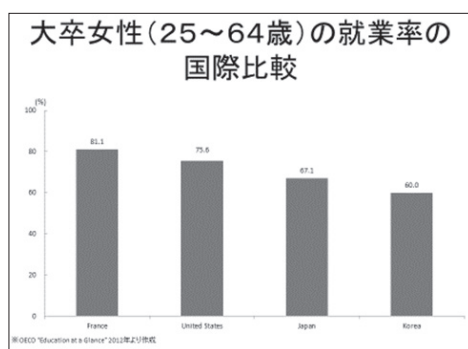
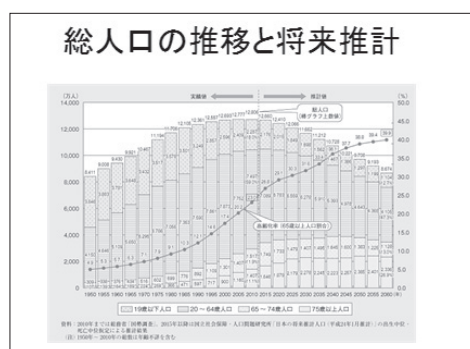
続きまして、大沢真知子現代女性キャリア研究所所長より総括を申し上げます。その後にご質問をいただく予定でありますので、ご用意いただきたいと思います。先生、お願いします。

総括

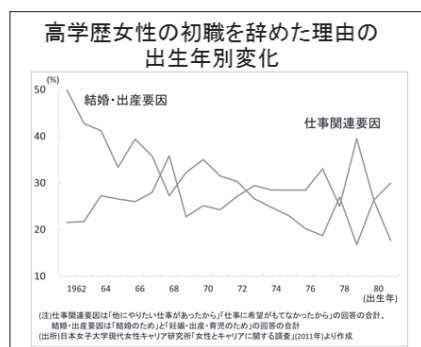
大沢 真知子

大沢：皆さん、こんにちは。日本女子大学現代女性キャリア研究所所長の大沢でございます。5年間の研究プロジェクトの総括をしたいと思います。時間の関係ですべてはご説明できないのですが、その中の要点をご説明していきたいと思います。

最初の図は日本の少子化が進展し、生産年齢人口がだんだん減少していく中で、女性の社会参加が必要になるということを示しています。ところが、韓国や日本は高学歴の女性の労働参加率が低い。これがもっと上がれば、経済がもっと発展するはずだという議論がされています。



その意味で日本の高学歴女性は、国際社会から注目されているわけです。同時に、1970年からアメリカを中心に女性の社会進出が進み、夫婦のありかたを変えました。そのきっかけとなったのが、女性の大学進学率の上昇と専門職への女性の進出であったといわれています。世の中の価値観を変えるグループとして、大卒女性が注目されているので



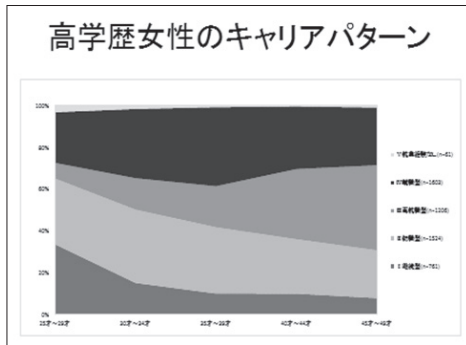
す。今回の研究では、25歳から49歳の高学歴女性を対象にしたウェブ調査を行い、そのデータを分析し、それをもとに女性のキャリア形成に大学は何ができるのかについて考えました。

先ほどから日本の女性の就労カーブはM字型であることから結婚や育児で仕事を辞める女性が多いと考えられていましたが、大卒女性の離職理由は結婚や育児だけでなく、仕事のやりがいや感

じられない女性たちの離職も多く、その後リカレント教育課程に入学するケースもあるという話がありました。つぎの図表は出生年別に初職の離職理由をみたものです。

今までの報告者がすでに指摘したように、若い世代では結婚、出産要因での離職が減っておりまして、仕事関連の離職理由のほうが増えていきます。つまり大卒の女性たちの離職理由は多様化しているのです。ここからも、大学の再就職支援というのも非常に重要になってきているとともにそのあり方も多様性が求められるということがいえると思います

す。わたしたちの研究では高学歴の女性のキャリアパターンを4つに分類していますが、そのなかで私たちが注目しましたのが、この2番目の転職型というグループです。離職後1年未満につぎの仕事を探し転職している女性が比較的多いということです。ですの
で、結婚や出産で退職する女性だけではなく、そういう離転職を繰り返している女性たちにも注目をする必要があるのではないかと思います。

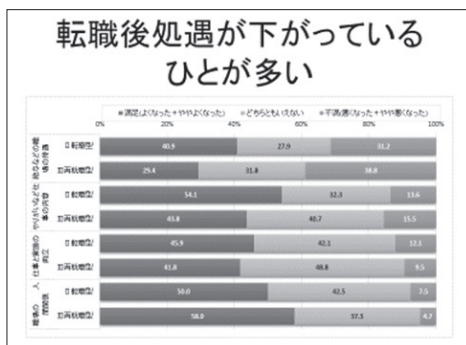


では1年未満の転職をしている人たちは、どんな人たちなのかを見ると、予想に反して学卒時のキャリア意識が高い人が多いのです。例えば、好きな仕事について、その仕事を一生続けたいと考えているひとや、仕事の内容にはこだわらないが一生働き続けたいと考えている女性が転職をしており、逆に両立志向で、仕事にはこだわらないが、家庭を優

先しながらも長く働きたいという人のほうが意外と転職をしないで継続して働いているのです。

ここから問題は女性の意識にあるというよりも、日本の企業の仕事の与え方や、キャリア形成支援の在り方に問題があるということがわかります。意欲がある女性が日本ではそれほどいい仕事のチャンスに恵まれていないということです。

それではそういう女性は離職後セカンドチャンスを与えているのでしょうか。彼女たちが再就職に際して重視したのは仕事のやりがいです。その希望は実現されているのかどうかをみると、職場の人間関係がよくなったと答えているひとは多いのですが、給与等の処遇の面では待遇が必ずしもよくなっていないのです。いままでの報告ですでに指摘されてい



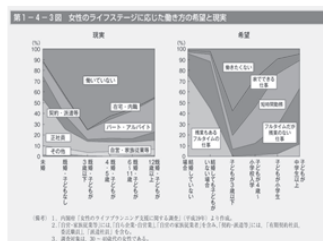
るように、日本は外部労働市場 (external labor market)、つまり、再就職市場が十分に整備されていないのです。諸外国だと、女性は転職をしながら仕事の経験を積み重ねていくのです。ところが日本ではそのようなケースがあまりみられません。再就職の場合は処遇が下がったというケースが多くなっています。正社員として働く女性が減少してい

ることがわかりました。

それから、'90年代以降、日本の労働市場は大きく変わっています。私たちの調査でも初職が正社員であった高学歴女性の割合は年々減少しています。非正規職に就くとなかなか訓練が受けられないので、仕事の能力が身につきません。そのような女性たちに仕事の能力を獲得する場所を提供することは非常に重要ですし、リカレント教育課程がそのような職場内でのチャンスを提供する場になる必要があるし、そういうニーズが高まってきて

いるということがいえると思います。

多様な働き方が生み出されていない



日本では多様な働き方が生み出されていない。そのために働きたいけれど、結局働いていない女性が多くいます。正社員は長時間労働が常態化しており、またそうすることが仕事のコミットメントを示すことにつながっているため、子育てや介護などの時間制約をもって働いている労働者の働き方の選択肢が少ないことが大きな問題になっています。

また、諸外国を見ますと、多くの人が生涯にわたって大学に入学し新しいスキルを身につけてキャリアを形成しています。高等教育がキャリアアップやキャリアチェンジに非常に大きな役割を果たしているのです。ところが日本では教育機関がそのような役割を果たしていないのです。そのために図にありますように日本では高等教育機関における社会人入学者の割合が非常に低くなっています。

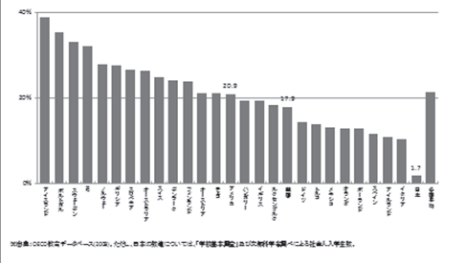
今後を考えると、再就職に果たす大学の役割は女性だけではなく、男性にとっても重要になっていくだろうおもいます。最近では、解雇規制も撤廃すべきであるとか、解雇における金銭的な解決の方法も考えるべきだといった議論も出てきています。そういう中で、議論されなければならないのは、自分の力で仕事を探しキャリアアップをしていく社会をどうやって作るのか、ということではないかとおもいます。リカレント教育課程のプログラムを通じて、大学が何かできるのではないかと考えてまいりましたが、その具体的な実践、あるいはプログラムの効果、そして問題点については先ほどのプレゼンでお話した通りです。

私たちは、各自治体で再就職支援がどのようになされているのかということについても、聞き取りをしましたが、緊急性の高い再就職のニーズに対しての支援はあるものの、高学歴の高いスキルを持った人たちの再就職支援というのは手薄だということが分かりました。

そういうことから、私たちはリカレント教育のようなニーズが非常に高いということ、また、企業とのコラボレーションによるインターンシップの効果も実証することができました。こういった試みをいろいろな大学でおこなっていく必要があるのではないかとおもいます。さらに、もう少しインターンシップを広げていこうとか、企業と大学がコラボをして、教育課程を修了した受講生の就職に結び付けていくことが必要になってきています。さらには雇用されるという選択肢だけではなくて、女性自身が起業するという選択肢について考えていくことも、今後必要になってくるのではないかと思います。

また、本学の教育開発センターにおいてもワークショップを実施してまいりました。実際に受講された方々の評価は非常に高かったのですが、そういったワークショップを必要とされている方々が広い範囲におられて、そのニーズを私たちがどう汲み取って、そうい

高等教育機関における極端に低い社会人入学者比率



う人たちにワークショップの存在を周知していくのか、そこにも課題が残っていることも分かりました。

以上のべたように私たちは5年間のプロジェクトを通じて、女性の再就職に大学ができることの可能性を探ってきましたが、その中で、本学のリカレント教育プログラムに大きな可能性を感じると同時に、まだまだ解決

すべき課題が多く残っているということを実感したというのが正直なところでした。ご静聴ありがとうございました。

司会：それでは、ここまでの報告、すべてに関しまして、ご質問がございましたら挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。時間がちょっと押しておりますので、たくさんの方にはお答えできないかもしれませんが、2人ぐらいと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいですか。

もしご質問、個別にございましたら、報告者のほうに直接ご質問いただいても結構です。本事業では5年間の研究成果に関する評価を、おふたりの外部評価委員の先生にお願いしております。はじめに公益財団法人日本女性学習財団の前理事長をお務めになりました大野曜先生にお願いしております。先生方には、この研究成果、非常にたくさんの冊子をまとめてご覧いただくという大変なお仕事をお願いしております。では、どうぞよろしく願いいたします。

講評

大野 曜・大槻 奈巳

大野：ご紹介いただきました、大野曜(てるこ)と申します。昨年の6月で公益財団法人日本女性学習財団を退職しておりまして、現在無職でございます。

女性のキャリア形成支援ということでは、昨年まで、女性学習財団と、国立女性教育会館等で、女性教育の観点から取り組んでまいりました。今回2011年度から実施されている5年間にわたる文科省の支援事業についての評価ということでございますが、大きくはテーマが2つございまして、1つがアーカイブの公開運用、もう1つが、大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究でございます。

アーカイブにつきましては、準備・作成段階でいろいろご苦労されておまして、それをいよいよ公開し、いろいろなかたちで運用されています。きょうの尾中先生等のご発表を伺いまして、なるほどと思ったところでございます。尾中先生と永井先生のご発表で、非常に有効に活用されていることを具体的に知り、興味深く伺ったところでございます。

テーマ2の再就職支援プログラムの開発研究につきましては、今、大沢所長がコンパクトに総括されましたが、私は、なぜ女性は仕事を辞めるのかというWeb調査が重要な役割を果たしたと思います。5,155人の軌跡から読み解くという、この6月に出版された青弓社の本、それから、女性はなぜ活躍できないのかという、これは1月に東洋経済から出版された、この2冊の本を読むと非常に説得力があって、これから第3冊目が出るのかもしれませんが、こういうかたちで現代女性キャリア研究所の研究成果を具体的に政策提言にまでつないで出版されたということを、非常に高く評価したいと考えております。

特にリカレント教育課程とのコラボレーション、あるいは、企業とのコラボレーションという、これからさまざまな大学以外の機関との連携、あるいは、大学内部での連携というものを進めていらした、また、これから進めようとしていらっしゃるということについても大きな期待を持っております。

それからもう1つ、日本女子大学の中の研究所でもあり、これを学生のキャリア教育にぜひ生かしてほしいということです。つまり、日本の女性は高学歴、高等教育を受けて、なかなかそれが社会に還元されていないということが基本にあるわけですが、私が50年前に就職したころには、「女の仕事に対する考えは甘い」、「好きな仕事だったら継続するなんて、男はそんなことは言っていないよ」という言葉をよく聞かされましたが、今、好きな仕事を継続したいという職業生活への期待を持って卒業していく学生が多いわけですが、そここのところのさまざまなビジネススキルだけではない意識、態度の姿勢の問題が大学できちんと教育されていく、あるいは、自分自身でそういう勉強をしていくことが重要ではないかと思います。大学創立120周年を5年後に控えている大学でもあり、ぜひ、広岡浅子の後を継ぐような意欲の高い初志を貫徹する女性が、これからも増えていくことを大きく期待するところでございます。

研究の内容方法等につきましては、この後、大槻さんのほうにお譲りし、私は感想的なつたない評価でございますが、以上で終わらせていただきます。岩田先生、大沢先生には大変なご苦勞をされて5年間研究を進めていらっしゃることにあらためてお礼を申し上げます。どうもありがとうございます。

司会：大野先生、どうもありがとうございました。それでは続きまして、聖心女子大学文学部の教授でいらっしゃいます、大槻奈巳先生をお願いいたします。

大槻：聖心女子大学の大槻でございます。大野理事長も私も日本女子大学の卒業生で、今、大先輩の大野理事長から私が細かいことを言えと言われたので、ちょっと申し上げることができればと思います。

私も日本女子大を卒業して普通の企業に入りまして、そのとき、総合職と一般職に雇用機会均等法のちょっと後ぐらいだったのですが、総合職として就職したのですが、辞めまして、そのとき辞めた理由が、結婚しようと思っている相手がアメリカにいて、それで辞めるとというのが表向きの理由であったのですが、しみじみ考えると仕事が嫌だったという

のが一応すごくあったので、今ちょっと告白申し上げますと、そうだったなとしみじみ思うわけです。

きょう、このプログラムを見て思ったのは、5年間で本当にこれだけよくやられたなというのが正直思いました。それで、例えばすごいと思うのが、このリカレント教育もやり、あと専門職復帰型ということで教職のこともすごく、きょうはご発表はなかったのですが、私も思い出してみますと、教職課程も取っておりまして、でもそう思うと、教職を取った人はいっぱいいたわけですが、今どうなっているのかというのもあるので、そういう点もされたのはすごいと思いました。

しかしながら、本当にこの調査研究の中で、私が個人的にすごくうれしかったというか、今後本当に重要な調査になると思っているのは、女性のキャリアの軌跡の部分で、今、大沢先生のほうからご説明、もちろん最初の研究員の方もやられていましたが、その就職をやめる多様な理由というところだと思います。

私が個人的なことを申し上げましたが、背後に仕事に対する不満があるということを5,000人規模の調査でこうやってしっかり出されたというのは非常に大きな成果だと考えています。それというのも、これは1990年の終わりぐらいからいわれていたことですが、女の人の継続を考えるとときに出産とか育児で考える家族責任モデルで考えるのか、あと、職場に問題があると考え職場モデルと考えるのかという考え方があるわけですが、日本の場合、やはり家族責任モデルで考えることが非常に多かったと思います。もちろんそれで考えることも重要ですが、でも今の、例えば保育園を増やすとか、そういうことをやったとしても、結局のところ、この調査では就職継続者は14.8パーセントですが、大体内閣府等では3割ぐらいといっていますが、その数というのは変わってきていないので、そこの部分を職場責任モデルから考える必要があるわけです。それを考える必要があるという基本的なデータをしっかり5,000人規模で出してくださったというのは本当にありがたいことだと思います。

こういうふうにさまざまな今回の調査で、データを示してくださっているわけですが、それはRIWAC-DAもその中に入っていくわけですが、データを示す重要性というのは非常にあると思います。そうでないと何か居酒屋話みたいになってしまいます。「女の人は何で辞めるんだろうね」「それは出産じゃないの」とか、「仕事も嫌だと言っているみたいよ」とか、でもそれを本当にデータを示して、それをきっちりと分析するということの重要性を本当にあらためて今回のこの調査でしみじみと思いましたし、こういうことを積み重ねていかなければいけないんだと思った次第です。

それからもう1つ、私が今回のデータの中でそうなのかと思ったのは、このリカレントの受講生の1/4が独身者ということです。これというのは、私はこういうデータを見たことがなかったのでかなり驚きました。先ほどご発表してくださった先生方がおっしゃっていたように、リカレントというと、主婦の再就職みたいなイメージがすごく強かったわけですが、でも1/4は独身者で、仕事まで辞めて、このリカレントの受講生になっている

ということは、やはりそこに潜む大変さというか、企業は一体どんな教育をその人たちにしているかという問題点もあるし、そこに大学の重要性というのもあるかと思います。

それからもう1つ、98パーセントの方が就職されていて、かつネットワークをつくる場になっているということで、98パーセントの就職率ということもすごいと思いましたし、セルフリーダーシップ・プログラムを始め、このプログラマーも結構考えるのはすごく大変だと思うのですが、このリカレントの1つのプログラマーというのは、他の女子大、もしくは他大学のすごく大きな参考になるものであると思います。

それから、ここまでやられたのかと思ったのが自治体調査です。先ほど大沢先生のほうから最後にご紹介がちょっとありましたが、自治体調査や中小企業調査というのをされていて、ご紹介すると、自治体調査の中で課題として潜在的な求職者の掘り起こしが重要だとか、ターゲットを絞って支援をしたいが、ターゲットが分からないとか、キャリアチェンジをいかに女性が受けられるかが分からないというような課題が上がっていました。でも、今回の日本女子大学のこの調査であったり、リカレント教育から分かったことというのは、この自治体が抱えている大きな問題点を恐らく解決に導く多くの示唆を持っていると思いました。その点、最後のほうで大沢先生のほうから、企業やいろいろなところとの連携というお話があったのですが、ぜひ、こういう課題を持っている自治体の人たちと一緒に連携して、こちらで分かった知見を教えてあげるといって、一緒に課題解決に持っていったきたいと思いました。

それから、私はちょっと個人的に面白いと思ったのが、中小企業への調査もされていて、それもすごいなと思いつつ、なるほどと思ったのですが、ちょっとご紹介すると、女性の活用とは何かというときに、一番多いのが、「残業や休日出勤もどんどん取ってもらおう」というのが96パーセントで、私はこれを見たときに「あれ？」みたいに思いました。だから、125社ですが、こういうのもデータを取る重要性ということで、次が「女性役員を増やす」。その次が8割ぐらいで「男性にはない気配りをしてもらおう」というのもあがっているのです。そうすると、やはり女性活用というときに、企業がどう捉えているかの危うさというのも、すごくしっかりと出てきているデータになっていると思いました。

それから、そうはいっても、妊娠、出産後も仕事を続けられるような制度を充実させたいというのが7割ぐらいの会社があるのですが、では、育児休業のときの代替要員はどうしたのかというと、代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応したのが4割、代替を充当したというのが4割です。そう思うと、会社が考えている女性活用というのは結構危ないということは、こういうしっかりした調査で見ることでもありますし、こういう調査の結果というのをRIWAC・DAに入れていただいて、積み重ねていくということが重要かと思います。

ということで、今回の全体の調査から、本当に私たちは大きな示唆をいただいたと思いますし、かなり大きな前進を、この一連の調査でやることができたのではないかと私は

思っています。

私からのお願いとしては、こういう RIWAC-DA みたいなデータベースというようなメンテナンスをやっていくことも大変ですし、この後続けていくことが重要なので、ぜひお願いしたいということと、あと、リカレント教育もどんどんやっていただきたいということです。

それから、調査の継続もしていただきたいと思いました。例えば10年後の調査です。そう言うとなんか嫌がられそうなのですが、2021年が2011年調査の10年後になりますので、ぜひまた10年後にこの規模、ここまでの規模でできるか分かりませんが、調査を続けていただいて、ぜひこのデータで示すという重要性をお示ししていただければと思います。私からは以上です。どうもありがとうございました。

司会：ありがとうございました。

おふたりの先生には、大変なお負担をおかけしました。

ここで10分間の休憩をはさみ、第二部に移ります。第二部は、「セカンドチャンス社会構築に向けて」と題して、ハーバード大学社会学部長兼ライシャワー日本研究所教授 Mary C. Brinton 先生にご講演をお願いしております。

第Ⅱ部「セカンドチャンス社会構築に向けて」

講演

Mary C. Brinton

Brinton : Today I am going to talk about second-chance labor markets not only for women, but also for men. In fact, I am going to argue that second-chance labor markets are very important for both sexes.

We can think of second-chance labor markets in two different ways. The first definition presumes that someone has left the labor market and is coming back in. The second definition, which is the one I will mainly be talking about, is a different kind of second-chance labor market: a labor market where people can move across companies. This second type of labor market is a way that both men and women can get a second-chance. I predict that until there is a more mobile labor market such as this in Japan, it is going to be very hard for women to do well.

Today I bring good news and bad news. The bad news is that labor market institutions in Japan need to change. Why is this bad news? Because it is very difficult to change institutions anywhere, including in Japan. The good news is that to the extent that Japanese labor market institutions can change and there can be a stronger second-chance labor market, both men and women will have more opportunity to change jobs. My argument is that everyone will be better off. Families will also be much better off, and the birth rate will rise.

Professor Osawa asked me to think about what a second-chance labor market is, and how the structure of the labor market either sustains or helps break down gender inequality. Another question is why a second-chance labor market is especially important for mothers. That is what many of the discussions at this conference have been about: that it is very important for mothers to be able to go back into the labor market and get good jobs.

Professor Osawa also asked me to speak a bit how gender inequality in the American labor market began to break down over time. I will talk a bit about that, and about how policy can address the labor market rigidities in Japan that penalize workers' mobility across firms. Those rigidities also, of course, penalize women who try to come back into the labor market after an absence. In my remarks I will also continue to emphasize how a second-chance labor market can benefit men as well as women. Finally, I will discuss what individuals can do to build their own "portable human

capital,” because that is a way for individuals to try to make themselves more marketable and more mobile, to move in and out of the labor market and across firms.

To begin, it is well-known that Japan has a very unusual labor market structure among advanced industrial countries. Japan has the highest proportion of men who have been in their company for more than 20 years. The U.S. is at the other extreme in terms of labor market structure. In the U.S. we have many more men who have been in jobs for less than one year, and very few men who stay in jobs for more than 20 years. Many European countries are in the middle, having slightly more flexible (more mobile) labor markets than Japan but not as flexible as in the U.S.

Another way of looking at this is that in Japan, the average length that a man stays in his job is 13 years. (This is the average across men of all ages.) For Greece the time span is also very long. For the U.S. it is very short. Again, this shows that there is a real contrast across countries in the amount of interfirm mobility in the labor market. It is also striking that among all the countries listed in the chart, Japan has the biggest difference between the length of time that men and women stay in a job. The ratio of 1.6 represents how much longer Japanese men stay in jobs on average than women do. This ratio is much lower in the U.S. This is especially important, as so many Japanese companies factor seniority heavily into the wages they pay their employees. The large gender difference in seniority in Japan therefore penalizes women economically.

There are a number of economic reasons why developing more of a second-chance labor market is important not only for individuals but also for the health of an economy. First, the overall distribution of workers in the Japanese economy is not at the most productive equilibrium. Why? Because people cannot change jobs very easily as they themselves change over the lifespan. Japanese workers, especially men, face very negative incentives to move. Also, there is a very strong barrier between irregular and regular workers, and this is regular-irregular distinction does not exist in the United States. The distinction exists in Japan and in Southern European countries, which have what are called “insider-outsider” labor markets, but it is a very distinct structure that is not common across post-industrial societies. This immobility across different employment types also makes it difficult for labor to be allocated across the economy in the most efficient and productive way.

The next graph shows that since 1980, the labor share of national income in Japan has gone up dramatically. As Professor Yashiro has explained, when companies are

legally restricted in laying off regular workers, as in Japan, they have to keep regular workers even when the economy goes into recession. But this is not necessarily economically productive. As Japan has gone through long recessions in the last 20 years, companies have had to keep their protected regular workers, even if they are not being used in the most productive way. They are not using them to maximum capacity, and the share of income that goes to labor has become very high. In the U.S., the labor share of income has remained quite steady over the years, because companies can shed some of their labor if the firm does not have enough work for them to do. That labor can then move to other places in the economy, which results in greater overall efficiency.

Of course, we also know what's happening to Japan's age distribution. In the early post-WWII period, Japan had abundant labor. Men could graduate from high school or university and have a very high chance of getting a regular job, and these workers were distributed across many companies. Now, Japan is rapidly moving into a situation where there is going to be a labor shortage. Already, there are not enough young workers. When you have a much smaller pool of human capital, as is becoming the case in Japan, then if you have workers going into firms and committing themselves to those firms across their lifespans, this may not be the most productive way of allocating those very valuable workers across the economy. Might it not be better if they could move around in the labor market to more productive sectors, if some sectors of the economy are less productive and others are becoming more productive? But if the current situation continues and the disincentives of leaving one's company are so high, workers will stay in their firms. This is related to many legal conditions in Japan which support this type of labor market structure.

Some of the things that need to be changed in Japan are, for instance, the pension system in large companies that makes it very advantageous for a regular male worker to stay in the firm for decades. This makes it economically irrational for such workers to move to another firm, because they will lose their lump-sum retirement payment. The tax system is also a problem. As is well-known, it is not always economically rational for a Japanese wife to work very many hours or to earn much income because of the tax laws and pension system with regard to dependent spouses. These depress the incentives for married women to fully utilize their human capital and contribute to the economy. This is becoming more and more important for the Japanese economy, because Japan is not going to have enough workers with high human capital. Japanese women are as educated as Japanese men now. So it is clear that having 60%

of Japanese mothers out of the labor force when they have their first child is not economically efficient for the economy.

In sum, the labor and tax laws and the male breadwinner system and ideology that support these laws continue to create incentives that affect men's and women's behaviors and to make it ultimately very difficult for Japanese women to develop careers. Now we will turn to the issue of marriage and childbearing. As we know, the rate at which young women in Japan are not getting married is extraordinarily high. It is higher than Korea, where this rate has also been rising, and it is much higher than in the U.S. We do not have a “non-marriage problem” in the U.S. among highly educated women. There are many reasons why a considerable number of Japanese women are delaying marriage or not getting married at all. Certainly the fundamental incompatibility between work and family is one of those reasons. In most post-industrial countries, we see people getting married later and later, but in very few countries are people staying unmarried to the extent that they are doing so in Japan these days.

This change has happened quite quickly in Japan. It is a completely different situation compared to 20 or 30 years ago, when virtually everyone married. The demographic impact of work-family incompatibility has been very strong. We all know that if you look at international statistics, Japanese men and Korean men are at the bottom in terms of how much time per week they devote to housework and childcare. But before we say disparaging things about how uncooperative Japanese men are, we have to think once more about the incentives.

If Japanese men are in “good” jobs in large firms, their incentive is to do what the employer tells them to do, so that they can have promotional possibilities and raise their earnings over their lifecycle. Employers would not have so much power over workers' lives if workers had the option to go out and look for another job that is just as good or maybe better in a different firm.

I have an interesting experience when I come to Japan and talk to people working for large firms. Some of them are very happy and some of them are quite miserable. It is somewhat different in the United States. This is not due to a difference in personality between Japanese and American workers. It is because of the fact that if American workers with high human capital become very unhappy in their jobs, they will try to find another job, and they will not be penalized by social norms for doing that. Perhaps they won't be able to find another job that is just as good, and in that case

they will stay with the firm. But the fact that they have the possibility of moving to another firm gives their employer less power to tell them that they have to work many more hours and accept transfers to other parts of the country at very short notice. These conditions would be considered very unusual in the U.S. Workers who are talented and confident of their skills have the option of thinking about moving to another company. This gives them more power to refuse unreasonable working conditions.

It is also the case that organizations themselves can benefit from individuals having greater mobility in the labor market. Here, I will give an example from my tiny corner of the world, at Harvard University. I was hired at Harvard in mid-career, coming from my teaching position at Cornell. At about the same time, two professors were hired into my department at Harvard from Princeton, and another one from the University of Chicago (where I used to be, before I went to Cornell). So all of a sudden, in a small department with only about 12 senior professors, four of us had come in from the outside. We didn't know much of anything about Harvard. Harvard is a very traditional institution, but for the first few years after we were hired, I noticed that it often happened in faculty meetings that someone would say, "Well, at the University of Chicago we did it this way. This is how we solved this kind of problem." Or, "At Princeton when we faced this kind of problem, we did this." I had come from Chicago and Cornell, so I would talk about those institutions. As a result of the input from other institutions, we changed things about our department culture and about our graduate program, because we were getting new ideas from other places. Our institution, Harvard, was getting new ideas from other elite institutions. This promoted very good organizational change, as new perspectives were being brought in. Obviously, we were hired from the outside and we were already highly respected, so we could have our voice heard at the table. This can really create change in the culture of an organization. Those small changes are very healthy, as they keep an organization refreshed and alive. So in summary, when there is more mobility of workers across firms (or universities), there is a positive benefit not only for individuals but also for organizations.

Of course, many of the things I have discussed with regard to Japanese employment conditions are relevant mainly for Japanese men in regular employment. But if Japanese men had more options, women would have many more options as well. This would naturally follow, because if you have a labor market where it is not a terrible thing to move across jobs, it is much more natural for employers to accept people who

leave the labor market for several years and come back in, as many women do. It becomes more normal for everyone—women AND men—to change jobs.

Without the greater mobility of Japanese men across firms, it is very difficult for me to see how women will not continue to be discriminated against when they leave the labor market and come back in. This is because the idea of the “ideal worker” as the worker that stays in one firm for a long time will remain. Also, if Japanese men had more power vis-à-vis their employers and were able to think of themselves as employees who could possibly move to another company, they might be able to leave work a little earlier in the evening and get home in time to do more at home.

So this is why I don't want to be too mean to Japanese men! They are working under very serious constraints. It may or may not be their preference to stay at the office until late at night, and we cannot know their preferences unless they have more flexibility and more opportunity to exercise choice.

Now I will show a chart constructed by Professor Nobuko Nagase, who conducted a survey that asked about the working hours and the time of leaving the office at the end of the day for U.S. married women, U.S. married men, Japanese single women, Japanese married women, and Japanese married men. When Professor Nagase showed me this graph about a year and a half ago, she said, “Mary, don't you think there is a mistake here?” As you can see, the most common time of day for American married men and women to leave the office is around 5 o'clock. Professor Nagase was worried that there might be an error in the data. How could American workers, especially married men, be leaving the office at 5 or 6 o'clock? I replied, “No. This looks completely reasonable. This is accurate.” Single women in Japan also leave work later than American married men and women, at 6 or 7 o'clock. Married women in Japan are leaving at 5 or 6, and married men in Japan are leaving the office later than everyone else—such as 9 o'clock at night, 10 o'clock at night, 11 o'clock at night, etc.

This is called gender inequality! These men cannot get home and take care of their children or do housework. So this perpetuates a highly specialized division of labor at home, which makes it very difficult for women to have careers in Japan, because they can't be in two places at once in the office and taking care of their children. I found it striking that most of the discussion up until this point today has been about women. What I am arguing to you is that it needs to be about men too. Otherwise, women's situation is not going to change very much, because these are two halves of the same issue.

I have discussed some economic reasons why labor market rigidities are no longer productive for Japan. I also believe that labor market rigidities are keeping the birth rate as low as it is in Japan. Not having second-chance labor markets is definitely keeping men from participating as fully as they could at home, and this is negatively affecting the birth rate because women have such a heavy work load to accomplish at home and at work. But making the labor market more flexible is also very important for the well-being of individuals. Especially for university graduates who have high human capital, it is important to be able to have more choice to move across firms, or even to leave the labor market for a few years and come back in and get a job that is just as good. This will absolutely help people have better work-life balance.

Now, I want to show you some figures from my colleague at Harvard, Professor Claudia Goldin, who is an economic historian of women. There is a very interesting data set that she has put together about the characteristics of jobs and the gender earnings ratio in the U.S. She has specified the occupations where women earn the least and the most compared to men. Women earn the least compared to men if they are finance or insurance specialists, physicians and surgeons, very high-ranking sales representatives for bonds and stocks, and so forth. The common characteristic of these occupations is that earnings increase almost exponentially as you put in more hours. The longer are the hours you work, the greater the speed of your earnings increase. Now, this is similar to white-collar jobs in large Japanese firms. The two characteristics of these types of jobs are that workers get a big boost in earnings if they work very long hours, and that these jobs operate on the principle that the worker is not replaceable by another worker.

Let us say you are working with clients, such as in financial consulting. These are jobs that are called client-facing jobs. If you are not available, the clients are not happy. So this creates a constraint on the firm, as that worker has to be available all the time. Obviously, this is not a good situation for a mother of a young child it is impossible.

I think there is an analogy to the Japanese concept of firm-specific skills and to the Japanese practice that you need to stay at work as long as possible, because you are not replaceable. You can't have somebody else take over that work. These types of work arrangements are very detrimental to women's earnings. In contrast, in jobs such as human resource managers and budget analysts, women make on average 90% of what men make. People in these jobs are somewhat more replaceable or substitutable in an organization. Also, in science and technology industries and occupations, women also tend to earn incomes that are closer to what men earn. In

many of these occupations, whether you are working by yourself or in a team, your work may be substitutable by someone else. You can also have some control in these occupations over when you do your work during the day, so there is more flexibility. Another point is that some skills such as those used in engineering are quite portable or transferable across companies; they are not firm-specific. Men's and women's earnings are almost the same in these kinds of occupations. I think this gives us a lot of clues about how work can be structured so that women can earn close to what men earn.

As is well-known, Japanese women's earnings are much higher when they work for a foreign-owned firm in Japan than when they work for a domestically-owned firm. According to a paper published a few years ago, a job change from a foreign-owned firm in Japan to another foreign-owned firm does not significantly affect your earnings; this is true for both men and women. If you work in a foreign-owned firm you may be able to move to another such firm, and even though you don't get a lump-sum pension payment at the end, you get better earnings and you don't get penalized for moving around in the labor market during your career. It would be helpful if Japan developed a system of portable pensions in Japanese companies, where you can take your retirement funds with you when you change firms.

I would urge the younger generation push for institutional change in Japanese labor law. Right now it is very difficult for Japanese employers legally to fire workers. Making it more clear how they can do that will create a more mobile labor market. Also, income tax laws, the pension system, and social security rules need to be modified to encourage and support dual-earner households. Such households are already the majority in Japan—male-breadwinner households are not. But tax laws and social security and pension rules have not changed to reflect the new reality of households.

Finally, at the individual level, I would argue that women need to develop their portable skills. What are portable skills? One example is speaking English well, which will be very helpful in a global economy. In some of the earlier presentations today there was also reference to discussion skills and negotiation skills. Discussing things with your co-workers, reaching consensus, and developing agreement are very valuable skills for organizations to have in their employees. Also, a good working knowledge of mathematics and statistics will be helpful to women. This suggestion is based partly on the fact that there is a very good gender earnings ratio in engineering,

which obviously requires a lot of math and statistics. It is also important for women to have a long time horizon when they think about their work lives. When Professor Osawa asked me to come and speak, I wanted very much to have a long, long list of what individual women can do to develop their work lives. But actually, I don't have a very long list. I went back and reread some of the economic literature in the U.S., and realized that women were changing as the labor market was changing. One of the things that happened in the 1970's and 1980's in the U.S. was that women started to have what we call a longer time horizon about their careers. But it wasn't just that American women were doing that the structure of the labor market made it rational for them to do that, as firms were rewarding women's high human capital. In fact, my colleague Professor Claudia Goldin found that women who graduated from elite universities in the United States as long as 30 years ago spent almost no time out of the labor force. They didn't leave the labor force for many years and then come back in when their children were much older. Instead, they stayed in the labor force; they formed a long time horizon when they were studying at college, and tried to think ahead to their entire work life.

So, even 30 years ago, highly-educated American women were not thinking, "I am going to leave work during the years I am raising my kids, and then come back in." Instead, these high-human capital women were thinking, "I am going to work continuously, and I am going to raise kids at the same time." Their long time horizon was very important for the gains that American women have been able to make over these decades. Now I am hoping that not only Japanese people, but Americans as well will push for labor market reforms that will make everyone's work lives more enjoyable, and make work and family more possible not just for women but also for men. Thank you.

Lessons from a land where women shine

Olle Folke⁺ and Johanna Rickne^Ψ

Abstract

Unlike Japan, Sweden has achieved substantial gender equality in paid and unpaid labour, and women are increasingly occupying managerial positions. This paper describes key statistics for gender equality in Sweden and discusses three policies that were helpful to reach this point. We then draw on three examples of Swedish policy failures and remaining challenges to highlight some pitfalls that other countries could strive to avoid. Our overall objective is to facilitate cross-country learning from best and worst practices with a particular focus on facilitating Japan's ambition to Let Women Shine in the labor market.

Introduction

Sweden and Japan are similar in some aspects. It is not uncommon hear Swedes say that they identify with the emphasis on personal integrity and modesty in Japanese culture. The two countries also share the economic challenge of an ageing population. Fewer tax payers and more seniors will put pressure on public finances over the coming decades.

Family policy and gender equality are often discussed as tools to address the challenge of the ageing population. Family-demographers often assume that gender equality will have a positive impact on childbearing (e.g. McDonald 2000).¹ The idea is to move from an economic structure with single-earner families to an economic structure where dual-earner couples share both the paid and unpaid work. In this new equilibrium, both women and men derive the benefits of developing their talents on the paid labor market, as well as developing close relationships with their children in the household, thus increasing the incentives to have children among both genders.

⁺ Uppsala University, Department of Government, and Research Institute for Industrial Economics; olle.folke@statsvet.uu.se

^Ψ Research Institute for Industrial Economics and Uppsala Center for Labor Studies; johanna.rickne@ifn.se.

¹ Research on Swedish couples have shown that more equal couples indeed have more children (Duvander and Andersson 2006).

Goldin (2006) describes the development over time toward gender equality on the labor markets of western democracies. Some countries have progressed further than others, and some important challenges remain. But despite the incomplete nature of the transition to economic gender equality, lagging countries can (arguably) learn from the successes and failures of the leading countries.

Relative to Japan, Sweden has come a long way toward gender equality in the labor market and in the household. This is evident from survey data on norms. In the most recent World Value Survey, 93% of Swedish respondents, but only 13% of Japanese, disagreed with the statement that men should be given priority to scarce jobs. Similarly, 90% of Swedes, but only 43% of Japanese, rejected the idea that women have lower abilities to be business leaders. Differing norms are also evident regarding the household. Asking Swedish and Japanese men if they thought that a situation where the wife's salary exceeds her husband's is "almost certain to cause problems", 77% of Swedish men disagreed, but only 18% of Japanese men.

Besides moving further toward gender equality in norms, Sweden has also made substantially more progress toward implementing a dual-earner economy in practice. The first objective of this paper is to describe this current situation in Sweden with respect to gender equality in paid and unpaid labor. The second objective of the paper is to discuss how Sweden reached its current level of equality. While some recent research has preferred to initiate this discussion in technology or culture that dates back thousands of years (Alesina et al. 2013), we restrict our discussion to the last fifty years. Out of the numerous Swedish reforms in the policy area of gender equality, we present three reforms that are commonly viewed as having had a great impact.

Our third and final objective is to discuss some remaining challenges that Sweden face in the area of gender equality. A closer examination of these challenges and/or policy failures are, arguably, equally or more important than the successes in terms of cross-country learning and comparisons.

1. Gender Equality in Paid and Unpaid Work in Sweden

1.1. Women going to work, and men going home

In the 1970s, Swedish women entered the labor market on a large scale. Between

1970 and 1990, the proportion of women in the labor force rose from 60% to above 80%. This development is depicted in Figure 1. The growth in labor force participation was cut short by Sweden's financial crisis in the early 1990s, but had at that point almost reached parity with men's participation rate.²

A striking feature of the types of participation of men and women is the larger proportion of part-time workers among women than among men. As Figure 1 shows, the growth in women's labor force participation between 1970 and 1990 consisted almost entirely by this type of employment. Since then, the proportion of women in full time jobs has increased, but even in the most recent statistics, one in three working women held a part-time job, defined as working less than 35 hours per week, compared to one out of ten. This can be seen by comparing Figure 1 to Figure 2, which shows the rate of labor force participation and distribution of participation types among men.

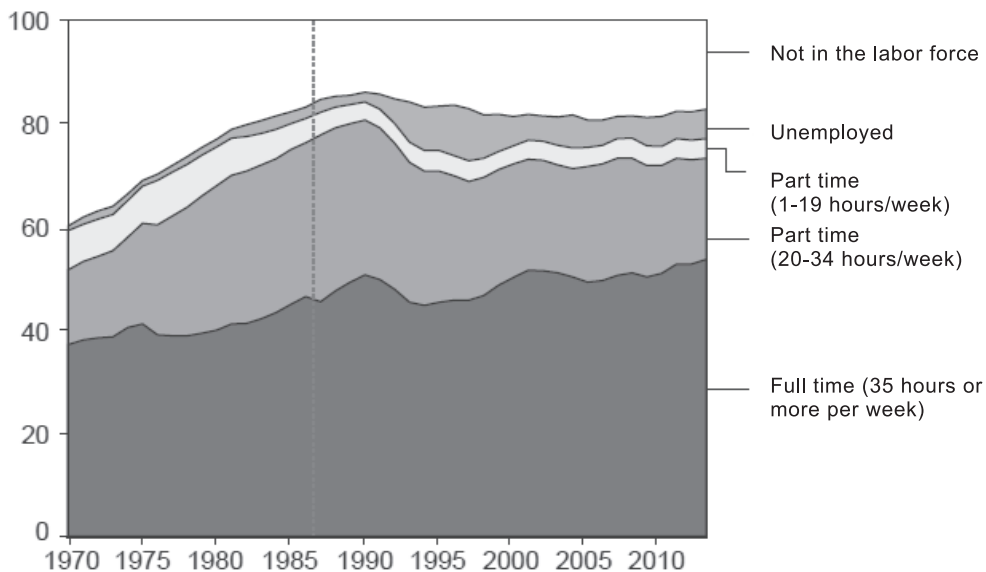


Figure 1. Labor force participation rates among Swedish women, 20-64 years old.

Source: Swedish Labor Market Survey (AKU), cited in Statistics Sweden (2014).

² Unless reported otherwise, the statistics in this section are drawn from the report "Women and men in Sweden 2014, Facts and Figures" (Statistics Sweden 2014).

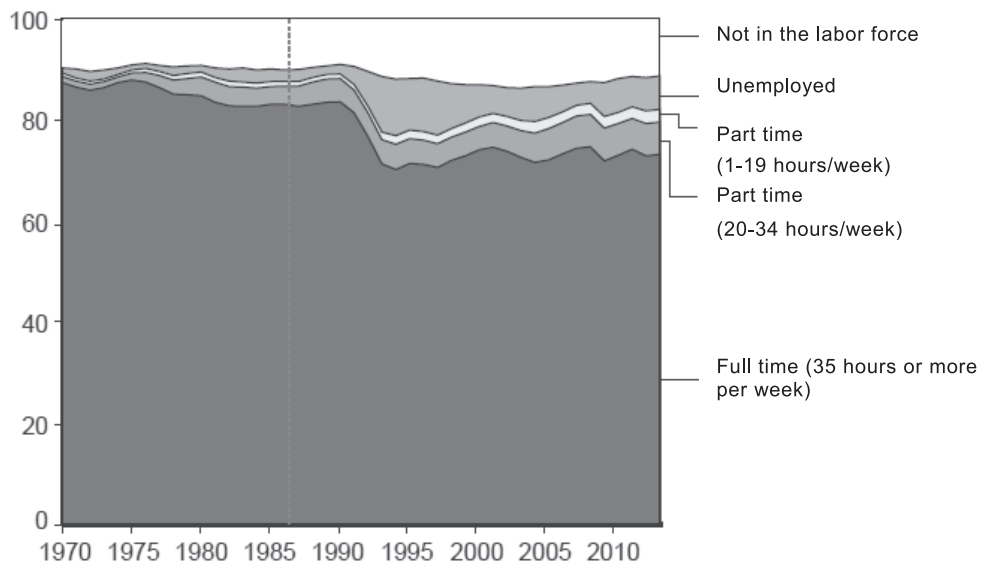


Figure 2. Labor force participation rates among Swedish men, 20-64 years old.

Source: Swedish Labor Market Survey (AKU), cited in Statistics Sweden (2014).

In time use studies, participants carry around a diary to log their activities over several days, giving us a snap-shot of how men and women spend their time across market and non-market work. The results of three waves of Swedish time use surveys are summarized in Figures 3, for a typical weekday, and Figure 4 for a typical day on the weekend.

The figures show how the Swedish pattern of time use has become more gender equal over the 20 years between 1990 and 2010. Over this period, women increased their time in paid work by an average of 30 minutes, while men decreased theirs by an average of 45 minutes. In terms of unpaid work, women reduced their work time by 1 hours and men modestly increased theirs by 8 minutes.

In 2010, a situation was reached in which the overall time use is quite equal, in particular regarding weekend activities. On weekdays, the average woman still does more unpaid work and less market work, but the difference is much smaller than it used to be. Adding up the total number of hours over one week's time, the average women worked on the labor market for 30 hours and in the home for 26 hours (a total of 56 hours of work). The average man worked 37 hours on his job and 21 hours in the household (a total of 57 hours). One conclusion is that time allocations remain different, but the total number of hours worked (in paid and unpaid labor) is similar.

We can also take note that the work-weeks of paid labor are quite short from an international perspective.

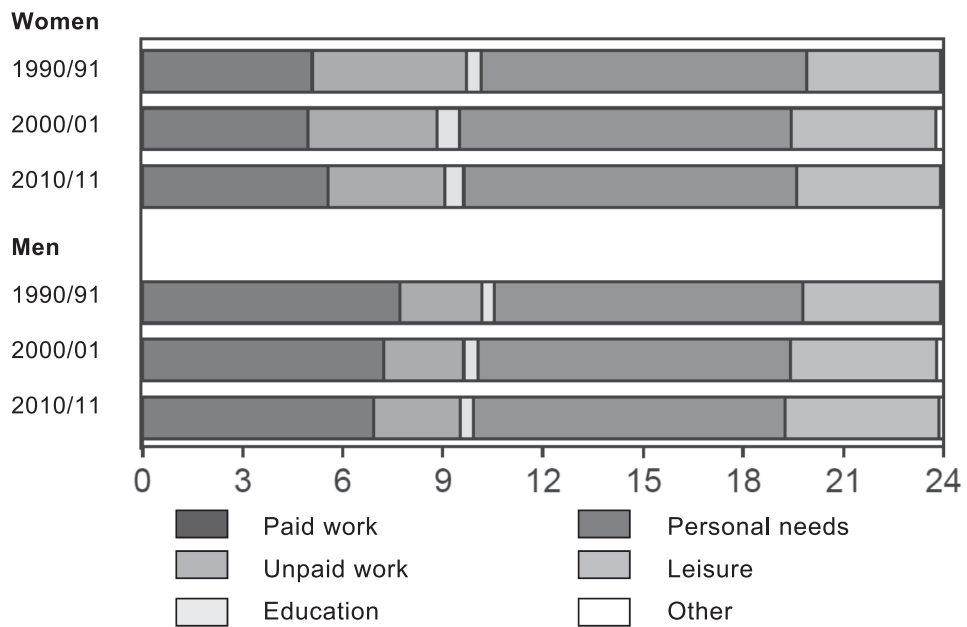


Figure 3. Time use during a weekday. Source: SCB (2014)

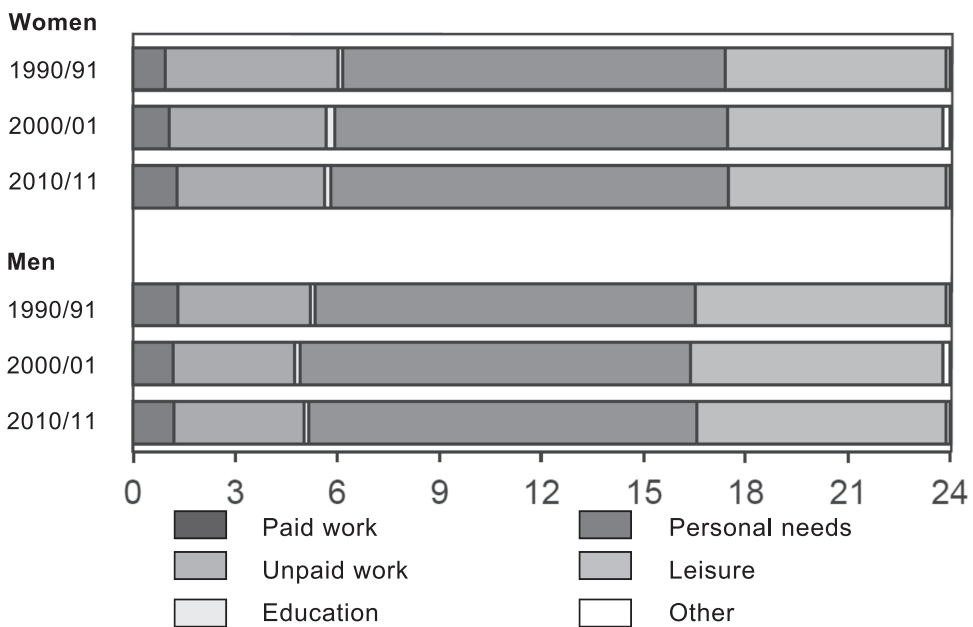


Figure 4. Time use during a weekend day (Saturday or Sunday). Source: SCB (2014)

1.2. Parental leave

In other countries, Swedish dads are sometimes depicted as relaxed guys holding a café-latte in one hand while pushing a baby stroller with the other. And indeed, men's uptake of parental leave has increased from zero in the 1970s to about one fifth of the total number of days of leave in 2013. This development is shown in Figure 5. As will be discussed below, reforms that introduced gender quotas in the parental leave insurance were of particular importance for this increase.

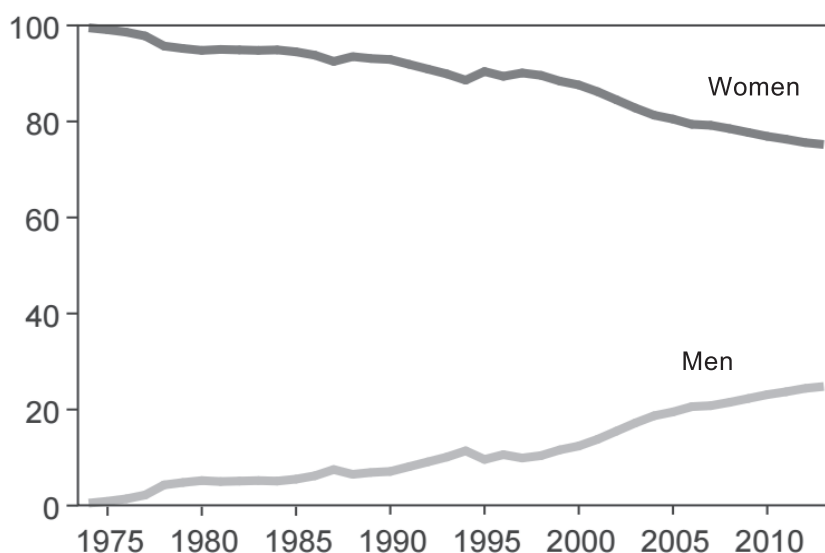


Figure 5. Women and men's percentage of the total days of paid parental leave, 1974-2013.

Source: SCB (2014)

Another key statistic is the number of days of parental leave that men and women take. Sweden's parental leave policy stands out in an international comparison by allowing a long period of leave. For each child, the parents can take a combined leave of 480 days (16 months). Out of these, and conditional on employment prior to the birth of the child, 390 days carry a wage replacement rate of 77.6%. The remaining 90 days come at a piece-rate payment of 180 SEK (18 Euro).

The vast majority of couples use at least 12 months of leave. The average number of days of leave are shown by the sex of the parent in Figure 6. We can see that the number of days of parental leave among men has increased over time, albeit slowly. Correspondingly, women's leave periods have been somewhat shortened, but a large gender difference remains in the number of days taken off from work.

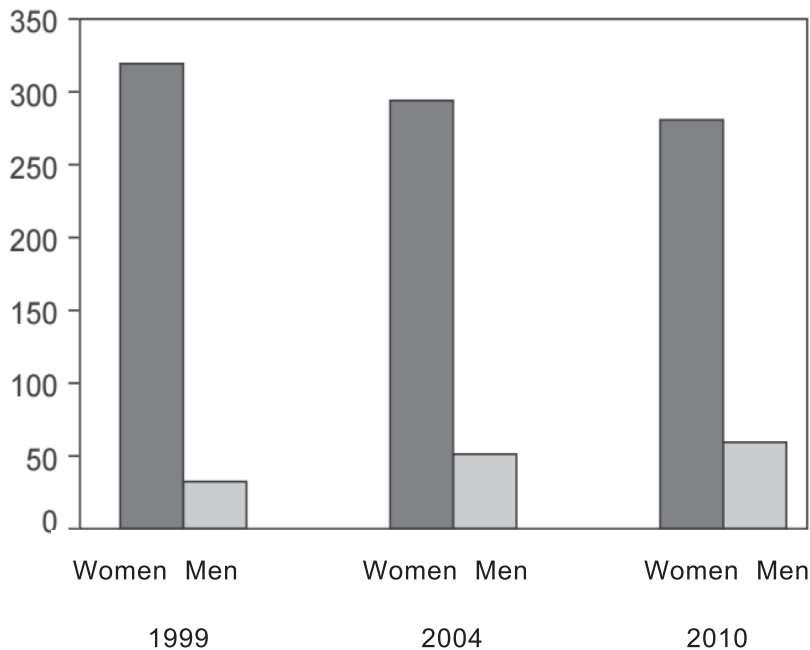


Figure 6. Days of parental leave in the child's first two years. Source: SCB (2014)

1.3. Management

Closing the gender pay-gap will require equal opportunities for men and women to be promoted to higher positions in their organizations (Goldin 2014). Swedish women have made inroads into management positions across the economy, but large discrepancies remain. Table 1 shows the gender distribution of managerial positions across aggregate economic sectors. These figures are based on data for all management positions, both higher and lower levels. The data show that the proportion of women among all managers reached 35% in 2012 (SCB 2014). In the public sector, the proportion of female managers was 65% in 2012, an increase from 43% in 1995.

Despite the apparent progress in women's access to management positions, substantial inequalities remain. A particularly important fact is that the proportion of women managers remains smaller than the proportion of women employees in all sectors of the table (not shown, but see SCB 2014). In addition, the proportion of female managers falls dramatically when the window of analysis is narrowed to the top management. For example, women account for less than 5% of the CEOs of listed companies.

Table 1. Gender distribution of managers by sector, 2012.

	Men (%)	Women (%)
Private sector	71	29
Public sector	35	65
... central government	56	44
... municipalities	33	67
... counties	28	73
Total	64	36

Source: SCB (2014).

2. Three Important Policies

The description above summarized Sweden's high female labor force participation rate, substantial inroads for women into management positions, and increased equality in unpaid work in the household. In this section we describe three policies which are commonly viewed as key stepping stones for that development.

2.1. Individual taxation

Sweden introduced individual taxation in 1971. Before 1971, the earnings of the two married spouses were added together and taxed according to a steeply progressive tax schedule. After the reform, each individual was taxed separately, regardless of marital status. This shift made women individual economic actors and signaled a change in social norms on family formation. Instead of basing the tax system on the male breadwinner, both persons in a couple became independent economic entities with respect to the government's income taxation.

Individual taxation led to a dramatic drop in women's marginal tax rate. For housewives, going into the labor force used to be subject to the "last dollar" marginal tax of her husband, a rate that was very high because of progressive taxation. By taxing the housewife's individually, her incentive to take a job increased since her marginal tax rate fell to the level of her own, individual, wage. Empirical studies on Swedish data have found that the tax reform had profound and positive impacts on women's labor supply, in particular for married women (Gustafsson 1992, Selin 2014).

2.2. Employment conditionality and protection in the parental leave policy

Two features of the Swedish parental leave system have been highlighted as particularly important for contributing to gender equality in the labor market. Both concern employment. The first is a rule that links the replacement rate for the parental insurance to employment prior to the birth of the child. The second is insurance's job-protection guarantee.

Consider first the conditionality of the replacement rate. Unless a person has worked more than six months with a wage above a certain floor, he or she is not eligible for the 77.6% replacement rate, only for the (lower) lump-sum payment. This rule incentivizes both parents to establish themselves on the labor market prior to having children, but is (at least in a transition stage) more important for mothers as they make the largest parental investments.

Consider next the job-protection rule. An employer is obliged to let mothers and fathers return to work after their parental leave. In other words, it is illegal to fire someone for going on parental leave (although it is legal to dismiss them for other reasons when they return to work). This policy feature has been studied by, for example, Rönksen and Sundström (1996) who find that the job-protection rule substantially increases the probability to resume employment.

Protected leave that lets the parent come back to the same employer matters for the gender wage gap and for the quality of matches between workers and firms. As argued by e.g. Waldfogel (1997), being forced to get a new job means the loss of tenure and firm specific human capital, undercutting the wage-earning potential of the parent. It also forces the parent into a period of unemployment and further loss of human capital by an even longer absence from the labor market. By not allowing firms to fire workers because of their parental leave, these losses are avoided, which is particularly important for maintaining women's wages as women are more likely to go on leave and to take longer leave periods.

Together, the rules of job-conditional replacement rates and job-protection in the Swedish parental insurance has incentivized parents to establish themselves on the labor market before becoming parents, and also ensures them that their job will still be there when they return.

2.3. Universal childcare

Table 2 shows statistics that describe the expansion of child care in Sweden. In 1972, only 12% of children below the age of six years were enrolled, but by 2013, the proportion had reached 87%. When considering this number, it is also important to recall that nearly all couples use one year of parental leave per child, dramatically reducing the proportion of children who are in public child care in the first year of their life and pushing down the enrollment rate in the 1-5 year bracket.

Table 2. Children enrolled in pre-school or comparable care, 1972-2013.

Age	1972		1980		1990		2000		2013	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
1-5 (1)	689	12	604	36	641	57	471	65	572	87
6-9 (2)	360	6	338	22	289	50	482	62	432	83
10-12	316	1	332	3	294	7	367	6	300	20

* The number of children are measured in thousands. Source: SCB (2014)

(1) In 1972, 1980 and 1990, this category corresponds to 1-6 years of age.

(2) In 1972, 1980 and 1990, this category corresponds to 7-9 years of age.

Public childcare lowers the cost to labor market entry for the parent that carries the largest responsibility for the care activities in the household. Consequently, studies have found positive impacts on the expansion of public childcare on women's labor force participation rates (e.g. Andresen and Havnes 2014, Bauernschuster och Schlotter 2015). Studies also show, however, that the early stages of expansion mostly crowded out informal care, for example by grandmothers (Havnes och Mogstad 2011). When considering these effects, it is important to keep this time dimension in mind, especially since grandmothers' labor force participation is also a goal in itself. As women's participation rates go up across cohorts, informal care is no longer available on large scale, making formal care even more crucial for releasing labor from households.

3. Three Challenges

3.1. Women work as nurses, men as truck drivers

Sweden's labor market is highly segregated by gender. Women work in certain occupations and men in others. Among the 30 largest occupations, only three have a

gender split that is considered equal (40-60% of each sex). By this definition, only 14 percent of all working women and 13 percent of all working men are employed in occupations defined as gender equal. Moreover, the most gender-skewed occupations have very small proportion of the under-represented sex. In some of the largest occupations among women, nurses and nurse assistants, more than nine in ten employees are women, and occupations like child care workers and pre-school teachers come close to this level. Among men, private sector occupations in construction or mechanics are nearly 100% male.

There are various reasons why the gender segregated labor market is hurting Sweden's economic and social development. Given that talents and abilities are equally distributed among men and women, restricting half of the labor market to either gender is hugely inefficient from a labor allocation perspective. By making the entire market available to both genders, a larger pool of labor becomes available to employers and there can be better matches between talents and jobs. Quite notably, a large literature in behavioral economics has investigated gender differences in personality traits such as risk-taking, competitiveness and other-regarding abilities, but there are strikingly few studies that have been able to link gender differences in the lab to labor market outcomes (as recently summarized by Bertrand 2010). In other words, there is little evidence that some biological trait is driving the occupation choices of men and women, or that such biological differences could be used as an argument about the efficiency of the dramatic gender-occupation segregation.

Gender segregation in the labor market also feeds into other aspects of inequality. The gender-pay gap in Sweden stems to a large part from pay-differences across sectors (public or private) and occupations. The public sector also offers less lucrative career paths, feeding into the substantial gender gap at the higher end of the wage distribution (e.g. Albrecht 2003). Recent government inquiries into the large gender difference in sickness absence has also tied this pattern to the different work environments across male and female dominated jobs.

3.2. Economic incentives for gender equal parental leave

In the last decades, the Swedish political left and right have agreed on the need for policies that incentivize more gender parity in parental investments. But the two political blocs have been divided over which kinds of reforms to use. The left has

avored quotas in the parental insurance, while the right has favored economic incentives. Both types of reforms have been introduced and evaluated by researchers.

Social Democratic governments have gradually introduced quotas. In 1995, one month of leave reserved for each parent and these days were forfeited unless used by that same person. A second reservation month was introduced in 2002 and a third month in 2016. Evaluations of the first two reforms on men's parental leave showed a sizeable positive effect from the first reserved month, and a modest but clear positive effect of the second month (Duvander and Johansson 2012).

The center-right government of 2006-2014 argued that quotas in the parental leave insurance were an infringement on families' right to choose, opting to instead introduce a so-called Gender Equality Bonus. This bonus was put in place in 2008 and took the form of a tax credit to parents who shared the parental leave more equally. For every unit of time that is split equally, the bonus grows by about 100 SEK (approx. 10 Euro) per day. At most, parents who split the full leave period equally can receive a sum of 13 500 SEK (approx. 1,350 Euro). All parents who are entitled to the bonus receive a letter from the Swedish Social Insurance Agency to encourage them to apply.

Evaluation studies of the Gender Equality Bonus have compared parents to children born immediately before the introduction of the bonus (late June of 2008) to parents of children born immediately thereafter (early July 2008). These studies have not found any effect of the reform bonus (Swedish Social Insurance Agency 2010a, Duvander and Johansson 2012)

Why did the Gender Equality Bonus fail to affect parental behavior? One contributing factor could be that parents had to apply for the bonus rather than receiving it automatically. Parents had to submit documentation from the employer to the Social Insurance Agency, a rule that made the bonus more difficult to utilize. Survey of parents have confirmed that many perceive as complicated (Swedish Social Insurance Agency 2010b). Other explanations for the failure of the bonus to impact on behavior is that economic incentives, at least of the size offered by the bonus, are not powerful enough to overcome the strong gender norms around parental leave use (Swedish Social Insurance Agency 2010b).

Another explanation could be that the equality bonus does not function as an efficient

bargaining tool for father vis-a-vis their employers. Compared to the reservation month(s), where time with the child would be lost unless it was used, the equality bonus only meant the loss of money (as reasoned by e.g. Hobson and Fahlén 2009). Thus, the failure of the Gender Equality Bonus to change behavior may be related to the capability to claim the right to parental leave from the employer. These claims matter less for mothers, who the employer expect to take leave anyway, but are more important for fathers for whom, in contrast to mothers, parental leave is a question of negotiation (Bygren and Duvander 2006).

3.3. The marriage market and the gender-career gap

In many ways, gender equality in the labor market starts in the household, making it interesting to study the marriage market as a source of the gender-career gap. In a recent descriptive study on Swedish Data, Boschini et al. (2011) uncovered the interesting finding of increased negative assortative matching over time. As Swedish women's rates of higher education and labor market participation converged with men's, marriages became more unequal. The difference in age and education grew within couples so that the average woman became younger and less educated compared to her spouse.

The finding of increased negative assortative matching is important in understanding the overall impact of gender equality policy. A back lash of this type, leading to families where husbands earn more, are older and more educated and their wives, mean that families become more likely to focus on his career and make gender unequal decisions about the division of unpaid work. Although the roots of the increase in negative assortative matching are not yet understood, they indicate that gender norms on family formation are very difficult to change and even reverse to more traditional patterns as a response to macro reforms that raise women's economic status.

Underscoring the severity of this backlash is recent research of ours that connects a single-earner family structure to gender inequality in careers. Folke and Rickne (2016) find that Swedish women pay a price of promotion, which is a dramatically higher risk of divorce when a woman is promoted to a top job. For men there is no such an effect. One likely mechanism behind these results is the fact that the men who are candidates for the top jobs often have a single-earner family structure. The women, on

the other hand, are implementing the dual-earner model, where two careers appear to over-burden the couple with stress and trigger divorce.

We show the main findings from the paper in Figure 7. The sample includes the 1,215 men (shown in the right figure) and 630 women (shown in the left figure) that competed for being promoted for the first-time to parliamentarian or mayor, and were married 5 years prior to the election. The lines show the share that remain married in each year, starting 5 years prior to the election. In the gray line we can follow the development for those that failed to win the promotion, while the black line shows the development for those that won the promotion. Up until the election (shown by the black line) the two groups of women follow a similar trajectory. However, directly after the election the lines diverge and at the end of the election period (year 3) there is a gap ten percentage points in the share that remain married. For men the trends are similar for the two groups both before and after the election. Thus, the results show that women pay a price of promotion in terms of divorce, while men do not.

These findings are also crucial in pointing out the importance of work conditions that allow the dual-career family to become reality. If work environments are too demanding on individual's time, pressure and stress bears down heavily on these families. Indeed, Swedish data show that sickness absence from common in dual-earner couples where both participate about equally in the paid labor force (Swedish Social Insurance Agency 2015).

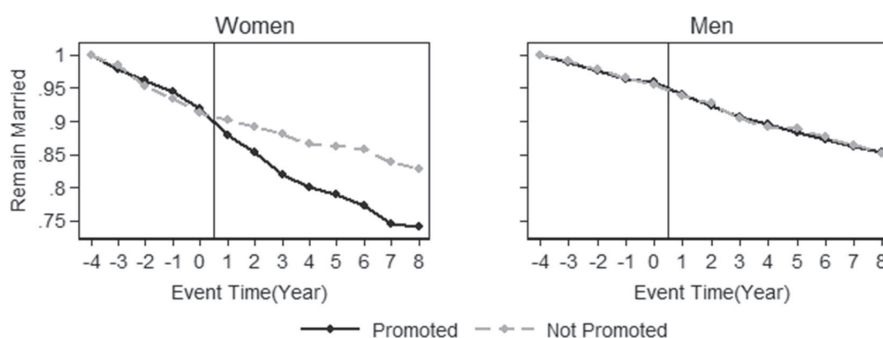


Figure 7. Promotion (event time = 0.5) and the probability to remain married, by gender.

Source: Folke and Rickne (2016). The data sample includes 1,845 men and women that previously have not been a parliamentarian or mayor and who were married 5

years prior to the event of competing for the promotion to mayor or parliamentarian. Data is from the 1991-2010.

Discussion and Conclusion

Sweden is a country with strong norms of gender equality and decades of continuous reforms aimed at creating a level playing field for men and women in the labor market. This agenda has been mainly pursued by left-wing governments, but also expanded by recent right-wing governments under the banner of economic efficiency, putting all talents and ambitions of the population to good use. These policies have created one of the world's more equal divisions of paid and unpaid work.

In the 1970s, Sweden introduced individual taxation and built a system of universal childcare. These two policies provided a foundation for women's economic independence and labor market participation. The parental leave insurance also contained important provisions related to employment. By conditioning the replacement rate on employment prior to childbirth, mothers (and fathers) are incentivized to gain a foothold on the labor market prior to becoming parents. A job-protection rule then ensures that the job will still be there after the leave is over.

Despite the path breaking advances toward gender equality, critical challenges remain. Perhaps most importantly, the transition of childcare from the private to the public realm came at the price of a dramatic gender segregation at the labor market. Women entered the paid labor market, but became highly concentrated in the public sector and in care-related occupations in child care, elderly care, and health care. This segregation has shown to be extremely persistent over time, and is cemented early in life by the choices across high school education programs of young men and women. The horizontal segregation of the labor market translates into gender gaps in wages and pensions as women-dominated sectors have low pay-levels and returns to experience.

Another challenge to gender equality in the Swedish labor market is the failure of women's career attainments to catch up with men's. Despite the fact that education attainments and labor force participation rates converged already in the 1970s, women leak out of the career pipe and fail to reach the top levels of most sectors in the economy. The fact that women still make substantially larger parental investments

than men partly is clearly a contributing factor to this situation (Angelov et al. 2013; Albrecht et al. 2015). Moreover, some reforms aimed at increasing father's parental investments have failed, most notably the introduction of an economic incentive in the Gender Equality Bonus.

A factor that contributes to gender inequality in the labor market, but which has not been the subject of much research, is the way that couples form on the marriage market. The men are older and make more money than their wives. These status differences within couples have become larger, not smaller. In other words, women's advancement in higher education and labor market participation has been counteracted by increased gender inequality within the household. These developments indicate a back lash that is worth further studies.

The importance of the marriage market as a challenge to bridging the gender-career gap is underscored by the importance of family structure for women's and men's career success. While men continue to benefit from single-earner families where their career takes priority and their spouse works part time, this path is largely closed to women. Women who reach the top of organizations often have a dual-earner family where their spouse also has a demanding job, family structures where promotions add substantial stress. Symptoms of this problem include the fact that women's marriages are destabilized when they are promoted, while men's are not, and the higher rates of sickness absence in dual-earner families. Another symptom is that women who are promoted become substantially more likely to see their marriage fall apart, while the marriages of promoted men become more stable.

All in all, Sweden's development toward gender equality in the labor market shows that rapid progress is possible. But the Swedish experience also shows that a high level of support for gender equality in the paid labor market are not necessarily accompanied with changing norms in gender roles for care giving. Sweden continues to struggle with a gender segregated labor market where women work in care giving occupations and take the lion's share of parental leave.

References

Albrecht, J. Björklund, A. and S. Vroman. 2003. Is There a Glass Ceiling In Sweden?. *Journal of Labor Economics*, 21(1): 145-77.

- Albrecht, J., Skogman, P. and S. Vroman. 2015. Parental leave and the glass ceiling in Sweden. IFAU WP No. 4.
- Alesina, A., Giuliano P., and N. Nunn. 2013. On the Origin of Gender Roles: Women and the Plough. *Quarterly Journal of Economics* 128, no. 2: 469-530.
- Andresen, M. E. and T. Havnes. 2014. Women and children first? Labor market effects of universal child care for toddlers, Working Paper, Department of Economics, University of Oslo.
- Angelov, N., P. Johansson and E. Lindahl. 2013. Det envisa könsgapet i inkomster och löner - Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar? IFAU Working Paper 2013:2.
- Bauernschuster, S. and M. Schlotter. 2015. Public child care and mothers' labor supply - Evidence from two quasi-experiments. *Journal of Public Economics* 123: 1-16.
- Bertrand, Marianne. 2010. New Perspectives on Gender. Handbook of Labor Economics. Chapter 17.
- Boschini, Anne, Håkansson, Christina, Rosén, Åsa and Anne Boschini. 2011. Trading off or having it all: Completed fertility and mid-career earnings of Swedish men and women. IFAU Working Paper 2011: 15.
- Bygren, M. and A.-Z. Duvander. 2006. Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use. *Journal of Marriage and the Family* 68:363-72.
- Duvander, Ann-Zofie and Gunnar Andersson. 2006. Gender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father's uptake of parental leave on continued childbearing. *Marriage & Family Review* 39(1-2): 121-142.
- Duvander, A-Z, and M. Johansson. 2012. What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?. *Journal of European Social Policy* 22(3): 319-330.
- Folke, Olle och Johanna Rickne. 2016. The Price of Promotion: Gender Differences in the Impact of Career Success on Divorce. Mimeo. Uppsala Universitet.
- Gustafsson, S. 1992. Separate taxation and married woman's labor supply. A comparison of West Germany and Sweden. *Journal of Population Economics* 5: 61-85.
- Goldin C. 2006. The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. AEA Papers and Proceedings. 2006.
- Goldin, Claudia. 2014. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104(4): 1091-1119.
- Havnes, T. och M. Mogstad. 2011. Money for nothing? Universal child care and maternal Employment. *Journal of Public Economics* 95(11-12): 1455-1465.
- Hobson, B. and Fahlén, S. 2009. Competing scenarios for European fathers: applying

- Sen's capabilities and agency framework to work family balance. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 624: 214-233.
- McDonald, P. 2000. Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review*, 26, 427-439.
- Rönsen, M. and Sundström, M. (1996), "Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of the After-birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women", *Journal of Population Economics* 9: 267-285.
- Selin, H. 2014. The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives. An Empirical Analysis of the Swedish Individual Tax Reform of 1971, *International Tax and Public Finance* 21(5): 894-922.
- Statistics Sweden. 2014. Women and men in Sweden 2014: Facts and figures. Statistics Sweden. Report.
- Swedish Social Insurance Agency 2010a. Jämställdhetsbonusen - en effektutvärdering. [The Gender Equality Bonus: An Effect Evaluation]. Report 2010:5.
- Swedish Social Insurance Agency 2010b. Orsaker till att föräldrar inte ansökte om jämställdhetsbonus år 2010 [Reasons that parents did not apply for the Gender Equality Bonys in 2010]. Report 2010:15.
- Swedish Social Insurance Agency 2015. Jämställdhet och sjukfrånvaro [Gender equality and sickness absence]. Report 2015:3.
- Waldfogel, J. 1998. The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference?. *Journal of Labor Economics* 16(3): 505-545.

子育て女性医師が非常勤医を選択する要因に関する研究

The Factors that Lead Female Physicians to Choose Part-Time Positions after Giving Birth.

内 藤 眞 弓
Mayumi Naitou

A shortage of physicians has long been viewed as a problem in Japan's medical field. It is said that one of the reasons for this shortage is the increase in women doctors. There is a tendency for female doctors to either quit or become a part-time physicians within 10 years of completing medical school due to giving birth. Therefore, the need for child-rearing support measures for female doctors has been indicated, including initiatives such as the relaxation of working conditions and the maintenance of a hospital nursery. In this paper, based on interviews of 14 female doctors with pre-school children, the reasons that compelled women doctors to convert to part-time physician positions were analyzed. As a result of the analysis, the following items were revealed. In order for female doctors to continue working as full-time physicians, day-to-day support of their families, other than husbands, and exemption from on-call duty were found to be effective. However, even when equipped with those conditions, female doctors still tend toward selecting to become part-time physicians, either to resolve the conflict between their roles as both mothers and doctors or to avoid tense relations with colleagues.

キーワード：Part-time physician（非常勤医）

Conflict between roles as both mothers and doctors

（母親役割と医師役割の葛藤）

Tense relations with colleagues（同僚との軋轢）

1. はじめに

（1）背景

医療現場での医師不足が問題視されて久しい。日本医師会勤務医委員会〔2010〕は、医師不足を顕在化させた要因の一つとして、女性医師の労働環境の未整備をあげている。その背景には、医師総数に占める女性医師の割合が増えていることがあり、厚生労働省〔2014〕によると、2004年に16.5%だった女性医師が2014年には20.4%、29歳以下に限ると34.8%となっている。女性医師は出産・子育てを理由に、卒後10年以内に離職、

あるいは非常勤に転換する傾向にある [大越 2010、女性医師の労働・環境問題に関する検討ワーキンググループ 2011、日本産婦人科医会 2015 他]。そのため、女性医師の子育て支援として、院内保育所の整備や労働条件の緩和などの取り組みも行われている。どのような両立支援制度が必要かといった研究は多いが、制度を整備しただけでは不十分である。本稿では、女性医師が出産・子育てを機に離職あるいは非常勤選択に至る経路を明らかにし、子育て中も常勤で働き続ける上でどのような課題があるかを抽出する。

2. 先行研究の検討

(1) 苛酷な医師の労働環境

労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）が行った勤務医の就労実態調査 [JILPT2012] によると、主たる勤務先の 1 週間当たりの労働時間は平均で 46.6 時間、他の勤務先を含めた 1 週間当たりの全労働時間の平均は 53.2 時間で、60 時間以上の割合は 40.0%（60～70 時間未満 20.0%、70～80 時間未満 10.0%、80 時間以上 10.0%）となっている。主たる勤務先で 1 か月間に「日直あり」は 61.8%、「宿直あり」は 67.4%であり、宿直 1 回当たりの平均睡眠時間は、半数弱が 4 時間未満である。宿直翌日の勤務体制は「通常通り勤務する」が 86.2%となっている。また、9 割弱がオンコールのある働き方をしており、そのうち約半数が月に 1～3 回の出勤をしている。

オンコールとは宅直ともいい、病院などの医療施設で採用されている勤務体系の一つで、急患時の対応役として待機することをいう。当直（宿直、日直）が病院内に拘束されるのに対し、オンコールは病院外でいつでも出勤要請に応えられるよう、連絡の取れる状態に保っておかなくてはならない。

勤務医の中でも、特に大学病院の労働環境は厳しいようだ。苛酷な労働を強いられる大学病院では女性医師は常勤勤務から離職せざるを得ない [西山他 2012: 209] といい、女性医師の離職時の勤め先は圧倒的に大学病院が多い [泉 2009]。

(2) 危惧される非常勤医師問題

JILPT [2012] の調査では、女性医師の場合、12 歳以下の子がいることによって 29.1%と、最も非常勤・アルバイト率の高い属性となる。中村 [2012] の調査でも、未婚の女性医師と未婚の男性医師では常勤率に変わりはないが、20 代後半から 30 代後半に掛けて、既婚女性医師のうちの 3 割前後が非常勤勤務となっている [中村 2012: 53]。15 歳未満の子がいる場合、6 時間以上も労働時間を短縮しており、子の世話をするためだけでなく、大きくなった子への教育をするためにも、女性医師は家庭での時間を必要としている可能性がある [中村 2012: 63]。また、常勤医として長時間拘束されるよりも、限られた時間で効率よく稼げる非常勤医のほうが、収入面で割がよく [上田他 2006、名越他 2010、桃井 2013]、モラル破壊を生じさせる危険性がある [桃井 2013] という。

(3) 女性医師の常勤継続に必要な支援体制

小学校就学を契機に離職する女性医師は多いが [児玉他 2011: 4]、三歳児神話の固定

観念から脱却し、出産後のブランクを短くすることが臨床医継続の秘訣であるといい、家族、両親、親戚、友人、近隣住民、保育所、ベビーシッター、職場同僚、上司など、自らが考え得る限りの支援体制を構築する必要がある〔児玉他 2011：5〕という。

片岡ら〔2014〕の調査では、復職に必要なものとして、「家族のサポート」「上司の理解」「同僚の理解」などのソフト面の支援が重要と考えており、星野ら〔2013〕の育児中の女性医師に対する調査では、就労継続に必要な条件として「女性医師本人のモチベーションと意欲」が84.0%、次いで「託児施設の充実」「配偶者の理解と協力」が68.0%であった。

3. 分析方法

女性医師が出産・子育てを機にいかにして非常勤選択に至るのか、具体的な経路を明らかにするために、先行研究でも繰り返し指摘される医師の過酷な労働環境がどのようなもので、それは子育て女性医師の非常勤転換にどのような影響を与えているのか、常勤継続の阻害要因とは何かを明らかにする必要があると考えた。そのため、子育て中もしくは子育て経験のある女性医師を対象にインタビューを行い、そこで得られた語りをもとに分析を行うことにした。分析に際しては、先行研究で指摘された項目を使ってコーディングすることを基本とした上で、インタビューデータからもコードを併せて抽出したいと考えた。このような演繹的アプローチに帰納的アプローチを加えるという点で、佐藤〔2008〕における事例 - コード・マトリックスがふさわしいと判断した。

(1) 分析対象

(表-1) 分析対象者の属性

	年齢	診療科	所属先	現在の勤務形態	当直等※	夫医師	子の年齢
A	42	呼吸器内科	診療所	常勤	なし		8歳 5歳
B	42	眼科	大学病院	非常勤	－		10歳 8歳 6歳
C	42	皮膚科	大学病院	非常勤	－	○	12歳 10歳 4歳
D	41	眼科	大学病院	常勤	免除		5歳 11か月
E	40	泌尿器科	民間病院	常勤	なし	○	11歳 7歳 6歳
F	38	形成外科	公立病院	常勤	なし		5歳 1歳
G	35	産婦人科	公立病院	非常勤	－		10か月
H	35	小児科	公立病院	常勤	あり	○	1歳
I	35	眼科	大学病院	常勤	あり		2歳 1歳
J	34	麻酔科	大学病院	常勤	あり	○	6歳 4歳
K	34	血液内科	民間病院	常勤	あり	○	2歳 8か月
L	32	麻酔科	大学病院	常勤	免除	○	2歳
M	32	小児科	民間病院	非常勤	－	○	8歳 3歳 1歳
N	30	消化器内科	大学病院	非常勤	－	○	1歳

※オンコールも含む

本稿で分析対象とするのは就学前の子がいる女性医師 14 名である⁽¹⁾。勤務先は大学病院 7 名、公立病院 3 名、民間病院 3 名、診療所 1 名⁽²⁾となっている。大学病院勤務以外の 7 名のうち、医局⁽³⁾ローテーションによる者が 4 名である⁽⁴⁾。対象者のサンプリングは、まず複数の知人に研究目的を明らかにしたうえで紹介を依頼し、紹介された面接対象

者にさらに友人・知人への紹介を依頼するというスノーボール方式で行った⁽⁵⁾。面接方法は、勤務の合間や勤務終了後など、平均1時間程度の半構造化インタビューを行った⁽⁶⁾。

4. 分析結果

インタビューデータは、4つのカテゴリーと10のコードに基づいて整理を行なった(表-2)。コードのうち「当直・オンコール」「上司や同僚の理解」「子の教育問題」は、先行研究に基づき設定した。夫や家族の協力に関して、先行研究の調査では「配偶者や家族の支援」「家族のサポート」「配偶者の理解と協力」などの括りになっていたが、インタビューデータから、「夫」と「夫以外の家族」は一括りにできないと判断し、本稿ではそれぞれ独立したコードを付与した。また、「家庭内の仕事はその道のプロにまかせて」など、ベビーシッターの利用についても先行研究で指摘されている。ここでは、家事代行やベビーシッターの利用を「外部サービスの利用」とした。

(表-2) インタビューデータのカテゴリーとコード

カテゴリー	コード
職場・労働環境	当直・オンコール
	上司や同僚の理解
支援体制の構築	夫の家事・育児分担
	夫以外の家族の協力
	外部サービスの利用※
母親役割と医師役割の葛藤	子の教育問題
	子の養育環境
	医師キャリアと子育て
医師としてのキャリア形成	医師としての現状の納得度
	医師としての将来像

※幼稚園・保育所以外の家事代行やベビーシッターの利用

(1) 職場・労働環境

1) 当直・オンコール

一般的に当直は労働とはみなさず、大学病院は12時間1万円から2万円程度、民間病院で3万円程度のような。10人のうち8人はネガティブな語りで、「K」は常勤継続を続けるかどうか揺れ動き、非常勤3名は当直・オンコールが非常勤転換に影響していたことを示唆している。先行研究で女性医師の離職時の勤め先は圧倒的に大学病院が多く、就労時間が長く、当直回数が多い[泉2009]と指摘されているが、「K」「C」「M」の語りからは、大学外の病院の当直勤務のほうが代替要員がなく、厳しい状況がうかがえる。「N」も「大学は人がいないわけじゃないので、子どもの熱が出たときも、大学院生さんとかいるので、代わりにやってくださった。外の病院だともう無理ですね。何が何でも行かない」と言う。「M」が常勤で勤務していた病院は院内保育があり、当直と24時間保育が連動していたため、月6～7回の当直勤務となっていた。女性医師の子育て支援策として院内保育や24時間保育の整備が指摘されるが、その院内保育の存在が苛酷な労

働に結びついていることになる。

(表-3) 当直・オンコール

当直あり 常勤	K	子どもが1歳になるまでは日直も当直も外してほしいとお願いをしたが、聞き入れられず、日直を月2回、土曜日のうち2回は日直(日直は全部救急外来)。月3回の土曜日が全部勤務。その後、妊娠をしてつわりもひどかったので相談したけど受け入れられなくて。24時間オンコール体制なので今もかかってくるかもしれないし、普通に夜中寝てる時に電話かかってきます。
当直免除 常勤	D	オンコール(の手当て)をちゃんとあげればいい。「私ががんばります。お金貯めたいんで」って人たちが出てくるのに、そこはボランティアだと思ってる。(当直免除の常勤が)ボランティアをやらないのが許せない。
	J	現在は当直免除だが、他の女性医師との軋轢がある。
	L	子どもがいない人は「いつになったら当番してくれるの」とか、たぶんそういうふうに通ってるところがあつて。ただ、やってみなきゃわからないところがある。
	C	二人(体制)の病院にいたんですけど、当直できないときは代わってもらわなきゃいけない。その交渉が大変で、当直は当直でものすごく大変だったので、燃え尽きたみたいになって、一旦終了にしようと思った。 (大学の当直は)寝当直だから全然いい。大学とかだったら各科が当直してるから、皮膚科で当直してもまず呼ばれない。外の病院だとすべての科を一人で診ないといけないから、必ず呼ばれる。
非常勤	G	子どもができて自分で育てられるし、仕事もできるって思ってた。だけど当直ができないということのを、こんなに周りが辛く当たるということを知らなかった。親が来てくれる期間が2週間くらいあると、みんなと同じだけ当直ができた。(もし両親に来てもらえなかったら)私クビになってたと思います。当直できなかったら。
	M	(常勤医時代は)当直回数が月に6回7回という状態だった。自分ではやっていけると思ってたし、上司から「プロの保育士さんが院内保育所にいるんだから何回だって当直できる」と言われ、そうかかって思ってた。でも物心ついてくると不安定に泣きやすくなって、なるべくみてあげたいと思いその病院は辞めました。
	N	夜呼び出しがあるのは、子どもが小さいうちは避けたい。誰もやりたくないんじゃないですか。休むほうがいいって人が多いと思う。

2) 上司や同僚の理解

子育てしながら当直・オンコールをすることの困難さが、上司や同僚に理解されていない状況が浮かび上がる。当直をすると家庭との両立が危ぶまれ、免除されると上司や同僚との関係が悪くなる。当直をめぐる「子持ち女医対独身女医」の軋轢は5名の語り(「K」「D」「J」「L」「G」)から抽出できた。単に当直・オンコール自体の問題だけでなく、単一的な働き方を求められることが常勤継続を困難にしている(「A」「D」「F」)可能性がある。

女性が多いから女性が働きやすい職場とは限らない(「E」「J」)。「E」の属する医局は女性が圧倒的に少ない職場ゆえに、女性に対して配慮をする余裕がある。「E」はその環境と相まって、関連病院をローテーションするなかで子育てに適した職場を見つけ、医局と交渉して例外的に長く勤めている。非常勤で働く「B」は、「いくらでも仕事ができる男の先生、独身の先生がいるからこそ、私たちがちゃん(ママ)と働ける。」と言う。「E」が自分の希望を通して、いくらでも仕事ができる「男の先生」がいるからかもしれない。

「F」は医局が出産・子育てに理解がないことから、妊娠前に医局をやめて子育てしやすい環境に移った。しかし、前勤務先の直属上司との関係は良好であったため、上司が1人体制になったことを知り、産後2か月で元の職場に戻っている。「H」も職場の理解があるからこそ、両親のサポートを得ながら当直もこなしている。当直日に流産し、上司が

何の対応もしなかった「K」の経験は当直以前の管理体制の問題だろう。先行研究ではあらゆる支援体制を構築して社会貢献せよとの言説があるが〔上田他 2006〕、管理者側の責任を問うことなく、本来は守られるべき立場の者に更なるがんばりを強要することになる危険性がある。

(表－4) 上司や同僚の理解

当直あり常勤	H	ここにきてすぐ妊娠してしまったんですけど、先生たち嫌な顔を全然しない。雰囲気も全然（悪くない）。先生たちに嫌な気持ちにさせないようにというのはある。今はできるだけ当直はして、子どもの熱が出ても、できるだけ実家に預けて。
	K	研修後初めて配属された民間病院で、当直日に流産してしまい、お腹の中のものを出さなきゃいけないので、代わってほしいと上司2人（50代の男性医師）に話したら、自分たちは代われないので他の科の先生に自分で当たってくれと。かなりお腹も痛かったんで、同級生に手配してもらって処置をすることができた。それが一つ厳しかった状況。2人目を出産した現在の勤務先では、産後で体力的に厳しいと相談したら、日当直を直属の上司が免除してくれた。そうしたら他の先生って結構チェックしてる。特に若い女性の独身。「なんでやってないですか、おかしくないですか」って。だから今は全部やってる。当直1人欠けても、その分が自分の負担になると思うと許せないんだと思う。労働基準法が度外視されている職場。権利があるのは知っていても、権利を主張しすぎると逆に潰される。難しいです。
当直なし／免除	A	ここに来る直前は大学病院にいて、産休明けに復帰するとき男性職員が私のポストに就き、私が非常勤職員になる降格人事処遇になった。大学病院って研究も臨床も教育もやらなきゃいけない。夫も私も実家が遠く頼れる人がなく無理なので職場を変えることになった。
	D	同じにしないなんて許さない、みんな命を賭して、呼ばれたら駆けつけるみたいな。（独身の女性医師たちが）「私は結婚して子どもが産まれたら非常勤になる」って言うんです。常勤で働いててオンコールしないのは許せないっていうスタンスなんです。
	E	信頼できるいい上司もいたんで、（医局に）お願いして今の病院入れてもらった。託児室もあったし。いろんなところを回って学んで、どうやったら働きやすく、子どもが育てやすいかをリサーチして、ピンポイントで行きますよね。うちの医局は女の人に弱いというか、甘いというか、圧倒的に数も少ないので、結構無理を言って、今の病院に長く行ってるんです。本来であれば1か所の病院にこんなに長くいることはないんですけど。でも子どもの小学校のこともあるし、職場が近くないと働けない今の状況と、保育園を替わるのは至難の業なので。
	F	直属の上司との関係は良好だが、医局は女性の妊娠・出産に関してはど素人。わごと苦勞をさせて遠回りをして目的地に到着させる。女医さんの場合、到達する前に妊娠出産というイベントが来る年齢に達し、ドロップアウトしちゃう。医局人事から離れて妊娠出産をしたいと思って、小さなクリニックの院長職になった。運よくすぐ子どもができたが、（元の直属の上司から）他に人がいないと言われ、産後2か月ちょっとくらいで復職。
	J	女性が多い職場なので、ちゃんとしたキャリアが積めるんじゃないかと思って来たけど、実際入ってみるとすごい虐げられて。独身対子持ちの対立があったりとか。対抗する人たちに「私たちいなくなってもいいの」って言うと、「いいと思います」って。大変なのはこの10年ほどと聞いているので、なぜそれを優しく待ってくれないのかなと。
	L	子どもがいて当番するしないって話になると、夜働く人の人数は減る。夜の負担が大きくなってくると、不満も増えてくる。
非常勤	G	（当直のために母親に来てもらっていたとき）母が体調崩して帰った。そうしたら下の子たちから「そんなんなら初めから当直やってくれるな」と言われて私は当直抜きだった。上の先生が引き上げてくれないとうまくいかない。上の先生から見放されたっていう。
	M	（常勤だったとき、子どもの）熱がある程度続いちゃうと、部長も早めに帰られちゃう困るから、「入院させろ」って言って、医学的には入院の適用ではないんですけど、みる人がいないから入院になっちゃったことがある。部長が「人にみてもらえば子どもなんて保育園で勝手に育つから」って言われたのがすごく心に傷として残っていて、子どもを扱う仕事（小児科）で、そうじゃないことはよく思うので。

(2) 支援体制の構築と常勤継続の関係

「夫の家事・育児分担」(表－5)「夫以外の家族の協力」(表－6)「外部サービスの利用」(表－7)の各コードにおける語りを抽出し、日常の支援体制と常勤継続の関係をみていく。

(表-5) 夫の家事・育児分担

日常的に家事・育児を担っている (いた)	
C	私が当直をしているときまではきっちり分けて、本当に共働きっていう感じでやってた。(現在) 仕事を半分しかやらない状態になったら、自分がしんどいと思ってやってる。
D	食事関係は旦那がやる。片付けは私の仕事。子どもたちを寝かせる係は夫。お迎えは実家をお願いして、子どもたちは実家でお風呂とご飯をすませ、帰る頃には旦那がご飯を作って待ってる。(夫は) やるのが当たり前と思ってるから、やってもらう気がたぶないんだと思う。
I	食事を作ることはできないが、それ以外のことは何でもやってくれる。朝は子どもを起こしておむつを交換してくれたり。
M	積極的によってくれるので、ほぼやることはできる。片付けはちょっとできないけど。家事の分担は本人から言い出した。「家のことはどっちも働いているんだから、一緒にやっていこう」って言うてくれた。
できる範囲で家事・育児を担っている	
A	(夫が) 平日は帰りが遅いので、ほとんど自分。私が土曜日は仕事があるので、そこはやってくれたり、私が遅くて食事を作れないときは外食。洗濯や掃除もやってくれるけど、結局やり直しになる。子どもが小さいとき、急に(保育園から)呼ばれたりすると、旦那が仕事を中断して迎えに行ったり、そこはよくしてくれてた。
F	夫は出張が多く、平日はほとんど子どもが寝てから帰ってくる。やれる範囲ではやってくれるのであまり困ることはない。
G	(互いの仕事のために) 旦那とは1回も一緒に住んだことがない。理解はとでもあるし、私が「海外に学会があるから行きたい」と言ったら、そこに年の休みを取ってくれて合せてくれる。
H	家事はほとんど私。できなければ頼みますけど。たまには「えー」って言うけど、実際には全然やってくれる。
J	与えた仕事としては洗濯、ゴミ捨て、出勤が遅い曜日は子どもの送りをしてもらってる。嫌がらないではやってくれる。
K	子どもが産まれる前は「できる時にできるほうがやればいいし」みたいな感じ。今は夜の家事は半分半分で作ってる。夫(医者)は大学院生なので、今の時期は都合が付きやすいので、(子どもの) 突然の発熱で迎えに行くこともある。
L	元々家事を全然やらない人で、割合としては1対9くらい。「一緒に住んでいるんだから自分(夫)の仕事でもある」って言ったからお風呂掃除くらいはやりますかね。
N	言わなきゃやってくれないうんですけど、言えばやってくれる。他の人よりはずっとやるほうだと思う。
ほとんど当てにならない	
B	(夫に家事を) 教えると、長男なので傷つくみたいで「自分がすればいいじゃん」ってなっちゃうので、させられなかった。旦那だったら(子どもを) 安心して任せられるし、普段の様子も知っているから、安心して任せて復帰してたでしょうね。ただ、朝は6時くらいに家を出て、11時12時くらいに帰ってくるので、全然家にいないです。
E	3人目のときに切迫早産になって、夫が一生懸命家事をやったけど、本当にひどくて、子育てに向かない。汚したくないから「騒ぐな」とか。この人は非常に不器用で仕事以外ではできない人だと思った。

(表-6) 夫以外の家族の協力

夫以外の家族が日常的に協力している	
C	夫の両親がすごく理解があったので、考えてみれば(突然の呼び出しとか) ピンチはなかった。
D	今は家事自体をお任せしているので、何にもしない状態で本当に楽ですね。子どもの世話もじいちゃん、ばあちゃんを巻き込んでやっているので。
F	私が大体お迎えの時間に間に合わないことが多いので、週のうち3日くらいはうちの両親が娘と息子を迎えに行ってくれる。
H	今、実家があってもかなり成り立っているけれど、実家の父と母もそんなに若くないので、具合が悪くなったら困るし、(勤務先が) 田舎とかに行くと、実家の手伝いがなくなると、今でもギリギリなんで働けるのになって。
夫以外の家族ができる範囲で、あるいは困ったときに協力している	
E	(留学からの) 帰国2年くらいは本当にほとんど妹に面倒見てもらった。
G	母が来てくれる期間が2週間くらいあると、みんなと同じだけ当直ができる。(常勤だったとき)
J	何かあったら主人の両親にお願いしている。(幼稚園等の) 緊急連絡先を両親のほうにさせてもらって、どうしても駄目なときは私にというふうにさせてもらってる。
K	遠くに住む母親が見かねて、月1回は来てくれます。月1回でもとても助かります。

N	母親（非常勤医）が木曜日が休みで、私が休みづらいのが木曜なので、子どもが熱を出したときは水曜の夜のうちに来てもらって、木曜日に帰っていく。新幹線で片道3時間くらいです。
夫以外の家族はほとんど当てにならない	
A	夫婦ともに両親は他の地方に住んでおり、母親との関係があまりよくないので、協力を断っている。
B	両親は車を飛ばしてきても2時間くらい片道かかる。ある朝起きて子どもが熱があったっていったとき、「今から来て」って7時に言っても9時過ぎになっちゃう。おじいちゃん、おばあちゃんもくたびれるみたいで。
I	両親、姉ともに現役の医者。両立の方法は教えてもらっている。
L	両親のいる地方に移って仕事をするとか、（子どもが小学校に上がったとき）、帰る時間にはおばあちゃん所に行ってもらってとか、そういうふうじゃないと、続けられないんじゃないかなって漠然と思ってる。
M	「頼むときはあらかじめ、早めに言っておね」って言われて、でも頼まなきゃいけないときって（突然なので）あらかじめ言えないじゃないですか。出産も1人目から里帰りせず、支援の手を要求しなかった。

(表-7) 外部サービスの利用

日常的に利用している	
A	ベビーシッターとかファミリーサポートっていう自治体がやっている人たちに頼んだり。
E	家事サービスは月水金で2時間来てもらってる。子どもが病気したときは終日ベビーシッターだったけど（子どもが大病した時期）、今は職場の看護師さんや友達に1回5000円をお願いして、研究会があるときとか来てもらっている。
G	私は6時まで仕事して、家に帰ったら掃除もしてご飯が作ってある。それで大分働きやすくなった。（常勤だったとき）
I	姉（医師）のところで働いているベビーシッターに臨時で来てもらうことがある。現在依頼している家政婦は母（医師）の知り合いで、母から紹介してもらった。
K	家事代行を1日3時間頼んで、掃除とご飯は作ってもらってる。突然の子どもの発熱はベビーシッターを使ったりとか、夫を休ませる。
利用しない	
B	割り切れない性格で、病児保育もあるのは知ってたけど、預けられなかった。おばあちゃんでも心配なくらいで、シッターさんには預けられなかった。
C	登録はしたけど、（夫の両親の協力があるので）結局は利用しなかった。
D	両親の協力があるので必要がない。
F	両親の協力があるので必要がない。
H	両親の協力があるので必要がない。
J	復帰するときに、いろいろ家族で話し合ったけど、育児にあまり他の人を入れたくないという意見があって、（夫の母が）「それだったら私みる」みたいな感じで、元気なうちはお願いしようかと。
L	ベビーシッターは嫌ですね。この地域だと馴染みがないし、保育園に預けるのは抵抗がないけど、ちょっと家の中にまで来てっていうのは、初めての方に子どもを任せていいのか、ちょっと不安なところがあるので。（家事代行利用は）それなら家が汚くてもいいかな。
M	一時期、家事も本当に大変で、「頼むとかどうなのかな」って言ったときに、主人が「知らない人を家に入れるのは心配だし、（知人が頼んでいるベビーシッターの子どもの扱いが雑だったので）嫌な思いをするくらいなら自分たちで」っていう考え方なので。
N	ベビーシッターを探したりもしたけど（まだ利用していない）。病児保育をやっているところもあって、市に登録はしてるんですけど、いざ連れて行こうとなると遠かったり、誰がつれていくとか考えていると、まだ利用したことがない。

夫が「できる範囲で家事・育児の分担を行なっている」対象者が最も多いが、「できる範囲」にはばらつきがある。夫の家事・育児分担は女性医師の常勤継続にさほど影響は与えていないと思われる。影響が大きいのは夫以外の家族の協力である。特に、日常的な送り迎えや、突然の発熱などによる保育園からの呼び出しに対応してくれる両親等の存在は、常勤継続のための力となる。夫が家事・育児の分担をしたとしても、14名中8名が夫も医師であり、夫が長時間労働であれば、現実問題として限界があるだろう。

外部サービス利用者は5名と少数派である。「当直あり常勤」の「I」と「K」は支援体制の不足を外部サービスで埋め合わせている。利用に対して抵抗感を示す対象者が5名

おり、その背景には、サービスの質に対する不信と、他人には任せたくないという心理的なものの2種類がありそうだ。表－8では「夫の家事分担」や「夫以外の家族の協力」「外部サービスの利用の有無」と勤務形態との関係を示した。

(表－8) 支援体制と勤務形態

	当直	夫	夫以外の家族	外部サービス	勤務形態
H	あり	△	○	×	常勤
I		○	×	○	常勤
K		△	△	○	常勤
A	なし	△	×	○	診療所所長
D		○	○	×	常勤 (当直免除)
E		×	△	○	常勤 (当直なし)
F		△	○	×	常勤 (当直なし)
J		△	○	×	常勤 (当直免除)
L		△	×	×	常勤 (当直免除)
B		×	×	×	非常勤
C	－	○	○	×	非常勤
G		△	△	○	非常勤
M		○	×	×	非常勤
N		△	△	×	非常勤

夫の家事分担：○日常的に分担 △できる範囲で ×ほとんど当てにならない

夫以外の家族の協力：○日常的に分担 △できる範囲で or 困ったときに ×ほとんど当てにならない

外部サービス (保育園以外のベビーシッターや家事代行等)：○日常的に利用 △ときどき利用 ×利用しない

(3) 母親役割と医師役割の葛藤

1) 子の教育問題

子が就学前であるためか、教育に関しての語りは少なかった。「A」は第1子が小学校に入学した年に小1の壁にぶつかり、戸惑った経験を語っている。「F」はまだ先の、子の放課後のことなどを心配している。女性医師自身が高学歴であり、自分が受けてきた教育を基準に考えるとすれば、子の成長に伴って教育に向き合う時期がくるだろうと思われる。

(表－9) 子の教育問題

A	学校入ったらもっとできるのかなと思ったけど、逆に小学校入ってからのほうが大変だった。週に一回は習い事があるので、習い事で7時まで行って、夫が迎えに行く。朝も学校行くのを見送らないとダメな子なので、通勤時間も遅くなって、帰ってくるのも早くなるので、相当時間が凝縮されちゃうんで、必要なこと以外の仕事はもうできないっていう感じで、去年やってきた。2年生になって、最近は1人で帰ってきて、30分や1時間くらいは1人で待っていてもいいって言ってくれるようになったので、今年は少し気が楽になったんですけど、去年はもう本当にすっ飛んで帰る感じで。
E	お姉ちゃんが中学受験で、それがまた大変ですね。朝早く起こして勉強みて。
F	上の子が小学校に入るとなると、そろそろ何か考えていかなきゃいけないのかなと。教育という面でもですし、預けておけば安心だったものが、子どもが主体になって動かなければいけなくなる、学童に行くとかってなると。放課後の時間の使い方も自分で選択できる年齢になってきて、そうなってくると彼が自分の置かれた境遇をどのように考えるのかなとか、せめて週に何日かでも帰ってきたときに親がいて、この曜日のこの時間は好きなようにアレンジして使えるんだというのを、本当は与えてあげたいなという気持ちはある。
M	やっぱり、習い事をさせたりとか、博物館とか教育的なところに連れていったりとか、そういう余裕を考えたり、家事を業者さんに頼まずにやっていくことを考えると、平日フルとか、ちょっと厳しいなっていうところもありますね。

2) 子の養育環境

働き方が子の養育に及ぶ影響を不安視する語りもある。先行研究では院内保育所や24時間保育の必要性が指摘されるが、少ない人員で業務を回すとなれば、女性医師とその子に過度な負担を強いる可能性がある。結果として、「M」のように常勤の働き方から立ち去ることになりかねない。「J」は自分が母親にしてもらったことを、自分の子どもにで

きないことに罪悪感を持っているようだ。職場での軋轢が強まれば働き方を変える可能性はある。また、(子に) 多少の熱があっても座薬を打って預けるとか、オンコールの呼び出しに子をおぶって駆けつけるなど、ぎりぎりの人繰りが母子に与える負担は大きそうだ。

(表－10) 子の養育環境

A	大学病院は一日中病院にいる感じで、研究も夜中までやってたりとか、土日も出てくるし、みたいなのが当たりまえみたいになっちゃって、子どもいると、やろうと思えばできるけど、でもそれやったらまずいじゃないですか。母子関係としても家族も、子どもがちゃんと成長しない可能性も出てくることを考えると、そこまではやっぱりできない
B	時間が少なくとも濃く接すればいいと思うかもしれないけど、濃く接すると凝縮するので、大事なことだけになりそうになって、どうでもいいことも含めてちゃんと伝えるには、やっぱり時間を掛けてあげたいなっていうのがあって長く一緒にいたいんですね。
D	当直とか始めると夜とか預けなくちゃいけないので、そうなるのはちょっと抵抗があって。そこまですくなくていいんじゃないかっていうのがあって、今してないですね。
J	母がしてくれたこと、コンサートに行ったり、4つくらい習い事させてもらったり、低学年までは手作りのおやつしか食べたことがなかったり、インフルエンザワクチンや歯の検診など、自分が子どもにしてあげられずかわいそうと思ってしまう。医療に貢献したいと思うが、理解がないと仕事も魅力的ではなくなるし、自分の大事な子どもにもっと時間をかけたいと思ってしまう。体調が悪くてもお尻を叩いて行かせる感じの日々なので。
K	(24時間 365日) いつでも電話かかってくる。子どもが産まれてからも呼び出されたことが結構ある。預け先に困っておぶって行ったこともある。職業柄しょうがないんですね。こういう働き方を選んでいる以上、しょうがない。それがいやなら非常勤、パートになってことなんだと思います。
L	もうちょっと子どもと一緒に時間ができたらいいなと思うけど、うまいこと、こっちも忙しすぎず。非常勤になったり、病院を替えたり。今もしあればそっちに行ってもいいかなって思う。(子どもの熱で呼び出されても) 結局帰れないんですよ。夜熱出して、座薬を打って、しれっと預けてしまっって、案の定電話が来て、でもすぐに帰れなくて、夕方になって「遅くなってすみません」って迎えに行くパターンです。
M	だんだん物心ついてくると、当直明けとか不安定に泣きやすくなって、なるべく見てあげたいなって思って、その病院は辞めました。(再掲)

3) 医師キャリアと子育て

第2子までは計画的に出産した「E」だが、思うように働けないことから抑うつ状態になった。第3子の出産で吹っ切れ、子どもとしっかり関わったことが子どもとの信頼関係構築に繋がり、それが後の常勤復活の土台となった。「A」「B」「G」は出産後も普通に仕事ができると思ったが、支援体制の不足、子どもの育ちへの不安や子への執着、職場での軋轢など、出産前には予想しなかった変化に戸惑っている。「F」は「あの時の私に何か言ってあげたい」と言い、「G」は「子どもを産んだ時点で負けた」と言う。「F」は出産後、専門医取得を諦めた。「N」は元々、非常勤医になることが希望だったため、働き方の選択肢が多い消化器内科を選んでいる。

(表－11) 医師キャリアと子育て

A	1人目のときは大学院生だったので、早々に復帰して、学位取ったら、もうフルにつて思ってた。イザ始めてみたらそうはいかなくて、2人目はほしいけど、2人目が産まれたらやってけないだろうって思って、何かの形で職場を変えなきゃいけないかなって。産まれて初めて。
B	もっと仕事するつもりだったんですけどね。独身の頃から結婚して子どもを産むまでは、手術もやればやるほど上手くなるし、楽しくてしょうがないので。こんなに子どもが大事になるとは想像もしなかったです。来年末っ子が小学校に入るので、毎日の仕事にしたい、今、週2回なので毎日したいんですよ、毎日。でないと、腕がなかなか上達しない。毎日したいんですよ。割り切ってお仕事されてる女医さんはいっぱいいるけど、「お母さんがいい」って言われるとダメだった。
D	子育ても楽しみたいと思うんだけど、それをやったらキャリアが途絶するというか。それはマズイなって思うと、でも居させてもらえないというか。

E	もともとワーカホリックで、1人目の出産の後、ノイローゼになるんじゃないかと思うほど、働かないと気持ち悪くて。無理して働いているうちに、子どもを保育園に出せば病気になるって帰ってきて、子どもの主治医にもかなり言われて、日本にいる間は抑うつだった。2人目までは計画的だったんです。ここで産んどかないと仕事ができないうて。これ以上進められなくなかったんで。(夫のアメリカ留学と一緒に渡米しているときに) 3人目妊娠したときですね、吹っ切れたのは。とことん遊んで、帰ったら働こうと。できる限り子どもと関わろうと。自分自身が子どもにこれだけ愛情を持つとは思わなかった。アメリカで完全に仕事を諦めて、子どもに尽くして、たぶんそのときの信頼関係が大きくて、仕事に復帰してから、私の仕事の内容、置かれてる状況、自分たちの置かれている状況などをよく分かってきている。
F	実際に出産してみてもですね、「いやいやもう無理でしょう」と。私のゴールデンタイムは過ぎたんだというふうに思ったんですね(笑)。がんばって(専門医資格を)取らなきゃいけなかった期間を別なことに費やしてしまったんで、もう無理だなと。スキルを付けるという意味では、確かに非常にやらせていただいた、ただ、(専門医取得のために)期間を稼ぐのはもう無理だと。独身であれば何も困らないんですね。まあ、何とかかなって若いときは思っちゃいますからね。あのときの私に何か言ってあげたい。
G	PhD. はいつかは取りたい。本当はもっと、子どもができなければ早くとれたんだけど、いずれは。(職場にでの軋轢に関して) 私は子どもを産んだ時点で負けたんです。
N	(診療科選びは将来の結婚、子育てをめっちゃ意識して皮膚科と迷ったが) 消化器内科は内視鏡専門というか、内視鏡をいろんなところでやれるとか、そもそも需要が違う。圧倒的にメジャー科だし、内科のほうが口が多いというのを聞いて確かにそうだなと。内視鏡自体が楽しかったので、それでバイトだけでやっていくとかもいいなっていうのもあった。今は希望する働き方ができているので、皮膚科を選んだほうが後悔してんじゃないかな。

(4) 医師としてのキャリア形成

対象者たちは医師としての現状の姿をどのように捉え、将来像をどのように描いているのだろうか。そして、そのことが働き方に何らかの影響を与えているのだろうか。

1) 医師としての現状の納得度

限られた条件の中でも医療に携われていることに満足をしている者は8名(「H」「I」「A」「E」「F」「L」「M」「N」)。「B」は子ども優先と思いつつも、現状には忤怩たる思いがある。「G」は不本意ながらの非常勤転換で、キャリア追求は諦めていない。「K」は労働条件、同僚との軋轢、診療科の特性と仕事のやりがいとの間で揺れている。「D」はこれまで積み上げたスキルが全く考慮されず、当直・オンコールの有無だけで評価されることに不満を持っている。「F」は現場でのやりがいを求めて元の職場に戻った。外病院から非常勤として大学病院に戻った「C」の語りから、大学外の病院の厳しさが再び抽出できる。

(表-12) 医師としての現状の納得度

当直あり常勤	H	今は患者さんを診ることに専念できているので、それ以上はできないかなと思ってる。今はできる限りいろんな経験をして、父と母が元気なうちは息子を頼めるので、できる限り仕事はやりたい。
	I	(現状は) わりかし満足しているけど、仕事の時間が足りないところがマイナス。もうちょっと時間が欲しい。
	K	決して面白い仕事ではない。辛いことも多いので。よくなって元気になって帰っていく姿を見たときとか、決して元気にはならないけれど、亡くなっていくのにも充実して一生を終えた方も結構多い。そういう姿を見るとお手伝いできてよかったと思う。
当直なし／免除常勤	A	もうちょっと勉強したいというか、仕事の方をやりたいと思っているが、長女が小学校入ったら意外と大変で、小1の壁っていうのが本当にあるんだと。今は自分の勉強はちょっとおいてって感じで。それでも仕事もできてし、8割くらいの満足度。
	D	子どもが小さい常勤医は肩身が狭い。常勤ががんばってやってるのにそういう目で見られてないんだなって。それでもスキル、あんたたちよりあるんだけどなって思うところもあるのに、それはもう認めてもらえなくて。
	E	一症例一症例、患者さんをよくすることを目標に、そのために必要な勉強をする。それを積み重ねて学会で発表する。みんなより数は少ないし、活躍の場も少ないけど、そのうち子どもも大きくなって、私も育ってると感じるの、まあいいのかなと。
	F	長男を出産したときに「もう専門医はどうでもいいわ」と思い、好きなことをやらせてもらおうと思った。ここの仕事は好きだったし、ここの上司が非常に人間として好きだったので、もう1回戻ってきた。
	J	今は(働き方を)縮小したいとか言ってるんですけど。入室時間を遅らせるから来てほしいとか言われて、でもキャリア継続ということでは大事なので、なんとかかんとかという感じですけど。
	L	やりがいのある仕事で、それでもできつつ、自分の子育てでもできつつ、心の満足度で言えば100%に近い。

非常勤	B	ずっと続けてたら硝子体手術をやって、緑内障もやって、剥離もできてってやれてただろうな～って思うと切ない。外来はできるんだけど。外来だけじゃすぐ物足りない。治してないから。
	C	いろいろ回って外はキツイことが分かった。外来を午前中にして、午後は手術して、そのあと病棟みてっていうのを2人くらいでしないといけな。大学だと代わりがいるから、休んでも違う人をシフトできるので楽し。
	G	(自分のキャリアにとって) この病院は魅力的な病院なんです、私には。今後も常勤で働くことを希望していたが、新しく勤務を希望している他の人がおり、非常勤として働くことになった。残念だが、長い目で見れば今だけの辛抱かと思っている。
	M	私が今やっているのはプライマリケアで、町医者に近い働きをしている病院。専門医療ではないので、自分で子育てをして、ということがお母さんにとって困るのになっていうことを学ぶ時期だと思っている。
	N	今はすごく満足してる。週に1日外バイトやって、そこが主な収入源で、水曜がまるまる休みで日直当直なくて、すごく満足しているのでこれ以上負荷を掛けないでほしい。常勤医にはもう戻らないつもり。

2) 医師としての将来像

(表-13) 医師としての将来像

当直あり常勤	H	主人は「もったいないから、もっと論文を書いたりしたら」って言うけど、もっと自分の力が発揮できる部分で一生懸命やりたい。子どもが中学生くらいまでは最低でも一緒にいたほうがいいねっていう話は家族でしているの、主人が(大学院修了後)田舎に行くときは一緒にいきます。そうすると NICU ※で働けない可能性もあるの今はできる限りいろんな経験をして、できる限り仕事はやりたい。
	I	海外のニーズが高いところに行って医療をしたい。夫婦の目標があるので、私のがんばんなきゃっていうのがあるので、それがモチベーションになってる。
	K	医者として、研究で何か成し遂げてとか、そういうのはない。医師という仕事を通して人の人生にちょっと関わりたい。一人前になってとか、できる医者になりたいとか、そういうのはあるのかもしれないけど、それは患者さんのためであって。
当直なし／免除常勤	A	将来的なプランはまだ自分で決められない。先が分からない。下の子が高校に入るくらいになったら、もっと自分のことを考えられるようになるのか、まだできないのか。10 年位は診療所の中で展開できることをやって行こうかと。
	D	どのくらい好きにできるか、思うような診療ができるか、ダメだったら開業かなって思う。
	E	あんまり遠くを見ないようにした。博士号を取って研究したりとか、第一線で働きたいとか、名前も売りたいとか、野望があったってもいいんだけど、とにかく今は目の前の毎日の仕事をきちんとやる。40 代の 10 年間は何か分野を決めて究めることができるんじゃないかな。
	F	どういう形であれ、科をこだわることなく、女医さんは働き続けることに意味がある。収入としては正直逆転してますけど、一応一家の主は主人だと思っているので、そういう意味でも、何かあってどちらかが仕事を継続することになった場合は、必ず主人だというふうに私は思っている。
	J	専門の知識があり人格があり、患者、同僚から信頼される医師になりたい。専門医を取るためには大学に在る必要がある。
非常勤	L	仕事バリバリって感じでもなくて、キャリアが欲しいというのでもなく、細々と続けていけたらいいなというのがベースにある。海外で働いてみたいなって思うんですけど、ボランティアとか。そのために細々と自分のスキルは保っていないとダメかなと思って。いつか役に立つように。でもたまに辞めたくくなります。
	B	外来でパートで仕事をするだけでは、物足りない感じがいつもある。もっとちゃんと午後まで診たい、治療に加わりたい、手術に入りたい、病棟持ちたい、っていうのがあるんで、子どもたちの手が離れたら、増やしたいなと思います。
	C	このまま非常勤で行って定年までいくのが一番いいかなと。一番下の子どもが大きくなる、あと 10 年くらい大学にいればいいけど。教授も代わるし、その間に。どうなるのかなって感じですね。
	G	PhD. はいつかは取りたい。本当はもっと、子どもができなければ早くとれたんだけど、いずれは。(再掲) あとはもう一回イギリスに行って、この前は超音波の勉強をしたんだけど、遺伝の勉強をいつかはやりたいっていう、二つのことですね。
	M	漠然としか思っていないけど、勤務する日数は今より増えていると思う。夜間の勤務は、たぶんしてないと思う。
非常勤	N	どういう形にせよ、夜呼び出しがあるのは、子どもが小さいうちは避けたい。中間的な、病棟やりながらも呼ばれない選択肢もある。病棟も診て、回診もするけど、夜呼び出されないとか、そういうやり方なら確かにできるかな。

※ Neonatal Intensive Care Unit (新生児特定集中治療室)。新生児に特化した専用の ICU (集中治療室)

「G」は不本意ながら非常勤に転換したが、PhD. を取ることとイギリスに留学することを目標にしている。「I」は海外の医療ニーズの高いところでの活動を目指し、夫婦共通の目標がモチベーションになっている。あとの 13 名はキャリア形成というより、子どもの

成長と共に訪れる変化を不安に感じているが、自分のやれる範囲で医療に携わっていきたいと思っている。「M」は小児科医として自分の子育てを仕事に活かそうと考えている。「B」は子の成長とともに仕事をもっと増やしたいと考えているが、子への愛着とキャリア形成との葛藤が深い。「一家の主は主人」と語る「F」だが、「継続して就労するのは一般業種の人のほうが難しい。私のほうがフレキシブルにできる」と冷静に判断をしている面もある。一般業種は非常勤になると賃金の大幅なダウンがあるが、医師は非常勤のほうが割がよいくらいだ。「F」は「どういう形であれ、科にこだわることなく」とも言っている。「F」自身のキャリアプランを家族のライフプランに合わせようと考えているようだ。

(5) 子育て女性医師の勤務形態転換の要因

14名の対象者のうち9名は1度あるいは2度、勤務形態を転換している。勤務形態の転換の要因を「①働き方」「②上司・同僚」「③支援体制」「④子との関係」の4つに分けてまとめた(表-14)。各要因が非常勤等への転換に影響した場合は「●」、常勤転換に影響した場合は「○」を記入している。

(表-14) 勤務形態転換の要因

	勤務形態転換の要因				勤務形態の変遷(スタート時は全員常勤)
	①働き方	②上司・同僚	③支援体制	④子との関係	
A	●○	●	●	●	非常勤(①②③④)⇒診療所所長(①)
B			●	●	離職(③④)⇒非常勤
C	●	●			非常勤(①②)
E	○	○		●○	非常勤(④大病)⇒離職(夫のアメリカ留学) ⇒常勤(①②④)
F	○	●○			クリニック院長(②)⇒常勤(①②)
G		●			非常勤(②)
I	●		○		非常勤(①)⇒常勤(③)
M	●	●	●	●	非常勤(①②③④)
N	●				非常勤(①)

●非常勤への転換 ○常勤への転換

①②③④のすべての要因を抱え、それらが関係しあって非常勤に転換したのは「A」「M」である。「M」は現在も非常勤のままだが、「A」は4つの要因が折り合える道として診療所所長に転換した。「B」は③④を要因として離職し、現在は非常勤だ。③④に問題がなくても、①②を要因として非常勤になったのは「C」である。「E」は④を要因として非常勤に転じるも、④を解決しそれをバネに自ら①②を引き出して常勤復帰を果たした。「F」は②(医局)を要因としてクリニック院長に転じるも、②(直属上司)および①(やりがい)を要因として復帰し、それを③が後押しした。「G」は②のみを要因として非常勤転換した。授乳期のみ①を要因として非常勤になるも、③を要因として常勤復帰したのが「I」のケースである。「N」は元々夜勤のない非常勤の働き方を希望していた。

5. まとめ

インタビューデータの分析の結果、4つのカテゴリと常勤選択、非常勤選択の関係は

以下のとおりである。

「職場・労働環境」のカテゴリーには、プラスとマイナスの面があるが、「当直・オンコール」はマイナスの影響しか抽出できなかった。当直・オンコールを免除されれば常勤継続の可能性は高まるが、上司からの評価が下がるとか、同僚からのプレッシャーがきつくなるという副作用があり、その居心地の悪さから非常勤選択に至るという経路がある。一方、上司や同僚との関係が良好であれば、支援体制を整えてがんばるモチベーションになることもわかった。

「医師としてのキャリア形成」にもプラスとマイナスの面がある。日々の業務に納得が得られ、医師としての将来像が明確に描ければ、常勤継続にプラスの影響がある。反対に、今の置かれた状況に不満があり、ネガティブな将来像しか描けないなら、非常勤を選ぶ要因となる。ただし、描く将来像によっては、必ずしも常勤継続を必須とするものではないが、勤務形態にかかわらず、医師を継続するモチベーションにはなる。

「職場・労働環境」がマイナスであれば、「医師としてのキャリア形成」にもマイナスの影響がおよぶ。うまく現場が回っていく仕組みを整え、医師としてのキャリア形成の支援に資源を投入するゆとりがないと悪循環が続く。

「支援体制の構築」は常勤継続の可能性を高めるが、特に「夫以外の家族の協力」と「外部サービスの利用」がプラスの影響を与えている。ただし、外部サービスの利用には心理的な抵抗感があり、子どもを他人に任せることの罪悪感が躊躇させている可能性がある。非常勤であれば限られた時間で効率よく稼げ、家事育児は女性医師の手で担え、罪悪感も感じなくてすむ。この合理的な選択により、常勤から非常勤への経路が開かれる。

「母親役割と医師役割の葛藤」は常勤継続にはマイナスの影響をおよぼす。ただし、葛藤を経験した結果、子との信頼関係の構築に成功すると、常勤継続にプラスの影響を与える可能性も示唆された。無理して早期に復帰しても、支援体制の構築が不完全であるとか、体力の低下であるとか、当直免除で職場に軋轢を生むといったことになれば、葛藤が増して逆効果になる可能性がある。

インタビュー前には予想していなかったことだが、対象者の中に育児休業制度を利用した者がほとんどいなかった。語りでは「育児休業をとったあと復帰」という言い方をしても、実際は、産休より長めに休んだり、いったん退職して数か月間仕事をしなかったことを育児休業と呼んでいることが多かった。その背景には医局人事ローテーションがある。1年半から2年程度のサイクルで関連病院と大学病院を回るため、育児休業取得要件である「同一の雇用者に1年以上雇用されていること」と「子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること」を満たさないケースは多い。

今回の対象者は早い者で産後2か月、ほとんどが5か月くらいには復帰している。当直ありの働き方であれば、授乳期に24時間から36時間程度の連続勤務をしていることになる。体力的に厳しいと上司に訴え、独身女性医師に見とがめられるまで日直のみの勤務にしてもらっていた「K」は、第1子第2子ともに産後3ヶ月で復帰していた。「産後

すぐには働けない。身体ボロボロだし」(「D」)との声もあった。

独身女性医師対子持ち女性医師という構図は医師の世界に限ったことではないだろうが、医師の場合、根底に医師自身がボランティアと捉える当直・オンコールの存在が特徴である。しかし、労働安全を確保するという視点は欠かせない。単一の診療科だけで解決できなければ病院全体で、さもないと地域全体で医師の配置を考える必要があるのではないだろうか。これは女性医師に限らず、すべての医師に共通することである。

6. 今後の課題

本稿で分析対象としたのは就学前の子のいる女性医師であるため、年齢の高い子の教育のためにも辞める傾向がある〔中村 2012〕ことは明らかになっていない。夫の転勤や子どもの成長などの場面でどのような選択をしてくのか、ある程度子育てを終えた女性医師の分析を行う必要がある。また、今回の対象者の中には、女性であるがゆえの不利な処遇を経験したと認識する者はなく、対象者の年代から、まだガラスの天井を意識する段階まで至っていない可能性がある。一方、当直・オンコールの有無による不当な扱い、多様な働き方を認めないことへの不満は大きかった。しかし、そのこと自体が結果として女性医師を排除する結果になっているとしたら、構造的に不利な処遇を受けていることになる。すでに今回の対象者よりも年齢層の高い女性医師のインタビューも終えているので、これらを踏まえた分析を行っていきたい。

註

- (1) 本稿の分析対象者以外にも、末子が小学生以上の女性医師 11 名にインタビューを行ったが、年齢層が広がっており、子育て時期の社会背景や医療現場における女性医師の存在感や影響力も異なることから、今回は分析対象から外している。
- (2) 大学病院勤務が 7 名と半数を占めているが、出産を機に離職する女性医師の離職時の勤め先は圧倒的に大学病院が多いと先行研究で指摘されている〔泉 2009〕こと、大学病院勤務の医師は医局人事で公立病院、民間病院、診療所などの関連病院をローテートすることから、それぞれの労働環境とそれにとまなう女性医師の就業継続の実態がより深く把握できると考えた。
- (3) 医局は、大学病院診療科組織と大学臨床系講座（教室）との統合体を含んでいるが。「関連病院」などとよばれる市中病院の一般常勤医ポストの事実上の決定権を持っている〔猪飼 2000〕。
- (4) 対象者には事前にインタビューの目的を明らかにした文書により了解を得、同意書に署名したものを対象者と研究者それぞれ 1 通ずつ保管している。念のため、同意撤回書 2 通を手渡し、いつでも撤回できる旨を伝えた。実施場所は対象者の職場、対象者の自宅、飲食店であった。プライバシーの保護を前提にボイスレコーダーでの録音を依頼したところ、全員から承諾を得た。録音したものはすべて逐語記録を作成した。
- (5) 調査は 2015 年 10 月から 2016 年 1 月にかけて行われた。
- (6) あらかじめ用意した質問を軸にしつつ、対象者の自発的な話をさえぎらないことを、基本的な聞き取りのスタイルとした。質問項目は以下の通りである。
「医学部卒業から現在までの略歴」「現在の仕事と家庭のバランスに満足しているか」「博士号や専門医の取得はしているか」「医師という職業を選んだきっかけは何か」「医学部卒業時にどんな医師になりたいと思ったのか」「現在の診療科を選んだ理由は何か」「上司や同僚との関係は良好か」「結婚時に相手と家庭役割について話し合ったか」「配偶者は仕事を続けることをどう考えているか」「現状の家事や子育ての分担はどのようにしているか」「両親や兄弟姉妹からどのような影響を受けたか」「家事や保育の外部サービス利用はしているか」「女性であるがゆえの不当な扱いを経験したことはあるか」「夫のキャ

「リアと自分のキャリアのどちらを優先するか」「5年後、10年後、どのような医師になりたいか」「子どもの成長に従って働き方は変わってくると思うか」

参考文献

- 星野真由美・渡邊揚介, 2013, 「女性外科医が育児をしながらキャリアアップするために必要なことは何か?—女性医師 79 名に対するアンケート調査—」『日本小児外科学会雑誌』 49 (7), pp.1209-1206.
- 猪飼周平, 2000, 「日本における医師のキャリア—医局制度における日本の医師卒後教育の構造分析—」『季刊・社会保障研究』 国立社会保障・人口問題研究所, 第 36 巻第 2 号, pp.269-278.
- 泉美貴, 2009, 『女性医師における高い離職率に関する実態調査』 科学研究費補助金研究成果報告書.
- 女性医師の労働・環境問題に関する検討ワーキンググループ, 2011, 『女性医師の就労環境に関する実態調査』 全国医学部長病院長会議.
- 女性のさらなる活躍を応援する懇談会, 2015, 『女性のさらなる活躍を応援する懇談会報告書』 厚生労働省.
- 片岡仁美・野村恭子他, 2014, 「女性医師の離職と復職に関する現状と課題: 岡山大学卒業生及び同大学臨床系講座入局者のアンケート調査より」『医学教育』 45 (5), pp.365-375.
- 児玉ひとみ・竹宮孝子他, 2011, 「女性外科医に必要な育児支援」『日本臨床外科学会雑誌』 72 (12), pp.2889-2994.
- 厚生労働省, 2014, 『医師・歯科医師・薬剤師調査』 http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/14/dl/kekka_1.pdf.
- 桃井真理子, 2013, 「専門職の非正規問題—女性医師の場合—」『学術の動向』 2013 年 5 月号, pp.30-37.
- 名越澄子・中澤晶子, 2010, 「女性医師の社会的使命」『日本消化器病学会雑誌』 107 (1), pp.1-7.
- 中村真由美, 2012, 「女性医師の労働時間の実態とその決定要因—非常勤勤務と家族構成の影響について」『社会科学研究』 64 (1), pp.45-68.
- 日本医師会勤務医委員会, 2010, 『医師の不足、偏在の是正を図るための方策・勤務医の労働環境(過重労働)を改善するために—』 日本医師会.
- 日本産婦人科医会, 2015, 『産婦人科勤務医の待遇改善と女性医師の就労環境に関するアンケート調査報告』 日本産婦人科医会.
- 西山緑・橋本充代他, 2012, 「本学同窓会員の勤務状況—女性医師支援を目指す予備的研究として—」『Dokkyo Journal of Medical Sciences』 3 (3), pp.209-213.
- 大越香江, 2010, 「京都大学医学部附属病院の女性医師支援のための調査」『GCOE ワーキングペーパー 京都大学における男女共同参画に資する調査研究 3』.
- 労働政策研究・研修機構, 2012, 「勤務医の就労実態と意識に関する調査」『調査シリーズ』 102 (9).
- 佐藤郁哉, 2008, 『質的データ分析法 原理・方法・実践』 新曜社.
- 上田聡子・中村真之・野上裕子, 2006, 「女性麻酔科医の現況に関する調査研究: 続報—社会的性別意識と育児負担—」『日本臨床麻酔学会誌』 26 (4), pp.418-428.

(ないとう まゆみ: 法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程)

「ライフキャリア志向性」を規定する家庭環境要因と個人特性要因の効果 —日韓比較を通して—

Effect of Domestic Environment and Personal Characteristics on Life-career Orientation : A Comparison between Japan and Korea

盧 回 男
Hoinam Nho

The purpose of this paper is to measure, compare and contrast factors explaining the formation of life-career orientation of female students in Japan and Korea based on the methodology developed by Nho (2011). This paper examines how life-career orientation is influenced by factors such as the domestic environment and personal characteristics by analyzing the causal relationship among those factors.

Based upon a sample of 344 respondents (227 in Japan, 117 Korea) of adolescent women pursuing a career choice, we found evidence that: (1) Life-career orientation is based on three common factors making comparison between the two countries possible, (2) The average score of all is higher in Korea than in Japan except two factors such as “social attitude” and “achieving goal” on the life-career orientation scale, (3) Parents' assistance influences life-career orientation indirectly while our findings indicate that vocational consciousness has a direct influence. The degree of influence of “intellectual stimulation” on vocational consciousness is higher in Korea than in Japan. This suggests that Koreans are more likely to enhance vocational consciousness through intellectual stimulation.

キーワード：Life-career orientation（ライフキャリア志向性）,
domestic environment（家庭環境要因）,
vocational consciousness（職業意識）

1. 問題

女性意識の変化と社会変容によって、ますます女性の社会参加と多様な領域での活躍が求められるようになった。日本と韓国社会も例外ではない。経済的状況の変動や文化の固有性からみれば、多少の相違はあるものの、両国の女性の社会参加の変化は類似した点が多い。例えば、女性議員の比率は、その国における女性の社会進出度、リーダーシップの

具体的反映の目安とも言われる（Klenke、1996）が、OECD 参加国の中で国会議員の女性の割合の変化をみると、日本は 7.0%（2001 年）から 9.5%（2015 年）と 2.5 ポイント、韓国は、6.0%（2001 年）から 16.3%（2015 年）と 10.3 ポイント増加した。両国共に国会議員における女性の割合は世界では下位群に属するが、それでも伸び率は韓国の方が日本より高い。また、女性管理職割合の伸びは、日本が 9.1%（2005 年）から 11.2%（2013 年）と 2.1 ポイント増加したのに対し、韓国が 7.8%（2005 年）から 11.4%（2013 年）と 3.6 ポイント増加している（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2015）。両国の女性の社会参加は類似しているが、一方で近年の推移には差異も見られる。このような社会参加の推移の変化にはいくつかの理由が考えられるだろう。その 1 つはキャリアに対する認識の違いであると考えられる。しかし、これまでの日韓比較研究には、人口学的特性と職業意識を比較分析した研究（李、2006）や、女性の生き方の質（Life of quality）を社会的視点から比較した研究（文、2000）があるが、女性のキャリアに対する認識へ影響する諸要因を追及した研究はない。そして、女性がどのような将来像を描き、どのような意思をもってそれに向かおうとしているのか主体的な意識のありようを捉えることは女性の社会参加拡大には不可欠だと考えられる。

そこで、本研究ではキャリア形成にとって重要な時期である青年期後期の女性に注目した。柳井（2001）も指摘するように、青年期後期（18 歳～22 歳）は、学生という地位（役割）から職業人、社会人としての地位に移行するための準備をしている時期である。学生の時期には、職務に直接関連する能力を身につけるのみでなく、職業観の形成や職業的同一性の獲得を通して、職業生活に適応し、職業的自己実現を図っていくために様々なキャリアに関する発達課題を成し遂げる必要がある。しかし、この発達課題の克服は女性にとっては男性以上に難しい。女性のキャリア形成では‘女性’という性が社会参加を妨げてきたからである。女性が社会の中で未だに働きにくいとされる原因の一つに社会制度の問題があると言われている。これまで、男性を企業に、女性を家庭に閉じ込めることによって、人的資本の半分を形成する女性の能力をフルに活用してこなかった（大沢、1998）。これは韓国も同様である。「2012 年度データブック国際労働比較」によると、就業者に占める女性の割合は 2010 年で日本は 42.2%、韓国は 41.6% であり先進国の中で最も低いグループに入る。内閣府による「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成 19 年度、21 年度、24 年度）によると、家庭生活について、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるか聞いたところ、賛成（どちらといえば賛成含む）と答えた女性は平成 19 年度調査で 39.8%、平成 21 年度調査で 37.3%、平成 24 年度調査で 48.4% を占めた。このような意識が女性の社会進出を妨げる原因の一つと言えるのではないだろうか。そして、このような意識をもたらししている背景には何があるのだろうか。本研究ではそれを女性個人の中のライフキャリア志向性の意識と仮定した。

(1) ライフキャリア志向性

これまでキャリア形成は2つの方向で論じられてきた(川崎、2001)。キャリア形成を狭義の社会(職業)としてみる方向と、生涯を通して広く社会とのかかわりを見る方向である。前者はワークキャリアと呼ばれ、後者はライフキャリアとも呼ばれる。ワークキャリアはキャリア形成を仕事・職業に限定しているが、ライフキャリアは自己形成に注目する。そして、生涯にわたる展望から、人が社会とのかかわりを持ちつづける中で形成されるキャリアに関心を持つものと見なしている。このライフキャリアの概念は、川崎(2001)によれば、Gysbers & Moore(1975)の「個人生活での役割、環境、できごとの統合を通じて生じる、生涯にわたる自己発達」や、Super(1980)の「生涯の過程において、個人によって演じられる人生役割(life role)の結合と連鎖」という定義から始まった。坂柳(1991)はSuperの定義を採用し、キャリア成熟を「キャリアの選択・決定やその後の適応への個人のレディネスないし取り組み姿勢」とした。しかし、この定義には自己の能力や達成に対する信念、つまり自己効力感が欠けている。楠奥(2005)や安達(2008)も指摘するように、キャリアを志向するためには認知的、動機づけの側面の視点が重要である。そこで、盧(2011)は、ライフキャリア志向性という概念を導入し、ライフキャリアを「自己の意思と責任のもとに、自律的・計画的に生き方や職業を選択し、創造していく主体的な形成力」と定義した。このライフキャリア志向性には、ワークキャリアのみでなく、個人生活での役割、環境やできごとの統合、生涯にわたる自己発達など、多様な側面が含まれる。この定義を基にして盧(2011)はライフキャリア志向性尺度26項目を用い、尺度構成の妥当性を検証した。

(2) ライフキャリア志向性と家庭環境要因

ライフキャリア志向性の獲得には、多様な要因が影響を与えられと考えられる。本研究では、その1つとして家庭環境要因、中でも家庭内における両親の子どもへの期待と望ましさを取り上げた。鹿内(2005)は、青年の職業意識の発達に影響を及ぼす家庭環境要因として、親に対する子どもの認知を取り上げている。また、Matsui, Tsuzuki, & Onglatco(1999)は、女子学生は自分の母親が仕事を通しての満足感を知覚するとキャリア志向性が強くなることを明らかにした。これまでの女性のキャリア意識に関する研究では、このように母親との関係に注目するものが圧倒的に多く、父親との関係に注目するものは見当たらない。一般的に、父親は1人の職業人として子どもに明示的であれ、非明示的であれ、なんらかの影響を及ぼしていると考えられる。そこで、母親との関係とともに父親との関係及び役割が娘のキャリア形成にどのような影響を与えるかを検討することが必要である。

また、キャリア形成に際しては、家庭環境での知識・情報などの知的刺激の存在も重要であろう。このような知的刺激はブルデューにより提唱された文化資本として捉えられる。文化資本とは家庭環境や学校教育などを通じて各個人に蓄積され、さまざまな社会行

動の場面において有利・不利を生み出す有形・無形の領有物である（長谷川・浜・藤村・町村、2007）。文化的財が幼い頃より常に家庭にあることは、豊かな文化環境を構成する（宮島・藤田 1991）。この文化的財に触れる経験を身近にもつことは、片岡（2001）によると文化資本の身体化を促進するとされ、階層的基盤をもつ家庭の文化環境（文化資本）が、学歴達成や地位達成に有意な効果をもつという。本研究ではこの文化的財を「知的刺激」として捉え、それらに関連する項目を作成した。「知的刺激」は家庭内の知的コミュニケーションを活性化し、それによって達成動機を高め、その動機の高まりはキャリア志向性を高めると予測される。

さらに、社会や家庭でのジェンダー意識もキャリア志向性に影響すると予想される。人は親、兄弟、隣人との関係を通して自身の役割を認知し、自我を形成する。また、女性差別的な家庭から自律的な女性が生まれるのは難しいとも予測される。

ここで女性の高等教育への進学率をみると、韓国の場合、大学型高等教育機関への進学率が2000年の45.2%から2012年の68.5%に、日本の場合も2000年の39.6%から2012年の51.6%と着実に上昇している（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2016）。また、女性リーダーの地位は様々な分野でロールモデルとなる「象徴化（token）段階」を超え、実質的影響力と比重を備える「実質化（substance）段階」に進んでいる。このように女性にも男性と同様かつそれ以上の教育機会が与えられ、差別はなくなりつつある。韓国と日本の女性の社会的地位はまだ低いが、人的資源の水準を表す女性開発指数（GDI）は高く、女性の期待寿命、文字解読率、就学率などの評価は188ヶ国の中、韓国が17位、日本が20位と優秀国家として分類される（国連開発計画 2015）。

これを検討するために、さらに家庭内での娘としての処遇とキャリア形成との関係を検討する必要があるだろう。

以上から、今回は、女性のキャリア志向性に影響する家庭環境要因として、父親の働きかけ、母親の働きかけ、知的刺激、家庭内ジェンダー意識の4つを取り上げた。

（3）ライフキャリア志向性と個人特性要因

さらに、ライフキャリアを志向する時、個人特性として、個人の価値観、態度、思想もかわるだろう。個人的特性を、ここでは社会参加するための「職業意識」として見なした。尾高（1953）は、職業を、生計の維持、社会的役割の実現、個性の発揮という3点で捉えている。また、文（2000）は、職業を個人の経済的独立、人格的自律と自我開発及び、社会的関係という3点で捉えている。職業意識は、生計の維持のための経済的価値と社会的責任に伴う社会的役割と深く関わり、自分の存在価値を自覚し（社会的役割）、具体的目標意識を形成するキャリアに直接的に関係するもの（経済的価値）であると考えられる。

一方、女性のキャリア志向性を研究する際、個人の属している組織の慣習や組織の文化変数に関する視点の研究も同時に行うべきである（金・李・金、2004）。そこで、女性と

仕事、ジェンダーについての周囲の意識など（女性観）の影響について検討を加えた。O'Briens & Fassinger (1993) は、性役割に対する自由な態度を持ち、数学的計算能力とキャリアに対して手段的効率的 (instrumental and efficacious) で、母親と適度な愛着が形成されている女性がキャリア志向性的な態度をみせると述べている。また、柳井 (2001) は、経済的成長に基づく社会の変容が、女性の生き方に大きな変化を与え、女性のライフコースを多様化する、そしてこの多様化が、ワークキャリアのみならず充実したライフキャリアを求め、様々な社会参加に積極的な女性を生み出すと指摘した。ここでは、「社会的ジェンダー意識」として捉える。

2. 目的

以上の先行研究に基づき、新たな視点から 1) 日本と韓国の女子青年のライフキャリア志向性の構造を明らかにする、2) ライフキャリア志向性に影響を及ぼすと仮定した影響要因（家庭環境要因と個人特性要因）の検討とその各下位要因を両国間で比較する。家庭環境要因として、父親の働きかけと母親の働きかけ、知的刺激、家庭内ジェンダー意識を取り上げ、個人特性として職業意識、社会的ジェンダー意識を取り上げる。そして、両国のその影響の違いを明らかにし、その違いを生起させている要因を検討する。

3. 方法

(1) 調査対象者・調査期間

調査対象者はキャリア形成に直面する女子青年 344 名（東京都内の C 大学、D 大学が主で、大学 3、4 年生、修士課程 1、2 年生を中心とした日本人 227 名、韓国はソウル市内の A 大学、B 大学が主で、大学 3、4 年生を中心とした韓国人 117 名）。両国の大学は首都圏に所在しており、私立の文系大学で、比較することに問題はないと判断した。調査は 2008 年 10 月初旬から 11 月中旬であった¹。

(2) 質問紙構成

ライフキャリア志向性尺度は、盧 (2011) が作成した 26 項目を用いた。

影響要因では家庭環境要因 (a ~ c)、個人特性要因 (d ~ e) の 5 つを仮定した。

A 家庭環境要因 (a) 親の働きかけ尺度は鹿内 (2006) の親の態度認知尺度を用いた。これは、親が望ましいモデルとなっており、仕事についてのアドバイスもくれる「モデル」、親が色々と指図をし、親からの期待を感じる「指示」、そして親が仕事のことを家で話題にしたり、意見を求める「仕事の話題」といった 3 つの因子、14 項目から構成されていた。この中から、因子ごとに今回研究目的に適切だと考えられる負荷量の高い項目を中心に各 2 項目、全 6 項目²を選別した。父親と母親のそれぞれに同様の項目を用いた。(b) 知的刺激尺度は、家庭環境の中で知的刺激がキャリア志向性の発達にどのような影響を及ぼすかを調べるため、4 つの項目を作成した。「家には本や知的刺激が多かった」、

「学びたい習いことをやらせてもらった」、「家庭の中では将来のことをよく話した」、「私の周りには働く女性の話を聞く機会が多い」であった。(c) 家庭内ジェンダー意識尺度には、家庭内のジェンダーに関する環境を計るため、「家では男兄弟と平等に扱われる」の1項目を加えた。

B 個人特性要因 (d) 職業意識尺度は、柳井（1998）が作成した21項目を用いた。これは、「職業価値観（7項目）」、「職業適性への自覚と理解度（4項目）」、「職業決定と能力に対する自信（10項目）」の因子によって構成されていた。(e) 社会的ジェンダー意識尺度は、個々人の社会的ジェンダー意識を測定するために作成した。項目は、「わが国では昇進が女性には不利である」、「わが国では女性が仕事を一度やめれば再び戻るのは難しい」、「わが国では男性が家事や子育てに協力的である」、「わが国では子育てが女性の仕事に支障を与える」、「わが国では女性がリーダーになるのは難しい」、「わが国は女性が自分の能力を十分に発揮しにくい国である」の6項目であった。

今回用いた項目全ては、「1：全く当てはまらない」から「7：非常に当てはまる」の7段階評定法（リッカート法）であった³。

4. 結果

(1) ライフキャリア志向性尺度比較と確認

ライフキャリア志向性尺度の下位構造の確認のため、ライフキャリア志向性尺度26項目で収集したデータにおける、韓国と日本2つの母集団の構造を探索的因子分析によって確認した（最尤法・プロマックス回転）⁴。その結果、日本も韓国のデータも、多少の項目の入れ替えはあったが、尺度作成時の各下位尺度（盧、2011）と同様な3因子が確認された。そこで、両国のデータを併合し、全体での因子分析を行った（最尤法・プロマックス回転）（Table1）。

Table1 ライフキャリア志向性尺度の因子分析結果－日本・韓国（Promax 回転）⁵

	韓国+日本			韓国			日本		
	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ
自律的積極性($\alpha=.78$)									
人生設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている	.82	-.03	.08	.80	.04	.04	.72	-.03	.21
自分が望む生き方(仕事)をするために、具体的な計画を立てている	.72	.10	-.16	.72	-.01	-.11	.75	.20	-.21
どうすれば人生をよりよく生きられるのか、考えたことがある	.69	-.09	.01	.57	-.01	.02	.57	-.08	.17
人生設計や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている	.61	-.13	.10	.49	-.24	-.09	.60	-.06	.17
自己効力感($\alpha=.84$)									
R何かを終える前にあきらめてしまう。	-.10	.87	-.01	-.01	.88	-.01	-.06	.81	-.02
R新しいことを始めようと決めても、出だしてつまずくとすぐにあきらめてしまう	-.07	.80	-.01	-.05	.84	.08	-.01	.75	-.10
R重要な目標を決めても、めったに成功しない	-.12	.63	.05	-.22	.74	-.10	-.08	.67	.14
Rこれからの人生(仕事)で何を目標とすべきか、わからない	.16	.61	-.05	.29	.62	.03	.16	.57	-.08
R人生で起きる問題の多くは処理できるとは思えない	-.14	.65	.09	-.03	.51	-.01	-.26	.59	.31
R人生設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない	.27	.54	.04	.35	.54	.05	.26	.49	.07
R非常にややこしく見えることには、手を出そうとは思わない	.16	.53	.06	-.08	.63	.07	.20	.50	.07
R何かしようとする時、自分にそれができるかどうか不安になる	.00	.40	-.32	-.10	.53	-.38	-.05	.40	-.19
目標達成($\alpha=.73$)									
Rこれからどのように働くべきかということは、あまり気にならない	.01	.17	.84	-.04	.10	.99	.33	.07	.52
Rどのように生きるべきかということは、あまり気にならない	.06	-.05	.72	-.09	-.08	.63	.31	-.14	.56
累積寄与率									
因子間相関									
I II III									
-									
.50									
-									
-.06									
-									
-									

注Rは、逆転項目を示す。

結果、両国それぞれの因子分析での結果と同様の3因子構造が適切であると判断した。3つの下位尺度は、「自律的積極的方向付け」（以下、自律的積極性とする、 α 係数

は .78) と「自己効力感」(α 係数は .84)、「目標達成への方向付け」(以下、目標達成とする、 α 係数は .73) と命名した。 α 係数の値から、内的一貫性の検討の面でも信頼できると判断した。

日本と韓国の合併データ (以下、全体とする) と日本のデータ (以下、日本とする)、韓国のデータ (以下、韓国とする) それぞれの因子間相関をみると、全てにおいて「自律的積極性」と「自己効力感」のみで有意な比較強い相関がみられた。

(2) 影響要因の尺度の確認

A 家庭環境要因 (a) 親の働きかけ尺度 (父親の働きかけ・母親の働きかけ) での因子構造を確認する探索的因子分析を行った (最尤法、プロマックス回転)。その結果、父親の働きかけ尺度では、2 因子構造が適切解として採択された。第 1 因子は、「父親の積極性」と命名した。「将来の職業や生き方について父親の期待を強く感じる」(負荷量 .75)、「父親は私の生き方についていろいろ指図する」(負荷量 .62) の 2 項目から成り立つ「父親の積極性」の α 係数は .73 だった。第 2 因子は、「父親モデル」と命名した。「父親は自分の仕事にやりがいを感じていると思う」(負荷量 .64)、「父親は生き方を考える時の 1 つのモデルになっている」(負荷量 .60) の 2 項目から成り立つ「父親モデル」の α 係数は .56 でやや低い値であった。

母親の働きかけ尺度も、父親の働きかけ尺度の場合と同様に 2 因子構造が適切解として採択された。第 1 因子は、「母親の積極性」と命名した。「母親は私の生き方についていろいろ指図する」(負荷量 .81)、「将来の職業や生き方について母親の期待を強く感じる」(負荷量 .81) の 2 項目から成り立つ「母親の積極性」の α 係数は .73 だった。第 2 因子は、「母親モデル」と命名した。「母親は生き方を考える時の 1 つのモデルになっている」(負荷量 .64)、「母親は自分の仕事にやりがいを感じていると思う」(負荷量 .52) の 2 項目から成り立つ「母親モデル」の α 係数は .55 でやや低い値であった。つまり、父親と母親それぞれの働きかけ尺度における「父親モデル」「母親モデル」は、先行研究である親の態度認知尺度 (鹿内、2006) での「モデル」と同様の因子項目であった。しかし、鹿内の「指示」と「仕事の話」は、本研究では「父親の積極性」と「母親の積極性」に集約された。これらの結果から、親の働きかけは、積極的やり取りの中で行われる直接的働きかけと親の正しい行動や生き方を見てモデルにする間接的働きかけから構成されたと考えた。(b) 知的刺激尺度 4 項目に対して探索的因子分析を行った (最尤法、プロマックス回転)。その結果、1 因子構造が採択された (負荷量 .49 ~ .74)。信頼性は $\alpha = .66$ とやや低い値であった。

B 個人特性要因 (d) 職業意識尺度の因子構造を確認するために、21 項目の探索的因子分析を行った (最尤法・プロマックス回転)。因子分析の適切解は、5 つの項目で入れ違いがあったが、柳井 (1998) の因子分析の結果と同様な 3 因子構造であった。そこで、柳井 (1998) の因子分析結果と今回の結果を比較し、両者の共通した項目のみ採択し今

後の分析に用いた。第1因子は、「職業決定と能力に対する自信」（以下、能力に対する自信とする）と命名した。「自分にあった職業に就けないのではと不安になることがある」（負荷量 .99）など6項目で構成される「能力に対する自信」の α 係数は .88 だった。実際の質問項目では現在の自己の能力に対する自信の無さが表現されている。しかし、理解を容易にするために、得点が高くなると自信が高くなるように、因子得点の計算では全項目を逆転項目として処理した。第2因子は、「職業適性への自覚と理解度」（以下、自覚と理解度とする）と命名した。「今自分が職業として何をやりたいのかわからない」（負荷量 .91）など4項目で構成される「自覚と理解度」の α 係数は .90 だった。第3因子は、「職業価値観」と命名した。「仕事は人生にとってたいして重要なものと思わない」（負荷量 .87）など6項目から構成される「職業価値観」の α 係数は .82 だった。(e) 社会的ジェンダー意識尺度に関する6項目の因子分析を行った（最尤法・プロマックス回転）⁶。固有値の変化は3.0、0.9、0.7…であり、1因子構造と解釈した。共通性と因子負荷量の両方が低い項目「わが国では男性が家事や子育てに協力的である」のみ除外し、再度因子分析を行った。5項目の全分散を説明する割合は56.7%で全ての負荷量が .55 以上を示した（ $\alpha = .81$ ）。

（3）各尺度での下位尺度得点間の両国間比較

各尺度での下位尺度得点の平均・標準偏差及び、韓国と日本の平均値差をみるt検定の結果をTable 2に示した⁷。

Table 2 各下位尺度に対する平均・標準偏差及びt値

変数	下位尺度	日本		韓国		t値	df
		M	SD	M	SD		
ライフキャリア志向性	自律的積極性	5.03	1.02 <	5.86	0.75	-8.67 ***	303
	自己効力感	4.44	0.94 <	4.84	1.18	-3.22 **	194
	目標達成	5.34	1.23 >	3.97	1.57	8.20 ***	191
家庭環境要因	父親モデル	5.00	1.27	4.94	1.50	0.37	204
	父親の積極性	2.99	1.15 <	4.36	1.32	-10.03 ***	342
	母親モデル	5.13	1.17	4.95	1.30	1.22	213
	母親の積極性	4.17	1.36 <	4.68	1.29	-3.38 **	342
	知的刺激	4.99	1.08 <	5.62	1.07	-5.13 ***	342
	家庭内ジェンダー意識	4.37	1.59 <	5.96	1.28	-10.02 ***	283
個人特性要因	能力に対する自信	3.71	1.38 <	4.43	1.35	-4.64 ***	342
	自覚と理解度	4.30	1.54 <	5.23	1.45	-5.41 ***	342
	職業価値観	5.26	0.97 <	5.54	1.09	-2.48 *	342
	社会的ジェンダー意識	3.17	0.96 >	2.50	0.83	6.43 **	342

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Table2の通り、ライフキャリア志向性尺度では、「自律的積極性」と「自己効力感」は韓国の方が日本より高く、「目標達成」は日本の方が韓国より高かった。家庭環境要因で差異があった「父親の積極性」と「母親の積極性」は、共に日本より韓国の方が有意に高かった。また、「知的刺激」と「家庭内のジェンダー意識」も、日本より韓国の方が高い

値であった。個人特性要因では、まず職業意識尺度の3つの下位尺度全てにおいて日本より韓国の平均値は有意に高かったが、「社会的ジェンダー意識」の平均は、韓国より日本で有意に高かった。

(4) 各尺度の下位尺度間の相関関係

次に、従属変数であるライフキャリア志向性尺度に対する3つの下位尺度をはじめ、それに影響を及ぼす各下位尺度間の相関を算出した (Table3)。

Table3 各尺度の下位尺度間の相関分析

	自律的 積極性	自己効力感	目標達成	父親の モデル	父親の 積極性	母親の モデル	母親の 積極性	知的刺激	家庭内 ジェンダー 意識	能力に 対する自信	自覚と 理解度	職業価値観	社会的 ジェンダー 意識
自律的積極性													
自己効力感	.40 **												
目標達成	.03	-.02											
父親のモデル	.03	.06	-.06										
父親の積極性	.33 **	.14 *	-.28 **	.25 **									
母親のモデル	.12 *	.07	.03	.39 **	.10								
母親の積極性	.19 **	.13 *	-.09	.06	.37 **	.08							
知的刺激	.41 **	.27 **	-.12 *	.26 **	.31 **	.32 **	.25 **						
家庭内ジェンダー意識	.13 *	.15 **	-.30 **	.17 **	.25 **	.00	.07	.16 **					
能力に対する自信	.32 **	.61 **	-.30 **	.16 **	.16 **	.15 **	.09	.25 **	.20 **				
自覚と理解度	.49 **	.62 **	-.12 *	.06	.19 **	.13 *	.11 *	.34 **	.14 **	.74 **			
職業価値観	.41 **	.52 **	.13 *	.14 *	.07	.23 **	.08	.27 **	.05	.45 **	.54 **		
社会的ジェンダー意識	-.21 **	.07	.00	.15 **	-.06	.15 **	-.12 *	-.04	-.19 **	.10	-.02	-.08	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

ライフキャリア志向性尺度に対する3つの下位尺度間は「自律的積極性」と「自己効力感」のみに有意な正の相関を示した。また、ライフキャリア志向性の各下位尺度と影響要因の各尺度との相関関係で、ライフキャリア志向性の「自律的積極性」、「自己効力感」と職業意識の3つの下位尺度間では全てにおいて正の相関がみられた。しかし、「自律的積極性」と「社会的ジェンダー意識」の間で、「目標達成」と「家庭内ジェンダー意識」、「父親の積極性」との間で弱い負の相関がみられた。

(5) ライフキャリア志向性に影響を及ぼす要因の検討

ライフキャリア志向性とそれに影響を与える要因を検証するために、それらの影響要因とそれぞれの下位要因を独立変数、ライフキャリア志向性の3つの下位尺度を従属変数とする重回帰分析を行った。Table4では、3通りの結果 (全体、日本、韓国) を示した。

今回独立変数として取り上げたのは家庭環境要因 (親の働きかけ、知的刺激、家庭内ジェンダー意識)、個人特性要因 (職業意識、社会的ジェンダー意識) である。結果を見ると、3通りすべてにおいて、23% ($p < .001$) ~ 53% ($p < .001$) の有意な決定係数 R^2 が得られた。また、「自律的積極性」からの回帰係数に注目すると、「父親の積極性」 (全体、日本)、「母親モデル」 (韓国)、「知的刺激」 (全体、日本)、「自覚と理解度」 (全体、日本、韓国)、「職業価値観」 (全体、日本) において有意な正の回帰を、「父親モデル」 (全体)、「社会的ジェンダー意識」 (全体、日本) において有意な負の回帰を示していた。さらに、「自己効力感」からの回帰係数は、「母親の積極性」 (日本)、「知的刺激」 (日本)、

Table 4 ライフキャリア志向性における全体・国別の重回帰分析結果

従属変数：	自律的積極性			自己効力感			目標達成		
	全体	日本	韓国	全体	日本	韓国	全体	日本	韓国
	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>
父親モデル	-.09****								
父親の積極性	.21***	.19***					-.21****		-.26***
母親モデル			.20*	-.10**	-.10*				
母親の積極性					.10*				
知的刺激	.23****	.26****			.10*				
家庭内ジェンダー意識							-.19****		
能力に対する自信				.29****	.36****		-.45****	-.27***	-.67****
自覚と理解度	.36****	.36****	.40***	.24****	.24***		.13*	.15*	
職業価値観	.11**	.17**		.27****	.19***	.43****	.29****	.34****	.36***
社会的ジェンダー意識	-.16***	-.13**		.11***	.17**			-.20***	
R ²	.39****	.34****	.30****	.50****	.49****	.53****	.27****	.23****	.40****

B:標準偏回帰係数*****p*<.001, ****p*<.01, ***p*<.05, **p*<.1

「能力に関する自信」（全体、日本）、「自覚と理解度」（全体、日本）、「職業価値観」（全体、日本、韓国）、「社会的ジェンダー意識」（全体、韓国）において有意な正の回帰を、「母親モデル」（全体、日本）において有意な負の回帰を示していた。「目標達成」の回帰係数は、「自覚と理解度」（全体、日本）、「職業価値観」（全体、日本、韓国）において有意な正の回帰を、「父親の積極性」（全体、韓国）、「家庭内ジェンダー意識」（全体）、「能力に関する自信」（全体、日本、韓国）、「社会的ジェンダー意識」（日本）において有意な負の回帰を示していた。

上記のライフキャリア志向性の3つの下位尺度を従属変数とした重回帰分析の結果、職業意識の3つの下位尺度がライフキャリア志向性へ強い影響を与えていることがわかった。そこで、職業意識の3つの下位尺度を中心にし、その他の独立変数がどのような影響を及ぼすかを再度、全体と国別（日本、韓国）に重回帰分析を行った（Table5）。

Table 5 職業意識における全体・国別の重回帰分析結果

従属変数：	能力に対する自信			自覚と理解度			職業価値観		
	全体	日本	韓国	全体	日本	韓国	全体	日本	韓国
	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>
父親モデル									.15**
父親の積極性									
母親モデル			.18*				.17***	.26****	
母親の積極性									
知的刺激	.18***	.13*	.19*	.30****	.22***	.36***	.21****	.13*	.23**
家庭内ジェンダー意識	.18***								
社会的ジェンダー意識	.13**	.21***					-.10*		
R ²	.12****	.08***	.15**	.13****	.08**	.13**	.11****	.16****	.07

B:標準偏回帰係数*****p*<.001, ****p*<.01, ***p*<.05, **p*<.1

結果、職業意識の3つの下位尺度における3通り（全体、日本、韓国）の中、「職業価値観」の韓国以外のすべてにおいて8%（*p*<.05）～16%（*p*<.001）と低いながらも有意な決定係数 *R*² が得られた。そこでまず、「能力に対する自信」からの回帰係数をみると、

「母親モデル」(韓国)、「知的刺激」(全体、日本、韓国)、「家庭内ジェンダー意識」(全体)、「社会的ジェンダー意識」(全体、日本)において有意な正の回帰を示していた。また、「自覚と理解度」からの回帰係数は、「知的刺激」(全体、日本、韓国)のみにおいて有意な正の回帰を示していた。「職業価値観」の回帰係数は、「父親モデル」(日本)、「母親モデル」(全体、日本)、「知的刺激」(全体、日本、韓国)において有意な正の回帰を、「社会的ジェンダー意識」(全体)において有意な負の回帰を示していた。職業意識はライフキャリア志向性とその他の要因間の媒介過程として働いているのではないだろうか。

続いて、上記の職業意識の3つの下位尺度を従属変数とした重回帰分析の結果から、知的刺激が職業意識へ強い影響を持っていたため、知的刺激を中心とし、その他の要因がどのような影響を及ぼすかを検討する全体と国別(日本、韓国)3通りの重回帰分析を行った(Table6)。

Table 6 知的刺激における全体・国別の重回帰分析結果

従属変数:	知的刺激		
	全体	日本	韓国
	β	β	β
父親モデル	.10*	.12*	.22**
父親の積極性	.19***		
母親モデル	.26****	.36****	
母親の積極性	.14***	.14**	.21**
家庭内ジェンダー意識			.17*
社会的ジェンダー意識			
R^2	.22****	.21****	.22****

β :標準偏回帰係数

**** $p<.001$, *** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$

結果、「知的刺激」における3通り(全体、日本、韓国)のすべてにおいて21%($p<.001$)～22%($p<.001$)の有意な決定係数 R^2 が得られた。「知的刺激」の回帰係数をみると、「父親モデル」(全体、日本、韓国)、「父親の積極性」(全体)、「母親モデル」(全体、日本)、「母親の積極性」(全体、日本、韓国)、「家庭内ジェンダー意識」(韓国)において有意な正の回帰を示していた。両国全体のデータから見ると、両親の積極的働きかけが知的刺激に影響を与えることが示唆されている。また以上のことから、今後のさらなる分析の必要はあるが、知的刺激は職業意識とその他の要因間の媒介過程になると予測される。

5. 考察

本論文の目的は日本と韓国の女子青年のライフキャリア志向性の構造の再確認である。構造は、盧(2011)の結果と同様で「自律的積極的」と「自己効力感」、「目標達成」3つの下位尺度で構成され、この尺度の妥当性は確認された。よって、ライフキャリア志向性をより広く活用できることが明らかになった。

次に、ライフキャリア志向性に影響を及ぼすと仮定した影響要因（家庭環境要因と個人特性要因）の検討とその各下位要因を両国間で比較し、両国のその影響の違いを明らかにし、その違いを生起させている要因を検討した。

まず、ライフキャリア志向性の各下位尺度と影響要因の各尺度との相関関係で、ライフキャリア志向性の「自律的積極性」、「自己効力感」と職業意識の3つの下位尺度間では全てにおいて正の相関がみられた。しかし、「自律的積極性」と「社会的ジェンダー意識」の間で、「目標達成」と「家庭内ジェンダー意識」、「父親の積極性」との間で弱い負の相関がみられ、ライフキャリア志向性には職業意識が大いに関係した。また、「自律的積極性」と「社会的ジェンダー意識」間の関係からみると、人生において「自律的積極的方向付け」ができると考えられる女性ほど自国の社会的ジェンダー意識に満足していない。「目標達成への方向付け」が高い女性ほど家では男兄弟と平等に扱われていないと感じ、父親が積極的にかかわっていなかった。

また、ライフキャリア志向性とそれに影響を与える要因を検証する重回帰分析の結果から、個人特性要因、特に職業意識の3つの下位尺度がライフキャリア志向性へ強く影響していたことが分かった。ライフキャリア志向性はワークキャリアのみでなく、個人生活での役割、環境やできごとの統合、生涯にわたる自己発達など、多様な側面が含まれると定義したが、今回の結果から、ワークキャリアとしての特性が強く捉えられたと考えられる。ライフキャリア志向性も職業意識も個人特性であることも踏まえ、より精密な調査、分析が必要であろう。その職業意識とライフキャリア志向性との関係に注目し、職業意識の3つの下位尺度を従属変数にした重回帰分析の結果から、「知的刺激」が職業意識へ強く影響していることが分かった。さらに、「知的刺激」を従属変数にした重回帰分析からは親の働きかけとの関係が明らかになった。つまり、親の働きかけは間接的な経路でライフキャリア志向性を規定し、職業意識は直接的経路でライフキャリア志向性を規定する変数であることから、職業意識は「知的刺激」とライフキャリア志向性の間での媒介変数として働き、「知的刺激」は親の働きかけと職業意識との間での媒介変数として働くと考えられる。

さらに、各下位要因を両国間で比較すると①「自律的積極性」と「自己効力感」は韓国の方が日本より高く、「目標達成」は日本の方が韓国より高かった。このことから、韓国の学生の方が自律的積極的方向付けをし、より高い自己効力感を持っていると考えられるものの、日本の学生の方が目標達成への方向付けはうまくできるといえる。つまり、韓国の学生は自律性、積極性、自信を求める社会志向のライフキャリア志向性を、日本の学生は目標達成という個人志向のライフキャリア志向性を高めていた。これについてはさらなる分析が必要であるが、国の文化的特性、教育等と結び付けて考えることができるだろう。

②家庭環境要因で差異があったのは「父親の積極性」と「母親の積極性」で、共に日本より韓国の方が有意に高かった。このことから、韓国の親は日本の親より子どもの生き方

に直接、指図やアドバイスをするなど娘への積極的働きかけをしていると言える。この結果は、李（2006）が韓国と日本の大学生を対象に行った将来職業選択における親の意見についての調査結果とは異なるものであった。李（2006）の調査では、将来の職業を選択する際に、韓国大学生は13.2%のみ親の意見を反映する反面、日本大学生は45.2%が親の意見を反映すると答えていた。これは次のように説明できるだろう。まず、今回用いた親の働きかけ尺度は職業選択のみへの働きかけだけではなく、「生き方への指図」など幅広い生き方に対する働きかけと言える。また、韓国社会は日本社会より大学や学科選択が、将来の職業と強い関連があるため⁸、韓国の親は大学や専攻選択に積極的関わりをする。しかし、将来の具体的専門的職業を選択する際には本人自ら決定する傾向が強くなると推定できる。金（2010）の青年期の男女を対象に行った調査結果からも、親の積極的支援は子どもの進路成熟度を高めることがわかる。つまり、親の積極的支援は子ども自身の進路問題に関する円滑な意思決定を助けることがわかった。

③「知的刺激」と「家庭内のジェンダー意識」では、両方とも日本より韓国の方が高い値であったことから、韓国の方が家庭内環境に知的刺激が充実して、ジェンダー的にも平等に扱われているということが考えられる。この結果は親の働きかけ要因と関連づけて考えることもできる。OECD（2015）のデータを基に両国の親の子どもに対する教育費の支出を比較してみる（2012年度）と、日本の家計消費支出の中、教育費の構成費は2.2%である一方、韓国は6.7%であった。つまり、知的刺激において韓国の方が日本より高かったのは親の積極的働きかけによって知的刺激が充実されたからであると考えられる。また、韓国女性政策研究院（2015）のデータによると、韓国の大学進学率は女性が74.6%と男性の67.6%を上回っている。この結果は、日本の大学進学率（平成26年版男女共同参画白書、2014）において女性が45.6%、男性が54.0%であるのと比べ、高い割合であり、男女比は逆である。つまり、大学進学率の男女比をみてもわかるように韓国の家庭内での女性は男性と平等に扱われていると考えられる。しかし、社会的ジェンダー意識の平均は、両国ともに非常に低く、差別的な社会であることを示しているものの、韓国より日本において有意に高かった。日本の女子学生は韓国の女子学生より自国の社会が仕事する女性にとって有利な環境であると考えている。これは、最近の韓国が女性のキャリア形成に力を入れており、女性のキャリア形成についての意識にも変化があることから、日本より韓国の方が高いだろうという予測と異なる結果であった。つまり、まだ日本の社会や意識の方が韓国の社会や意識より女性の社会進出に対して、肯定的であるかもしれないということを示唆する。または、韓国の女性は、家庭の中では平等に扱われていても社会はまだ女性を差別的に扱っていると感じているのではないか。

④個人特性要因での職業意識の3つの下位尺度全てにおいて日本より韓国の平均値が有意に高かった。つまり、韓国の女子学生の方が日本の女子学生より強い職業意識を持っていると考えられる。これは、需要以上に大学卒業者が増えたため、需給ギャップが広がり、高学歴者の厳しい就職難が問題となっているという韓国社会の現状が反映された結果

であるかもしれない⁹。また、韓国大学生の方が、日本の大学生より、大学を選択する時から職業への関心度が既に高くなっていることがわかる⁸。さらに、今回の調査対象者が大学3年生以上であり、就職という目標に向けての終盤の時期であることも今回の結果に影響したのではないかと考えられる。

このように日本の社会の方が韓国の社会より女性の社会進出に対し、肯定的であるのに、女子大学生の職業意識は韓国より低いという結果は興味深いものである。これは、社会的ジェンダー意識と職業意識間の相関がなかったという結果からもわかるように、個人の職業意識は社会的ジェンダー意識より、むしろ親の積極的な働きかけや充実した知的刺激、家庭内ジェンダー意識の家庭環境要因により影響されるといえる。

今後の課題として①今回の重回帰分析結果を基に上記のいくつかの予測を証明するため、共分散構造分析を行い、ライフキャリア志向性と職業意識、知的刺激、親の働きかけとの関係性を明確にすることを課題としたい。さらに、今後の課題として次のものを加える。②日韓比較としての対象者の質やサンプリング数に偏りがあったと考えられる。③本調査を行った時と現在との間には家族の在り方の変容が大きい。例えば、共働き世帯が増え、以前より母親を職業人としてみる女子学生が多いだろう。また、内から外への導入や働きかけなど知的刺激の変化にも注目したい。さらに、④ライフキャリア志向性と女性の自律性・アイデンティティの発達を絡ませることで、青年期に限定しない、もっと広い視点で女性の生涯発達を検討する必要がある。⑤家庭内ジェンダー意識を測定する尺度が1項目で、しかもそれは、‘家では男兄弟と平等に扱われる’と兄弟との平等な扱いについてである。兄弟数が少ない現在ではこれは適切な項目といえるか検討する必要がある。そしてそのことが要因でライフキャリア志向性に作用しなかったとも考えられる。この要因自体の問題であるのか、あるいは手続き自体（項目設定）に問題があるのか再検討する。

加地（2009）は、日本は少子化・高齢化による生産年齢人口の低下に直面していて、この解決の一つが女性の社会進出という施策であると述べている。このような現状は韓国も同様である。言うまでもなく、このような社会の支援策は必要である。しかし、果して現在の社会制度などがこの意識を十分に反映されたものになっているかが問われる。また、制度としてはあるがそれが活用されているかも問われなければならないだろう。その支援の対象者である女性の意識が今のままで変化しなければ、支援策は失敗に終わるだろう。支援策を成功させるには、女性のライフキャリア志向性や職業意識などを向上させ、職業選択への意識を向上させる教育を様々な方面から、男女ともに、充実させる必要があるだろう。

注記

¹ 韓国での調査の実施は ソウル市内の大学の人文系女子学生に依頼した。直接実施したものと郵送により実施したものがある。日本での調査は、主に授業を通して、著者が実施した。

² 親の働きかけ尺度として、「父親（母親）は生き方を考える時の1つのモデルになっている」、「父親

(母親)は自分の仕事にやりがいを感じていると思う」、「父親(母親)は私の生き方についていろいろ指図する」、「将来の職業や生き方について父親(母親)の期待を強く感じる」、「父親(母親)は自分の仕事の様子やできことを家で話題にする」、「父親(母親)は仕事上のことであなたの意見を求める」の6項目を用いた。

- ³ 韓国版作成 今回用いた質問紙の韓国語版への翻訳は、筆者が行った。日本語版と韓国語版の内容の一致性については、韓日比較研究の経験者に対訳の検討を依頼し、相互の訳を比較検討し完成した。
- ⁴ 韓国のデータにおけるライフキャリア志向性尺度26項目の平均値、標準偏差を算出し、天井効果およびフロア効果が見られないことを確認した。次に最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。固有値の変化は8.30、3.5、1.8、1.3、1.1であり、3因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度3因子を仮定し、最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。共通性の低い1項目を除外し、再度因子分析を行った。十分な因子負荷量を示された。全分散を説明する割合は60.7%であった。日本のデータにおけるライフキャリア志向性尺度26項目でも、平均値、標準偏差を算出し、天井効果およびフロア効果が見られないことを確認した。次に最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。固有値の変化は8.1、2.6、1.5、1.3、1.1、1.1であり、3因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度3因子を仮定し、最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。共通性の低い3項目を除外し、再度因子分析を行った結果、十分な因子負荷量を示された。全分散を説明する割合は56.1%であった。日本・韓国のデータにおけるライフキャリア志向性尺度26項目でも、平均値、標準偏差を算出し、天井効果およびフロア効果が見られないことを確認した。次に最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。固有値の変化は8.1、2.3、2.2、1.4、1.0であり、3因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度3因子を仮定し、最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。共通性の低い3項目を除外し、再度因子分析を行った結果、十分な因子負荷量を示された。全分散を説明する割合は58.8%であった。
- ⁵ Table1は、韓国と日本で共通に選択される項目をピックアップし、①韓国と日本のデータを合併して因子分析した結果、②韓国のデータだけで因子分析した結果、③日本のデータだけで因子分析した結果である。項目の並べ順は韓国と日本のデータを合併した結果での因子負荷量による降順とした。
- ⁶ 項目「わが国では男性が家事や子育てに協力的である」以外の5項目は、逆転項目として分析に用いた。
- ⁷ 下位尺度得点の平均は、個人毎に下位尺度内の平均を算出し、全体で平均を算出する手順で算出した。
- ⁸ 李(2006)が韓日大学生を対象として将来希望職業と専攻との関連について調査した結果によると、韓国大学生の83%が将来希望する職業と今の専攻には関連があると答え、日本の大学生は50%が関連があると答えた。
- ⁹ 2007年の大学・大学院新卒(待機発令を受けて者を除く)、正規職への就業率は55.0%であり、特に大学の場合は47.3%である(教育人的資源部、韓国教育開発院、2007)。
- ¹⁰ 韓国の論文は筆者が翻訳したものであり、本文では漢字で記した。

引用文献¹⁰

- 安達智子 2004 大学生のキャリア選択 日本労働研究雑誌、553、27-36.
- 安達智子 2008 女子学生のキャリア意識—就業動機、キャリア探索との関連— 心理学研究、79、27-34.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012 『2012年版データブック国際労働比較』
独立行政法人労働政策研究・研修機構.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2015 『2015年版データブック国際労働比較』
独立行政法人労働政策研究・研修機構.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2016 『2016年版データブック国際労働比較』
独立行政法人労働政策研究・研修機構.
- Gysber, N. C. & Moore, E. J. 1975 Beyond career development: Life career development. *Personnel and Guidance Journal*, 53, 647-652.
- 長谷川公一・浜日出夫・藤村正之・町村敬志 2007 『社会学』有斐閣.

- 加地大輔 2009 少子化社会に対する女性の社会進出の重要性 経済政策研究、5、147-169.
- 한국여성정책연구원 2015 2015 년 여성의 사회적 지위향상 점검지표 분석 한국여성정책연구원. (韓国女性政策研究院 2015 2015 年 女性の社会的地位向上確認指標分析 韓国女性政策研究院)
- 片岡栄美 2001 教育達成過程における家族の教育戦略—文化資本効果と学校外教育投資効果のジェンダー差を中心に— 教育学研究、68 (3)、259-273.
- 川崎知嗣 2001 キャリア 高木修 (監修) 田尾雅夫 (編集) 『組織行動の社会心理学』 北大路書房 52-65.
- 김설아 2010 부모지지와 진로의사결정 유형 및 진로성숙도간의 관계 중앙대학교 학위논문. (Kim Seol Ah (金) 2010 親の支持と進路意思決定及び進路成熟度間の関係 中央大学校学位論文)
- 김완석 · 이선이 · 김선희 2004 여성 리더의 심리 · 사회적 특성과 커리어지향성 한국심리학회지、9、1-23. (Kim Wan Seok (金) · Lee Sun E (李) · Kim Sun Hee (金) 2004 女性リーダーの心理 · 社会的特性とキャリア志向性 韓国心理学会誌、9、1-23.)
- Klenke, K. 1996 *Women and Leadership: A Contextual Perspective*. New York.
- 国連開発計画 (UNDP) 2015 人間開発報告書 2015 国連開発計画 (UNDP) .
- 楠奥繁則 2005 大学生の進路選択における自己効力感の阻害要因に関する一考察 立命館経営学、44、105-123.
- 교육 인재 자원부 · 한국 교육 개발원 2007 2007 취업 통계 분석 자료집 한국 교육 개발원. (教育人材資源部 · 韓国教育開発院 2007 2007 就業統計分析資料集 韓国教育開発院.)
- 이용덕 2006 한일대학생의 직업의식 비교분석 일본문화연구、18、57-172. (Lee Yong Deok (李) 2006 韓日大学生の職業意識比較分析 日本文化研究、8、157-172.)
- Matsui, T., Tsuzuki, Y., & Onglatco, M. 1999 Some Motivational Bases for Work and Home Orientation among Japanese College Women : A Rewards/Costs Analysis. *Journal of Vocational Behavior*、54、114-126.
- 宮島喬、藤田英典編 1991 『文化と社会—差異化・構造化・再生産』 有信堂.
- 문소정 2000 한국과 일본 여성의 삶의 질 비교 사회調査研究、5、25-48. (Moon So Jung (文) 2000 韓国と日本女性の生き方の質比較 社会調査研究、5、25-48.)
- 内閣府 2007 2009 2012 『男女共同参画社会に関する世論調査』 (平成 19 年度、21 年度、24 年度) < <http://www8.cao.go.jp/survey/index.html> > (2013 年 11 月 20 日)
- 盧回男 2011 「ライフキャリア志向性」の尺度構成 日本女子大学大学院人間社会研究科紀要、17、95-103.
- O'Briens, K. M., & Fassinger, R. E. 1993 A Causal Model of the Career Orientation

- and Career Choice of Adolescent Women. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 456-469.
- OECD 2015, *Education at a Glance 2015: OECD Indicators*, OECD Publishing.
<<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en>> (2016年3月24日)
- OECD 2001 2015 *Female share of seats in national parliaments: OECD Indicators*, OECD Publishing. <<http://www.oecd.org/gender/data/female-share-of-seats-in-national-parliaments.htm>> (2016年3月23日)
- 大沢真知子 1998『新しい家族のための経済学』中央公論社.
- 尾高邦雄 1953『新稿職業社会学』福村出版.
- 坂柳恒夫 1991 進路成熟の測定と研究課題 愛知教育大学教科教育センター研究報告、15、269-280.
- 坂柳恒夫 1999 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討 愛知教育大学研究報告、48 (教育科学編)、115-222.
- Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Printice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. 1982 The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- 鹿内啓子 2005 大学生の職業決定に関わる親の態度認知と職業人イメージの要因 北星学園大学文学部北星論集、42、69-88.
- 鹿内啓子 2006 大学生の職業未決定に関わる要因の検討—未決定型による比較— 北星学園大学文学部北星論集、43、133-147.
- 総務省統計研修所 2011『世界の統計 2011』総務省統計局.
- Super, D. E. 1980 A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- 柳井修 1998 職業意識調査 九州産業大学特定共同研究成果報告書、122-126.
- 柳井修 2001 『キャリア発達論—青年期のキャリア形成と進路指導の展開—』ナカニシヤ出版.

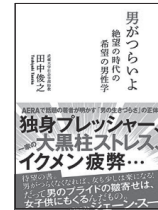
(の ふえなん：日本女子大学人間社会学部学術研究員)

田中俊之著

『男がづらいよ 絶望の時代の希望の男性学』

(KADOKAWA、2015 年 224 頁)

金野 美奈子



現在、男性は不安の時代を迎えていると筆者は言う。男性が「普通の男性」として生きるハードルがとてつもなく上がってしまったからだ。「普通の男性」の生き方とはもちろん、学校を卒業すると同時に正社員として就職し、結婚し、家族を養い、40 年ほど勤めあげて定年を迎えるという生き方を指している。

この国の近代の夜明け、欧米諸国からの訪問者を驚かせるゆったりしたリズムで生きていた男性たちは、その後 100 年の歴史の中で競争としての仕事に明け暮れる存在へと変貌した。「グローバル化の進展」、「広がる格差」、「ブラックな労働環境」、「人間関係の複雑化」などにともない、このような男性像が根本的に問い直されているのが現代という時代だろう。

時代の不安を抱えるのは、もちろん男性ばかりではない。だが「普通の男性である」ことへのプレッシャーと、「普通の女性である」ことへのプレッシャーの間には、ある決定的な違いがあると思う。場合によってはあまり期待はされないがそう簡単に社会から排除されることも少ない女性に比べ、男性は、多くを期待されてもだめなら「敗者」や「役立たず」の烙印を押され、見えない存在へと押しやられる。戦後の日本では、男性を徹底的に選別し序列化するしくみに、かつてなく大量の男性たちが巻き込まれてきた。

1975 年生まれ男性である著者は、社会学者として同性の経験を探る研究を重ね、大学で教鞭をとるかたわら、市民講座などでも多くの男性たちの声に接してきた経歴をもつ。男性向け市民講座の受講者といえ、10 年前は定年後の人がほとんどだったのが、今や 30 代、40 代の参加も目立つという。

本書は現代の男性の「生きづらさ」をいくつかの側面から照らし出す。まず「仕事がつらい」。長時間労働をはじめとする日本の職場の現状は、仕事の場により強く縛り付けられてきた男性たちにとって、より大きな困難をもたらす。他の関心よりも仕事を優先することが当然視される職場で、男性たちは自己犠牲の精神をいかに発揮し続けている。嵐がこようが大地震が起ころうが朝 9 時に会社のデスクに座っている男性たちの姿が、それを象徴する。

そして「結婚がつらい」。仕事へのプレッシャーはいつこうに減らないまま、男性にはパートナーシップや家庭生活の面でもっと多くの役割を果たすよう期待されている。「普段はやさしいけど、いざというとき頼りになる」、「一所懸命に稼いでくれて、育児にも協力的」など、女性から男性への、さらに社会から男性への要求水準は高まる一方だ。平成 26 年度男女共同参画週間のポスターに描かれたのは、一瞬にしてスーツを脱ぎ捨てフライパン片手に空を飛ぶ、エプロン姿のスーパーお父さんだった。

さらに「価値観の違いがづらい」。価値観の違いは世代間でとくに顕著に表れる。時代にも支えられ「普通の男性」であることへの期待にまじめに応えてきた昭和世代、1990年代の家庭科男女共修化を経た、「普通の男性」像への疑問を隠さない平成世代、これら二つの世代の狭間で揺れる、著者も属する1970年代生まれの「アラフォー」世代。それぞれがその世代固有の課題を抱え、世代間の軋轢も高まっている。「オタク」「草食」などのレッテルが定着する一方、年長世代はともすればからかいの対象である。

このような「絶望の時代」を生きる男性たちに、筆者は同志として呼びかける。「まずは落ち着いて」。その呼びかけは、恨み節でも「リスク」感を煽りたてるアジテーションでもない。「普通の男性」をめざすこととしての絶望の時代は、男性の新しい生き方を模索する冒険にとっては希望の時代でもある。現代を従来の生き方ができなくなった時代としてではなく、新たな可能性に満ちた時代として捉えようと、筆者は提案する。

とはいえ、本書は大上段に構えた社会変革論ではない。筆者によれば、これは「真面目にふざける」実践であり、現状に生きづらさを感じる男性が一步踏み出すための「ヒント集」である。世界の見方、捉え方を変えるさまざまな提案が、「他の男性と目が合ったら微笑みかけよう」、「仕事着でちょっと冒険しよう」、「花で女性に許してもらおうとするのはやめよう」といった、一見何気ない実践のアイデアで彩られる。「普通の男性」像を作り上げる一つひとつのパーツを小さくゆさぶってみることが、そのような男性像からの解放の入り口となるのだ。

ただし、問題はその先にもある。解放された男性たちはいったいどこに向かえばよいのだろうか。現代は多様化の時代だとして、「あなた自身はどんな生き方をしたいのか」と問いかける道もあるだろう。本書もときにそのようなアプローチに近づいている。だが、こんな漠とした問いにいきなり答えさせられるのは厳しい。その厳しさのあまり、「イクメン」などが「新たな生き方モデル」とされてしまっただけでは（筆者も指摘するとおり現状そうになっている面もある）元も子もない。

本当の意味で自由な生き方とは、今、自分が生きている生活のディテールと真摯に向き合うこと、今の仕事の状況と、パートナーと、地域と、趣味と、一人の人間として向き合うことから生まれるのではないか――。筆者は軽妙洒脱、かつあたたかな口ぶりで、同性たちにそう語りかける。男性が置かれた社会の構造的背景に目配りしつつも、男性たちを「社会構造の被害者」の位置に閉じ込めない本書は、フェミニズムや女性学の意義も陥穽も、しっかりと見つめてきた人によって書かれたものだと感じる。

では女性には何ができるのか。女性の読者なら、そう問いたくなるかもしれない。男性を追い詰める社会を支えてきた人間の半分は女性だ。だが、ここで「女性として」何かしなければと考えてしまっただけでは逆戻りになる。私たちは、一人ひとりの男性が一人の人間として、仕事の場と、パートナーと、地域と、趣味と向き合おうとしたとき、そのまなごしをあたたく受け止めて、あるいは同じ対象をまなごして寄り添う、やはり一人の人間でありたいと思う。

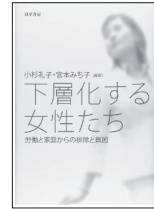
（こんの・みなこ／東京女子大学現代教養学部教授）

小杉礼子・宮本みち子編著

『下層化する女性たち：
労働と家庭からの排除と貧困』

(勁草書房、2015年 272頁)

慶田昌之



本書は、日本学術会議と労働政策研究・研修機構が共催したシンポジウムの第5回(2013年)と第6回(2014年)の報告者による論文集である。若年女性の社会的排除と貧困化をテーマとして、社会学者、哲学者、社会活動家という幅広い執筆者が寄稿している。

序章の宮本みち子による「課題と設定」の後、第I部「労働と家庭からの排除の現状と課題」に含まれる最初の3つの章は、本書の理論的フレームワークの提示を目的としている。第1章の山田昌弘「女性労働の家族依存モデルの限界」は、本書を通じた大きなフレームワークを提示している。山田論文は本書を通じて繰り返し言及されているので、このフレームワークを確認しておこう。欧米や日本においては、かつては「女性労働の家族依存モデル」が社会の前提であった。「女性労働の家族依存モデル」とは、女性が賃金労働ではなく家庭内の家事労働、または自営業・農業における家族労働を役割として、家族に依存する生き方である。その後、欧米ではフェミニズム運動の影響もあり「女性労働の家族依存モデル」から脱却し、「女性の経済的自立モデル」へと移行した。すなわち、男性も女性も賃金労働をする生き方に変わった。その後、低成長時代となり非正規労働が増加しても低賃金の問題は男性も女性も同じように影響を受けた。日本では「女性労働の家族依存モデル」からの脱却が完成しないうちに経済の低成長時代が到来した。女性にとっては、非正規労働などの低賃金労働が増えたにも関わらず、賃金労働によって自立を目指すという状況が発生した。一部の女性は正規労働に就き賃金労働による「経済的自立モデル」への移行に成功した。一方で、一部の女性は、増加した低賃金労働のために「経済的自立モデル」への移行に失敗し、男性や親世代の経済力が低下したため「女性労働の家族依存モデル」への回帰もできず貧困状態となっている。以上が、山田論文が提示したフレームワークである。

第2章の江原由美子「見えにくい女性の貧困」は、山田論文を受けて「女性労働の家族依存モデル」と「女性の経済的自立モデル」の間で、社会問題として認識されるためには客観的事象を問題として申し立てる言説実践である「クレーム申し立て」の概念を用いて、女性の貧困が見えにくい問題となった理由を説明している。第3章の金井淑子「ままならない女性・身体」は、「若者問題」のジェンダー非対称性として男性の「引きこもり問題」と女性の「メンタルヘルス系問題」を指摘して、若年女性の生きにくさを説明する。

第II部「貧困・下層化する女性」に含まれる2つの章は、貧困女性を対象とした調査からの報告である。第4章の丸山里美「女性ホームレスの問題から」は、女性は野宿者ではない「隠れたホームレス」の形態をとった貧困が多いことを指摘し、「隠れたホームレス」に関するいくつかの調査を分析している。若年女性の貧困については、本人の知

的・発達障害、虐待されている、あるいは親が障害者である、などの困難な状況があることを指摘している。第5章の山口恵子「折り重なる困難から」は、3人の貧困女性のケースについて報告している。それらのケースは、経済的な貧困だけではなく人間関係的な貧困があることを指摘している。

第Ⅲ部「支援の現場から」に含まれる3つの章は、支援活動に基づく報告である。第6章の遠藤智子「「よりそいホットライン」の活動を通じて」は、無料の匿名電話相談への相談内容を分析し、若年女性の貧困と性暴力被害が密接に関連している実態を報告している。第7章の白水崇真子「生活困窮状態の一〇代女性の現状と必要な包括支援」は、大阪府豊中市における支援活動における困窮状態に置かれた10代女性の実態の報告であり、自尊感情が育たないまま困窮状態に置かれた若年女性は、「私がないと困る」相手がいることを「自分でも生きていい証」と見なし、理不尽な関係からも逃げられなくなるという心理的傾向を指摘している。第8章の小園弥生「横浜市男女共同参画センターの“ガールズ”支援」は、若年無業女性が人間関係やメンタルヘルスの問題を複数抱えており、これに対応すべく就業支援講座と就労体験を実施した結果を報告している。

以上の論文のほか、各部の最後にコラムと呼ばれる直井道子、本田由紀、小杉礼子による短い論考が収録されている。

本書を通じて山田論文に対する言及があり、山田論文で提示されたフレームワークが執筆者らの間で共有されていることが分かる。一方で、4章以降の貧困女性の調査や支援現場からの報告は、貧困女性たちが人間関係のトラブル、DVその他の暴力、性的搾取、メンタルヘルスの問題など、非常に広い意味での「関係性の困難さ」に直面している事実を描き出している。広範囲の事例が紹介されていることを考慮すると、この「関係性の困難さ」の共通性は印象的である。4章以降の執筆者らが、それぞれ貧困女性の自立の困難さに言及していることも注目される。

本書が大きなフレームワークを提示しつつ、具体的な貧困女性の実態に迫ることで「関係性の困難さ」という特徴を示した点は、大きな貢献である。幅広い論者を集めた議論の結果として高く評価される。その上で、この大きなフレームワークと「関係性の困難さ」がどのように関係しているのか、その間にあるメカニズムは何かについて、本書の議論において必ずしも明確に述べられていない。

明確に述べられていないものの、本書を通じて私が最も興味深いつと感じた点は、4章以降の各章の事例研究で挙げられる貧困女性たちが、「女性労働の家族依存モデル」を希求しているように見える点である。山田論文が強調するように「女性労働の家族依存モデル」への回帰は難しい状況である。にもかかわらず、過去のモデルへの回帰を希求することは、その依存的な関係を基礎とするモデルであるがゆえに「関係性の困難さ」を発生させ貧困状態を複雑なものにさせているように見える。その意味で、女性たちの過去のモデルへの回帰を望む心の問題を浮かび上がらせ、フレームワークと「関係性の困難さ」の間を繋いでいると読むことができるのかもしれない。もちろん、なぜ一部の女性たちが過去のモデルへの回帰を望んでいるのかについては、今後の研究の課題であろう。

(けいだ・まさゆき／立正大学経済学部専任講師)

2015 年度本学学生の進路・就職状況について

黒田 文子

2016 年 3 月の卒業生は 1,538 名、この学生たちの進路・就職状況について、以下に報告する。

1. 進路・就職状況

2016 年 3 月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は 1.73 倍と前年度の 1.61 倍から 0.12 ポイント上昇、4 年連続での上昇となった。(リクルートワークス研究所 2015 年 4 月調査)。

卒業生のうち就職を希望した者は 1,360 名 (88.4%) で、昨年度を 2.7 ポイント上回った。そのうち就職内定者は 1,346 名 (87.5%) で、決定率は 98.9%、昨年度の 98.5% から 0.4 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 97.3%、女子に限定すると 98.0%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 108 名 (7.0%) 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 2016 年 4 月 25 日現在、表-1・2 参照)。ここ数年、就職希望者が増加する一方、大学院等進学者は減少傾向にある。

就職先の業種別・職種別についても触れておく。業種別では金融、サービス、卸・小売、の順で、例年と大差なく、以下教育、製造と続く。これらは比較的採用人数の多い業界だが、その他にも情報通信、医療・福祉、建設等、学科の専門性を活かした幅広い分野に進んでいる。また、職種別では近年、総合職が事務職を上回っている。この総合職には準総合職・地域限定 (転勤を伴わない) 総合職も含まれるが、学生がより広い職域にチャレンジしている傾向がうかがえる。

2. 今後の展望

2017 年 3 月卒業予定の大学生・大学院生については、企業等の採用広報活動開始は卒業前年の 3 月からと前年と同様だが、選考開始は 6 月からとなり前年の 8 月から 2 ヶ月繰り上げられ、2 年連続でスケジュール変更が行われたことになる。この変更により、選考開始までの期間が短くなり、業界・企業研究等準備不足のまま選考に臨む学生が多く見受けられた。その結果、6 月早々に内定を得る学生がいる一方、なかなか結果を得られない学生も散見される。

現在、企業等の採用意欲は以前旺盛で、「売り手市場」であることは事実であり、また、女性活躍推進法の施行にともない、各企業では女子学生を積極採用したいとの動きも見られる。女子学生にとっては、いわば「追い風」が吹いているとも言える状況である。

しかし、このような時期だからこそ、その追い風に吹き飛ばされず、社会の期待に応え真に活躍できる女性を輩出すべく、学内各部署と連携し、教職協働で学生の支援にあたっていきたい。

(くろだ あやこ キャリア支援課長)

(表－1)

2015 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／短大	計			
家政学部	児童	92	85	5	0	5	1	0	1
	食専	30	29	1	0	1	0	0	0
	食管	57	55	2	0	2	0	0	0
	居住	54	46	4	1	5	1	0	2
	建築	32	17	13	0	13	0	0	2
	被服	88	77	2	0	2	0	2	7
	経済	76	72	1	1	2	0	0	2
	計	429	381	28	2	30	2	2	14
	%		88.8%	6.5%	0.5%	7.0%	0.5%	0.5%	3.3%
文学部	日文	173	148	8	2	10	1	1	13
	英文	135	116	7	1	8	0	0	11
	史	110	89	10	1	11	0	2	8
	計	418	353	25	4	29	1	3	32
	%		84.4%	6.0%	1.0%	6.9%	0.2%	0.7%	7.7%
人間社会学部	現社	92	88	0	0	0	0	1	3
	社福	92	84	1	1	2	0	2	4
	教育	116	109	1	2	3	1	0	3
	心理	83	65	13	0	13	0	1	4
	文化	138	128	2	0	2	0	0	8
	計	521	474	17	3	20	1	4	22
	%		91.0%	3.3%	0.6%	3.8%	0.2%	0.8%	4.2%
理学部	数物	76	63	12	0	12	0	0	1
	物生	94	75	17	0	17	0	0	2
	計	170	138	29	0	29	0	0	3
	%		81.2%	17.1%	0.0%	17.1%	0.0%	0.0%	1.8%
合 計		1,538	1,346	99	9	108	4	9	71
%			87.5%	6.4%	0.6%	7.0%	0.3%	0.6%	4.6%

2016 年 4 月 25 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)

2015 年度卒業生就職決定状況

学部名・学科名		卒業者数	就 職			
			希望者数	希望率%	決定者数	決定率%
家政学部	児 童	92	85	92.4	85	100.0
	食 専	30	29	96.7	29	100.0
	食 管	57	55	96.5	55	100.0
	居 住	54	46	85.2	46	100.0
	建 築	32	18	56.3	17	94.4
	被 服	88	79	89.8	77	97.5
	経 済	76	72	94.7	72	100.0
	計	429	384	89.5	381	99.2
文学部	日 文	173	148	85.5	148	100.0
	英 文	135	119	88.1	116	97.5
	史	110	90	81.8	89	98.9
	計	418	357	85.4	353	98.9
人間社会学部	現 社	92	89	96.7	88	98.9
	社 福	92	85	92.4	84	98.8
	教 育	116	110	94.8	109	99.1
	心 理	83	66	79.5	65	98.5
	文 化	138	131	94.9	128	97.7
	計	521	481	92.3	474	98.5
理学部	数 物	76	63	82.9	63	100.0
	物 生	94	75	79.8	75	100.0
	計	170	138	81.2	138	100.0
合 計		1,538	1,360	88.4	1,346	98.9

2016 年 4 月 25 日現在

学内データのため転載不可

2016 年度「教養特別講義 2」について

石黒 亮輔

「教養特別講義 2」は、学生の高い徳性と教養を培うことを目的として創立者成瀬仁蔵先生自ら行った講義「実践倫理」を源流とした講義であり、日本女子大学の全学生の必修科目とし、2 年次以上の学生を対象に開講されています。

現在の「教養特別講義 2」は、成瀬仁蔵先生の「実践倫理」の教育理念をしっかりと受け継ぎ、さらに 2009（平成 21 年）年に「現代を生きる女性のキャリアを十分に伸ばす」という視点を強調し策定された「専門分野の学問研究に立ち向かうにあたって、常に広い視野と倫理性に基づいた高い見識をもって、人類の未来に創造的に自己実現を果たすことの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」という基本方針に基づいて実施、運営しております。

この基本方針に則った「教養特別講義 2」の講義内容として、2 年次以上を対象とした「1. 女性のこころとからだ」、「2. 現代文化のなかの女性」、「3. 女性と職業」、3 年次以上を対象とした「4. 家族と女性の生き方」、「5. 女性と社会」、「6. 女性と世界」の 6 つのテーマを掲げております。「5. 女性と社会」については 2015 年度の委員会にて検討し、これまでの「女性と社会参加」から 2016 年度より改訂しております。

2016 年度の講師の選定にあたっては、2015 年度の教養特別講義 2 委員会委員と学生委員、そして現代キャリア研究所が、学内外から 6 つのテーマに則り候補者を推薦し、その中から特に学生委員の推薦する候補を優先して選出し交渉順位を決め、講師候補者との交渉を行いました。講演をお引き受け頂いた講師の方には、それぞれのテーマのねらいについて説明し、ご自身の専門や経験にもとづいた講義を行って頂いております。

2016 年度の講師は佐藤和人学長（「1. 女性のこころとからだ」）をはじめ、医師（「2. 現代文化のなかの女性」）、経済産業省工業標準専門職（「3. 女性と職業」）、夫婦問題研究家（「4. 家族と女性の生き方」）、児童文学者（「5. 女性と社会」）、女優・タレント（「6. 女性と世界」）など多様な分野でご活躍の方々にお引き受け頂きました。

これまで教養特別講義 2 の講義内容については講義録「日本を見つめるために」を作成し学生へ配布していましたが、2015 年度の委員会において、「日本を見つめるために」の学生配布は電子化公開とすることを検討し、2016 年度より実施することになりました。

また、教養特別講義 2 委員会では、「Vision120」2021 年のキャンパス一体化に向け、学生数の増加等に対応すべく運営について検討を行っていましたが、図らずも目白キャンパスでは講堂の耐震問題のために、2015 年度より 2 つの教室を中継した講義形態によって教養特別講義 2 の実施しており、将来に向けたシミュレーションの一つとなっております。今後も、本学の理念と伝統に根ざした教養特別講義 2 の運営方法については、引き続き検討重ねていく必要があるでしょう。

（いしぐろ りょうすけ 理学部数物科学科准教授・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

今城 尚志

1. はじめに

現代女性とキャリア連携専攻は、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、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した副専攻である。本専攻は、2008年度の入学者より履修登録が開始され、2016年4月には9年目がスタートした。

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3領域の選択科目群から構成され、指定された単位数を修得することにより、卒業時に修了証書が発行される。2015年度の本専攻の修了者数は、3学部合計で32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、2014年度23名と隔年でアップダウンしており、2015年度は修了者数が32名へと回復したといえる。委員会では広報や学生への周知に力を入れているが、このような傾向の原因は明らかではない。次表は2014年度と2015年度の学科別申請者と修了者数を示したものである。

学 部	学 科	修了証書申請			
		2014 年度		2015 年度	
		申請者数	修了者数	申請者数	修了者数
家政学部	児 童 学 科	3	3	1	1
	食 物 学 科	0	0	0	0
	住 居 学 科	0	0	0	0
	被 服 学 科	0	0	2	1
	家政経済学科	4	4	0	0
小 計		7	7	3	2
文学部	日 本 文 学 科	12	9	23	23
	英 文 学 科	3	2	4	4
	史 学 科	5	4	4	3
小 計		20	15	31	30
理学部	数 物 科 学 科	0	0	0	0
	物質生物科学科	1	1	0	0
小 計		1	1	0	0
合 計		28	23	34	32

文学部の3学科で修了者が多い傾向は変わらないといえる。コア科目の履修者数の推移を次表に示す。

開講期	科目名	2012	2013	2014	2015	2016
前 期	現代男性論	78	73	56	45	99
前 期	日本の女性史	106	98	109	41	115
前 期	女性と職業	46	39	35	33	37
後 期	世界の女性史	35	27	51	44	111
後 期	女性と身体	20	32	186	168	196
後 期	現代女性論	69	51	61	94	67
合 計		354	320	498	425	625

今年度はここ数年で最も多い受講者数であり、科目により増減の傾向は異なる。コア科目受講者の増加は本専攻にとり、歓迎すべきことである。

3. 女性と職業

本専攻では各学科の卒業生をゲストスピーカーとして招き、女性の職業について実体験として話して頂く授業を「女性と職業」として開講している。昨年度から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。学生はさまざまな働き方を見聞きすることで、自分の将来の仕事のありかたについて考える良い機会となったようである。2016年度のゲストスピーカーは以下の通りである。

学 科	業種／職種（卒業・修了年）
児童学科	教育 小学校教諭（2011年卒）
食物学科	食品 営業（1992年卒）
住居学科	独立行政法人 建築（1999年卒・2001年修了）
被服学科	コンサルティング コンサルタント （1981年卒・2014年修了）
家政経済学科	コンサルティング コンサルタント（1997年卒）
日本文学科	人材サービス 営業（2008年卒）
英文学科	不動産 システム（2002年卒）
史学科	出版 編集（2005年卒）
数物科学科	進学準備（2009年卒・2011年修了）
物質生物科学科	非営利団体 編集（1973年卒）
リカレント教育課程	アパレル 総合職（2015年修了）
	議員事務所 秘書（2015年修了）

4. 今後の課題と展望

今年度のコア科目履修者数が増加したことはすでに述べた通りであるが、前期までの段階で修了者数は昨年度と同程度と見込まれ、修了者数が少ない状況に変わりはないように

予測される。本専攻は本学の良さや資源を活かすことのできる副専攻であるだけに、より多くの修了者を出せるように改善に努めている。「学生と授業改善について考えるアンケート」は通常隔年で実施するものであるが、コア科目について実施年度を毎年委員会で議論し、今年度は実施することとなった。アンケートは個別質問項目が設定でき、委員会として質問項目を設定できるため、今年度は「この授業を受講して、現代女性とキャリア連携専攻に対する関心が高まりましたか」と「この授業を受講して、現代女性とキャリア連携専攻の修了証書を申請したいと思いましたが」の2項目を設定し、学生に回答させることとした。今年度、コア科目の受講者が増加している状況で、このアンケートに答えることで本専攻の認知度を上げることができれば、修了者の増加につながるのではないかと期待している。

(いまじょう たかし 理学部物質生物科学科教授

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、2016年度の人間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三つのコースとする、2) 三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) 具体的な労働の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. 2016 年度における履修希望

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。

2016 年度におけるキャリア女性学副専攻の履修希望の状況は、3 年次は総計 96 名、在籍者数の 20.3%、2 年次は総計 121 名、在籍者数の 23.0% が副専攻のいずれかのコースを履修している（表参照）。2015 年度の履修者の割合は、3 年次が 26.7%、2 年次が 25.7%であり、昨年度に比べると今年度は両学年とも減少しており、このような減少傾向は一昨年度から継続している。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 2016 年

2 年次	現社	社福	教育	心理	文化	総計
地域・行政コース	19	12	5	7	8	51
国際活動コース						
（英語）	5	7	2	2	5	21
（ドイツ語）	3	1			2	6
（フランス語）	4		1		5	10
（中国語）	4			1	4	9
（イタリア語）					2	2
（韓国語）	1			2	3	6
情報メディアコース	4	3	1	5	3	16
計	40	23	9	17	32	121

在籍者数	120	99	96	83	129	527
在籍者数に対する履修者数割合（%）	33.3%	23.2%	9.4%	20.5%	24.8%	23.0%

3 年次	現社	社福	教育	心理	文化	総計
地域・行政コース	14	28	2	1	5	50
国際活動コース						
（英語）	2	2	2	2	8	16
（ドイツ語）					1	1
（フランス語）	1				7	8
（中国語）	1				4	5
（イタリア語）						
（韓国語）	2					2
情報メディアコース	5	2	2	2	3	14
計	25	32	6	5	28	96

在籍者数	94	92	103	63	120	472
在籍者数に対する履修者数割合（%）	26.6%	34.8%	5.8%	7.9%	23.3%	20.3%

※在籍者数は、2016 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

坂本 清恵

生涯学習センターは、在学生・卒業生・一般市民を対象に、学内外の生涯学習活動との連携を図りつつ、日本女子大学の伝統と特質を活かした公開講座事業・リカレント教育事業・相談事業・施設提供を行っている。

2015年度は、通常の公開講座に加え、大同生命保険株式会社の寄付により、一般向け公開講座と、働く女性のための公開講座を開催するなど、充実した運営をすることができた。特にリカレント教育課程を中心に多くのマスメディアからの取材を受け、注目を浴びた。

リカレント教育課程は、2016年度から文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」、厚生労働省「専門実践教育訓練講座」に指定され、新たなスタートの年となった。

以下、女性活躍のために行なった事業を中心に報告を行なう。

<生涯学習センター公開講座>

1. 公開講座

キャンパスごとに例年通りの特別講義を始め、教養講義、キャリア支援講座、実技などそれぞれの区分によりに講座を企画実施した。目白は、開講 105 講座、総受講者数 2,517 名、総延人数 32,328 名、西生田では開講 70 講座、総受講者数 1,453 名、総延人数 16,840 名であった。

特に目白では、後期は大同生命保険株式会社寄付講座「「自ら立つ」女性たちへ～広岡浅子の想い、つないで」(石野伸子氏・吉良芳恵氏)には約 350 名の来場があり大盛況だった。

キャリア支援講座では、例年通り多岐に渡る講座を開講したが、なかでも授業の空き時間に年間 100 レッスン受講する「毎日学ぶ課外英会話」は目白で 250 名、西生田では 104 名の学生が受講し好評を得た。

また、学園関係組織との連携としては、前期には日本女子大学教育文化振興桜楓会と中山弘子氏(前新宿区長)の講演会を、後期には婦人国際平和自由連盟日本支部(WILPF)との連携で上野千鶴子氏(東京大学名誉教授・認定NPO法人WAN代表)と大野曜氏(男女共同参画と災害・復興ネットワーク事務局長)の2回連続講座を実施した。

2. 地域連携

(1) 文京区との地域連携活動

生涯学習センター講座とは別に、「文京アカデミア講座」として4講座を提供、キャリ

ア支援講座を文京区民が割引で受講できる制度「資格取得キャリアアップ講座」として10講座を提供した。

(2) 川崎市教育委員会との地域連携活動

公開講座のうち、地域貢献性の高いものを川崎市教育委員会・大学等高等教育機関連携事業として無料で市民に提供しており、今年度は前期3講座、後期3講座の計6講座を提供し好評を得た。

(3) その他

教員免許状更新講習実施の事務サポートを行なった。また、2015年度は、リカレント教育課程の運営に関するヒアリングを武蔵野大学企画部校友・父母課、実践女子大学生涯学習センター、神戸女学院大学英文学科、沖縄女子短期大学総合ビジネス学科、神戸松蔭女子学院大学から受けた。

<リカレント教育課程>

文部科学省の2007年度「社会人の学び直しニーズ対応教育事業委託」に採択されて2007年9月に開設、2010年4月に文部省委託から独立、以降は生涯学習センターに組み込まれているが、2015年12月、文部科学省「職業実践力育成プログラム (BP)」の「女性活躍」に認定、2016年1月には厚生労働省「専門実践教育訓練講座」に指定された。また、近年の受講生の増加にともない、英語、ITの習熟度の違いが際立ってきたことなどを鑑み、能力別クラス編成や、マーケティングの授業の設置などの充実を図るため、2016年度から9月募集を廃止し、4月入学のみとすることにした。

1. RIWAC 共催講座

文部科学省研究助成金「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」として、現代女性キャリア研究所 (RIWAC)、合同会社西友、リカレント教育課程の共催で、第2回「セルフリーダーシップ・プログラム」を開催した。7月に合同会社西友執行役員による講演会を行い、9月2日からの6日間の実習には、17名の受講生が参加した。

2. 大同生命保険株式会社寄付講座

10月17日、11月7日に大同生命保険株式会社寄付による働く女性のための公開講座「女性と起業」を開催した。講師は日本ベンチャー学会事務局長、早稲田大学客員教授田村真理子氏にお願いした。最終日には公開講座の受講生とともに、情報交換会を開催し、リカレント教育課程ではこれをホームカミングデーと位置づけ、修了生も集い交流した。

3. 再就職支援

2015年度もリカレント教育課程主催の合同企業説明会を8月と2月に実施し、再就職支援のためのイベントとして、10月17日に「第5回修了生懇話会」を開催した。

4. 広報渉外活動

大学新聞社、読売新聞社、朝日新聞デジタル：6月11日、日本経済新聞社：9月4日、

9月9日夕刊 No.9 女性活躍ネクストステージ 「眠れる主婦ら 300 万人」において記事が掲載、TBS テレビ白熱ライブビビット：9月14日、日経 BP 社：10月28日、東洋経済新報社：11月2日、時事通信社：11月16日、BS ジャパン 日経プラス10：12月1日、NHK「首都圏ネットワーク」：12月5日、共同通信社：1月28日、・日本テレビ放送網 news every：1月21日、2月9日などで、リカレント教育課程の取り組みや、リカレント生の実情が取材、報道された。

(さかもと きよえ 文学部日本文学科教授・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2010年4月設立以来、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してきた。特に、教職を志す学生を対象とした教員採用試験対策講座の運営を開始した2013年以降は、教員採用時から就業後まで一貫したサポート体制の充実に意識して事業に取り組んでいる。

現職教員に対しては、喫緊の教育課題に沿った「ワークショップ」や「国際シンポジウム」を企画・運営し、行政研修とは異なる「学びの場」を提供してきた。また、「教員免許状更新講習」では、変化する社会の中で、その時々により求められる資質能力のブラッシュアップを支援している。「更新講習」開設は、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は社会的使命ともいえるものであり、開設以来、「母校で学び直したい」という卒業生は年々増えている。また、日常的には卒業生ネットワークである「カモミール net」を運営しており、登録者には教育実践・研究情報等を提供するメールマガジン（月1回）を発行している。さらに、2015年3月には「教職教育開発センター 年報」を創刊した。年報2号（2016年3月）にも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が期待される。以下、昨年度の各事業について報告し、次いで本年度の取組みを述べる。

2. 2015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。2015年度は①「教職員のための教育法規 2015—学校事故を考える—」（2015年7月4日）、②「身近なもので理科実験」（2015年10月24日）、③「授業の組立てに必要な HOW TO—広げる学習と深める学習—」（2015年12月12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、毎回、事例研究を活動の中心に据えている。近年、学校・教職員の安全確保義務が強調されるようになってきた状況を踏まえて、今年度は学校事故裁判の最新動向を通じて日常的な危機管理について議論を深めた。一方、授業実践の悩みに応えるためワークショップとして、「身近なもので理科実験」と「授業の組立てに必要な

HOW TO」を実施した。「理科実験」は、受講者が実験への苦手意識を軽減できるよう、偏光板や発光ダイオードを用いて楽しみながら原理を学ぶことができる実験で構成した。「授業の組立てに必要な HOW TO」は、受講者が児童・生徒役に回り、授業を受けることで教師の固定観念や思いこみに気付くと同時に、児童・生徒からの自由な発想を引き出す技術を学んだ。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。2014 年度より「必修領域講習」に加え「選択領域講習」も開設しており、今年度も「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 講習を開設した。中でも「ICT 活用講座」においては、一人 1 台のタブレット PC を準備してインタラクティブボード(電子黒板)との情報共有を体験するなど、教室ですぐに活用できる活動を盛り込んだ。更新講習は、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、中には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一定数おり、現職教員支援と同時に再就職支援の機会ともなっている。

(3) 既卒者向け求人情報の提供

離職後の復職や転職を希望する卒業生より教職の求人情報を求める声があることから、キャリア支援課の協力を得て、希望者には随時求人情報(既卒者対象)の提供を開始した。

3. 2015 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・資格課より「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」(2016 年 1 月より「教職基礎ゼミ」に改称)も開いている。日常的には児童学科特任教授や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。このほか、希望者には各自治体の教員採用試験情報や先輩の合格体験等を提供する「教員採用情報マガジン」の発信を開始した。

4. 2016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。教員免許状更新講習は、制度改正により2016年度から従来の講習に加え「選択必修領域」講習を新たに開設することとなるが、現職教員支援のためさらなる内容・運営の充実を図りたい。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。卒業生との学生・院生とをつなぐかけ橋としての役割も意識しつつ、事業運営を図りたい。

（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）

2015 年度 研究活動報告

講演会 「女性と仕事：西友／ウォルマートを事例として」

2015 年 7 月 3 日、合同会社西友の執行役員である平林浩美さん、大坪眞子さん、人財部採用担当マネージャーの内山明香さんを講師にお迎えし、「女性と仕事」と題しての講演会を開催した。

講演会では、今までどんなお仕事を経験されてきたのか、どんなご苦労があり、それをどのように乗り越えてこられたのか、仕事でのやりがい、家族からの支援など、ご自身のご経験を大変具体的にお話しいただいた。また、女性の活躍推進のために西友が様々な取り組みを行っていることや人事システム等についての説明もなされた。

当日は、本校リカレント教育課程生や大学・大学院の学生など、30 名ほどの参加があり、熱心な質疑応答が行われた。

なお、本講演会は 9 月に実施される「セルフリーダーシップ・プログラム」のキックオフイベントとして実施したものである。

交流会 「東女×日女 オトナ女子会」

2015 年 7 月 10 日、表参道ナジックホールにて、東京女子大学エンパワーメント・センター及び本研究所共催、オトナ女子会を開催した。

第一部は、パーソナルスタイリストの政近準子さんをお迎えして「装力について」の講演、第二部では、交流会を行った。



今回の企画は、卒業生の、世代を越えたネットワーク作りの一助となればと言う思いでスタートした。学外のイベントは初めての試みであったが、定員 100 名に達し、盛会のうちに終了することができた。

参加された方からは、装力について考えるきっかけとなった、幅広い世代の方と交流できる貴重な機会だったなどの意見があった。

研究会 「Parental Leave Policies and Women' s Employment in Japan : Managerial Responses」

2015 年 7 月 24 日、ハーバード大学社会学部長兼ライシャワー日本研究所教授を務めるメアリー・ブリントン先生をお呼びし、育児休業と女性雇用に対して日本の企業はどのように考えているのかについて、調査から得られた知見をご報告いただいた。

市場の文脈や性別役割規範は育児休業を取得した労働者に対する雇用側の評価に影響を与えるものだが、育児休業の実施は企業側の意識にどのように影響するののかという点から議論は進められた。

大企業 25 社の人事担当 (manager) へのインタビューから明らかになったことは、企業側は、育児休業をとるのは有能な女性であり、「理想的な労働者 (会社へのコミットメント大)」であり、理想的な母親であると考える一方、長期間にわたって育児休業をとることは、企業内での従属的地位と家庭内での性別分業を実体化する可能性があるということであった。

仕事と家庭における性別分業を変えていくには、育休期間の短縮、父親も育休を取れるようにすること、短時間労働の導入が必要であることが示された。

この報告に対し、フロアからも活発な質問や意見が飛び交い、これまであまり明らかにされることのなかった企業側の育児休業に対する考えへの関心の高さを実感する研究会となった。



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」

(2016 年 2 月 22 日・23 日・25 日・26 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。今回も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った。

ニッセイ基礎研究所の金明中先生に、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。



学会 「日本人口学会 2015 年度第 2 回東日本地域部会」

2016 年 3 月 19 日、日本人口学会と共催で東日本地域部会を開催した。

本研究所では、「キャリア形成と家族形成」テーマで、高学歴女性のキャリア形成と家族形成 (盧回男)、首都圏女性 5,155 人の軌跡にみる初職継続 (三具淳子)、未就学児を持つ女性の就業と育児資源 (御手洗由佳)、統計的差別と逆選択 (大沢真知子) を報告した。

また、「既婚女性の就業行動—就業構造基本調査 1992 年、1997 年、2002 年を用いた分析—」(お茶の水女子大学田中規子)、「戦後の日本政治における社会的連合と少子化問題」(早稲田大学今村由衣子)、「居住者の年齢分布に着目した住宅ストックの将来推計の試み」(福井県立大学丸山洋平) の報告もされた。

2015 年度 彙報

◆研究事業

- ・平成 27 年度における参加研究事業は以下のものである。
 - (1) 高齢者と若者の世代間交流（多世代交流）を支援する制度政策に関する研究（増田幸弘）
 - (2) 「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）
 - (3) ライフコースの多様化による家族概念の再検討（永井暁子）
 - (4) 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 4 研究事業の他、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、収集した社会調査の再分析を行った。
 - (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、経営者団体へのヒアリング調査を実施した。また平成 27 年 6 月 24 日には、書籍『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155 人の軌跡から読み解く—』を青弓社より出版した。

◆教育支援

- ・教養特別講義 2 の講師選定、及び同講義の課題図書選定を行った。
- ・「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。

◆情報の発信・ネットワークの構築

- ・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)

平成 27 年 7 月 3 日 15 時～17 時 新泉山館大会議室

講演者：平林 浩美 (合同会社西友 執行役員シニアバイスプレジデント)

大坪 眞子 (合同会社西友 執行役員シニアバイスプレジデント)

内山 明香 (合同会社西友 人財部採用担当マネージャー)

(2) 公開研究会「日本の育児休業及び女性雇用」

平成 27 年 7 月 24 日 15 時～17 時 百年館高層棟 5 階 502・503・504 教室

講師：メアリー・プリントン (ハーバード大学社会学部長兼ライシャワー日本研究所教授)

(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)

平成 27 年 9 月 2 日～4 日、9 月 7 日～8 日

(4) シンポジウム「女性のキャリア形成に大学は何ができるのか？」

平成 27 年 12 月 12 日 13 時～17 時 新泉山館大会議室

講師：メアリー・プリントン (ハーバード大学社会学部長兼ライシャワー日本研究所教授)

報告者：御手洗 由佳 (本研究所客員研究員)

尾中 文哉 (日本女子大学人間社会学部教授)

永井 暁子 (日本女子大学人間社会学部准教授)

三具 淳子 (本研究所客員研究員)

盧 回男 (本研究所客員研究員)

高頭 麻子 (日本女子大学文学部教授)

榊原 圭子 (本研究所客員研究員)

大沢 真知子 (本研究所所長)

外部評価委員：大野 曜 (公益財団法人日本女性学習財団前理事長)

大槻 奈巳 (聖心女子大学教授)

(5) 社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ

平成 28 年 2 月 22 日～23 日、2 月 25～26 日 13 時～15 時 百年館低層棟
コンピュータ演習室 1

講師：金 明中先生 (ニッセイ基礎研究所)

(6)「日本人口学会 2015 年度第 2 回東日本地域部会」(現代女性キャリア研究所と共催)

平成 28 年 3 月 19 日 13 時～17 時 30 分 新泉山館中会議室

◆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 7 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.7
- ・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」報告書
- ・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「新たな職業キャリア形成型」に関する研究報告書
- ・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「女性の活躍推進に関する自治体調査・企業調査」報告書
- ・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最終報告書

◆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」のグループインタビュー実施
- ・英語版ホームページ改訂

『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、A 4 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リストを作成し、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，『タイトルーサブタイトル』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『編書タイトルーサブタイトル』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『訳書タイトルーサブタイトル』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。

※投稿者は、現代女性キャリア研究所の HP で最新の執筆要項を必ず確認してください。

現代女性キャリア研究所 現代女性とキャリア 第8号

2016年9月30日発行

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所編集委員会

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

東京都千代田区猿樂町2-2-12

Women and Careers

2016 No.8

RI*WAC

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