

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

Research Institute for Women and Careers

- 現代女性キャリア研究所発足に寄せて
- 研究所開設記念公開講演会・シンポジウム
- 論文
- 動向
- 彙報

RI  WAC

ri-wac
journal
2009

平成 21 年度 現代女性キャリア研究所 紀要の発刊に寄せて

学長 蟻川芳子



日本における女子の教育は明治維新後に始まりました。それまで教育と言えば男子を対象としたものであり、「女子に学問は不要」と言われていたためです。女子の中等教育は「母親に学術がある時はじめて立派な子育てができる」という欧米の教育観に習って始まり、キリスト教系の学校が明治中期に盛んに設立されました。これらはキリスト教の伝道と英語教師の養成を目的としたミッションスクールですが、1890

(明治 23) 年の教育勅語の発令に見られるように、国家主義的傾向が強くなると経営の方針を切り替えたり、アメリカの *female college* の体制を取るなどして切り抜け現在に至っています。津田英学塾、東京女医学校、女子美術学校などの職業教育を行う専門学校ができたのは 1900 (明治 33) 年、続いて 20 世紀の幕が開けた 1901 (明治 34) 年に日本女子大学校の創立となります。このように日本の女子の中等教育、高等教育は女学校から始まったという歴史を持っています。普通教育を行う女子の高等教育機関の第一号となった本学からは、一回生の井上秀、丹下ウメ、三回生の大橋廣、原口鶴子を始め、各分野のパイオニアとなった女性達が巣立っていきました。新制大学となって女子大学以外は共学となり、女子の高等教育への門戸は開放されましたが、それまで約半世紀にわたって女子大学が果たしてきた女子教育に対する貢献は計り知れません。

現在女子大学の存在意義が問われている中、一世紀にわたって女性の能力を開発してきた本学は、社会に参画していく女性を教育する責任を負っています。女性には女性の感性や特徴があることは事実ですし、その生き方にも違いがあります。少子化が進む現在、日本の社会を支えていくにはこれまで以上に女性の力が必要であり、その中に女性の感性を活かすことができれば、より理想的な社会が形成されることは間違いありません。

女性の「生き方」に関するさまざまな調査研究および情報収集、学内外の研究プロジェクトとの交流などを通じ、女性が能力をフルに発揮できるように、そしてその「生き方」を支援するために、本研究所に寄せられる期待は大きいものと確信しています。

このたび紀要が発刊されることになりました。研究成果を広く社会に発信し、女性が生涯輝いて充実した人生を送れるために、今後の活動を心から応援しています。

研究所創設の経緯と『現代女性とキャリア』の創刊

現代女性キャリア研究所長 岩田正美



はじめに

「現代女性キャリア研究所」という、舌を噛みそうな名前の研究所が本学に創設されたのは、2008年4月のことである。とはいえ、学内でもこの研究所の存在そのものが認知されるにはまだ至っていない。20世紀の初頭以来、女性を「人間として」教育するという高い理想の下に運営されてきた本学のメンバーにとって、今更なぜ「女性」を強調するのか、

という戸惑いもあるだろうし、キャリアという用語に関しての違和感も少なからず存在していよう。それにも関わらず、研究所の創設に至ったのは、次の三つの背景があった。

研究所設立の経緯

第一は、大学選択における共学志向の上昇のもとで、女子大学の存在意義があらためて問われている、という時代状況である。第二は、女性の大学進学が進んでいるにも関わらず、日本社会の女性の能力活用については、極めて不十分な状況がある。第三に、これらの状況を受け止めて、既存の教育プログラムを現代女性とキャリアという視点から再編したいという機運が学内に芽生えてきたことである。本誌・動向欄で詳しく紹介されている二つのキャンパスにおける女性とキャリアに関わる副専攻（目白は連携専攻）の実現、また本学のユニークな教養特別講義2の「女性」をキーワードとした改革、リカレント教育課程の創設などが具体的なものである。なお、ここでキャリアという言葉を使用するにあたっては、狭く職業生活を指すものだけではなく、女性のライフコースにおける教育キャリア、生活キャリアも含むということが、次第に合意されていった。

これらの再編・改革のきっかけとなったのは、文部科学省の大学教育国際化推進事業「戦略的国際連携支援」による「アジアの女性高等教育とエンパワーメント」プログラム、大学教育高度化推進特別経費補助金による「現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型副専攻プログラムの再編成」プログラム、および総合研究所の研究課題の一つとして「女性の社会進出と生涯学習」研究などによる実践であった。またこれらの取り組みのなかで、韓国・梨花女子大学校の実践に触れたことは、これらに関わった本学のメンバーに大きな影響を与えた。

梨花女子大学校では、学部再編や教育改革のみならず、アジア女性学センター、リーダーシップ開発院など野心的な試みを次々に行い、「キャリア教育開発」を戦略的な

課題として 21 世紀の女性の高等教育のありかたとエンパワーメント・プログラムの開発に熱心に取り組んでいた。その中でアジア女性学センターは、多くの教育プログラムを、理念・研究面で支える役割を果たすだけでなく、アジア全体の女性学のセンターとしての自負をもって運営されていた。本研究所の創設のヒントは、実践を背後から支える研究機関の存在意義を、この梨花女子大学校で目の当たりにしたことにあ

研究所と『現代女性とキャリア』

以上のように、本研究所は、研究所だけ単独で存在しているのではなく、二つのキャンパスの連携専攻・副専攻、教養特別講義 2，リカレント教育課程をはじめとして、さまざまな現代女性とキャリアに関わる本学のプログラムを、研究や情報から支えるものとして位置づけられた。このため、本誌「現代女性とキャリア」も、研究所紀要というだけでなく、本学の女性教育とキャリアに関わる相互交流、情報発信の役割を担いたいと考えている。

また、本研究所では、創設年度に文部科学省・私立大学戦略的研究基盤形成支援事業『女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究-「女性とキャリア・アーカイブ」構築へむけて』に採択され、主に戦後日本の女性とキャリアに関わる社会調査書誌データのデータベース化などを進めている。本学の研究教育だけでなく、対外的にも意味のある研究蓄積を進め、外部機関との連携も進めていきたいと思っている。この成果は、今後本誌でも発表していきたい。

創刊号となる本誌には、2009 年 1 月に行われた研究所創立記念講演会・シンポジウムの内容を特集として掲載した。また本学のキャリア教育に関わる重要な論文 2 点、さらに動向欄として本学キャリア関連プログラムの内容について寄稿して頂いた。

謝辞

最後に、研究所設立に関して、後藤祥子・前学長、蟻川芳子・現学長、若林元・常務理事をはじめ、学内の多くの方々に温かいご助力をいただいた。また、経緯で述べたように、本学における女性とキャリア教育の改革について尽力された学内の諸先生、様々にご教示頂いた梨花女子大学校の諸先生、立ち上げの苦労を共にした研究所研究員・職員に、あらためて深く感謝申し上げる。

目 次

平成21年度現代女性キャリア研究所紀要の発刊に寄せて

-----蟻川 芳子 i

研究所創設の経緯と『現代女性とキャリア』の創刊

-----岩田 正美 ii

講演会・シンポジウム

現代女性キャリア研究所開設記念講演会・シンポジウム

「女性の多様な社会参加をもとめてー今、何が課題か」

第1部 講演会 「女性格差」 -----橘木 俊詔 2

第2部 シンポジウム-----大沢 真理, 木本 喜美子, 大沢 真知子 18

論文

学部教育のキャリアレリバンズに関する研究

～人間社会学部にそくして～ -----岩木 秀夫 47

「就業を中断した高学歴女性の現状とキャリア開発の課題」

～日本女子大学リカレント教育・再就職システムの事例から～ -----福沢 恵子 92

動向

人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の経緯と現状 -----小林 多寿子 109

「現代女性とキャリア連携専攻」発足について -----高頭 麻子 112

リカレント教育・再就職システムの2年を終えて----- ソーントン不破直子 114

「本学学生の就職状況・キャリア支援の現状について」 ----- 中野 春美 116

彙報 -----118

現代女性キャリア研究所紀要『現代女性とキャリア』編集規定及び執筆要項 -----119

Contents

Preface	Yoshiko Arikawa/Masami Iwata	i
 Special Issue : Lecture & Symposium		
Seeking Diversity in Women's Social Participation : Today's Challenging		
Lecture : Differentials among Women	Toshiaki Tachibanoki	2
Symposium	Mari Osawa/Kimiko Kimoto/Machiko Osawa	18
 Articles		
A Study on the relevance of undergraduate courses to their graduates' occupational Careers ~the case of The Integrated Faculty of Arts and Social Sciences~		
	Hideo Iwaki	47
 Career Development of Highly-Educated Women who have discontinued their Career ~ From Examples at the Japan Women's University's "Recurrent Education and Re-employment System"~		
	Keiko Fukuzawa	92
 Trend		
Women's Career Studies Mirror in the faulty of Integrated Arts and Social Sciences		
	Tazuko Kobayashi	109
 Founding the Interdepartmental Curriculum in Careers for Women in Contemporary Society		
	Mako Takato	112
 After the First Two Years of the Recurrent Education-Reemployment System		
	Thornton Fuwa Naoko	114
 Employment Status of the Students, and JWU Career Support System		
	Harumi Nakano	116
Report on Activities of the RIWAC		118
Editorial Guideline		119



現代女性キャリア研究所開設記念講演会・シンポジウム

「女性の多様な社会参加をもとめてー今、何が課題か」

日時：2009年1月24日 場所：日本女子大学 新泉山館

第1部 講演会「女女格差」

橘木俊昭氏（同志社大学教授・内閣府男女共同参画会議委員）

第2部 シンポジウム

大沢真理氏（東京大学社会科学研究所教授）

木本喜美子氏（一橋大学大学院社会学研究科教授）

大沢真知子氏（日本女子大学人間社会学部教授）

主催：日本女子大学現代女性キャリア研究所

「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究」

（文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業）

この講演会、シンポジウムは、女性の社会参加についての合意が形成されているかに見える現代社会において、今いったい何が課題なのかについて、様々な角度から議論することを目的として企画された。

「女性の多様な社会参加を—今、何が課題か」

講師：橋木俊詔

岩田先生：はじめに、当研究所の設立について若干説明させていただきます。女性の多様な生き方が提唱され、ワーク・ライフバランスが問われている反面、格差や貧困も広がっている、というのが現代だと思います。そこで、この時期にいったい女性がどういう生き方をしていけるのか、これをキャリアという言葉で表わし、そのあり方を研究したいというのが一つの目的です。また現在、日本女子大学は両キャンパスで女性とキャリアに関する副専攻ができております。それから教養特別講義という全学必修の授業があるのですが、2年次の学生を対象とするこの授業において女性関連の少しまとまったカリキュラムがスタートするところです。その教育支援をこれからやっていきたいというのがもう一つの研究所の仕事です。最初の研究については、現在、文部科学省の戦略的研究基盤形成支援事業に選定されまして「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—「女性とキャリアアーカイブ」構築へ向けて—」というタイトルの研究補助金をもらっております。この今日の講演会・シンポジウムはこの「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—「女性とキャリアアーカイブ」構築へ向けて—」のプロジェクトが主催をしております。その他、私学学術振興資金の「現代女性のライフコースとキャリア類型研究—「セカンド・チャンス社会」の構築—」などいくつかプロジェクトがスタートしております。

本日は、もうすでにご案内にあったように、一部で講演、二部でシンポジウムということで現代の女性のおかれている位置、そして課題というものをできるだけ具体的に議論できる、できたら、というふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元に今日の講師、シンポジストの先生方のプロフィールが配られていると思いますので御参照いただければと思いますが、橋木先生はみなさんもうすでにご存じのように、この間の格差問題の火付け役といえますか、一番先に不平等の問題を広く世に問うというお仕事をされてこられた方です。長らく欧米での教育研究のキャリアの後、京都大学の教授をされておまして、最近同志社大学にお移りになっていらっしゃいます。男女共同参画会議の議員でいらっしゃいますが、昨年夏に『女女格差』という、「ジョジョ格差」と読むそうですが、本をお出しになりまして、本日は、この「女女格差」についての講演をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

橘木先生：はい、ただ今、ご紹介にあずかりました、私、同志社大学の経済学部の橘木と申します。今日は、皆様の前で私が日頃、書いていることや発言していることの一端をご紹介する機会を与えていただき、主催者の方に厚く御礼を申し上げます。学長先生と岩田先生からこの会の趣旨も紹介されましたので私のほうはもう、いきなり話に入らせていただきたいと思います。

皆様の前で、会場をざっと見ますと大半が女性でございまして、男性はほんの数人とかいう状況でございます。私にとってはこういうところで話すというのは緊張の極致に達しておりまして日頃慣れていないことなので、余計なことをいって皆様からの失笑なり爆笑を買うかもしれませんがその点は、お許しいただきたいと思います。

私が今日お話する、レジュメを確認させていただきます。縦書きで「女女格差」と書いてあるのがございまして、これは何を言っているのかといいますと、先ほど、紹介していただいたこの私の『女女格差』という本の章立てです。それと「第10章おわりに」というこの本の要約が書かれております。そういう意味でこの本の内容と結論めいたことが書かれているのがこの縦の「女女格差」というレジュメでございます。もう一つは、横書きになっております私と上野千鶴子先生との対談が入っているのが配られております。これは今日は私はあまりお話しませんが、実はこの『女女格差』という私の本をめぐる radical フェミニストの代表選手である上野先生から挑戦を受けています。橘木生ぬるいぞ、というような話がこの対談の中に入っておりますので、もし、時間があればこれのお話もさせていただきたいと思います。基本的には、この対談は上野先生から私がボコボコにされているのを読んでいただいたら、楽しめるのではないかなというふうに思います。

本論に入らせていただきますが、まず『女女格差』という本をなぜ私が書く気になったのかというモチベーションからお話させていただきます。先ほど、岩田先生からご紹介ありましたように日本が格差社会に入りました。日本は一億総中流の社会で貧富の格差はあまりない社会であるというのが戦後ずっと信じられてきましたが、私が十数年前に「いや、ちょっとまてよ。日本もそれなりの貧富の格差が広がっているぞ」というようなことを言い始めたものですから、それを基にいろんな論争が起きました。橘木の言っていることは正しいとか、いや正しくないとか、まあ、いろんな形で批判がございました。そういう意味で私はそういう批判があったものですから、格差あるいは貧困とかいう問題をここ十何年、本格的にやっている身分のものです。

どうも考えてみると男男（おとこおとこ）の格差しかやっていなかったな、という反省がございました。それをまあ、「だんだん格差」という、男男と書いて「だんだん格差」というふうによく朝日ジャーナルもいいますが、それをもじって私は「女女格差」というような言葉を使いました。今まで日本の社会で格差があるというのは男の間の格差を語ってきたという、これは理由があるわけです。多くの家では男性が所帯主で、働いている女性もいますが働いていない奥さんもいる。幸か不幸か男性の所得

の方が高いですから、家計所得ということに注目して家計の所得格差を比較したら、これはどうも男性の間の格差になりがちであるというのはこれはもう否めないのが事実でございました。そういう意味で私が、今まで日本における貧富の格差が広がってきたといったようなことは、男男格差であったというふうについていいかと思います。ところで本格的な女女格差の話に入る前に、格差の問題をちょっと反省してみたいというふうに思います。

日本が格差社会に入ったと、昔は一億総中流と言われてて貧富の格差があまりないけど、何となく格差が広がっているよというような主張に対していろんな批判があったんですが、最も刺激的でチャレンジングな批判は日本のトップから出てまいりました。皆さんもご記憶あるかもしれませんが、小泉元々元首相、日本は毎年首相が変わりますので元々元になるのです。今が麻生さん、その前は福田さん、その前が安倍さん、その前が小泉さん、元々元首相が、小泉さんになるのです。

「格差社会のどこが悪い、何が悪い」という発言をしました。これは、ものすごくチャレンジングな発言でございます。なぜ彼がこの発言をしたかということ、国会で「日本は貧富の格差が広がっているといわれているけど、小泉首相どう思いますか」という質問に対して、「格差社会のどこが悪い」というのが彼の答弁でございます。普通は、一国の大統領とか首相っていう人は、そういう発言をしないのが一般的でございます。そういう発言をすると、これは非常に過激な発言として、貧困者を切るというような意味があるんじゃないかという批判を受けますので、普通、一国の首相とか大統領という人はそういう発言をしません。私もそういう関心があったものですから、一国の首相とか大統領がそういう発言をしたことがあるかというのをちょっと調べました。やっぱりなかったです。逆にいえば、小泉元々元首相は大変に勇気があったんですよ。世間的にできるだけ貧富の格差がない方がいいというようなことをいうよりも、彼の本心で格差があつていいではないかという論点を主張したという意味があります。貧富の格差はあつたほうがいいのかというのが彼の結論だったんですね。

これを言い出すと一時間半くらい時間を費やしますので、私は、その問題に関しては言いませんが、小泉元々元首相の言いたかったことはこういうことです。「有能な人、頑張る人がたくさん所得もらって何が悪い。それが経済の活性化につながるんだ」というのが彼の論理でありました。私、経済学者の端くれでございますので、その論理、私は正しいと思います。やはり、有能な人、頑張る人がたくさんもらってその人たちがインセンティブをもって働くというのは経済の活性化につながる。しかし小泉元々元首相は、じゃあ逆の人をどうしたらいいかということは一切言わなかったのが私の不満でございました。要するに、頑張れない人あるいは頑張ったけど失敗した人をどうしたらいいか、ということに関して小泉元々元首相が一言も述べなかったことが私の不満でございました。

これ以上、私はこの話は申しませんが格差問題というのが、まあトップにまで関心

を持つ話題になったということを申しておきましょうか。私も格差の問題で岩波新書から、小泉元々元首相からそういう発言が出てきたものですから、私なりの回答を示さなければいけないと思って岩波新書で『格差社会』という本を二、三年前に書かせていただきました。

いよいよ女女格差でございますが、先ほど申しましたように格差、家計所得の格差というのは男性の間の格差であるということだったわけですが、世の中を見てみると、女性が人口の半分を占めていますよね。これは無視できません。それから、女性だって働いている人がいる。これは女性を無視して格差問題を語れないな、ということから、私は『女女格差』という本を書かせていただきました。単純な動機は、女性の間でも格差があるんじゃないか。じゃあその格差はどういう理由で発生してきたのか。あるいは、その格差は容認できるのか、容認できないのか、という観点から『女女格差』という本を書いた次第でございます。

この本を書くのに数年かけていろいろ勉強をしてたわけなんです、非常に面白いテーマであるということに気がつきました。なぜか、といいますと、男性の場合はですね。この中に男性の方が何人かおられるかと思いますが、自分が産まれてから学校行って、学校卒業して、仕事を始めて途中で働きをやめるという人ほとんどいないですよ。男性の場合は単線型の人生しか送っていない。教育を終えてから勤め始めて、景気が悪ければ失業することはありますが、自分で意図的に働くことを中断する男性はほとんどいない。

非常に単線型の人生しか男性は送っていないのに対して、女性はいろんな人生経路を歩いているなあ、ということがはっきり出てまいります。例えば、学校を卒業してから、これは高校を出るか、短大を出るか、大学を出るか、この差はございますが、女性の場合は、まず学校に行く時に、特に女子大を選ぶか、共学を選ぶかという選択からもう始まっているんですよ。男にはそういう選択はありません、男子大学。どこか、皆さんご存じの人もいますか。ないですよ。防衛大学すらもう女性を入れていますので、男女共学ですよ。男子大学というのは私はないと思いますが、女性の場合は教育を受けるときに、女子大学に行くか、共学の大学に行くかという選択がまず教育の段階で始まる。

それから、大学を出てからまた選択が一つ出てまいります。勤めるか、勤めないか、の選択があります。今の現時点においては大学を出た女子大生の多くは勤めるでしょうが、昔は必ずしもそうじゃなかった。一昔前の女子大生であれば、すぐ専業主婦を目指すという選択肢がございまして、家事手伝いという職業がございました。家事手伝いに入るというのは要するに数年間、学校を出てから家にいて炊事や食事あるいは洋裁、あるいはそういう準備をして結婚に備えるという選択の女性がかなりいました。という意味で、女性が学校を出てから働くか、働かないのかという選択が一昔前にはございました。

まだ、女性には選択が付いて回ります。今度、学校を出て就職する時に、総合職を選ぶのか、一般職を選ぶかという選択がまた女性にはございます。あとで総合職か一般職かの話は時間をかけてさせていただきますが、要するに総合職とは転勤はあるけど、企業の中核の完璧な仕事をやるという仕事を選ぶのか。あるいは補助的な仕事に従事して転勤はしないという一般職を選ぶのか、という選択がございます。これ、女性に課せられた選択でございます、男性にはそういう選択の場はございません。

もう一つの選択がまた出てまいります。これはどういうことかということフルタイムで働くのか、パートタイムで働くのか、という選択が女性にはついてまいります。フルタイムというのは週5日間ないしは6日間、朝9時から夜5時までフルタイムで働く、一方パートタイムというのは週3日あるいは1日、あるいは午前中しか働かないとか、そういうような働き方もございますので、女性にはフルタイムかパートタイムかという選択がございます。

こういうような意味で女性には学校に入る時から選択が始まって就職ということに直面した時に、先ほど何回も申しましたように、総合職か一般職か、フルタイムかパートタイムか、という選択が女性にはございます。

さらにまた選択がございます。これは、働くことにはあまり関係ないのですが、結婚とか出産とか、子育てという現象が女性にはついてまいります、これ男性にもついてまいりますので、男性がいないと結婚できませんので、男性も結婚という事象を経験する。しかし出産という経験は男性は永久にできません。女性にだけ与えられた出産という事象が人生上でございます。これは、子供を産むのか、産まないのか、というまた選択でございます。日本の社会というのは不幸なことに出産をした後の子育てを誰がやるか、という、これまた不幸なことに女性に非常に比重のかかることがございます。そういう意味で女性には男性とは違う、もう一つの結婚・出産・子育てというような人生上で起こる事象からどういう帰結が起こるのか、あるいは、そういう現場に直面してどういう決断をしていくのかということか女性の選択肢でございます。

私のような男性からすると、こういうことが類推できます、女性はいろんなことを人生で年を取りながら選択しているんだな、ということに気がつきます。男は先ほど申しましたように、今言ったような選択はほとんどない。という意味で非常に単純な人生しか送っていない。一方女性は先ほどから申しましたように、いろんな選択の機会が与えられている人生を送るということになりますと、非常に多岐多様な選択機会が与えられているから、それをうまくやれば男よりもきっと良い人生が送られるんじゃないかというのが、私男性からのいわゆる期待と申しますか、そういう男には選択の機会はないんだと。

例えば、学校出て働きたくありません、なんていう男がいたら、これものすごいバッシングされますよね。結婚しないという選択は男も女もできますが、働くこと嫌だってなことを、「私は働きません」なんて、もし男性が言ったら、もう世間から総スカ

ンくう。女性が働かない、専業主婦を狙います。といっても誰もバッシングしませんよ。という意味で、私のような男性から見ると女性の方が、繰り返しになりますがいろんな選択の機会を与えられて、自分が最適と思う選択をしてそれがうまくいくのであれば、男性よりも幸せな人生ではないでしょうか、という結論めいたことがこの本の中で書かれております。

男性から見れば、逆にいえばうらやましい人生ではないかというようなことを書いたんですが、これは、女性からは総スカンを受けました。どういうことかといいますと、「橘木は、女のことをわかっていない」。どういうことかといいますと、表面的には選択しているように見えるけど、女性の立場からすると自由に選択しているんじゃない。半分は強制的に選択させられているんだ、ということと、選択したいと思っても半分は選択肢を選べない環境にいるということが女性の現実だ、という反論を受けました。

多分ここにおられる大半の女性の方はこの意見に賛成されるんじゃないでしょうか。そういう意味でこの本をもし読まれた場合には、私がこの本を書いた時に、いろんな対談だとか、書評とかあった時に、どうも橘木は女性を半分美化している、いろんな選択肢があって、自分に一番ふさわしい選択肢を選んでいいるんだから非常に男性よりも幸せな人生を送っているんだらうな、という非常にナイーブな解釈は当てはまらない。強制的に選択肢を選ばされて不幸な女性がいっぱいいるんだということを、もっとこの本の中で書いてほしいというコメントが、多くございました。

私はそのコメントは正しいな、と私なりに理解しております。例えばあとで総合職と一般職の話、あるいは、フルタイムとパートタイムの話で、具体的にそのことに言及したいと思います。強制的に選択しているかもしれませんが、あるいは不本意に選択している場合だって女性には多いでしょうから、そういう話は具体的にさせていただきたいというふうに思います。

そこで、この本で分かったことを、ごく簡単にご紹介したいと思います。この「女女格差」という縦書きのをみていただきたいですが、章立てでいきますと、まず第一章に男女格差というのがいきなり出てまいります。女女格差の本なのに、なんで最初に男女格差が出てくるかと、いぶかる方がおられるかもしれません。私の意図は、女女格差、女性の間での格差の一部は、男女間格差から起因して発生しているのがあるということを示したいために、まずは男女間格差というものをこの本を読まれる方に認識していただきたい、ということを強調したいために、男女格差というのを出させていただきました。

女女格差、女性の間でも格差があるんじゃないかという話に、なぜ男女格差が絡むのかということをご理解いただけるために、一つの分野をご説明したら分かりやすいと思います。教育の問題を考えてください。私たちの世代が教育を受けた頃、男性、男の子は出来れば、短大ないし大学へという雰囲気が非常に強うございました。とこ

ろが女の子の場合は、まだ当時、日本は貧乏でしたから女の子まで短大や大学にやるだけの経済的な資金を家庭は持っていなかったから、高校ないしはせめて短大で終えるというのが、一昔前の教育の話でございました。ということは、男の子はできるだけ高い教育を受けなさい、女の子は短大か高校でやめておきなさい、というのが一昔前の現状であった。これ、男女間格差ですよ。男女間格差という教育の格差が、女女格差といわれる女性の間での教育の格差の何割かを説明する動機である、というふうに言えますので、皆さん一昔前の教育の格差を考えていただいたら、女女格差も実は男女格差が一つの原因になっているというのがわかっていただけるかと思います。

これは皆様のお手元に上野千鶴子先生との対談がございますが、私と上野先生とは全く意見が一致しました。一昔前、上野先生も私も皆さんより年上ですから、当時の教育の現状をよく知っておりますので、そういうのが現状であったというのが二人で一致したのがございます。

一つの面白い逸話がございます。私の同志社大学の同僚で女性の先生がいるのですが、名前は申しません。その方、私よりちょっとお若いのですが、彼女は非常に入試のむずかしかった東大に合格したんですよ。で、東大に合格した時にご両親、特に母親が、涙を流して「東大に進学するな」といったらしいんですよ。なぜか。東大なんか卒業したらお嫁さんにいけないというのが、昔の母親の涙ながらの抗議だったらしいです。私も自分の身近でそんな人はいませんが、あとで出てこられる大沢真理先生は東大ご出身なので、大沢真理先生のご両親がそんなことをいったかどうか、あとでお聞きしたいと思いますが、昔はそういう時代だったんですよ。だから、お母さんは、お子さんに東大に行くのはやめて女子大に行きなさい。女子大に行ったら結婚できるけど東大なんかに行ったら結婚する相手が見つからないから止めなさい。というのが一昔前の現状でございました。これまた男女間格差、ひとつの教育、女女格差を説明する一つの要因として男女間の教育の格差の話になるかと思います。その方は、親の涙ながらの抗議を振って東大に進まれて、今同志社の先生をされている女性の方から直接聞いた話ですから嘘ではございません。というわけで、一昔前の教育というのはそういう現状であったということをおわかっていただくために、第一章でそういう話をしております。

第二章は女性の階層という話をしているのですが、階層というのは、その人がどういう階層に属するか、上流か中流か下流かといったのがございまして、これは貧富の格差よりももう少し広い概念でございまして、どんな職業に就いているか、どれだけの所得があるか、どれだけ教育を受けているか、といった階層の話をしているのです。この第二章は非常に難しゅうございます。女性の階層を語るのは非常に難しい。いちばん難しい理由は、専業主婦をどう扱ったらよいかというのが、すぐに出てくる課題でございまして。専業主婦の場合は、所得がないから貧富の格差とは関係ない。そうすると夫のステータスだけでその家の階層を規定したらいいのか、という問題が出てま

います。女性が働いていないのだから男性のステータスだけで階層をはかるのは、そう困難ではないのですが、一方で、女性が働いている場合にどちらをとるのか、すなわち夫の階層をとるのか、妻の階層をとるのか、というもうひとつのややこしい問題が出てまいります。でもこの問題は、今日は私は全然お話しません。関心のある方は読んでいただいたら、それに対する解釈の仕方は書いてございます。

その次は、第三章の教育。女性の間で教育格差がいったいどれだけあるか、という話でございます。この章は、私の本の一つの貢献だというふうに自負しているんですが、どういうことかということ、高等教育を受けた人とそうでない人とで教育格差というのは二分類が普通でございます。高等教育を受けた人とそうでない人を区分して、教育格差というのを論じるのが普通の社会学の考え方でございますが、私はそれでは物足りない、女性の教育格差を語る時は、三極化で扱う方がより正しいのではないかということをこの第三章で主張しております。

それが第三章の第三節でございますが、そこに三極化というようなことを書いている具体的な意味をご紹介します。先ほど二極化といたら、高等教育を受けている人と高等教育を受けてない人という二極化ができるのですが、そこでの三極化という意味は、高等教育を受けた人の間で女性に関してはもう一つの二分化がある、というのが私の仮説でございます。どういうことかということ、偏差値の高い大学を出た女子学生と、そんなに偏差値の高くない大学を出た人の間の格差というのが結構意味がある、というところでございます。一番日本で偏差値の高い大学は東大ですから、東大を象徴にすればいいかと思いますが、そうでない偏差値の高くない大学というのも一部として存在する。

なぜ私が三極化ということを主張したかといいますと、どこの学校を出たかということが女性が就職活動をする時に、総合職にいくのか一般職に行くのか、の一つの岐路になっているということから、私は女性の高等教育を受けた人に、細かいながらの差があるということで、三極化というふうなことを申した次第でございます。従いまして、いわゆる一番上は難関大学、それから二番目は一般大学、そして短大という高等教育を受けた人、三番目は高等学校を出た女性という意味で、日本の女性の教育格差を論じるときはこの三極化が非常に重要なことである、というふうに私はみております。

そういう意味で男性とは違う、男性はほとんどの人が総合職で働きますから、どこの大学を出たかっていう、それは男性だってどこの大学を出たかっていうことは大事でございますが、女性ほど身分上の差別は受けない。どこの大学を出たかってことが女性にとっては総合職か一般職の一つの岐路になっているということがここでの主張でございます。

その次の第四章「結婚と離婚」、あるいは、第五章「子供をもつかもたないか」、第六章「専業主婦と勤労女性」、第七章「総合職か一般職か」、第八章が、「正規労働か非

正規労働か」。まさに女性が産まれてからずっと教育を受けてどういう仕事に就くのか、結婚するのか子供を持つのか、あるいは総合職を選ぶのか一般職を選ぶのか、フルタイムで働くのかパートタイムで働くのか、というような選択をどういう動機でもってしているのか、そしてそういう選択をした結果女性の間で格差はいったいどれだけあるのか、というようなことをこの第四章から第八章まで書いております。

わかりやすい例でいえば、総合職と一般職を見た場合は、企業でどういう扱いを受けるかということ、総合職に入った女性は基幹的な仕事について転勤もする。明日札幌に行きなさい、と言われたら札幌にいかざるをえない。しかし昇進の道は開かれている。一般職で入ると明日札幌に行けという転勤命令はないでしょうが、補助的な仕事に従事しますから昇進の可能性は低い、ということが出てまいります。総合職と一般職を女性の間で比較すると賃金格差が結構出ているというのが、統計を見れば如実にでていることでございます。そのようなことをここで具体的に示しております。

あるいは、フルタイムで働くかパートタイムで働くかというような選択においても、男性の場合はフルタイムで働くか、パートタイムで働くかという選択はあまりございません。まあ、定年を過ぎてから、短期間働くという短時間労働にコミットする男性はかなりいますが、現役の労働者である時は、男性はほとんどはフルタイムで働きますが、女性の場合は、例えば結婚してお子さんができたらしばらくの間は家にいてまた働き出すという選択をした場合に、フルタイムを選択せずにパートタイムを選択するという女性が結構多ございます。

これは子育てを誰かがやらねばならない、ということがございまして、こういうところで私が先ほど申しました、男性は選択肢がなく単線型で単純な人生を送っているけど女性はフルタイムを選ぶかパートタイムの選択があるからいいですねということになります。このようなことを言うと、なんとナイーブなことをいうと、女性からは当然反論が来るわけですよ。私たちは子育てをせねばなりません。強制的に子育てをやらねばならないのだったら、フルタイムを選択したいけどできないから、仕方がなくパートタイムを選択しているんだという反論が当然出てまいります。

これは日本の社会の現状が、子育てを女性におんぶに抱っこされているという非常に悪い伝統が続いておりますので、そういう現状にならざるをえない。その現状は変えなければならないのはもう確実なんです、少なくとも今までは、そのようなことがあったから女性は不本意ながらパートタイムを選択しているんですよ、という当然反論が出てくるんじゃないでしょうか、ということでございます。

こう述べますと、その点、皆さんこの本を読まれたときに私が申しましたように、自分が好んで積極的に選択したのか、いやそうじゃない、不本意に非意図的に選択した結果であるかということを詳しく区別して考えなければならないなあ、ということが見えるかと思えます。

総合職・一般職の選択もそのような側面が当然あるかと思えます。例えば、こうい

う女性がいたとします。自分は結婚、出産までは働きたい、で出産した後は、退職して子育てに入ろうという女性がいた場合は、学校出た時にそんな意図的に総合職を狙わないという女性も結構いるでしょう。そういうことを考えると、それは意図的かもしれないけど、一方でこういう反論も出てくるでしょう。企業は女性の総合職の数は非常に限った数しか募集しておりませんので、総合職に入るのは女性の間では非常に厳しい競争がございます。

私いま同志社大学に勤めておりますが、同志社大学の女性のゼミ生の相談のひとつは、まさにこれでございます。私も日頃その問題に直面しております。女子学生から相談を受けるのは、総合職で行ったほうがいいのか一般職で行ったほうがいいのか、先生相談に乗ってください、というのが女性からの相談でございます。でそういう意味でそこで非意図的か意図的か、不本意か本意かという区別は微妙に違いますが、そのようなことがあるということを皆さんにぜひわかっていただきたいというふうに思います。

次は、この本の第九章「美人と不美人」という危険な章でございます。私は、この本の目次企画書を自分で用意した時に実は、美人・不美人のことを書こうと思っていたんです。ところが書いているうちに、私はこの章を書くとかボコボコにされるなあ、という非常に危険を感じました。しかも私は文化人ではございませぬし、そんな人を感じさせるようなことを書けないから、編集者の方にこの美人・不美人の章は私やめます、というふうに申したんですが、編集者の方が、この章を入れないと女女格差は完結しない、というコメントを受けました。実はその方今日ここにおられますので、後でコメントをいただければいいかと思いますが、私もそこまで言われると書かざるを得ないかと思って、意を決して書きました。

美人と不美人、どちらが得なのか、美人に生まれてどれだけ良い人生を送っていて、不幸にして不美人に生まれたらどれだけ不幸な・・・不幸なんてこと失礼で言えませぬ。そういう人生なのかということをも多少書きましたし、これはあまりお話しすると非常にまずいことになりますので、関心のある方は読んでいただきたいのです。

面白いことが起きたことだけ一つ申し上げます。どういうことかということ、私はこの本を一部の方に送って、コンタクトを取れた人に「あなたこの本を見て、どの章から読み始めましたか？」という質問をしたら、なんと大半の人が第九章から読み始めた、という答えが返ってきました。これ男女問わずです。男女問わず第九章から読み始めた、ということをお答えいただきました。ということは、私はああ、皆さんやっぱりこれ潜在的には関心あるんだなという、多少なりとも私は救われました。この章をいれたこと。ついでに私が男男格差という本を書く時には、美男と醜男ですか、醜男というのはちょっとあまり日本語としてはよくないですけど、ブ男との差を書かざるを得ない、と思っておりますが、男が男のことを書くのはこれまた難しいですからね。かえって男性がこの美人・不美人を書いた方が案外、客観的に書けたかもしれ

ないということがございました。

もう一つ後日談がございました。どういうことかといいますと、この章の中で何人かの美人を、歴史的な西洋の美人と日本の昔からの美人、いろんな人、紫式部だとかですね、和泉式部だとかいろんな人の話を出したりしまして、それからヨーロッパの女性の話も具体的には出しています。

現代の女性もやっぱり書かなきゃいかんなと思ひまして、私は政治家の小池百合子さんをあげました。なぜ小池百合子さんを挙げたかといいますと、彼女は政治家としては、前回の自民党の総裁選挙で候補にまでなりましたよね。まあ、彼女は美人だし、キャスターだからテレビの写り方とか写真の写り方とか、素人ながらにも非常に意識して話をしています。彼女はやっぱり女性の魅力をフルに活かして政治家として活躍しているな、というようなことで現代の美人の一人として小池百合子さんをあげました。

私はもう一つの意図がございました。なぜかというは今や自民党の総裁、首相は二世、三世だらけなんです。で、もう父親やおじいちゃんが政治家だった人ばかりが首相をやり、政治家になっていて政治家の世界は、二世、三世だらけで、男は政治家の息子としてしか生まれないと政治家になれない時代に今はなっているんですよ。そういう時代に、私は小池百合子はよく頑張っているという賛美の意味を込めて小池百合子さんをここに書きました。彼女は二世ではございません、神戸に生れてお父さんは小さな商社の経営者をやっておられた方で、まったく政治の世界とは無縁で、自分の能力と実力と努力とでここまで来たんだ。当然美人は助かったろうけど、自分の努力でここまで来た小池さん进行评估したいと。彼女もいろいろな批判を受けてます。いろんな政党を渡り歩いて渡り鳥だとか、いろんな形で批判も受けてますが、少なくとも自分の実力と努力だけであそこまでいった小池さんを称賛したいと思って彼女を取り上げた次第でございます。

また後日談がございまして、小池百合子さんにこの本を送りました。「あなたのことを書きましたよ」という意味を込めてです。ノーアンサーでございました。まあ、無視された。読まれたかどうかわかりませんが、何にも返答はなかったという後日談を述べさせていただきます。

そういう意味で第九章はその程度にさせていただきまして、残り15分くらい最後で質問の時間を受けるように主催者の方から言われておりますので、私15分くらいで話を終えたいというふうに思います。

ひとつは、私と上野先生との対談を見ていただきたいですが、まず上野先生から大変刺激的なコメントが、まず一ページ目に、二ページ目にきております。「女女格差」を言うのは今さらの感があります」。何を今さら女女格差だというのが、彼女のコメントでございます。上野さんからみるともう十何年前から自分は女女格差ということを盛んに言っていた、と。男の橋木が今さら女女格差といったって何にも新鮮味がない、

ということを彼女は言いたかったかもしれません。

女女格差というのは私の作った言葉ではないということをこの女女格差のこの縦書きのレジュメの1ページ目の下、第十章の「おわりに」という冒頭に書いてごさいます。これを言い出したのは奥谷禮子さんという、これまた非常に物議をかもした女性でございました。どんな方かといいますと、皆さんも記憶にある方おられるかもしれませんが、奥谷禮子さんという方は、五、六年前ですかね、女女格差、女性の間でも、日本は格差社会に入っているけど女性の間でも格差はあるんだ、ということを彼女は言いたかった。したがって彼女がはじめて女女格差という言葉を使ったのだから彼女のオリジナリティなわけです。

これもちょうと書いてごさいますように、奥谷禮子さんは、こういう発言をしました。当時過労死が非常に多く出ておりまして、一生懸命働きすぎて死んでしまう労働者が結構あらわれて社会問題になったのですが、奥谷禮子さんは某会社の社長でございまして、彼女いわく「過労死するのは本人の責任だ。企業からこれだけ働けと言われてたら、働きたくないと断ればいいんだ」ということを彼女は言いました。そんなに無茶苦茶働かなくてもいいんだ、というのが奥谷禮子さんの言いたいことで「過労死は本人の責任だ」というふうにいったのが奥谷禮子さんでございました。

ところが労働者側からすると、上役から今日は残業11時までやってくれ、と言われてそれを断ったらもう翌日来なくてもいいといわれるかもしれない、と思うかもしれない。強制的に働かされていると労働者は思うかもしれない。ところが、奥谷禮子さんという社長から見ると、「いやあ、残業の命令をされても断ればいいんだ」ということを奥谷禮子さんは言われた。

みなさんはどちらが正しいと思われますでしょうか。私はこういう問題というのは、奥谷禮子さんの過労死の問題に関して、意図的か非意図的か、本意か不本意かという差は、実は私のこの本の中で、総合職か一般職か、フルタイムかパートタイムか、それを意図的か非意図的か、あるいは強制か、というような差を含んでいるということでごさいます。われわれいろんな労働している分野においては、このセンシティブな問題というのは避けることができない、という話になるということでごさいます。そういう意味で、私はこの奥谷禮子さんの発言をあえて取り上げてみました。

それから上野先生との対談の一ページには、上野先生から見ると、二十年前、三十年前の経済学・社会学・心理学は男ばかり扱ってて、女は端にいたのが現状だった、という糾弾を私にしているんですが、私一人糾弾を受けてもしようがないわけですので、この問題は飛ばさせていただきます。

次の論点になるのは、総合職と一般職の差をどう理解するか、というのが一枚目の裏に書いている話でございまして、そのことを少し述べさせていただきたいと思えます。私の至らなかったことなんですが、先ほど結論で男性は単線型のシンプルな人生しか送ってないと、女性には選択肢の機会があって好きな人生を送れるんだからハ

ッピーではないかなあ、ということを私は申しました。総合職・一般職の選択もそういう理解で述べているように上野先生はとられた。そして総合職と一般職の違いがあるのは、上野先生から見るとこれは女性差別だ。なぜ女性だけに総合職・一般職の区別があるのか、というのが彼女の意見でございました。

私もそう思うのですが、私はこの本の中でも対談の中でも、男性だって総合職と一般職の選択の機会を与えたらどうか、というようなことを強調しております。何も女性にだけ総合職と一般職の選択の機会を与えるんじゃないくて、男だって、そんなに一生懸命働いて出世したいなんて思わない男性だっているはずだと。補助的な仕事で転勤もない、その代り食べていくだけの賃金をくれるなら、私はそれでハッピーだという男性だって私はいると思います。男女ともに総合職と一般職の選択の機会があるということ前提とすれば、総合職と一般職の違いはあってもいい、というのが私の心だったんですが、それは上野先生には通じませんでした。

レジュメに大きな日本語がございますよね。「総合職と一般職の区分けを是認するなんて橘木さんは使用者目線です」。経営者の立場からそういつているんだ、というのがきました。左側に大きな私の「上野さん違いますよ。私はずっと労働者の視点で書いてきました」。私は労働経済学者の端くれですから、労働者の生活をどうしたらいいかということを盛んに書いてきた人間ですので、私の主張は、少なくとも自分の主張しているのは労働者の視点から発言してきたつもりなんですが、上野先生から見ると総合職と一般職の区別を是認するのはこれは男女差別だから、橘木は経営者の見方から言っている男だ、という発言になった次第でございます。これ、みなさんどう思われるでしょうか。後のパネルでも、ぜひともこのことを議論していただければなあ、というふうに感じております。

最後はシングルマザーの話でございまして、ここがまたガラッと二人で変わったところでございます。上野先生は私を多少褒めてくれておりまして、上野先生によると男はシングルマザーをあまり認めないという風潮があるということを感じておられて、私はシングルマザー、いいのではないかと。で、女性が子供を産んで、まあ、それが結婚しているか、結婚していないかの差を、区分はせずに、子供が生まれたら、それを社会で育てるような手だてを与えたらいいんじゃないか、という意見を申したら、それには大賛成していただいた。

昔イスラエルにキブツという制度がありましたね。あれは社会で子供を育てるというような制度で、あれをもっと合理的にやればいいというふうに書いたんですが、上野先生からみるとそれは駄目だと。ここで男性と女性の違いが出たな、と。女性はやはり自分の腹を痛めて子供を産んだということがずっと続いているんだなと。やっぱり母と子のつながりというのを、かの上野先生でも重視しているんだな、と。男は腹を痛めませんので、提供するだけですから、従って生んだという意識がほとんどないから、社会で育てたらいいんじゃないか、という意見を持ちがちなんだな、と。私は

男ですから。ところが女性の上野先生からするとやはり母親と子供のつながりというのは非常に大事な。

それでは父親はどうなるのと。父親は、じゃあ親ではないんですか、と。というような反論を私はしたかったんですが、それはこの対談でカットされております。子供は女性だけのものではないよ、と私は言いたかったんですが、それは残念ながらカットされております。

そういう意味で私は、この本を基にして、日本の女性の間に格差があるが、それは合理的な格差もあるし、非合理的な格差もある。合理的な格差は、もう別に気にする必要はないですが、例えば、非合理的な格差はこれは是正しなければならないという、その代表例はフルタイマーとパートタイマーの時間当たり賃金に差があると。おなじ仕事をしているのであれば、フルタイマーという身分にいる人も、パートタイマーという身分にいる人も、一時間当たりの賃金を共通にするというのが格差是正に至るための一番重要な政策であるということを主張しております。これは非合理的な、不合理な格差の是正をやるための私は第一歩であることも、私はこの本の中で述べております。

もうひとつ教育の格差の問題を考えることにしましょう。一昔前は男の子は大学へ、女の子はせめて短大か高校で終わっているという時代は終わりました。多くの女性が大学に進学する時代になりました。今の世の中十八歳の世代の半分以上が大学に進学する時代になりましたけれど、不幸なことに女性はまだ短大に進学する人が多い。四大に進学する女性はそんなに多くないとなると、女性で四大に進学する人を希望する人への機会の平等は阻害されているというような話をここで書いております。

もうひとつ私の希望で申していることは、女性にもっと理科系に進学してください、ということも主張しております。どこの総合大学でも理系・文系の男女比を見ると、もう圧倒的に女性は文系に固まっております。昔は男性は数学や理科が得意で、女性は外国語や社会、国語が得意というのが通念としてありましたので、女性は余り理科系に進学しなかったという事情がございますが、今や小学校や中学校の学力検査によると、男女間に数学理科の学力差は有意にはございません。

従いまして、もっと女性に理科系に、工学部だとか理学部だとか農学部だとか医学部にもっと進学してほしいという希望を述べました。なぜか、そっちのほうで専門職として生きていける可能性が非常に強い、ということが一つの論理としてございます。工学部なんてのは、もう男の世界です、汚い服着て実験やることを女性が嫌なのかも知れませんが、そんなことというフェミニストから怒られるかもしれませんが、これやっぱり工学部にもっと女性がほしいというのが、どこの総合大学でも期待しているところでございます。小宮山前東大総長が発言されていて、彼が東大に入った時に800人くらいの理工専攻者の中で、女子学生たった三人だと言っていました。もう、圧倒的に理工系は男の世界なんです。物理・化学・数学・工学をもっと女性が勉強して

いただきたいという希望です。でもここにおられる女学生さんは、自分で専攻を決めてしまったから今から変えるわけにいかんでしょから、これから中学、高校で勉強する女子高生に期待をこの本の中で述べております。ちょっと時間数分超えましてどうもすいませんでした。これで私のつたない話を終えさせていただきます。どうもご静聴ありがとうございました。

岩田先生：どうもありがとうございました。それでは、質問なりコメントなりありましたら是非お受けしたいと思いますが、どうぞ、手を挙げていただけませんか。橘木先生は大変正直に、もしかすると、皆さんの反発が予想されるところも含めてお話いただきましたけど、いかがですか。学生の方でもどなたでも結構ですが。どうぞ。

大竹(学生)：日本女子大学現代社会学科3年の大竹と申します。貴重なお話どうもありがとうございました。お話の中で先生のもたれているゼミ生も就職活動で総合職・一般職どちらがいいか、というような相談を受けるというふうに今おっしゃられていたんですけど、私も今三年生で就職活動を行っているんですけど、一般職か総合職か迷った時に、先生は学生の方にどのようなアドバイスをされているのかをちょっとお聞きしたいな、と思います。

橘木先生：まず、自分がどういう人生を送りたいか。そこで決めないといかんですよ。ずっとキャリアを全うして転勤をいとわない、そういうようなキャリア中心の人生で送るのであれば、それはもう総合職、とことん狙うべきでしょう。いや、そうじゃない。私の人生はそんな働くことだけがすべてではないというふうに思うのであれば、一般職であったって非常にいい人生を送れると。一般職で転勤もないというのはこれまたハッピーですよ。昇進はそんなにしないかもしれないけど、生きていくだけの賃金がもらえますからね。そしていい旦那さんに恵まれて幸せな家庭生活を送れるのであれば、それもいい人生なんだから、私の基本的な答えは、あなたがどういう人生を将来送りたいかを、まず決めてから、というのが私のアドバイスの第一点でございます。第二点は、今度はその人がどういう会社を狙っているか。例えば、人の羨むような会社の総合職だと、これやっぱ入るの難しいですよ。だったら、もうちょっとそんなに有名でない企業で、むしろ中小企業の方が女性を総合職として優遇している会社が結構あるんですよ。だから、二兎を追うなど、有名会社で総合職を狙うのは大変だけど、有名でない会社で総合職を狙うのであれば、女子の大学生にも結構開かれているから、名前だけに捉われるな、というのが第二番目のアドバイスであります。よろしいでしょうか。

大竹(学生)：はい、ありがとうございました。

岩田先生：なにか人生相談のようになりましたね。女性の人生というのは男性の単線型に比べていろいろな出来事があるので、選択肢が多いというより立ち止まってどうしようかって考えなきゃならない時期が男性より多いと思います。しかし男性もまたいろいろ難しい時代に入っていますから、単線型でやっていけるかどうかはわからないし、そして何よりも例えば今決められない、今決めても時代が変わるってことが、まずありますよね。例えば今三年生がこの時期に自分の多様な人生を設計できるかっていうと必ずしもそうじゃないし、経済社会環境は変わってきますよね、そういうやり直しや、軌道修正の社会的条件という面ではいかがでしょう。

橘木先生：いや、もうおっしゃるとおりです。私は、この本の中で総合職・一般職の違いを説明しています。入社の段階でなぜ、会社が総合職・一般職かの区別をして採用しているかという、企業側から見たらその労働者の生産性まだわからないわけです。働いた経験がないからね、だから、企業としては、なぜその人を総合職・一般職で区別するかという、その人の出た大学でしか区別できないという非常に不幸な、まあ東京大学を出た女性は偏差値も高いし有能だろうから、どこの会社も東京大学の女学生は一般職としては採用しないでしょう。しかし、重要なことはそれは働く前の段階の業績であって、働き始めて五年十年経てくると東京大学卒の女性だって無能な人はいっぱいいるでしょう。あるいはそうでない大学をでて、一般職に入った女性だって働くということからすると非常に能力のある人が多くいるはずだ。そういう意味で採用の段階では学力で区別するのはある程度やむをえないけど、五年十年たったら企業で働いて、その人がいったい働くという分野でどれだけ有能かそうでないかははっきりしてくるから、一般職と総合職の転換を頻繁にやる制度を作ってほしいということ、この本ではさかんに主張しておりますので、今岩田先生が言われたような意見というのは私は賛成でございます。

岩田先生：どうもありがとうございました。まだまだお伺いしたいことがありますけれども、時間になりましたので、講演会のほうはこれで終わります。また次のシンポジウムでもう少し議論を深めたいと思います。どうもありがとうございました。

司会者：橘木先生どうもありがとうございました。では、以上をもちまして前半第一部の講演会を終了させていただきます。この後引き続きまして、第二部シンポジウムで「女性の多様な社会参加をもとめて—今、何が課題か」をテーマに前半の橘木先生のご議論を受けまして、後半のシンポジウムを設定したいと思います。会場設定でございますのでただいまから15分休憩を取ります。前の方にテーブルを変えたりいたし

ますので15分後に開催したいと思いますので前半は以上をもちましていったん休憩に入ります。どうも先生ありがとうございました。

ご参加の皆様、今日は大変満席の状態でスペースが空いているところ少なく大変恐縮でございます。会場の設営の時に少し調整させていただきますので、とりあえず今の席には貴重品は置かずにこちらの奥の方、必要な方はどうぞお手洗いをご利用下さい。よろしくお願いいたします。

(第一部終了)

第二部 シンポジウム

司会：岩田正美

シンポジスト：大沢真理先生、木本喜美子先生、大沢真知子先生

司会(岩田)：シンポジストの紹介は、先ほどのプロフィールのところにありますので、詳細はそちらをご覧くださいと思いますが、おそらく女性と社会参加あるいは女性と労働ということ巡って日本の論壇をリードし、なおかつ非常に詳細な実証研究、あるいは政策分析をなされてきた、お三人お揃いでご登壇いただけるのは大変貴重な機会と思います。

今年の元旦の朝日新聞に、丸谷才一さんと多分吉田秀和さんだと思いますが、二人の対談が載っていました。ご覧になった方もいらっしゃるかと思うんですが、経済の大変動期にあり、また社会の在り方も非常に変わってきた今、頼りになるのは女しかない、いろいろなことで面白いことを確実にやれるのは女しかない、そういう内容なのです。私はそれを元旦の日に読みまして、なんといいですか、半分は勿論嬉しい気持ちがありますが、半分は何を今更と、さっきの橘木先生じゃないですけども、何を今更21世紀になって女の時代というんだろうというような、感慨をもちました。女性が多様な選択肢を持ちながら、その選択肢を自由な選択肢として活用できにくい社会の中で、どう突破口を開いていったのかその努力を積み重ねてきた女の方が信用できるというような結論になったのではないかと思います。しかし、では今それがまさに結実して、女性が私たちの時代だ、頑張ろうといえば頑張れる状況にあるのかといえば、決してそうではない。私どもの研究所と総合研究所のプロジェクトで昨年「私のセカンド・チャンス」という事例を募集しました。その事例を見ても、やりたいことができるわけじゃない、やりたいのにできない、やりたいことをやるにはどうしたらいいんだと格闘している女性のライフヒストリーが様々に描かれておりました。そこで今日は、政策的には勿論男女共同参画社会ということが国の方針でもあり様々な形で実施されているのにかかわらず、なぜまだ面白そうな人生を堪能できないのか、何をすればいいのかということの手がかりになるような、議論をこの場でできたらと思っております。

お三人の報告者の方に20分から25分ぐらいの時間帯で、それぞれのお立場から女性の現在の社会参加の実態についてお話しいただきたいと思います。順序はトップバッターが大沢真理先生、二番目が木本喜美子先生、そして最後が大沢真知子先生という順番で、ご報告いただきたいと思います。それではまず大沢真理先生、どうぞよろしくお願ひいたします。

大沢真理先生：大沢真理です。よろしくお願ひいたします。（拍手）座ってお話をさせていただきます。私のレジュメは、今からでも早すぎない「3B」大作戦、と題してあります。3BのBは「貧乏」、「ばあさん」、「防止」ということで、急いで付け加えますと私の造語ではありません。高齢化社会をよくする女性の会の理事長である樋口恵子さん、造語の天才というべき樋口さんが考え出して使っておられるものです。ただ、会場をざっと拝見いたしますと、年配の方もおられるので、今からでも早すぎないし、遅すぎないと、「遅すぎない」も入れた方がいいかと思っていますところです。

さて最初に、日本の生活保障システムとその「成果」、というポイントを挙げています。「生活保障システム」というのは、簡単なことで、民間の制度や慣行と政府の社会政策が、うまい具合に接合して、噛み合って、人々の生活と社会参加が持続的の保障される、それをトータルに捉えましょう、という趣旨で使っています。2000年前後における日本の生活保障システムの成果は、要約すると次の3点になります。「成果」と呼ぶのも皮肉ですけども、第一には日本の相対的貧困率、そして所得不平等度（ジニ係数）は、いずれもOECD諸国でトップクラスにある。相対的貧困とは1人当たり世帯所得の中央値の50%未満の低所得をさします。つまり日本では貧困者は多く、不平等は大きいのです。その理由は財政、この場合には税制だけでなく社会保障の受け払いも含む財政の機能が、極めて貧弱なことにある。場合によっては逆に機能しているために、このような成果を達成しているのです。

二番目に自殺率をとりますと、世界99カ国でトップクラスである。男性の自殺に照明が当てられることが多いですけども、女性はなんと第3位である。それから出生率は世界最低クラスです。もちろん合計特殊出生率にして4とか5とか、そういう高い出生率の場合には、その低下が経済成長や社会の発展と連動するという面がありますが、2.1という、人口規模を維持していける水準を割るような低い出生率は、やはりその社会の「生きにくさ」、子どもを産み育てることを含めた生きにくさを表す指標なのではないかと考えて、ここに出生率が世界で最低クラスであるということも、カッコつき成果として挙げておきました。図表の1は、太田清さん書かれた論文の中にある表を、私が要約させていただいたものです。先ほど言った相対的貧困率と、所得不平等度がOECD、この場合には14カ国のなかでどのような順位になるか。市場所得は再分配以前の所得です。可処分所得は、税金を納め社会保険料を払い、社会保障の給付、年金や失業手当、児童手当などを受けた結果として残る額が可処分所得です。

注意していただきたいのは、日本は市場所得のレベルでは、ジニ係数も相対的貧困率も 14 カ国の中でいい方である。11 位とか、12 位とか、これは不平等度が低い方である。それから市場所得の労働年齢層の 9 位というの、14 カ国の中で 9 位であれば、それほど貧困率は高くない、ということを示しています。ところが、財政が作用して、可処分所得になりますと、例えば貧困率は全年齢で 2 位、労働年齢でも 2 位、というふうに、トップクラスに躍り出てしまいます。ジニ係数も高い方に躍り出てしまう。で、A から B への順位変化がマイナスになるというのは、財政が手をつ突っ込むと、相対的なランクで貧困も不平等もひどくなってしまう、ということを示しています。

ちなみに、この表を作った太田清さんは、橘木先生が最初に『日本の経済格差』を岩波新書で出されたときには経済企画庁にいらっしゃいまして、橘木さんが使用されたデータは不適當で、格差拡大は「見せかけ」であるという主張をされた方ですよ？ 今や民間の研究所におられて、このようなデータを作っておられるわけです。ただしこの論文は、内閣府の経済社会総合研究所のディスカッションペーパーとして発表されています。文責は個人に帰すると断っていますけれども、それにしても全く自由な民間の媒体に発表されたものでありません。

このように日本が貧困率や不平等度で OECD 諸国のなかのトップクラスにあるということに関して、2007 年 2 月に国会で安倍首相に対して質疑が行われました。安倍首相の答弁については、後で時間があったら言及したいと思います。

次に強調したいのは、日本の生活保障システムが達成している以上の様々な「成果」は、すべてジェンダー問題でもある、という点です。この辺りのことは真知子さんがもっと詳しくお話ししてくださるかもしれませんが、ここは簡単に述べます。日本の生活保障システムの特徴は、男性世帯主の雇用を中心に保障するところにある。非正規切りとか、派遣切りに関して男性の受難がテレビ等では見られますが、非正規化は、女性において猛烈に進んできた。それから若年層と子どもの貧困化が進んできました。1980 年代から見ると、一人暮らし高齢層の貧困率は低下してきて、逆に 20 代一人暮らし女性で貧困率が上昇している。いわば、貧乏ばあさんがやや減ってきたのに対し、貧乏娘が増えているということです。雇用の非正規化は当然社会保障制度に影響を及ぼします。

次の図は、20 歳から 29 歳の年齢層に絞って公的年金への加入状況を見たものです。97 年、2002 年、2006 年と比べると、男女とも第 1 号被保険者、国民年金第 1 号被保険者が増えている。雇われてフルタイムで働いている人は、民間なら厚生年金か、役所や教職員なら共済年金が適用され、真ん中の第 2 号に含まなければいけないのですが、20 代で、その第 2 号が減ってきていることが、逆に第 1 号被保険者の増加となって表れています。加入していないという回答も、増えていますけれども。それから、女性では第 3 号が減っています。これは第 2 号の配偶者であって、自分の年収が 130 万円未満だと、第 3 号被保険者ということになり、年金保険料を払わずに基礎年金の

満額を受けることができます。専業主婦の年金とも言われていますが、それが適用される女性が減ってきていることを示しています。

次に、このような状況に対して国家の財政は何をしてきたのか。この際に税制と社会保障制度を合わせてみる必要があります。というのは、日本の社会保障負担は2001年から国税総額を上回るようになったからです。税金が重いと思っている人は多いかもしれませんが、実はもう社会保険料負担の方が重いのです。それから、政府の規模そのものが問題だということを申し上げたい。国際比較をすると、政府の収入や支出は、その規模そのものが、女性が働いて稼ぐ力と関連します。

さて日本では、租税負担率が1990年代初めから2004年度まで一貫して低下してきました。その後、若干法人事業税等が増えていますが、また昨年から今年にかけて激減することは間違いありません。不景気による自然減収もあり、91年からの20年間で、前半は自然減収、つまり不景気で個人や企業での収入が伸びないことに困っていましたが、後半は減税によるもので、特に98年度以降、いわゆる構造改革の一環として法人と高所得者・資産家に税負担が軽減されたことが響いています。その結果として、税制が持つ、所得再分配機能、累進性というものは大きく損なわれてきました。

乏しい効果がさらに低下したというのは、税や社会保障制度の再分配効果、そして貧困削減効果がこの間に低下してきたことをさします。この辺り、表のAからBへの順位変化で表した事情の中身が、もう少し詳しくなっています。特に貧困削減効果は、2000年の労働年齢人口でみると3.0しかない。これはOECD17カ国の中で最低です。繰り返しになりますが、80年代と90年代、特に90年代に税制の再分配効果が低下しました。他方で、社会保障は拠出面でむしろ逆進的である。社会保険料というのは、収入の何パーセントという形でかかってきます。これは収入が低い人も、高い人にとっても、同じ負担という意味では、金持ちに余計に負担してもらうという累進性を全然もっていない。むしろ、社会保険料がかかる収入の上限が決まっているので、実際の総所得に対する社会保険料負担の割合は高所得者ほど低くなります。というわけで、日本の制度は薄い再分配効果や貧困削減効果を、もっぱら社会保障給付に依存しています。

では給付はどのような特徴を持つかというと、それは年金と医療に偏っている。「福祉その他」も介護対策費が他を圧迫していて、簡単にいうと高齢者に集中しています。では日本のお年寄りには恵まれているかというと、まったくそんなことはありません。再分配効果は高齢者に対しても薄く、その相対的貧困率はOECD24カ国中で第7位となっています。さらに驚くべきことは、政府から給付を受ける人口の比率は11.4%で、OECD平均19.7%に比べて大幅に低い。ところが可処分所得ベースの貧困率は13.5%で、OECD平均の8.4%よりもずっと高い。特に相対的貧困率よりも受給者比率が低い国は、日本以外にはありません。そういう意味で、かなり異常な財政を持っている国だということです。

内閣府が昨年、全国の 55－74 歳男女各 2000 人に対する調査を行った結果、女性単身世帯の約半数は年収 180 万円未満であることが分かりました。離別女性では特に厳しく、都市部で住宅費用負担が重いというようなことが表れています。樋口恵子さんは「21 世紀の少なくとも前半はおばあさんの世紀になる」ということを、だいぶ以前に主張されていました。つまり人口はどんどん高齢化してくる、高齢者の大半は女性ですから、要するに 21 世紀前半はおばあさんの世紀。しかし、そのおばあさんがこう貧乏では、社会というものがあらゆる意味でまわっていかない。ですから、貧乏ばあさんを防止するということは、当のおばあさん達にとっても重要ですが、社会全体でお金がまわって再生産されていくためにも非常に重要なテーマであるわけです。

次に、働いても報われない社会にしたという点をお話します。だんだん気が滅入ってきますが、日本では税と社会保障が子どもの貧困率をかえって引き上げてしまう。OECD 諸国の中でこんな状況は日本だけです。それから一人親世帯の貧困率、1 人親世帯の大多数は、圧倒的多数は母子世帯ですが、親が有業の場合の日本の数値 58%は、OECD 諸国でトルコに次いで高い。無業の場合は 52%で、これは他の国に比べてそれほど高くないですね。一人親世帯で、親が有業の方が貧困率が高い国というのは非常に稀であります。働くなというのでしょうか。実際には母子世帯の母親に対する「働け働け、稼げ稼げ」というプレッシャーは猛烈です。それで余計貧困になってしまう。

1980 年代、90 年代なかば、2000 年前後という三つの時点を取り、税と社会保障が再分配を行う前と、行った後で子どもの貧困率を測っています。アメリカが 2000 年前後の再分配後の子どもの貧困率が最も高いです。日本は 7 番目です。でも、より特徴的なのは、日本のグラフはどの時点をとっても右側の方が高くなっている。つまり、再分配を行った後の方が子どもの貧困率は高くなってしまう。とんでもない再分配の構造を持っているということです。

このことを強調したいのは、大人の貧困についてはいろいろと議論があって、自己責任という要素が皆無とは、おそらくどなたもおっしゃらない、何らか自分がかかわった責任部分というのがあります。しかし、子どもの貧困というのは、いかなる意味でも自己責任はあり得ません。そういう子どもの 7 人に 1 人が、貧困の中に暮らしているという事態は、果たしてよいのか。大人が一時期貧困になることと、子どもが貧困を経験することの長期的な影響は非常に異なります。子ども時代に貧困を経験した人は、そのマイナスの影響が長期に及び、深刻な問題につながっていき、社会の再生産そのものに響いていくわけです。

貧乏ばあさんは防がなければいけませんが、貧乏青年が増えているために、結婚が解決にならないということが、ここで強調したい第 1 の点です。超大金持ち青年と結婚しても、いつのまにか負債を負って詐欺罪で捕まるとか、あるいは、リーマンブラザーズとかメリルリンチとか超優良企業に勤めている人と結婚したと思っても、その優良企業が一夜にして消えてしまうとか。その超優良企業は年金制度から脱退してい

て、引退したら年金がないかもしれない。これ冗談じゃなくて、本当に増えています。というわけで、結婚では解決できない。したがって、さかのぼって貧乏おぼさんを防ぐ、さかのぼって貧乏娘の発生を防ぐ、さらにさかのぼって貧乏少女の発生を、何としても防がなければいけない、ということになります。

そこで一連の対策ですけれども、まず自分のキャリアを追及する。他人のキャリアを支えてあげるということでは不十分です。彼氏のキャリアを支えてあげれば、自分も何とかなるという選択肢は、全く今日では間違っているということです。次に会社を選ぶ。男女均等度が高く、ワーク・ライフ・バランスに配慮している企業は利益率も高いです。これは真知子さんたちがずっと研究されてきていることです。それから、一層のワーク・ライフ・バランス保障を企業にも政府にも求めましょう、それが社会が再生産する基盤なんですから、こんなことを求めたらわがままっていわれるかしら、なんて思わずに、堂々と求めることです。そして、これは木本さんがおそらく話してくださる、労働時間や雇用形態によらない均等待遇が必要で、そのためにはパートや派遣の差別に反対しなければならない。

最低賃金の一層の引き上げも必要です。先進諸国といわず主要国の中で、日本の最低賃金は平均賃金に比べて最も低い国である。去年 15 円とか引き上げましたが、それだけでも大騒ぎになったけれども、依然として非常に低いです。

それから、親の貧困と子どもの貧困が連鎖しないための対策を、本当にまじめに、真剣にとるべきです。その一つの手段として、実質的な額の児童手当を親の所得によらずに給付し、そのことで子どもの貧困を緩和していく方法があります。そのような児童手当制度を持っている国はヨーロッパでは珍しくない。それから、今話題の定額給付金は、給付付き税額控除、税金を負けてあげましょうという時に、税金を払っていないからその恩恵を受けられない人には、給付金という形で給付するというのが、定額給付金の発想の元です。確かにこれは、80 年代や 90 年代欧米で導入されて、一定の有効性を持っています。しかし日本の税制、財政というのが世界でも稀に見る奇妙な構造を持っている以上、税制と社会保障制度全体の再構築が必要である、というふうに申し上げたいと思います。以上です。どうもありがとうございました。

司会（岩田）：ありがとうございました。税金、あるいは社会保障というものを介在させると更に不平等や貧困が大きくなるという、大変不思議な先進国日本の中で特にそのしわ寄せが女性に来ているというお話をさせていただきました。続いて、木本先生、お願いいたします。

木本先生： 皆さんこんにちは。一橋大学の木本です。今日いただいたテーマは、労働が今どうなっているのか、ということです。今日のシンポジウムではキャリアというものを広く捉えるとのことですが、私自身は今まさに労働世界はどうなっているか、

ということに限定してお話させていただきたいと思います。報告の柱はパワーポイントにお示ししたとおりでありまして、全体を通じて私が皆さんにお送りしたいメッセージは、「Yes, We Can!」なんですね（笑）。オバマ大統領に倣って、「私たちは変えられる!」「change!」という、少し希望の持てる話をさせていただきたいと思っています。しかし、ちょっと希望の持てない現実からまず話としては入っていきたいと思います。ここで見るのは皆さんが、いろんなところでご覧になっている数値です。日本の女性労働が抱える問題がどんなに大変かということを示すデータです。

(1)日本の女性労働がかかえる問題

- 賃金格差(100対70未満)
- 昇進格差
 - 係長相当職 10.5%
 - 課長相当職 3.6%
 - 部長相当職 2.0% (2007年)
- 勤続年数
 - 男性 13.3年
 - 女性 8.7年 (2007年)

他の先進国の数値をあえてここでは挙げておりませんが、特に昇進格差などみますと、部長職はいまだにわずか2%（2007年）にとどまっています。こういう実態ですので、賃金格差も非常に大きいわけで、まあなんと申しましょうか、「古典的な世界」のなかに日本の女性はおかれていることになります。そして、これもよく皆さんよくご覧になるデータですが、いわゆるM字型就労サイクルですね。学校を卒業して、そして結婚、出産年齢になると労働市場から撤退し、そしてもう一回、中高年で働きに出るというM字型就労サイクルです。これは他の先進諸国ではもうとっくに克服されており、すでに逆U字型になっているんですが、日本は直近の数字を取りあげましても、M字型のままであり、基本形としてMのかたちは若干変わってきていますが、しかしMはMという、つまり、結婚そして出産の時期、特に出産・育児期に働く場から撤退せざるを得ない状況は、まだまだ日本の中で根深く存在しているのです。つまり、21世紀になってもなお、残念ながらこうした状態がなかなか変わらないという状況の中に、日本の女性労働は置かれているわけです。

こうした日本の女性労働をめぐるのは、いろんな角度から検討を加えなければならないのですが、今日は時間の関係もありますので、正社員の世界に限定したいと思います。つまり正社員の世界の中で男女間格差がどのように実態的に作られているのか、そしてそれを乗り越えようとするような実践がいかなるかたちでもたらされているのか、という話をさせていただきたいと思います。先ほど大沢真理先生が言われた均等待遇のような議論は、また残りの議論のところでもし時間をいただければ少し言及させていただければと思っています。そこでこのような、少しばかり悲しい現実、なか

なか変わり得ない日本の現実、その根っこにあるものはまず何なのかということを、確認したいと思います。私は基本的にはそれは日本の企業社会の在り方が、決定的に大きいと考えています。企業社会という見方は、大企業を中心とする男性の雇用慣行モデルをとらえようとする視角でありまして、終身雇用、年功賃金を中心とする雇用慣行です。これは高度経済成長期、1960年代にほぼ確立をみたということが出来ます。つまりこの雇用慣行のもとで、男性が長期雇用の担い手となり、家族賃金の担い手、つまり、妻子を養うに足る賃金を男性が稼得するということとなります。右肩上がりの年功賃金は、結婚し、子どもを持って教育投資をしていく、マイホームを獲得していくという、ライフサイクルの各ステージで必要となる生活費も右肩上がりになっていくわけですが、これに対応できる賃金であります。これが家族賃金です。その結果、これと引き換えにですね、男性は会社中心主義にはまり、会社人間、はたまた企業戦士という働き方に身を投じていくこととなります。ではこのような雇用慣行のもとで、女性がどのように位置づけられたかということ、まったく埒（らち）外の存在であったわけです。ちなみに、「会社人間」という言葉は、1970年代にマスコミが作った言葉ですけれども、これは、その男性から会社生活を引き算すると、イコールゼロです、という方程式が成り立つ世界として定義されていました。ところが1980年代になりますと、その言葉はもっと極まった言い方となって、「企業戦士」になっていきます。「24時間戦えますか?！」という、もっと激しい世界にはいつていくこととなります。つまり日本では1970年代以降、労働時間はますます長くなっていくという実態が彼らの激しい働き方をあと押ししていくことになるわけです。

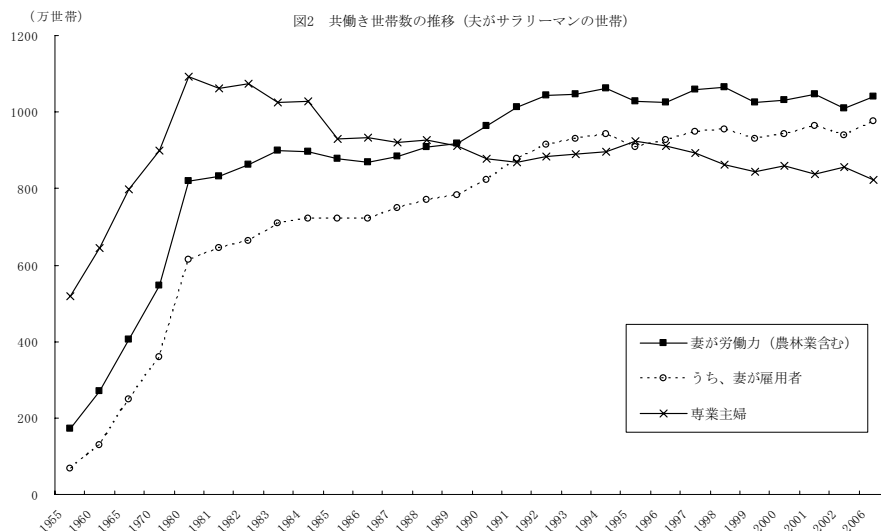
さて、こうした企業社会の内部での女性の位置づけを端的に物語る言葉として、「腰かけ」とか「職場の花」という表現があります。この言葉は若い世代の方はほとんどご存知なくて、そうではない世代の方たちにはピンとくる言葉だと思います。腰かけ程度に、つまりはちょっと椅子に腰かける程度に会社に居て、そして職場の花の役割を果たしたのちに職場をおさらばすることを意味しています。女性は、結婚で寿退社する、あるいは出産で辞めていくという、短期雇用の位置づけしか基本的には与えられていなかったのです。このことを、日本的雇用慣行の埒外に女性は置かれてきた、とに先ほど表現したわけです。

そうなりますと、男性と女性の組み合わせはどうなっていくかといいますと、家族レベルでは、男性の稼ぎをコアとする専業主婦体制ということが基本的前提になります。つまり、会社人間と主婦という組み合わせです。この主婦はやがて専業主婦からパート主婦へと、70年代以降プラスアルファがついてくるわけですが、基本的な軸足は専業主婦だと考えられてきました。「男らしさ」「男の甲斐性」とは、妻子を養うことにあるという考えが当然のごとく大手を振って歩くこととなります。それから、「三食昼寝つき」こそが女の幸せとも言われた時代があります。職場では、いわゆる「女性職」への囲い込みが起こります。男性が入り込まないような職種、たとえば一番分

かりやすいのが、ビルの受付の受付嬢っていうのは、男性がめったにやらない仕事です。事務職でも、あまり教育訓練を必要としないような単純な業務が女性専科として与えられてきました。そして勤続年数は短いということが、未婚女性の常でした。結婚・出産でいったんは家庭に引っ込んで、そして中高年になるとまた働きに出ることになります。男性がたえず長時間労働に傾斜していくのに対して、女性はパートです。この組み合わせについて、皮肉な言い方をしますと、男性は長時間労働でもっぱら働き、女性はパートで調整しながら、夫婦でワーク・ライフ・バランスをとっていますということになります。こういうパターンが、ある意味では企業社会から強いられることになっているわけです。もちろんこの企業社会自体は、時代の動きの中で変わってきています。特に90年代初頭、バブル経済が崩壊した影響は非常に大きなものがありました。その後の長引く不況期を私たちは体験し、そしてやっと不況から抜け出して一息つけるかなと思っていたときに、金融危機が訪れ、大恐慌になぞらえられるような、これからの展開が底知れないような事態が待ち受けているところに私たちは今、たっています。こういう変化を、私たちはまさにつづきに体験中であるわけです。

そして1995年に、グローバルゼーションの展開のもとで猛烈な価格競争が展開していく中で、日経連は「日本的経営への挑戦」という報告書を出しました。このことは、私が先ほど説明しましたような日本的雇用慣行が、90年代にも生きのびてきたからこそ、これへの「挑戦」ということが、95年に言われなければならなかったということです。それほど、先ほど述べた日本の企業社会における雇用慣行には根深いものがあったということです。それと同時に、労働市場の規制緩和がなされてきます。労働市場がいろんな形で、弱い立場にある働く人々をプロテクトするためにつくられてきた法律的規制枠組みを緩やかなものにしてほどこいていく規制緩和が実行されてきました。年末に大きな話題になった「派遣切り」は、この影響を強く受けているのです。すなわち派遣労働法をどんどん、どんどん果てしなく解禁していくような流れがつくられてきているのです。ですから、私たちが今いる世界は本当に複雑な事態が綱引きしている状態だと見なければならないでしょう。政策面では女性労働にかかわる部分がどうなっているのかというと、ひとつには、やはり少子化が決定的に大きな重さを持っているように思われます。少子化、つまり人口減という将来予測のもとで労働力も減少していくことになる。それへの危機意識から、女性労働への期待が、政策的に位置づけられるようになってきました。そして「両立支援」という言葉が登場してくるようになるわけです。そして、個別企業レベルでみますと、女性活用・任用の動き、企業によって非常にまちまちなんですけれども、その動きが出てきています。

これから、個別企業の実践について取り上げたいと思うのですがその前に、このグラフをご覧くださいと思います。



※国勢調査および総務省統計局『労働力調査特別調査報告』『労働力調査年報 (詳細結果)』各年版より作成。

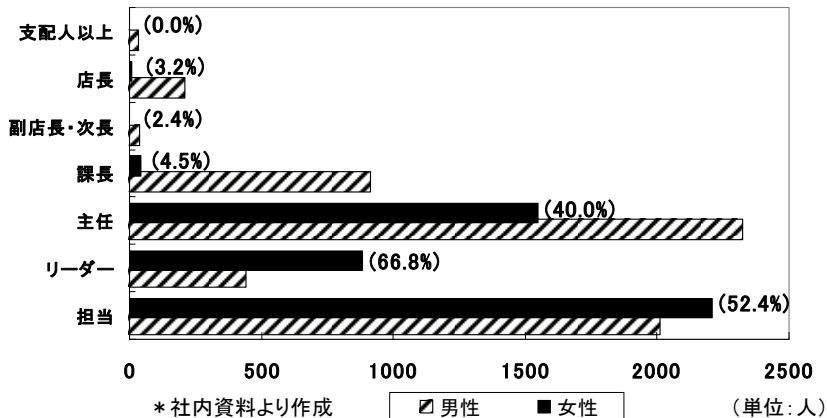
サラリーマン世帯の中で妻が働いている人たちが、1989年の時点を境にしまして、専業主婦のサラリーマン世帯と数の上で逆転し、専業主婦世帯を凌駕しました。働く妻こそがマジョリティになったのです。また若い世代でみましても、未婚化・晩婚化が進んできましたから、働く女性が増大してきているということがいえるわけです。個別の企業は、何故女性活用・任用を行ってきたかを見ておく必要があります。もちろん90年代を通じて男女共同参画への機運が盛り上がってきて、法律もできたということが背景にはありますが、個別企業それ自体の問題意識としては、将来の労働力がどうなるのか、将来の頼りになる人材がどうなるのかという問題を考えた時に、女性活用・任用の方向に舵を切らざるを得ない、というせつぱつまった事情があったことを看過してはなりません。つまりもう過ぎましたけれども、「2007年問題」は非常に大きな合言葉、ターゲットだったわけです。つまり団塊世代が一斉に労働市場から退出していく、リタイアしていくという瀬戸際の秒読み段階を目前にして、ではその団塊世代が持っているスキルやノウハウを、一体どういうふうに若い世代に引き継いでいくのかという問題が深刻なものとして意識されざるを得ませんでした。若い世代および女性も含めた人材の育成をはからなければ、とても対応できないという問題意識があったわけです。

そこで、私が調査に入りました総合スーパーマーケットの事例をここで取り上げさせていただきます。この総合スーパーX社では、1990年代の半ば過ぎから、かなり本格的な女性の活用・任用の取り組みを行ってきました。正確にいきますと、90年代の

初頭から取り組んできています。最初に手をつけたのは、女性主任作りでした。80年代にはひとりもいなかった女性主任を作っていったのです。そして後に女性店長作りを手がけていくことになります。

図6 男女別職位の人数構成

(営業職の正社員) (％)＝女性比率



この図は 1997 年前後の、この会社の職位別の男女構成比です。主任のところがここで 40% になっていますね。これは大規模に女性主任作りをやってきた結果なんですね。0 だったところから 40% もの女性主任を作ったのです。つまり次の課長にステップアップしていく予備軍を、急速に作ってきたということです。課長はまだこの時点ではこんなに小さな数でした。また女性店長作りも急速に取り組んでいくのですが、この時点ではきわめてわずかでしたから、グラフに落としても「形」をなしていない段階でした。90 年代半ば過ぎは、そうした状況でした。

この組織が女性店長を作ったインパクト、その意味は一体何だったのでしょうか。まず女性たちは、店長になっていく以前にどういうことを体験してきたのでしょうか。彼女たちのキャリアヒストリーに耳を傾けますと、そこには男性中心主義の労働組織の在りようというものが、彼女たちの経験のなかに深く刻み込まれていることがわかります。まずは人事異動の経験が、どのようになされたのかということが重要です。総合スーパーという業態は、そもそもたいへん激しいスクラップ・アンド・ビルドを繰り返していきます。売れない店は潰して、売れる店を新規にたちあげてそこに人を投入していくってことになりますので、もの凄い勢いで的人事異動が必然的に起こってきます。そのさい人事部は、まずは男性人材を、空いている店やポストに

当てはめていくわけです。そしてどうしても穴埋めできないところがあると、誰か元気な女の子いなかったかなと思い浮かべることになり、「そうだそうだ、あの元気な子（女の子）がいた」とばかりに、そこに入れ込むのです。後に女性店長になった人たちの経験をずっと聞いていきますと、「一時しのぎに使われてきた」という強い実感が語られます。また「大卒はすぐ辞めるから」と、店舗から外される傾向が強かったとの指摘もありました。総合スーパーでのキャリア形成ルートは、店舗経験を積んで店長になってこそ、その更に上のトップマネジメントに近づいていくことができます。店長職というのは、そういった意味ではさらなる昇進のための登竜門なんですね。トップ・マネジメントに近づくための重要なステップなんです。しかし、女性はすぐ辞めちゃうんだから、ということで、有能な女性を見つけると店舗から抜いてオフィス部門で仕事をさせようとする傾向が強くありました。オフィス部門に抜かれた女性は、店長にはなれず、しがたって勤続年数を重ねてもトップマネジメントには近づけない存在のままとどまらなければなりません。そうした先輩女性を見てきた人たちは、折りあるごとに店舗に残りたいと主張し続け、店舗経験をしっかり積み重ねる努力をし続けてきました。そうしたひとりである「たらい回しさん」というニックネームだった女性店長さんは、「自分がたらい回しに過ぎないと意識するともの凄くみじめになる。自分はこの会社に必要とされてないのではないかと思うと、ひどくみじめになる。だから、異動のたびに、『新しいことに挑戦するんだぞ』と自分自身を動機づけてやってきた」と語っています。男性中心中儀の人事異動という慣行が色濃くあたことの証左です。

それからもう一つ、男性中心主義の問題は、上司（これはほとんど男性上司ですけれども当然）が女性をエンカレッジするという態度が欠けているという点にあります。これには、驚くばかりでした。ある女性店長に言わせますと、新入社員の時に、「男性同様に認められたかったら犬のように働け」と男性上司に言われたというんですね。「犬のように働け」という言葉は、励ましの言葉とはどうしても思えませんよね。あるいはまた、「女性なんか絶対、うちの会社では上にあげないんだからな」と耳元で囁く男性支店長がいたりするんですね。

ある職場では、男性課長がですね、何かお店に問題が起こると、「男性集合！」と一声を発する癖があったそうです。女性の働き手がいっぱい店舗にはいるというのに、「男性集合！」と叫ぶのです。こうしたなかで育ち、後に店長になった女性は、「主任になった時に初めて文句を言った」と言っています。つまり、ヒラでは、課長に対して文句を言えなかったわけですね。ある女性店長の証言によりますと、80年代の初頭にはこの会社では大卒採用の男女比はほぼ半々だったんですね。ところが、「大多数が辞めていった。その理由が何だかわかりますか？」と私は聞かれました。「この組織は大卒女性を活かす気はないんだと失望して、ほとんどの人が辞めていったんですよ」、ということでした。しかし、人事部の人に、「どうして大卒の女性たちの多くは、辞め

ていってしまったんでしょうね」と聞きますと、「いやあ、やっぱり女性には結婚と出産がありますから」という説明でした。人事部もステレオタイプな女性観しかもっておらず、本当に一人ひとりの胸の内にまでおりて受け止めていないんだと、痛感させられました。

さてこの店で女性店長作りの実践が始まっていきました。トップダウンのかたちで進められていったので、男性店長の間では、女性店長なんて「どうせお飾りだ」、「すぐにつぶれるさ」という言葉がささやかれ続けました。私はこうして店長になっていった女性のみならず男性店長にもインタビューをしていきましたところ、必ずこの「どうせお飾りだ」、「すぐにつぶれるさ」という台詞に何度も何度も出会いました。男性店長たち、あるいはその部下の人々も、どうせ女性店長なんてすぐなくなるよという見方がとても強かったのです。ところが90年代の後半に、この企業の最優秀店長賞を女性店長の一人が受賞するということが起こり、これをきっかけとしてこの会社の雰囲気はものすごく変わっていきました。私は、女性店長さんたちがかなり苦しみながら店長職についていったというようにみていたんですけれども、どうして彼女たちはへこたれずに、比較的良好なパフォーマンスを示すことができているのかな、と考え、インタビュー内容の分析をしました。分析を通じて気がついたのは、キャリア形成の仕方とマネジメントスタイルつながっているということでした。どういうことかといいますと、90年代店長にになった女性たちのキャリアをみてみますと、二つのタイプに分かれました。

一つのタイプは、店舗の仕事を積み重ねてきた人々です。その歩みにおいて、男性の店長はとにかく怒鳴りがちであるとか、何が何でも目標数字を達成して成績を上げようということで、高圧的なマネジメントに走りがちです。彼女たちはそうした環境のもとで非常に苦しんできたという実体験を持っていますから、自分が店長になるのだったら男性店長とは違うマネジメントをしようと考えました。つまり下の人たちの思い・気持ちに耳を傾けて、それをすくいあげていくようなボトムアップのマネジメントをしたいと考えながら、店長になっていった人たちは、意識的にボトムアップのやり方を採用していったわけです。

もう一つのキャリア形成のタイプとしては、どう見ても女性だから抜擢されたんだなという店長さんもいました。例えば、長い間商品部に配属されてきて、特定の商品(例えば衣料品)のことはよく知っているけれども他のことなんか全然わからない。そのような偏ったキャリア形成の機会しか与えられないということは、男性には決してあり得ないことなんです、女性ではありがちです。そのような女性のなかでも「有能だから」という理由で抜擢された女性店長もいたわけです。その人たちも、どういうわけかボトムアップのマネジメントスタイルを採っていきました。その人たちがなぜボトムアップをやっていたかといいますと、自分に店長としての経験が欠落しているということを当然自覚していますから、現場のことを一番よく知っている人たちに

教えてもらいながら進もうというアプローチ方法を頼りとしたからです。「現場をよく知っている人たち」というのはお店のパートさんであったり、一般職正社員とせずとそのお店にいる人たち（ほとんどが女性）であるわけです。その人たちに教えてもらおう、彼女たちの話を聞こうとしたことから当然にも、ボトムアップのマネジメントにつながっていったわけです。

このように、期せずして二つのキャリアタイプの女性店長たちが、同じマネジメントスタイルをとっていきました。このマネジメントスタイルには実に大きな効用があったのです。この点は、別のお店での調査を通じて私自身が知るところとなったことなのですが、店舗で働いている人々の内部には、「私たち」という分離線が非常に強くあるんです。つまり、店舗を移動していく人々と、まったく移動しない人々の間の分離線です。正社員で移動する人は店舗レベルでみると、35%ちょっとしかいないんですね。正社員であっても店舗を移動しない人たちは既婚女性なんです、昇進はせずに一般職としてその店が存続する限り、働き続ける人たちが65%近くいます。そしてさらにパートは店舗から雇われているので、移動はありません。このパートを加えると、移動しない人たちの頭数は、たいへん大きくなるわけです。この人たちが「私たち」という連帯意識をもっている。「私たち」という分離線を彼女たちの側から引いているわけです。

ポツとやって来た店長、あるいはポツとやって来た正社員の課長、主任が怒鳴ったって彼女たちは納得しない、ということですね。リーズナブルなアプローチでなければ受け入れがたいと考えています。うるさく言ったって、すぐに店を出て行く人たちだとみています。上からのマネジメントは、なかなかこの壁を突き崩すことができないのです。彼女たちの主体性をきちんと認めなければなりません。また彼女たちの基本的力量に、日々の店舗の運営や動きは依存してるんだってことを正しく認識しつつ、彼女たちのスキルアップを丁寧にはかっていく体制なくしては、利益を取っていくってことはなかなかできにくいわけです。そして彼女たちはまた職場に強い愛着心と誇りを持っていますから、それが脅かされるようなことがあれば、明確に抵抗をします。抵抗というのは、例えば理不尽にも怒鳴りつけているばかりの男性主任に対して、パートが一斉に口をきかなくなるということが実際に起こっています。その男性主任は、パートさんに口をきいてもらえなければ仕事になりませんから、数ヶ月でよその店に移っていかざるをえませんでした。こうしたレジスタンスをやるわけです。つまり上からマネジメントが届きにくい壁があって、これはかなりやっかいなしろものです。女性店長さんたちは、前に述べたようにキャリア形成のパターンが異なる2パターンに分かれるのですが、それぞれ違う動機と論理によって、ボトムアップのアプローチ方法を取り、結果としてこの下からの分離線を乗り越えるようなマネジメントをやっていくことになった。これが、彼女たちの比較的良好な成績につながっていったのではないかと私はとらえました。

女性店長がこうして実績を残していきますと、「女性に店長が務まるわけがない」「どうせお飾りだ」、「すぐにつぶれるさ」という言説は死滅していきます。決してあともどりはありえません。こういう流れをみて、トップが決断して女性店長を作りなさいと呼びかけていった時に、きちんとそれに対応できるような女性人材がこの組織の中にいたということは、ものすごく大きいことだなとつくづく思いました。つまりこの人たちはトップの方針がなければ組織の中で埋もれ続けたかもしれない女性たちであり、そうした人たちを結果として掘り起すことになったのは大変重要なことだったと考えています。

さて、これまでの話は、1990年代の後半に観察してきた世界なのですが、2008年12月に、あるローカルスーパーマーケットで女性店長を作る動きをしたところにインタビューに行ってきました。そこではですね、女性店長を生み出すために、店長の下マネジャー職を一人分増員することによって、店長職の労働時間短縮を追求しつつ女性店長を支えていくというやり方をみごとにやってのけています。まだ女性店長は二人しか出ていませんけれども、一人増員するのでそれだけコストがかかっているわけですが、それをやり抜いた人事部長の発言、これは非常に印象でした。「女性の力を借りて、男性組織を変えていかなくちやならないんだ」と、「女性の目線を借りないと、男性組織は変わることができないんだ」という、非常に強烈なメッセージを発してくださいました。

これは学生と一緒にいった調査でしたが、学生も本当に心を打たれながら一緒に帰ってまいりました。つまり、女性の活躍が男性の働き方の変革を導く可能性を持っているということが重要です。つまり労働時間問題であれ、職務配分がこんな状態でのいいのか、昇進メカニズムがこのままでいいのかというような現実的な労働組織の問題や労働慣行を変革していくような動きが、女性がある程度出現し、その力が発揮されていくことを通じて、変わりうるということです。こういう流れが今日本の中で、そんなにたくさん、目立ったかたちで出ていないのかもしれませんが、企業組織を支えている人々のなかに、非常にリアルに現実を見据えている人たちが、一生懸命模索している方向性のひとつとしてあるんだと、考えることができるのではないかと思います。

ですから、私は、非常に暗い現実からお話しましたが、「Yes, We Can」というその途上に、現代日本もあると考えています。以上で私の問題提起を終えさせていただきます。最初に橘木先生から、総合職、一般職の話を引き取ってくださいと、先ほど投げかけられた点も後で議論するチャンスがあったら、お話を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（岩田）：木本先生、どうもありがとうございました。先ほど大沢真理先生がおっしゃったような国の政策状況が、非常に大きな縛りをかけてくるわけですが、

同時に個々のミクロな現場の中で、女性の働き方がたとえパートであれ、一般職であれ、むしろそこが困難を突破するひとつの原動力になっているという、そういう事例をお話していただきました。大変興味深い、そして勇気づけられるお話だったと思います。それでは最後に大沢真知子先生に、全体をまとめながら今何が課題かということをお話したいきたいと思います。

大沢真知子先生： 日本女子大の人間社会学部現代社会学科で教えております大沢真知子です。実は大沢真理先生とは同じ時期に最初の本を出版しました。1993年でした。ずいぶん前なのですが、で、(大沢真理先生とは)それまで全く面識がなかったんですけども、本を読んでみたら、主張が似ている。同じようなことを考えている研究者がいるのだと本当にうれしく思った記憶がございます。しかし、こういう形で、ディスカッションのテーブルと一緒に座るということはなくて、今回初めてご一緒させていただきます。今回のシンポジウムでも主張が重なるところがずいぶんあるのではないかとおもいます。私が最後ということになりますので、少し大きな視点から、簡単に今日のお話をまとめながら、私がいま考えていることを皆さんにお話ししたいと思います。

まず最初に、橘木先生の「女女格差」を読んでおもうのは、多くの女性たちは、男性の働き方や、生き方に大きく左右されてきたし、そこに柔軟に対応することが求められてきたということです。しかし、それだけだと女女格差ということが問題にはならない。一方で、90年代になると、先ほど木本先生がおっしゃった様に、女性の勤続年数が長くなっていき、まだ、大きな流れとしては見えていないんだけど、実績を積み重ねてきた女性たちが今、職場を変えていくという新しい変化がおきており、それが日本の男性中心の職場を変えようとしている。その可能性が今見えてきたという点では、非常におもしろい時代に差ししかかっているとおもいます。1987年に均等法ができて、それから少しずつ女性の社会進出が進み、女性たちが実力をつけてきている。管理職を係長クラスにまで広げてみると、その割合がかなり増えてきています。

先日卒業生の同窓会によばれて行ったんですが、年齢を聞いたら29歳というんです。結婚している人は何人かいましたけれども大多数というわけではなく、自分が働きやすい会社に転職をしながら、キャリアチェンジやキャリアアップをしているひとが結構多いんですね。そういうことをみても、時代は確実に変わっているということを感じます。

しかしそれに対して国はどうしているのか、その流れを大きく強くするような方向に、流れを作ってきているのかというと、国の動きというのは、むしろ反対というか、男性中心の社会を変えることができないんですね。

だから、実力がある女性が少しずつふえてきて、その実力が認められてきてはいるものの、全体的にみると、労働力の非正規化が進んできていて、若年層では男性より

も女性の方が非正規になっている割合が多い。女性労働力の5割以上が、パート、アルバイトとして働いている。均等法ができて、育児休業法ができて、後押しをするべき国の役割というのはむしろ反対で、非正規化を進めるなかで、格差を大きくしている。結果として、多くの女性たちは、雇用調整の安全弁として使われてしまっている。この点については後でお話したいと思います。

それでは、どうしたらいいのか。何が日本社会で問題なのかということを考えていくと、男性のあり方、会社の中での男性の働き方で、女性が変わるだけでは充分ではなくて、女性の変化と男性の変化と両方が一緒になって変化したときに、初めて、新しい大きな変化が生まれてくるのではないかとおもいます。その変化が、今、まさに私たちの目の前で起きているのではないのでしょうか。それは、正社員の雇用保障が揺らいでいるということです。そして、男性でも仕事を失ってしまう時代になった。そうなってくると、先ほど大沢真理さんもおっしゃったように男性も女性もなく、ともに暮らしの安心を作っていくような新しいモデルを模索していかないと社会が成り立たない。今までの延長線上にこれからの社会を描くことができないのではないかと思います。わたしたちは時代の転換点に立っているのではないのでしょうか。

一つの大きな問題は、日本の税制度、社会保障制度にあるのではないかと思います。この点については、また、後でお話をしたいと思います。日本の生活保障の特徴として、大沢真理さんが指摘されているように、国家福祉の役割が小さく、家族福祉と企業福祉が強固に相互補強している。また、サードセクターの規模が小さく、性別分業を前提として制度が作られている、ということがあります。つまり、社会保障における家族の役割が非常に大きく、そこにおける国の役割が小さい。また、NPOなどのサードセクターの規模も小さい。つまり、性別役割分業を前提とした社会であり、社会のしくみがつくられているということです。

それから、木本先生がおっしゃったように、労働市場の多重構造がある。正社員が中心でその周辺にパートタイム労働者。企業外には、派遣労働者、社外工、請負、契約労働者という形で、外側から最初に雇用が失われていく。まあ、そして、派遣村で12月見られたように、派遣労働者の雇用が契約期間の途中で切られた、ということです。中核を守るために、非正社員が存在していて雇用保障の厚さというのも外にいくほど薄くなっている、ということです。

5枚目のスライドをみていただくとわかりますが、社会保険料負担や税制などによって女性が年収を一定限度額内に抑えるインセンティブが働くので、事業主が賃金を上げるインセンティブをもち、女性の賃金が低く抑えられてしまうということを示しています。これは橋本先生のお話市の中にも触れられていましたように、パートタイマーと正社員の不合理な賃金格差であるということと同時に、非正規労働者の低賃金の要因の一つになっています。同時に、この社会保険料は企業も負担しています。この制度は、80年代は確かに、女性の就労調整という形で、女性の就労に影響を及ぼ

してきましたが、90年代になると、医療や社会保険料負担がないということで、企業にとって非正規労働者を採用する非常に大きなメリットになってきています。結果として、企業がパートタイム労働者の比率を増やすという影響をもたらしています。そういう意味で、国が女性労働者を積極的に活用しよう、あるいは、女性にもう少し生き方の選択の自由を認めようという時に、パートタイマーの賃金を安くするような政策を維持しているという問題点を指摘したいと思います。

そして、90年代になって8枚目のスライドにあります、正社員比率が減って非正社員比率が増えています。経済のグローバル化が進み、92年から2007年にかけて、非正社員比率が2割から3割を超え、3人に一人が今非正社員となっています。全体的にみると、その中核労働者が減少して、周辺労働者が増えているということです。最近では中核労働者の雇用も守られなくなったというので、周辺労働者の働き方がもうすでに標準的な働き方になりつつあります。非正規雇用の増加が企業側の理由によって起きたんだということなんですね。だから、企業が非正規労働者を雇うメリットを社会制度上残しておけば、非正規が増えざるを得ない。企業側の雇用戦略が、かなり変わってきているということです。そういう中で、中核の労働者が少なくなって、周辺部分の非正規労働者が増えて、正規と非正規の賃金格差が増大しているということです。

もう一つ先ほど大沢真理さんもおっしゃったことなんですが、日本は他の国に比べて、非正社員、非正規、パートタイムの賃金が低いだけではなくて生活できないぐらい低いということなんですね。たとえば、離婚して母子世帯になったときに、賃金があまりにも低いために生活できない、むしろ生活保護に頼った方が所得が上がるという結果になっています。例えば、お母さんが48歳で、子供が12歳の世帯の生活保護費は年間231万円、非正規雇用の平均所得が211万円です。ですから、男性が世帯主、女性が家事をしながら、パート就労をして家計補助的に働くというモデルとそれを補完するような社会保障、税制度が、現実にはどういう結果を今もたらしているのかというと、世帯主が非正規労働の場合には、ワーキングプア、まさにワーキングプアで働いても生活できないといった問題を引き起こしているということです。

雇用保険などにおいても、1年以上雇用継続の見込みがなく、1か月に20時間未満働いている労働者には雇用保険の加入義務がなく、適用が除外されています。その結果、雇用保険の被保険者になっている人が今、全体の労働者の66.3%にしかいません。週20時間未満の労働者、学生、アルバイトなど384万人が雇用保険の外にあるわけです。非正規労働者は失業しやすく、失業しても失業保険による所得保障がないといった問題につながってきています。つまり、多くの人が多様な生き方の選択肢が欲しいということであれば、こういう社会制度を変えなければなりません。

2000年に日本女子大とアメリカのアップジョン研究所が共同で非正規労働者に関する国際会議を開きました。非正規労働者がヨーロッパでも非常に増えてきていたの

ですが、なぜ増えてきているのかということが、まだ、その時によくわからなかったんですね。それから、非正規労働者のなかのどういうタイプの労働者が増えてきているのかということもわからなかった。それを解明しようということで、法律、人事管理、労働経済学者という分野の研究者が集まって、学際的な研究をした結果をまとめたのが、「働き方の未来―費典型労働の日米欧比較」という本です。アメリカの研究者のスーザンハウスマンと一緒に編集しました。非常におもしろかったのは、経済のグローバル化が、非正規労働者の増大をもたらしたということについては共通なのですが、その増え方は国によって違うし、それが、社会にもたらす影響も当然のことながら違うんですね。どういう国のモデルが機能し、経済のグローバル化のなかで、雇用を増やし失業率を下げ、経済発展を遂げながら社会保障制度を維持しているのかということを見ました。そのなかでドイツとデンマークを比較した論文があるのですが、ドイツに比べてデンマークは臨時労働者をそれほどふやしていない。また、オランダもパート就労をふやしながら、それを働き方の多様化に結びつけています。確かに、デンマークとか、オランダとか人口の少ない、小国ではあるのですが、うまくやっているのです。まさに今日のテーマである女性の多様な社会参加を求めているながら、それが、経済にとってプラスに働くような制度改革をし、うまくいっています。この国際会議では、それが可能なんだということを、教えてくれた訳です。

また、派遣労働についてはドイツの経済学者が少し触れているんですが、派遣労働を規制しても仕方がない、といっています。むしろ重要なことは、派遣という不安定労働にとどまらず、そこから正規のいい仕事に移れるような仕組みを作ることだといっています。

また、派遣労働を規制すれば、非正規のほかの業態が増えるということもあります。つまり、全体のシステムを考えて生活保障のある質の高い仕事をふやすようにしなければいけないわけですね。その鍵となるのが、正社員中心の社会保険制度から、すべての労働者を包括する社会保険の仕組みへと変えることに考えています。この点については、大沢真理さんが具体的な提案をされておられますので、ぜひこれから先のディスカッションの中でも議論を深めていけたらと思います。そういう制度改革をしていけば、正社員だけのワーク・ライフ・バランスということではなくて、多様な働き方を生み出すことができるワーク・シェアリングにつながっていきます。新しい働き方を生み出していき、すべての人に社会保険の適用がされることによって、より多くの人が働ける社会ができていけば、それは男性社会を変えることができるんですね。今求められているのは女性が男性のように働く社会ではなくて、女性が力をつけて男性を変える社会、あるいは、男性の雇用保障の低下を女性が補っていける社会ではないかと思っています。

最後にパートタイマーの正社員化を進めている会社でのインタビューにふれたいとおもいます。正社員と非正社員は、社会制度においても、処遇面においても壁がある

のですが、この壁を取り払おうという努力をしている会社があります。ショートタイム社員という正社員とパートタイム労働のあいだに新しい中間的な仕組みを設けて、これをショートタイム社員と呼んでいます。このショートタイムというのは基本的な給与体系はパートタイムと同じなのですが、そこに能力や業績が加算されるとともに、昇給や昇格が可能なポストです。正社員からショートタイムになることも出来て、パートタイムからショートタイムになることも出来る。福利厚生や手当は、正社員と同じように適用されます。そうやって人事制度を変えてみると、パートよりも仕事ができない正社員もいると。パートタイマーの方が実力がある場合も出てきた。全社員の中で、パートタイマーが7割、8割というふうが増えてくると、処遇制度もふくめて見直しが必要になってくるということですね。今まで日本の中で当たり前と思っていたような原則が崩れている。時代の転換点に立っているのだとおもいます。

司会（岩田）：どうも、ありがとうございました。

それでは、あと30分ほどフロアーから、ご質問や、ご意見いただきながら、もう少し、深めていきたいと思います。お三方のご報告を少しまとめると、一つは、親がどういうステータスにあろうとも、子供を貧困でない環境、あるいは、十分なケアを受けられるような、社会保障とシステムがまず必要である。これは、とりわけ女性が自分の人生を決める時に、子供のことを、抜かして考えられない。で、それを社会がもっと楽にするって言ったら変ですけども、バックアップしようということですね。

二つ目は、働き方の如何にかかわらず、雇用保険は、きちっとカバーすべきである。あるいは、その雇用保険のありよう、日本は失業給付は、保険システムの中でしか出てなくて、大沢真知子先生がさっき、生活保護と比較をされましたけれども、いきなり生活保護に、いくわけですけども、失業扶助と言いまして、生活保護の失業版と言いますか、ワーキングプア版というのが、もちろん、ありえるわけです。雇用保障のカバー、あるいはありようの問題と言うことですね。

三つ目は、これは、木本先生の先ほどの話や、今の大沢真知子先生の話でも出てきた働き方の問題。これは、橋本先生がいみじくも女性の多様性はうらやましいとおっしゃったようなことともかかわるわけですけども、私は全部がそうではないと思うんですね。女性も正社員一直線で、パートの人に口きかない人もいると思うんです。思うんですけど、多くの場合、女性がいつぱんやめて次に就職する時は、やっぱり非正規雇用であって、いろんな学歴の、いろんなタイプの女性と一緒に働く経験をします。ということは、女性個人が、自分の人生の中で、パートであったり、正社員であったり、派遣であったりという経験をする人が、恐らく男性よりも相対的に大きい。そうすると、その働き方の問題として女性は自分の中に蓄積された様々な働き方を、解きほぐしながらですね、つまり、そういう階層化ではなく、多様な働き方をライフ

ステージの中で容易に選びとれるような条件をどうやって作るか。先ほどの大沢先生の表なんかでも、パートタイム比率は、むしろ例えばデンマーク等では高いわけですよ。ですから、一般職か総合職か、正社員か非正規かという二分法ではなくて、中をもっと解きほぐしていく可能性というのが、あるいはあるのかなと。今、ワークシェアリングがにわかに出てきた訳ですけども、その中で女性の問題を埋没させないで、男女とも良い働き方というものを目指していくためには、そのワーク・シェアリング自身のあり方をもっと、女性の立場から、発信していかないと、単純に不況でみんな困ったから少しづつお給料減らそうねとか、正社員の社会保障を減らそうねという方に行く可能性が非常に高いわけですね。

さて、どうぞ今の3点を中心にしながらも、もちろんそれ以外お気づきになったこと、あるいは、ここのところをもっと、聞いてみたいという様なことで、どうぞご自由に御発言頂きたいと思います。今日は非常に遠くからいらしていただいている方もおりなんですね。山口県とか、三重大学からもおいで頂いていると思うんですが、いかがでしょうか？

参加者（福沢先生）からの質問：

日本女子大学のリカレントプログラムの教員をしております福沢と申します。大沢真理先生に伺いたいのですが、レジュメの一番最後のところで、給付付き税額控除も有効だが、税制と社会保障制度全体の再構築が必要と述べておられます。この部分もう少し詳しくご説明いただけませんか？

司会（岩田）：では、もう少し質問を複数頂いて。はいどうぞ。

参加者からの質問：

あの、大沢真知子先生に伺いたいんですけども、同一価値労働、同一賃金っていうのは、まさにあるべき事だと思うんですけども、これを法律とか規制という形でやっていると、必ず企業は逃げ方を考えるわけですね。かつて、そのコース別人事というふうなこともやっていましたので、そこで規制や法制度を、ま、それを実際に有効にやっていくにはどうしたらいいかということを、外国の事例で伺えればと思います。で、私の職場でも、まさに同じようなことが起こってまして、15、6人いますけれど、その半分为男性でマネジメント、で、その半分为女性です。さらに、女性のうちの半分为非正規雇用という形で、日本の、その労働市場を反映する形になっています。で、改正パート労働法が容認されたことで、彼女たちときちんと契約書を結ばなきゃいけないというふうになったんですけども、すると会社は今度何を考えるかという、たとえば雇用を継続しない方がいいんじゃないとか、何か待遇を下げた形で、そこで雇用するという形にする。いろいろ企業は企業で経済合理性を考

えるわけで、そこで、本当にこう、有効な法律なり規制はどのようにすればよいのか、ということ伺います。

司会（岩田）：では、もうお一人ぐらいいかがですか？はい。どうぞ。

参加者からの質問：私は、還暦を過ぎておりますが、日本女子大学心理学科に社会人入学をしました大沼と申します。以前から、大沢真理先生にお会いするのをとても楽しみにしておりまして、質問させていただきたいと思います。先生は、博士論文が何かにイギリスの社会生活について書かれたと思うんですけども、私は、阿部彩先生の社会政策論を学んだ時に、日本の三大ドヤ街の一つと言われる横浜にあります寿町を訪ねまして、ドヤ街というか、その辺りを訪問して回ったことがあります。その時にですね、女性のホームレスを…、数は少ないんですけども、女性の方が2、3人路上に横になっていたり、座ってらっしゃるのを目にしまして…、あとは男性がほとんどだったんですけども。質問というのは、イギリスにもそのようなホームレスの方が数多く、女性のホームレスの方が数多くいらっしゃるのかどうか。そして、その方たちを救済するのにですね、日本でもイギリスでもどのような政策があって、社会に参加する…つまり社会に復帰するのは、どのようにしたら可能になるのかという点についてお話を伺えたらとても幸せだと思って、今日は楽しみにしておりました。

司会（岩田）：それでは、よろしいでしょうか？そうしましたら、今のいくつかのご質問も含めて、お三人に、もう5分づつくらいお話をいただきたいと思います。それでは、大沢真理先生。

大沢真理先生： どうも、ご質問ありがとうございます。ただ、後の方の大沼さんのご質問は、多分、私の専門から外れることなので、かなう限りでお答えしたいと思います。

最初の、私のレジュメの最後の行をもう少し説明せよという福沢さんのご質問ですけども、結局今までですね、15年くらいかけて日本政府がやってきた税制「改正」を、やはりひっくり返さなきゃいけないということですね。一つは直間比率です。税収に占める直接税と間接税の割合ですね。消費税の税率としては、3%で導入され、5%になっただけですけども、国税収入の中に占める比率というのは、すでに20%くらいになってきています。それだけ、個人所得税や法人税からなる直接税の比率が落ちているわけです。消費税にはいろいろ議論はありますが、やはり低所得者にとってより負担が重い税です。低所得者とは誰かということをはっきり言うべきで、それは一人暮らしの高齢者、その大多数は女性です。それから、比較的低所得で子育てをしている世帯、その大多数はもちろん母子世帯で、つまり、消費税はおばあさんと母子世

帯に対して非常に冷たい税制である。

それを考えれば、今後の消費税率の引き上げ、つまり応分の福祉を受けたいなら応分の負担をという理屈で、3年ないし3年プラスアルファ年後の消費税率引き上げが、それ以外に選択肢がないかのように言われているけれども、これは、全く間違っていると私は思っています。さすがに政府の税制調査会もこれではまずいと思っただろうか、消費税率をアップするのなら、高所得者にももう少し税負担を求める累進性の回復も行うべきだ、という議論が昨年12月の終わりくらいになって出てきています。しかし、それが果たして実行されるか。それから日本の問題は、特権的な高所得者ではない。日本の相対的貧困率が高い理由の一つは、中程度の所得者と低所得者の間の税負担にあまり差がないために、結局再分配をやると低所得者の不利さが際立ってしまうところにあります。中位所得者と高所得者も合わせた税の負担構造全体の見直しが必要であると考えます。

併せて、今では国税収入総額よりも社会保険料収入の方が大きいというお話をしました。社会保険料の負担というのは、むしろ逆進的です。そこにさらに、社会保障を給付するときの自己負担をこの間に強めてきました。健康保険ではかつては、被保険者本人だったら10割給付だったのが、今7割しかなくて、3割は自己（患者）負担です。かかった医療費の3割ですから、その患者に財力があるかないかではなくて、つまり応能負担ではなくて応益負担という形で来ている。ユーザーチャージといいますけれども、一国の社会保障も含めた財政の中でユーザーチャージの比率が高くなっていくということは、これもまた低所得者に対して冷たい構造になっている。すべてをひっくるめた見直しが必要という意味で、ここは申し上げました。

2番目のご質問ですが、私が博士論文に書いたのは、19世紀のイギリスの救貧法と申しますけれども、今の日本でいえば、生活保護制度です。現代のイギリスのホームレスの事情は、ほとんど承知していません。むしろこれは、岩田さんにお答えいただくのがいいのかもしれない。一点だけ、私がこの博士論文で研究したことでお答えできるとすれば、その19世紀の救貧法の行政の資料の中に出てくる、おそらくホームレスであったと思われる女性です。救貧法の適用を受けたいということで窓口の行政官のところに申し出ます。そうすると担当者は、世帯単位の運用だったので、夫はいるのどうかとか、夫は承知しているのかとか、それから、いったいこの地域に住んでいるのかどうかというようなことで追い払ったわけです。その結果、彼女は死にはしなかったからこそ、後でもっと上級の機関に訴えていくことができ、その結果、実際に窮迫している人を追い返したということは、救貧法の行政として間違っているとして、当時のイギリスでは行政的に処分する回路がないので、刑法の方で過失致死罪の疑いありということで、行政官が処罰をされるというケースが起きました。19世紀に資料に残っているだけで2件、最低でも2件こういうケースがあり、いずれも、申立人は女性でございました。

今日の日本の生活保護の運用を考えたら、やはり生存権をどれだけ保障しているかといったら、19世紀のイギリス救貧法ってそれほど捨てたものではなかった、というようなことが、実は私の博士論文のテーマの一つでございました。それを思い出させていただきましてどうもありがとうございます。

司会（岩田）：ちょっと、補足しますとイギリスと日本ではホームレスの定義が違います。日本はホームレスというと野宿のことしかいいませんが、イギリスでは、例えば、家から、アパートから追い出されそうになっているとかですね。それから、たとえばシェルターみたいなところにいるとか、イギリスに B&B っていう朝食だけのホテルがありますけど、ああいうところにいる場合もホームレスと言います。そうしたところに存在している女性や家族のホームレスは最近また非常に問題になっています。そして、ホームレス支援の場合も、たとえば女性ですと、妊娠している女性、子供のいる女性というのが優先順位が高いんです。しかし単身女性が最後残ってしまう。だから家族の責任がある場合、子供をケアしている場合にはイギリスの社会保障はわりあい良いのですが、単身の女性に対しては割合冷たいというので批判はあります。まあ、日本の場合も似たようなことはありますけれども、危ないので路上には出ないんですよ、あんまり。ということだけです。でも、これは今日の話ではないので、補足という形で。では、真知子先生の方から先に。

大沢真知子先生： ご質問ありがとうございました。日本で同一価値労働、同一賃金の原則をどう打ちたてるかということですが、非常に難しいことではあります。ヨーロッパでは、EU 指令によって規制しています。97年にパートタイム労働者とフルタイム労働者とのあいだに均等待遇をすべきという指令が出されています。そして、99年には、雇用形態が違って、福利厚生、その他の社会保険についての権利は均等でなければならない。有期契約乱用の禁止ということで、有期契約を繰り返し締結して、ずっと有期契約で労働者を雇ってはいけない、という指令です。EU に加盟するにあたっては、この指令にしたがって、国内法を整えなければいけないので、ヨーロッパでは早くからワーク・ライフ・バランスが進んだと言われています。

日本の場合です、異なる雇用形態の労働者に別々の法律が存在し、すべての労働者をカバーする法律がない。たとえば派遣労働者に対する法律は派遣法として制定されているし、有期契約に関してはまた別の法律になっている。しかし、今回できたパートタイム労働法は、初めて正社員とパートタイマーとの間で、同じ仕事をしているならば、均等に処遇しなければいけないと決めました。この点は評価されています。しかしながらイギリスでも、EU 指令によってパート労働法を強化し、均等待遇を謳ってはいるのですが、別会社を作って比較の対象となるような正社員を雇わずに差別的待遇を温存させたりしているそうです。ですから（同一価値労働同一賃金というのは）

非常に難しいと思うのですが、いまは、個別の事例ごとに、差別の実態をあきらかにしていくしかないのかなと思います。

今社会全体として、企業の従業員に対する社会的責任が語られなくなってしまいました。しかし大変な時期とは言いながら企業は利潤を確保しているんですね。労働分配率が減少している。いま日本が長いあいだかけて作ってきた内部労働市場のなかでキャリアを形成していくしくみと、家族が安心して暮らせる雇用保障を手放してしまったら、ものすごくもったいないとおもいます。企業がせっかく物を作っても、それを買う消費者がいなくなってしまう。雇用に不安をもち、不安定な生活を強いられるひとがふえるということはできるならば避けたいわけです。

多様な働き方を提供するワーク・ライフ・バランスを日本に導入するのはとても難しいのですが、みんなで仕事を分かち合って、たとえばショートタイム労働の人が二人いれば、一つの雇用が二人の人によってシェアできるわけですね。私たちの努力と知恵によって、新しい働き方が生み出され、多くの人が安心して暮らしていける社会ができる。そのためにどうすればいいのかを地道に議論していく必要があるのではないかと思います。

木本先生： では、私は、一般職と総合職の選択の問題について、特に若い世代に実際に選択が迫られることに関わるかと思うので、お話しさせていただきます。

一般にコース別人事管理制度といわれるものですね。総合職、一般職という区別。これは、1980年代半ば、雇用均等法ができる時にいくつかの業種の企業が、その均等法ができたときに「差別だ」といわれないためにどうするかと考えたものです。つまり、複数のコースを設定をし、女性だからこのコース、男性だからこちらのコースというのではなく、あくまでも個人が選ぶんですよ、というたてまえの仕組みです。しかし、これ自身は、近年の改正均等法の中での、コース別っていうのが、差別に当たるっていうことに関する理解が広がってきている中で、かなりの企業が、最初に作ったような仕組みを少しずつ変えてきています。あるいは、もうとっぴらっているというところもあるわけです。ただしこうした動きは、単に、ジェンダー・フェアネスのため、という動機だけではなくて、21世紀にはいってもずっと不況が長引く中で、一般職の正社員の採用は見送って契約社員に置き換えていくことになりました。総合職女性は採るんですけども、短大卒女性を一般職として雇ってきた企業は、ゼロにするようになりました。つまり正社員の一般職を契約社員に置き換えること、つまり、「正社員の非正社員への置き換え」という事態は、随分新聞を賑わせたことでしたが、実は女性にのみが、当てはまることだったわけです。21世紀の日本の中では始まったのは、一般職正社員のポストが削減されていくという事態です。しかも先ほどスーパーの事例を用いてお話ししたような、あの頑張ってきている正社員のヒラの女性たちの職場がどんどん奪われていくという流れがあり、他方では契約社員がどんどんはい

ってくるというかたちで置き換えが推進されていきました。

しかし景気回復の兆しがみえるようになると、企業はまた一般職採用をやりだしています。ですから現在は最初の均等法のあたりのコース別人事管理制度とは、異なる姿になっているんじゃないかと思っています。なぜ、企業が、一般職正社員を雇い始めたのかっていうと、結局、非正規に置き換えた結果、企業忠誠心上の問題があらわれ、たとえば、企業秘密が流出するわけじゃないですか。また業務上必要なスキルも蓄積されていかないということがわかって、じゃあ正社員で一般職復活っていうような流れが生じてきているのだと思います。

他方では、まさにこれ女性格差なんですけれども、総合職として、女性がものすごく採用されるようになってきているんです。総合職の方は、数のうえではかなり絞り込まれていますけれども、女性の数は必ずしも少なくなっていないんです。たとえばある百貨店では総合職 50 人採用をしています。先に述べたように、それと同時に一般職の販売職正社員をすべて契約社員に置き換えたことと、これは同時に進行したわけですね。総合職女性をどのくらい採るかという時に経営トップは、あんまり女性を採らないでほしいとは考えています。なぜなら総合職っていうのは、階段を次々に昇って上に上がっていったらいい人たちであり、たいへん期待値が高いので、生き延びていかない可能性が高い女性よりも男性に、将来の幹部候補生になってほしいと考えるからです。ところが、人事部が、元気のいい人、有能な人材を採っていいということでスクリーニングにかけてきたら、男女比が逆転してしまうということが起こってきています。男女比が 4:6 になったりしてしまうわけです。それをみて経営トップは、「何だい、何やってんだい」と言いますが、人事部は、「それなら実際の採用現場に来て見て下さい。どっちをとりますか、あなたなら。有能でなくても男性をとるんですか？」と反論します。経営トップもそこで黙らざるを得ません。そうなりますと、60%の総合職女性をなるべく生き延びてもらわなきゃいけないということで、企業は対応策を真剣に考えはじめざるを得ない局面にたたされています。

以上のように企業の中で今、何が展開しているのかといいますと、もちろんバラ色のことばかりではありません。コスト問題も含めて厳しい現実的な事態が展開しているんですが、そこにいろんな余地がまた出てきていることもたしかです。そのところきっちり、見定めることが大事です。そのキャリアデザインについて、大学生のうちにいろんな現実も含めて見ていく素養を身につけるということが、たいへん重要なのではないかと思います。そのように考えて私どもの大学では、「男女共同参画時代のキャリアデザイン」という授業を、全学に提供しています。一橋の卒業生およびその他の社会人の方々に毎回登壇していただき、企業社会の内外で起こっている現実にかかわってのメッセージを、受講生に投げかけていただいています。

司会（岩田）：どうもありがとうございました。今日の話の中には、意図したかしない

かにかかわらず、専業主婦の選択をせざるを得なくなった後の話というのが残念ながら十分展開できませんでした。おそらく、それは今後の非常に大きな課題になるでしょうし、先ほどの木本先生のご報告にありましたように、一般に出産、結婚・出産で退職するというだけに思われがちなんですけれども、職場で非常につらい思いをしたのと結婚が重なって辞めたとか、夫の転勤や、自分が異動するというようなこと。あるいは親の介護ですね。もっと複雑な事情があって退職している。そういう方たちが、もう一度社会参加をしていくルートが、必ずしも拡大しているというわけではない。その時に大学のような教育機関がどんな役割を果たせるか、とか、企業の社会的責任といった時に、再び企業福利的なスキルアップの仕組みの改善、それとも、多様な人生は私が決めるということで、企業の外でスキルを磨きながら、企業を選べるような社会になるのか、というあたりが、おそらく今後の大きな問題になってくるのではないかというような感じがしました。

大沢真理先生： すみません。ちょっと一言。

司会（岩田）： はい、どうぞ。

大沢真理先生： 時間を頂いて大変恐縮です。共学校と、女子校、ないし女子大というような話が、橘木さんのお話に何度も出てきました。それから東大は偏差値が高いと繰り返し言われて、本当かなという気持ち。もしかしたら、そうかもしれませんが、メンバー、特に教員に、とんでもない人がたくさんいますという点と、合わせて言わせて下さい。

私は、2000年度から東大の全学ハラスメント防止委員会の委員をしています。最初はいわば積み残しの、防止体制ができる以前の過去のケースが出てきました。過去の始末に追われているのかと思ったらそうでもなくて、最近でもきりもなくセクハラの実例が出てきます。そのほとんどは自然科学系の男性の教員が起こしていて、知識人としての常識とかいう前に、社会人としての常識に欠ける人たちが、東大の教員になっているということも日々感じざるを得ない状況です。入学のときの偏差値が高かったかどうか知りませんが、その後の人間力の養成を東大はできているだろうかと感じるのが、一点です。

教員のなかで自校出身者がどれだけ多いかということが、時々話題になります。東大の場合に自校出身者の比率は非常に高いですが、しかし、女性と男性の間には大きな差があります。女性教員は、東大以外の出身の方がかなりの比率でいて、自然科学系にその傾向はより強いようです。このことの分析は、あまり、精密にされていませんが、やはり、女子校、女子大出身の方というのは、あらゆるところで女性だけですから、その女性の中のどなたかがリーダーシップとらなきゃいけない。東大などです

と、学部でも女性はまだまだ2割を超えてない、低いところでは4, 5%という中で、実験を行っても、フィールドに出ても女性は補助にまわる。クラブ活動でも部長や副部長にはならないで、会計係をするということで。やはり女性ならではのリーダーシップを育てることに、東大は残念ながら成功していないんじゃないという思いもあります。

私は、今まで男性中心であったいわゆる共学大ってというのは、もっと、女性中心の学びの場にならなければいけないのと思うのと同時に、女子大の存在意義はこれからもうずっと否定できないと風に思っています。フェミニストの標語のようなものの一つに、“When women lead, leadership itself changes.” 女性がリーダーシップをとる時に、リーダーシップそのものが変わる、という言葉があります。私は、女子校、女子大には今後ともそういう役割を大いに果たしていただきたいと思っています。

木本先生： ひとついいですか。大沢真理先生の一言で、思い出してしまったんですが。あのセクハラの話じゃないんです。じゃ、なくてですね、私どもの大学で、ジェンダー教育プログラムというのを2年前から立ち上げてやっている時に、どういうプログラムにしようかっていうことで、いろんな国の視察に参りました。その時に、韓国で出会ったのは、非常に面白い事例でした。梨花女子大学という、有名な女子大学が、大変熱心にジェンダー教育をやっている。その、道路を挟んだ斜めむかい側の、延世大学というこれもまた非常に有名な大学があります。延世大学を訪れた際、そこは男女共学なんです、「うちの大学の女子の卒業生は元気がない」という話が出されました。

つまり、梨花女子大の人たちは、元気はつらつとして社会に出ていくのに、自分たちのところでは、男性のリーダーシップに女子学生がねじ伏せられてしまって、4年間の大学生活をとおしてディスカレッジされてしまう、というのです。実は女子学生はそれまでは、勉強もできた人たちなのに、出てく時に元気を失ってしまう。これ大変だということ、この大学では女性リーダーシップ講座みたいなのを、開いて取り組んでいるという事例を聞きました。これを通じて、女子大学っていうものが持っている、特にジェンダー教育に関わって、学生をエンカレッジしていくような可能性があるという現実を私たちは目の当たりにしました。では一橋大学の中ではどうするかと考えたとき、女子学生の、「男子学生にジェンダーの話についてもっと聞いてほしい」という声に耳を傾け、延世大学とは別な選択をしましたけれど。男性の卒業生の多くは、企業の奥深く入っていく可能性のある人たちなので、ジェンダーの視点を男女ともに肩を並べて学びたいという女子学生の要望を採用していますけれど。何が言いたかったかと申しますと、女子大としてのジェンダー教育プログラムっていうことについては、日本女子大学ではもうすでに取り組んでいらっしゃるのでしょうか。でも、梨花女子大学の例にみるようにすごく価値が高いと思っています。

司会（岩田）：最後に、女子大へのエールをたくさん頂きまして嬉しかったです。この研究所の初めての公開講演会・シンポジウムでしたが、大変いい雰囲気で、そして内容の濃い議論ができたと思います。どうも、ありがとうございました。

（第2部終了）

学部教育のキャリアレリバンスに関する研究 ～人間社会学部にそくして～

岩木 秀夫

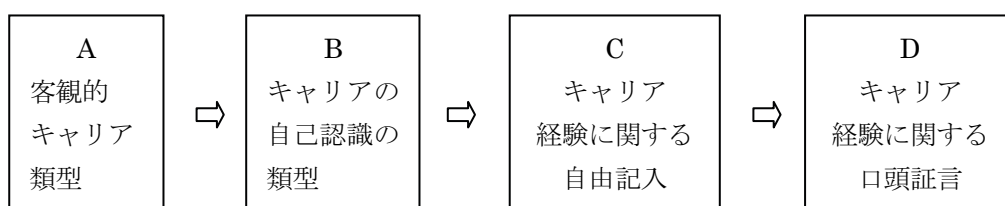
はじめに

日本女子大学人間社会学部は、90年4月に現代社会学科、社会福祉学科、教育学科、心理学科、文化学科の5学科で川崎市多摩区西生田に発足した。新学部は社会福祉士、教育免許状、臨床心理士等の専門資格を発行する体制をもってスタートした。その後、日本の高等教育界では、大衆化の急速な進展に伴って、専門資格の分野以外においても全般的に学部教育の職業的レリバンスを高めることが社会的課題とされて今日に至っている。人間社会学部も資格分野以外の学部教育プログラムに専門性を高めることを当初からの課題と意識して努力してきたが、02年度には学科の壁を越えた履修で新たな専門性を持つ履修証明書を発行する副専攻制度を発足させた。06年度には、この副専攻制度の改善をめざすプロジェクト「現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型副専攻プログラムの再編成」（申請書作成者、現代社会学科小林多寿子教授）が、文部科学省「大学教育高度化推進特別経費」を獲得し、その研究活動の一環として、07年3月に「人間社会学部の教育と卒業後のキャリアに関する調査」を実施し、08年1月31日に『卒業生の職業キャリア、ライフコースと学部教育のレリバンスに関する研究―人間社会学部の教育と卒業後のレリバンスに関する調査 報告書―』を取りまとめた。

第1章はこの報告書から、卒業生の職業キャリア・ライフコースと経済変動要因、教育要因、労働市場構造要因、家族要因との関連を統計解析した部分を抜粋したものである（その関連で表番号は報告書のまま）。総じて、安定した職業経歴は広義OL市場と広義専門職市場の中に展開されるが、現代社会学科、心理学科、文化学科は前者を、社会福祉学科、教育学科は後者を確保するのに成功している。だが更に分析すると、それは学部・学科の教育効果（社会化効果）というより、一定の価値観・目的・経験を共有する学生・家庭が学部・学科を選択して集まってきたことの産物（チャーター効果）であることが明らかになった。これは、07年3月調査が、調査者側があらかじめ回答の選択肢を設定する拘束式の質問紙を用いたことの結果かもしれないと思われるので、08年9月には本学の重点化資金を得て、自由記入式の質問紙を用いた「人間社会学部の教育と卒業生のキャリアに関する追加調査」を行った。

第2章の目的は、自由記入を含む質問紙調査のデータを分析（A～C）し、そこから引き出せる情報を整理して、公開グループインタビュー（D）の焦点を絞り込むこ

とである。その作業は、以下の枠組みにもとづいて進めることとした。A～C に関する分析を通して、選択肢方式の質問紙調査でも、自由記入方式の質問紙調査でも、卒業生の職業キャリアに対する学部・学科の社会化効果を究明するためには、解決すべき課題が 4 点あることが浮かび上がり、その解明をグループ・インタビュー (D) のテーマとした。



※規則性・傾向性の把握 A > B > C > D

リアリティーへの接近 A < B < C < D

そこで、2009 年 3 月 21 日 (土) 午後 1 時 30 分～4 時 30 分には、08 年度に発足した日本女子大学現代女性キャリア研究所のご協力を得て、「女子大と卒業生のキャリア形成に関する公開グループインタビュー:人間社会学部はどのように役だったか?」が行われた。

第 3 章はそのインタビューのテープ起こし記録 (08 年 9 月追加調査と併せて報告書取りまとめ中) から、論点 1～4 に関わる部分を抜粋したものである。そこでの議論を通じて、学部教育が提供する一般基礎教育、専門基礎教育、専門実務教育が卒業生の職業キャリアにどのような有効性 (レリバンス) を持つかは、職業キャリアが展開される場 (労働市場) の特性に大きく左右されていることが浮かび上がってきた。専門実務教育はいわゆる専門資格に関わるが、専門資格には国家資格と団体資格があり、今回のインタビューで登場した教職と社会福祉職は前者、臨床心理士は後者である。

社会福祉職をめぐる論議をつうじて、教職と社会福祉職の次のような対比が浮かび上がってきた。雇用市場の独占の点で、任用資格のない教職が完全独占であるのに対して任用資格が併存する社会福祉職は不完全独占であり、それに伴い教職が研修・人事処遇の点で高度な内部化が進み、専門実務教育を現場の OJT に依存する比重が極大で大学の実務教育及び基礎教育の意義が極小であるのに対して、社会福祉職の場合は任用資格でまわされる一般行政職者が既存のマニュアル (規則・通達、内規等々) に準拠して行う実務では福祉サービスに不完全な部分があり、大学の専門基礎教育はその不備を補うことに存在理由を見出していた。

以上のように、社会福祉職資格と教職資格の専門実務教育、専門基礎教育は、内部化された雇用市場に対して従属的であるが、それと引き換えに安定した正規雇用の職を保証されている。それに対して、臨床心理士資格は、大学・大学院の専門基礎教育、

専門実務教育が専門職団体の設定する標準によって高度な専門基礎教育、専門実務教育を実現している一方で、それが外部労働市場を通じて学校や病院、自治体等々に確保する職は、専任職が内部労働市場に埋め込まれている結果として、収入も身分も不安定な非常勤であり、当事者は自分たちのことを“高度なフリーター”と自称しているという。

最後に、オフィスにおける一般の事務職の多くはサラリーマンの内部労働市場に埋め込まれており、そこにおけるキャリア形成は、いわゆる総合職、一般職の区分も含めて、職場の昇進、異動等の人事慣行の多様性によって、とくに女性の場合は出産・育児とも絡んで、明確でないので、大学教育が専門実務教育や専門基礎教育として持っている意味は極小であった。しかし、大学がオフィス労働に対して一般基礎教育として極めて大きな役割を果たしているという証言が共通して得られたことは、今回のグループ・インタビューの収穫であった。参加者は口々に、大学での幅広い学習やアルバイト、自律的な履修・単位取得、レポートや卒論作成をとおして、職場の仕事に求められる問題解決能力、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力などが培われたという証言を行った。近年流行のコンピテンシーとか学士力という概念に相当するものである。

男性と比べて女性の場合、内部労働市場の安定した長期雇用市場にめぐまれないので、離転職をつうじて主体的・有機的な非定形キャリアを展開することに女子大学の学部教育がどのように貢献できるのかということが、人間社会学部の副専攻制度の大きなテーマであり、今回の一連の調査の重要なテーマでもあった。今回のグループ・インタビューでは離転職と大学の関わりについては、1, 2人の参加者から、学部・学科が職業的なアイデンティティを考えると時の手掛かりになるとか、大学で一般基礎能力（コンピテンシー）をしっかり身につけていれば専門実務能力は専門学校で間に合うとかの証言がなされたが、その掘り下げは今後の課題に残された。

第1章 07年3月実施第1回質問紙調査の統計解析から

本章は『卒業生の職業キャリア、ライフコースと学部教育のレリバンスに関する研究—「人間社会学部の教育と卒業後のレリバンスに関する調査」報告書—』（日本女子大学人間社会学部、08年1月31日）から、卒業生の職業キャリア・ライフコースと経済変動要因、教育要因、労働市場構造要因、家族要因との関連を統計解析した部分を抜粋したものである。詳細は本報告書を参照されたい。

第1節 分析枠組み

入学前職業選択、学科、学習・諸活動、就活開始×内定獲得、勤務先業種×規模のそれぞれが職業キャリアに対して持っている影響力を総合的に比べるために、ロジスティック回帰分析を行った。従属変数である「職業キャリア」も、独立変数である入学前職業選択、学科、就活、学習・諸活動、勤務先業種・規模も、すべて離散変量である。

質問紙で測定した学習・諸活動は「一般教養科目」「語学」「専門科目」「実験、実習、卒論」「資格取得」「ダブルスクール」「サークル・部活動」「友人関係」「副専攻」の9項目だが、少ないサンプル数でロジスティック回帰分析を行う関係で、「専門科目」と「資格取得」を分析に使用した。

(1) 従属変数＝職業キャリアダミー

キャリア1；「正規、事務営業販売職他、転職なし」=1／「それ以外」=0

キャリア2；「正規、専門技術、転職なし」=1／「それ以外」=0

キャリア3；「正規、事務営業販売&専門技術、転職あり」=1／「それ以外」=0

キャリア4；「非正規、専門技術」=1／「それ以外」=0

キャリア5；「非正規、事務営業販売職他」=1／「それ以外」=0

(2) 独立変数

1) 入学前職業選択ダミー

選択1；「考えていた」=1／「それ以外」=0

選択2（基準0r参照変数）；「特に考えていなかった」=1／「それ以外」=0

2) 学科ダミー

学科1；「現社、心理、文化」=1／「それ以外」=0

学科2；（基準変数）；「社福、教育」=1／「それ以外」=0

3) 就活ダミー

就活1；「3年開始4年前期まで獲得」=1／「それ以外」=0

就活2；「3年開始4年前期獲得」=1／「それ以外」=0

就活3；「4年開始4年前期獲得」=1／「それ以外」=0

就活 4 (基準変数) ; 「4 年開始 4 年後期獲得」 =1 / 「それ以外」

4) 学習・諸活動「専門科目」ダミー

専門 1 ; 「充実していた&役立っている」 =1 / 「それ以外」 =0

専門 2 ; 「充実していた&役立ってない」 =1 / 「それ以外」 =0

専門 3 ; (基準変数) 「充実してなかった」 =1 / 「それ以外」 =0

5) 学習・諸活動「資格取得」ダミー

資格 1 ; 「充実していた&役立っている」 =1 / 「それ以外」 =0

資格 2 ; 「充実していた&役立ってない」 =1 / 「それ以外」 =0

資格 3 ; (基準変数) 「充実してなかった」 =1 / 「それ以外」 =0

6) 勤務先業種・規模ダミー

業種規模 1 ; 「製造、運輸、通信、商社、金融、マスコミ等 1, 000 人以上」 =1 / 「それ以外」 =0

業種規模 2 ; 「製造、運有、通信、商社、金融、マスコミ等 1, 000 人未満」 =1 / 「それ以外」 =0

業種規模 3 ; 「教育、公務 (国家、地方)」 =1 / 「それ以外」 =0

業種規模 4 (基準変数) ; 「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」 =1 / 「それ以外」 =0

第 2 節 分析結果

(1) 結果 1 ; 独立変数 = 「勤務先業種・規模」の場合⇒ 表 1

表 1 から、以下のことが分かった。サンプル数の制約の関係から、90 年度入学世代と 01/02 年度入学世代を比較できるのは、職業キャリア 1 と 2 (いわゆる安定したキャリア) に限定された。

①90 年度入学世代の場合、安定したキャリアを得る主役は教育・公務の資格職であった。

(ア) 「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」の人々のキャリア 2 のオッズ比は 0. 03 であるが、「教育・公務の資格職」の人々の間では、そのオッズ比は 17. 2 倍である。

(イ) 「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」の人々のキャリア 1 のオッズ比は 0. 33 であるが、「製造…商社金融保険等の大企業」の人々の間では、それが 7. 9 倍だった。

②01/02 年度入学世代では、安定したキャリアを得る主役が「教育、公務」の資格職から大企業 OL へと交代した。

(ア) 「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」の人々の間で、キャリア 2 のオッズ比は 0. 28 であるが、「教育・公務の資格職」の人々の間では、そのオッズ比は 5. 3 倍である。

(イ)「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」の人々の間で、キャリア1のオッズ比は1.17であるが、「製造…商社金融保険等の大企業」の人々の間では、それが27.3倍になる。

(2) 結果2 ; 独立変数=学科、業種規模の場合⇒表2

③安定したキャリアの主役が、90年度入学世代の教育・公務の資格職から、01/02年度入学世代の大企業OLに交代していることは、相変わらずである。しかしそれと同時に、01/02年度では、学科も影響を持つようになっている。「現社、心理、文化」は「キャリア1」(=大企業OLキャリア)のオッズ比を2.8倍高め、「社福、教育」は「キャリア2」(=教育、公務の資格職)のオッズ比を $\text{Exp}(+2.34758)=1 \div 0.0956=10.46$ 倍高める効果をみせている。

(3) 結果3 ; 独立変数に職業選択、専門科目、資格取得、就活を加えた場合⇒表3

結果は上の表3のとおりである。ここから次のことが読み取れる。

④01/02年度入学世代に対する上述した学科の影響力は、独立変数にさらに、入学前職業選択、就活、専門科目、資格取得を加えると消えた。

(ウ) キャリア1に対して、「業種規模ダミー1(大企業)」はかろうじて10%水準で有意な影響力(「正規、事務…、転職無し」のオッズ比を8.7倍高める)を持っているが、「学科ダミー1(現社、心理、文化)」は統計的に有意な影響力を失い、代わって、「職業選択ダミー2」と「就活ダミー1」が5%水準で統計的に有意な影響力を示した。「職業選択ダミー2(入学前に将来の職業を特に考えていなかった)」は、キャリア1「(正規、事務…、転職無し)」のオッズ比を $1 \div 0.223324=4.48$ 倍高め、「就活ダミー1(3年開始4年前期まで内定獲得)」はキャリアダミー1のオッズ比を6.3倍高める効果を示している。

(エ) つまり、キャリア1に対する「現社、心理、文化」の効果とみえたものは、りたてて学科の教育の成果であるというよりも、受験生達が入学前から特定の専門職・資格職を目指さずに漠然と大企業OLくらいの将来イメージをもって進学し、3年次から活発な就活をくり広げた結果の産物であるといえる。バブル不況から回復し始めた時代の雰囲気が現社、心理、文化だけでなく社福、教育の学生にも広まった結果、「学科ダミー1(現社、心理、文化)」が統計的に有意な効果を示さなくなった、といえる。

⑤これに比べて、キャリア2に対する「学科」の独自の影響は残存している。

(オ)「キャリア2(正規、専門技術職、転職無し)」を従属変数とし、学科と業種規模を独立変数とする回帰分析によれば、「学科1(現社、心理、文化)」はキャリア2のオッズ比を0.0956倍低下させ、「学科ダミー2(社福、教育)」はオッズ比を $1 \div 0.0956=10.46$ 倍高める。また、「業種規模ダミー3(教育、公務(国家、地方))」はキャリア2のオッズ比を3.6倍高める(表2の01/02年度入学世代参照)。

(カ) しかし、独立変数にさらに「入学前職業選択」「就活」「専門科目」「資格取得」を同時に独立変数に投入すると、「業種規模ダミー3」は統計的に有意な効果を失い、「職業選択ダミー1（入学前から考えていた）」がオッズ比を 4.69 倍高め、「学科ダミー1（現社、心理、文化）」がオッズ比を 0.105 倍低下させる効果を、逆に「学科ダミー2（社福、教育）」はオッズ比を $1 \div 0.105 = 9.52$ 倍高める効果を示す。（表3の01/02年度入学世代参照）

(キ) つまり、入学前から資格専門職をめざす学生の受け皿になることによって、社福、教育は卒業生にキャリア2をたどらせる効果を保っているといえる。

第3節 まとめ

職業キャリア1「正規、事務営業販売職他、転職無し」、キャリア2「正規、専門技術職、転職無し」など、いわゆる安定したキャリアについては、勤務先の業種・規模類型が大きな影響力を持っていた。90年度入学世代では、安定したキャリアを産む源泉は「教育、公務」＝主、「民間大企業」＝従であったが、01/02年度入学世代では「教育、公務」＝従、「民間大企業」＝主へと逆転した。

大学教育に関わる諸変数のうち「学科」は、90年度には卒業生のキャリアと統計的に有意な関連をまったく示さないが、01/02年度になると、「現社、心理、文化」がキャリア1の確率を高め、「社福、教育」がキャリア2の確率を高める効果を見せるようになる。

しかし、大学教育に関わる諸変数を「学科」と一括して同時に投入して分析すると、キャリア1に対する「現社、心理、文化」の影響力は統計的に有意なものでなくなり、「入学前の職業選択」や「就活」の影響力が有意になる。景気回復にともなう大卒就職の持ち直しという時代の雰囲気の中での「OL 就職志向」の高まりこそが陰の主役であり、その受け皿になった度合いが、社福、教育に比べて現社、心理、文化がやや高かった結果、外見上、現社、心理、文化がキャリア1の確率を高めるように見えたにすぎなかった、ということである。

また、01/02年度には、学科ダミー2「社福、教育」がキャリア2「正規、専門技術職、転職無し」の確率を高める効果を、入学前職業選択ダミー1「考えていた」をはるかに上回って、示している。これは、教育や社会福祉分野の資格職に対する根強い人気に、両学科が受け皿となったことによるものである。学科教育の中味じたいによる影響でないことは、専門科目や資格取得の充実度&有用度に関する諸変数が統計的に有意な影響力をまったく示さない（※本ペーパーでは省略）ことから推察できる。

以上述べたように、正規雇用の安定したキャリアは、結局、民間大企業と独占資格労働市場の雇用動向によって左右されている。それに対して、大学側の教育努力に直接・間接に関係する諸変数は、影響力が小さいかもしくは皆無である。卒業生の安定

キャリアの構造的収斂に対して、われわれの学部教育はほぼ無力であるといえる。

第4節 今後の課題

ましてや、転職や非正規就業を通しての主体的なライフコースの形成に、何らかの積極的な関与をすることは、本調査のきっかけとなった副専攻制度にとどまらず、近年の諸キャリア教育の夢であるが、本調査にとってはそれらのキャリア（キャリア類型3，4，5）は、調査者側の把握や構造化の及ばない**臨床的拡散**に留まっている。臨床的拡散のなかから何らかの規則性を見だし、それと大学教育プログラムの関わりをつかむことが、有効なキャリア教育の前提である。だが、その課題を果たすためには、より大規模な量的調査だけでなく、何よりも卒業生の多様なキャリアとライフコースに対する丁寧な質的調査の地道な蓄積が必要である。

表1 職業キャリアに対する「勤務先業種・規模」の影響

方程式中の変数＝独立変数

業種規模ダミー1＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人以上」

業種規模ダミー2＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人未満」

業種規模ダミー3＝「教育、公務(国家、地方)」

定数(参照変数)＝「百貨店、小売り、飲食店、その他サービス」

90年度入学世代

01/02年度入学世代

従属変数＝職業キャリアダミー1「正規、事務営業販売職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	2.063693	0.000191	7.875	業種規模ダミー1	3.305393	0.001719	27.2592591
業種規模ダミー2	1.098612	0.065412		業種規模ダミー2	0.102022	0.840641	1.10740741
業種規模ダミー3	-0.32277	0.562529	0.72413793	業種規模ダミー3	-1.79176	0.000105	0.16666667
定数	-1.09861	0.002624	0.33333333	定数	0.160343	0.572019	1.17391304
Nagelkerke R 2 乗	0.241375 反復回数 4			Nagelkerke R 2 乗	0.441334 反復回数 6		

従属変数＝職業キャリアダミー2「正規、専門技術職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	0.331357	0.817477	1.39285706	業種規模ダミー1	-2.20007	0.04002	0.11079546
業種規模ダミー2	1.58412	0.208745	4.87499972	業種規模ダミー2	0.224212	0.701443	1.2513369
業種規模ダミー3	2.842581	0.008213	17.159999	業種規模ダミー3	1.671131	0.000139	5.31818182
定数	-3.66356	0.000297	0.02564103	定数	-1.26567	0.000209	0.28205128
Nagelkerke R 2 乗	0.236878 反復回数 6			Nagelkerke R 2 乗	0.301476 反復回数 6		

従属変数＝職業キャリアダミー3「正規、事務営業販売職&専門技術職、転職あり」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	-0.98528	0.123428	0.3733334	業種規模ダミー1	-18.0248	0.997944	1.4856E-08
業種規模ダミー2	-0.10821	0.863462	0.8974359	業種規模ダミー2	1.619909	0.074241	5.05263158
業種規模ダミー3	-0.76214	0.177242	0.46666667	業種規模ダミー3	0.632523	0.476809	1.88235294
定数	-0.8473	0.014061	0.42857143	定数	-3.17805	1.06E-05	0.04166667
Nagelkerke R 2 乗	0.044533 反復回数 4			Nagelkerke R 2 乗	0.133803 最終解到達不能		

従属変数＝職業キャリアダミー4「非正規・専門技術職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	-19.4683	0.997919	3.5077E-09	業種規模ダミー1	-19.0057	0.997833	5.5711E-09
業種規模ダミー2	-1.09861	0.326737	0.33333333	業種規模ダミー2	-19.0057	0.998191	5.5711E-09
業種規模ダミー3	-0.34484	0.617691	0.70833333	業種規模ダミー3	0.271934	0.661573	1.3125
定数	-1.7346	8.96E-05	0.17647059	定数	-2.19722	3.15E-06	0.11111111
Nagelkerke R 2 乗	0.129758 最終解到達不能			Nagelkerke R 2 乗	0.15989 最終解到達不能		

従属変数＝職業キャリアダミー5「非正規・事務営業販売職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	-1.19008	0.091452	0.3041958	業種規模ダミー1	-19.0057	0.997833	5.5711E-09
業種規模ダミー2	-1.86381	0.086764	0.15508026	業種規模ダミー2	-19.0057	0.998191	5.5711E-09
業種規模ダミー3	-0.28336	0.596279	0.75324675	業種規模ダミー3	-1.07992	0.209676	0.33962264
定数	-0.9694	0.006189	0.37931034	定数	-2.19722	3.15E-06	0.11111111
Nagelkerke R 2 乗	0.081022 反復回数 5			Nagelkerke R 2 乗	0.15917 最終解到達不能		

表2 職業キャリアに対する「業種・規模」、「学科」の影響

方程式中の変数＝独立変数

学科ダミー変数1＝「現社、心理、文化」

業種規模ダミー1＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人以上」

業種規模ダミー2＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人未満」

業種規模ダミー3＝「教育、公務(国家、地方)」

定数(参照変数)＝業種規模ダミー4「百貨店、小売り、飲食店、その他サービス」

or学科ダミー変数2「社福、教育」

90年度入学世代

01/02年度入学世代

従属変数＝職業キャリアダミー1「正規、事務営業販売職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	-0.1793	0.692134	0.8358564	現社、心理、文化	1.035852	0.011616	2.8175055
業種規模ダミー1	2.117996	0.000213	8.3144558	業種規模ダミー1	3.178554	0.002788	24.012005
業種規模ダミー2	1.087125	0.068754	2.9657345	業種規模ダミー2	0.068195	0.896879	1.0705738
業種規模ダミー3	-0.36143	0.523364	0.6966825	業種規模ダミー3	-1.52143	0.001695	0.2183989
定数	-0.99748	0.024354	0.3688093	定数	-0.37664	0.313621	0.6861617
Nagelkerke R 2 乗	0.242807		反復回数 4	Nagelkerke R 2 乗	0.474722		反復回数 6

従属変数＝職業キャリアダミー2「正規、専門技術職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	-0.99182	0.140118	0.3709021	現社、心理、文化	-2.34758	1.21E-05	0.0956
業種規模ダミー1	0.665565	0.648943	1.9455894	業種規模ダミー1	-1.92348	0.082683	0.146098
業種規模ダミー2	1.531033	0.227154	4.622952	業種規模ダミー2	0.379038	0.566836	1.4608787
業種規模ダミー3	2.698947	0.012629	14.864066	業種規模ダミー3	1.282367	0.009739	3.6051631
定数	-3.2086	0.002072	0.0404131	定数	-0.41722	0.308619	0.6588763
Nagelkerke R 2 乗	0.268296		反復回数 6	Nagelkerke R 2 乗	0.465628		反復回数 6

従属変数＝職業キャリアダミー3「正規、事務営業販売職&専門技術職、転職あり」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	-0.00331	0.994392	0.9966991	現社、心理、文化	0.95071	0.197666	2.5875449
業種規模ダミー1	-0.98433	0.132105	0.3736879	業種規模ダミー1	-18.1499	0.997943	1.311E-08
業種規模ダミー2	-0.10846	0.863365	0.8972133	業種規模ダミー2	1.628836	0.075058	5.0979397
業種規模ダミー3	-0.76285	0.183655	0.4663366	業種規模ダミー3	0.990733	0.293735	2.6932077
定数	-0.8454	0.053763	0.4293868	定数	-3.79559	3.53E-05	0.0224697
Nagelkerke R 2 乗	0.044534		反復回数 4	Nagelkerke R 2 乗	0.158684		最終解到達不能

従属変数＝職業キャリアダミー4「非正規・専門技術職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	-0.62133	0.362912	0.5372285	現社、心理、文化	0.810878	0.232645	2.2498818
業種規模ダミー1	-19.2761	0.997932	4.251E-09	業種規模ダミー1	-19.1294	0.997836	4.923E-09
業種規模ダミー2	-1.1544	0.305167	0.3152456	業種規模ダミー2	-19.018	0.998172	5.503E-09
業種規模ダミー3	-0.47787	0.500354	0.6201035	業種規模ダミー3	0.571007	0.405731	1.7700486
定数	-1.41057	0.01009	0.2440036	定数	-2.70002	7.53E-05	0.0672042
Nagelkerke R 2 乗	0.144186		最終解到達不能	Nagelkerke R 2 乗	0.179433		最終解到達不能

従属変数＝職業キャリアダミー5「非正規・事務営業販売職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	1.277699	0.021489	3.5883743	現社、心理、文化	1.304084	0.15744	3.6843126
業種規模ダミー1	-1.52728	0.035053	0.217125	業種規模ダミー1	-19.1732	0.997815	4.712E-09
業種規模ダミー2	-1.84884	0.093084	0.1574197	業種規模ダミー2	-19.0096	0.998152	5.549E-09
業種規模ダミー3	-0.02106	0.970269	0.9791638	業種規模ダミー3	-0.61455	0.507582	0.5408839
定数	-1.7966	0.00094	0.1658613	定数	-3.07481	0.00456	0.0461986
Nagelkerke R 2 乗	0.15189		反復回数 6	Nagelkerke R 2 乗	0.203779		最終解到達不能

表3 職業キャリアに対する「勤務先業種・規模」「入学前職業選択」「学科」「専門科目」「資格取得」「就活」の影響

方程式中の変数＝独立変数

職業選択ダミー1＝「入学前に将来の職業のことを考えていた」

学科ダミー1＝「現社、心理、文化」

就活ダミー1＝「3年開始4年前期まで内定獲得」

就活ダミー2＝「3年開始4年後期に内定獲得」

就活ダミー3＝「4年開始4年前期に内定獲得」

専門科目ダミー1＝「専門科目が充実していた&職業生活に役立っている」

専門科目ダミー2＝「専門科目が充実していた&職業生活に役立っていない」

資格取得ダミー1＝「資格取得が充実していた&職業生活に役立っている」

資格取得ダミー2＝「資格取得が充実していた&職業生活に役立っていない」

業種規模ダミー1＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人以上」

業種規模ダミー2＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人未満」

業種規模ダミー3＝「教育、公務(国家、地方)」

定数(参照変数)＝「学科ダミー2(社福、教育)」or「就活ダミー4(考えていなかった)」or

「専門科目ダミー3(充実していなかった)」or「資格取得ダミー3(充実していなかった)」or「業種規模ダミー4(百貨店、小売り、飲食店、その他サービス)」

90年度入学

01/02年度入学

従属変数＝職業キャリアダミー1「正規、事務営業販売職他、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	0.48514	0.661403	1.624403	職業選択ダミー1	-1.49913	0.028569	0.223324
学科ダミー1	-0.44193	0.704944	0.642796	学科ダミー1	0.677492	0.328847	1.968934
就活ダミー1	-1.94085	0.192935	0.143581	就活ダミー1	1.846076	0.04101	6.334912
就活ダミー2	-0.42037	0.7806	0.656802	就活ダミー2	1.32314	0.169304	3.755195
就活ダミー3	-0.91528	0.527528	0.400404	就活ダミー3	1.066442	0.411521	2.905024
専門科目ダミー1	-0.61744	0.702472	0.539321	専門科目ダミー1	1.271848	0.25961	3.567438
専門科目ダミー2	0.020475	0.976422	1.020686	専門科目ダミー2	0.393731	0.415378	1.482501
資格取得ダミー1	-0.44402	0.66591	0.641452	資格取得ダミー1	-0.06049	0.928829	0.941305
資格取得ダミー2	-0.19945	0.899067	0.819183	資格取得ダミー2	0.382182	0.674496	1.465479
業種規模ダミー1	3.071074	0.045863	21.56505	業種規模ダミー1	2.167124	0.074274	8.733135
業種規模ダミー2	1.507231	0.244437	4.514213	業種規模ダミー2	-0.10545	0.890948	0.899921
業種規模ダミー3	0.273546	0.836223	1.314618	業種規模ダミー3	-1.54452	0.065373	0.213414
定数	0.701278	0.778714	2.016327	定数	-1.192	0.344933	0.303614
Nagelkerke R 2 乗	0.328519	反復回数 5		Nagelkerke R 2 乗	0.507065	反復回数 6	

従属変数＝職業キャリアダミー2「正規、専門技術職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	-10.1963	0.99941	3.73E-05	職業選択ダミー1	1.545688	0.054784	4.691198
学科ダミー1	-10.3438	0.999756	3.22E-05	学科ダミー1	-2.2561	0.012083	0.104758
就活ダミー1	8.664934	0.999654	5796.06	就活ダミー1	0.14451	0.866526	1.155473
就活ダミー2	10.42997	0.999861	33859.25	就活ダミー2	-0.17748	0.835314	0.837374
就活ダミー3	8.059975	0.999678	3165.21	就活ダミー3	1.45818	0.324251	4.298131
専門科目ダミー1	17.0599	0.999798	25646147	専門科目ダミー1	0.894641	0.513101	2.446457
専門科目ダミー2	-1.53889	0.999966	0.21462	専門科目ダミー2	0.20465	0.704534	1.227095
資格取得ダミー1	-9.50783	0.99945	7.43E-05	資格取得ダミー1	0.632904	0.411342	1.883071
資格取得ダミー2	-0.33194	0.999993	0.717532	資格取得ダミー2	-0.03795	0.968429	0.962762
業種規模ダミー1	10.76806	0.999805	47479.66	業種規模ダミー1	-1.7916	0.168557	0.166694
業種規模ダミー2	19.35802	0.999168	2.55E+08	業種規模ダミー2	-0.02382	0.979421	0.976458
業種規模ダミー3	8.556728	0.999506	5201.633	業種規模ダミー3	-0.0398	0.961825	0.960979
定数	-34.584	0.99963	9.56E-16	定数	-2.11607	0.166698	0.120504
Nagelkerke R 2 乗	0.640181	最終解到達 不能		Nagelkerke R 2 乗	0.47509	反復回数 6	

表3(続)

従属変数＝職業キャリアダミー3「正規、事務営業販売職&専門技術職、転職有り」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	34.18637	0.99626	7.03E+14	職業選択ダミー1	-0.05549	0.983856	0.946017
学科ダミー1	35.21147	0.996936	1.96E+15	学科ダミー1	17.27725	0.996543	31872328
就活ダミー1	20.47272	0.99888	7.78E+08	就活ダミー1	-18.2909	0.99634	1.14E-08
就活ダミー2	-33.7282	0.998731	2.25E-15	就活ダミー2	-36.4802	0.996223	1.44E-16
就活ダミー3	2.782622	0.999859	16.16134	就活ダミー3	-37.8665	0.997639	3.59E-17
専門科目ダミー1	61.64142	0.997127	5.9E+26	専門科目ダミー1	-10.8511	0.997896	1.94E-05
専門科目ダミー2	26.06814	0.996111	2.1E+11	専門科目ダミー2	-9.83746	0.998092	5.34E-05
資格取得ダミー1	34.52799	0.996539	9.89E+14	資格取得ダミー1	-2.42944	0.117585	0.088086
資格取得ダミー2	33.53346	0.998251	3.66E+14	資格取得ダミー2	-2.16245	0.999795	0.115043
業種規模ダミー1	-69.8415	0.995634	4.66E-31	業種規模ダミー1	16.10171	0.998699	9837510
業種規模ダミー2	-70.9662	0.996393	1.51E-31	業種規模ダミー2	36.06364	0.995499	4.59E+15
業種規模ダミー3	-34.63	0.996643	9.13E-16	業種規模ダミー3	35.85061	0.995526	3.71E+15
定数	-116.199	0.996389	3.43E-51	定数	-24.4492	0.997434	2.41E-11
Nagelkerke R 2 乗	0.748783	最終解到達不能		Nagelkerke R 2 乗	0.677495	最終解到達不能	

従属変数＝職業キャリアダミー4「非正規、専門技術職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	-35.1795	0.996984	5.27E-16	職業選択ダミー1	0.676574	0.660798	1.967127
学科ダミー1	-70.3564	0.995738	2.78E-31	学科ダミー1	3.394539	0.100509	29.80091
就活ダミー1	-67.2687	0.998845	6.1E-30	就活ダミー1	-4.42914	0.067809	0.011925
就活ダミー2	-16.0056	0.999525	1.12E-07	就活ダミー2	-2.28392	0.260423	0.101884
就活ダミー3	-33.6585	0.999028	2.41E-15	就活ダミー3	-18.7515	0.998813	7.18E-09
専門科目ダミー1	37.54581	0.999179	2.02E+16	専門科目ダミー1	-2.86156	0.342605	0.057179
専門科目ダミー2	2.790752	0.999867	16.29327	専門科目ダミー2	0.102209	0.925684	1.107615
資格取得ダミー1	37.91801	0.998822	2.93E+16	資格取得ダミー1	-1.75988	0.246266	0.172065
資格取得ダミー2	39.01096	0.998536	8.75E+16	資格取得ダミー2	-18.3298	0.998	1.1E-08
業種規模ダミー1	65.07594	0.99865	1.83E+28	業種規模ダミー1	-18.9412	0.997961	5.94E-09
業種規模ダミー2	32.51142	0.998937	1.32E+14	業種規模ダミー2	-20.1222	0.99782	1.82E-09
業種規模ダミー3	1.611716	0.999954	5.011402	業種規模ダミー3	0.743765	0.647843	2.103841
定数	-24.2787	0.999483	2.86E-11	定数	-0.11946	0.969003	0.887401
Nagelkerke R 2 乗	0.921856	最終解到達不能		Nagelkerke R 2 乗	0.653873	最終解到達不能	

従属変数＝職業キャリアダミー5「非正規、事務営業販売職他」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	-0.3219	0.850654	0.724773	職業選択ダミー1	16.32153	0.999081	12256049
学科ダミー1	19.94434	0.998169	4.59E+08	学科ダミー1	-0.13168	0.999995	0.876618
就活ダミー1	37.98944	0.998037	3.15E+16	就活ダミー1	-0.44108	0.999973	0.643343
就活ダミー2	37.17107	0.998079	1.39E+16	就活ダミー2	2.486461	0.999861	12.01867
就活ダミー3	36.37423	0.99812	6.27E+15	就活ダミー3	0.332744	0.999986	1.394791
専門科目ダミー1	-0.38569	0.877664	0.679984	専門科目ダミー1	-26.8153	0.998831	2.26E-12
専門科目ダミー2	-0.36972	0.671688	0.690927	専門科目ダミー2	-8.6856	0.999069	0.000169
資格取得ダミー1	-1.16907	0.525494	0.310657	資格取得ダミー1	1.240989	0.999924	3.459032
資格取得ダミー2	-18.4264	0.998973	9.94E-09	資格取得ダミー2	18.28632	0.998952	87427871
業種規模ダミー1	-2.64435	0.204978	0.071052	業種規模ダミー1	-16.7493	0.999252	5.32E-08
業種規模ダミー2	-1.06969	0.625965	0.343113	業種規模ダミー2	-19.1615	0.999317	4.77E-09
業種規模ダミー3	18.1994	0.998329	80149280	業種規模ダミー3	15.68899	0.999439	6510918
定数	-55.4977	0.997947	7.9E-25	定数	-27.1147	0.999349	1.68E-12
Nagelkerke R 2 乗	0.426137	最終解到達不能		Nagelkerke R 2 乗	0.115925	最終解到達不能	

第2章 08年9月実施追加調査の自由記入回答から

第1節 A1：客観的キャリアの類型（職種歴×転職・退職歴）

章末質問紙 Q3（4）では大学卒業後の初職の職種、Q5（5）では現職の職種を大分類と小分類を用いて聞いている。大分類は「事務」「技術」「専門」「営業販売」「その他」である。また、Q5（1）は初職と現職の関係について、「1. 同じ感謝・職場」「2. 違う会社・職場」「3. 現在、仕事はしていない」の選択肢で聞いている。その3つの質問項目を組み合わせると、表4のような客観的キャリア類型が得られる。

類型1がいわゆる「OL的内部労働市場」で展開されるキャリアで回答者の31%が該当する。この類型の縁辺には、類型2＝「OL的転職市場」（10%）と類型4＝「労働市場退出」（14%）を含み、合計で55%に達する。（類型1，2，4⇒広義OL市場キャリア）

類型6は「専門職内部労働市場」で展開されるキャリアで回答者の21%が該当する。この類型の縁辺には、類型7＝「専門職転職市場」（5%）と類型8＝「専門技術退職無職」（2%）を含み、合計で28%になる。（類型6，7，8⇒広義専門職市場キャリア）

類型3と類型5は「OL的内部労働市場」と「専門職内部労働市場」とのあいだの転職であり、合計で6%にしかない。「OL的内部労働市場」と「専門職市場」は相互に門戸が閉ざされた閉鎖的な市場である。（類型3，5⇒外部転職市場キャリア）

表4. 客観的なキャリア類型とその分布

	度数	%	有効%
1. 事務営業販売他一貫で転職経験なし	72	30.9	34.615
2. 事務営業販売他のなかで転職経験あり	24	10.3	11.538
3. 事務営業販売他から専門技術へ転職	6	2.575	2.8846
4. 事務営業販売他から現在無職	32	13.73	15.385
5. 専門技術から事務営業販売他へ転職	8	3.433	3.8462
6. 専門技術一貫で転職経験なし	50	21.46	24.038
7. 専門技術のなかで転職経験あり	12	5.15	5.7692
8. 専門技術から現在無職	4	1.717	1.9231
合計	208	89.27	100
欠損値 システム欠損値	25	10.73	
合計	233	100	

第2節 B：主観的表象としてのキャリア類型自己認識

表5は、広義OL市場、広義専門職市場、外部転職市場の3つが、入社卒業生にどのような主観的なキャリアとして経験されたかを示している。

①客観的キャリア類型1、2、4（つまり広義OL労働市場でのキャリア）を辿ってきた人々は、「4. 特に大学での知識や技術を必要としない業務」に○をつける傾向

(それぞれ 87%、75%、84%、類型合計で 84. 1%) や、「2. 昇進の可能性が限定された業務」に○をつける傾向(それぞれ 19%、17%、31%、類型合計で 21. 4%) が強い。

表5. キャリア自己イメージ認識と客観的キャリア類型(職歴×転職歴)

キャリア類型自己認識Q8の選択肢 ※Q8は多重回答		キャリア類型(職歴×転職歴) 表1参照								合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1. いわゆる出世コースの業務を経験してきた	度数 %	4 5.714	3 12.5	2 33.33	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	9
2. 昇進の可能性が限定された業務を経験してきた	度数 %	13 18.57	4 16.7	1 16.67	10 31.3	0 0	2 4.08	2 16.67	0 0	32
3. 大学時代の専門・技術を生かせる業務を経験してきた	度数 %	8 11.43	3 12.5	3 50	3 9.38	4 50	45 91.8	11 91.67	4 100	81
4. 大学での専門・技術を必要としない業務を経験してきた	度数 %	61 87.14	18 75	4 66.67	27 84.4	5 62.5	4 8.16	1 8.333	1 25	121
5. 転職しながら自分の得意分野を形成してきた	度数 %	0 0	11 45.8	4 66.67	5 15.6	3 37.5	2 4.08	3 25	0 0	28
6. キャリア形成に結びつかない転職を経験してきた	度数 %	0 0	6 25	0 0	7 21.9	2 25	0 0	0 0	1 25	16
7. 先の見通しなく離職した経験がある	度数 %	0 0	4 16.7	0 0	7 21.9	3 37.5	0 0	0 0	0 0	14
8. 一ヶ月以上の無職経験がある	度数 %	0 0	11 45.8	3 50	15 46.9	5 62.5	1 2.04	5 41.67	0 0	40
9. パート、アルバイトだけで生活していた時期がある	度数 %	0 0	6 25	2 33.33	5 15.6	0 0	0 0	6 50	1 25	20
合計	度数	70	24	6	32	8	49	12	4	205

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

②客観的キャリア類型6, 7, 8(つまり広義専門職市場でのキャリア)を辿ってきた人々は、「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務」に○をつける傾向(それぞれ 92%、92%、100%、類型合計で 92. 35) が強い。このうち、類型7(専門技術の中で転職経験)の人々の42%は「8. 一ヶ月以上の無職経験」に、50%は「9. パート、アルバイトだけで生活していた時期」に○をつけており、専門職転職に伴うリスクを表象している。

③客観的キャリア類型3(つまり外部転職市場1「事務営業販売→専門技術」)を辿ってきた人々は「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務」よりは「4. 大学での専門・技術を必要としない業務」にやや多く○をつける傾向がある(50%対 67%)と同時に、「5. 転職しながら自分の専門・得意分野を形成してきた」にも○をつける傾向が強い(67%)。さらに50%が「8. 一ヶ月以上の無職経験」に○をつけている。

④客観的キャリア類型5(つまり外部転職市場2「専門技術→事務営業販売」)は、「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務」よりは「4. 大学での専門・技術を必要としない業務」にやや多く○をつける傾向がある(50%対 63%)のは類型3と共通している。類型3と違うのは、「5. 転職しながら自分の専門・得意分野を形成してきた」に○をつける傾向が小さく(38%)、逆に、「6. キャリア形成に結びつか

ない転職」(25%)、「7. 見通しのない離職」(38%)、「8. 一ヶ月以上の無職経験」(63%)などの不安定就労の表象に多く○がついている。

表5の要約 キャリア自己イメージと客観的キャリア類型(職種歴×転職歴)の対応関係

客観的キャリア類型(職種歴×転職歴) (Q8への回答者205人の内訳)	Q8. キャリア類型の自己認識(多重回答) (客観的キャリア4類型のそれぞれがQ8. の各選択肢を選んだ実数と比率)
広義OL労働市場 計126人	広義OL労働市場 計126人=100. 0%
1. 事務営業販売他一貫で転職経験なし	4. 特に大学での知識や技術が必要としない業務を経験してきた 106人(84. 1%)
2. 事務営業販売他の中での転職経験あり	2. 昇進の可能性が限定された業務を経験してきた 27人(21. 4%)
4. 事務営業販売他をへて現在無職	8. 一ヶ月以上の無職経験がある 26人(20. 6%)
広義専門職労働市場 計65人	広義専門職労働市場 計65人=100. 0%
6. 専門技術一貫で転職経験なし	3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた 60人(92. 3%)
7. 専門技術の中での転職経験あり	9. パートやアルバイトだけで生活していた時期がある 7人(10. 8%)
8. 専門技術をへて現在無職	8. 一ヶ月以上の無職経験がある 6人(9. 2%)
外部転職市場1 計6人	外部転職市場1 計6人=100. 0%
3. 事務営業販売職から専門技術職へ転職	4. 特に大学での知識や技術が必要としない業務を経験してきた 4人(67. 7%)
	5. 転職しながら、自分の専門・得意分野を形成してきた 4人(67. 7%)
	3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた 3人(50. 0%)
	1. いわゆる出世コースの業務を経験してきた 2人(33. 3%)
	9. パートやアルバイトだけで生活していた時期がある 2人(10. 8%)
外部転職市場2 計8人	外部転職市場2 計8人=100. 0%
5. 専門技術職から事務営業販売職へ転職	4. 特に大学での知識や技術が必要としない業務を経験してきた 5人(62. 5%)
	8. 一ヶ月以上の無職経験がある 5人(62. 5%)
	3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた 4人(50. 0%)
	5. 転職しながら、自分の専門・得意分野を形成してきた 3人(37. 5%)
	7. 先の見通しなく離職した経験がある 3人(37. 5%)
	6. 特にキャリアに結びつかない転職を経験してきた 2人(25. 0%)

B. 小活

拘束式(選択肢事前設定) 質問紙からのステレオタイプな貧弱な結論

OL 労働市場で職業生活を展開してきた人々が「特に大学での知識や技術が必要としない業務を経験してきた」というイメージを持ち、専門職市場で職業生活を展開してきた人々が「大学の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」というイメージを持ち、外部転職市場1(事務営業販売→専門技術)を歩んできた人々が「転職しながら自分の専門や得意分野を形成してきた」というイメージを持ち、外部転職市場2(専門技術→事務営業販売)を歩んできた人々が「一ヶ月以上の無職経験がある」「特にキャリアに結びつかない転職を経験してきた」「先の見通しなく離職した経験がある」というイメージを持っているという上述の結果は、あまりにも当たり前、ステレオタイプで、大学教育に対して示唆するところが少ない。

このままだと、高度な営業独占資格を発行できる教育課程をもつ大学しか卒業後のキャリアに役立っていると言えない、という結論にしかない。大学のカリキュラムや諸活動、教授法・指導法に対して得られる情報が少なすぎる。

自由記入回答の拡充

自由記入に比重を置いた追加調査を実施した理由はそこにある。これまでの職業キャリアについて9個の選択肢を挙げて複数選択を求めた質問(巻末資料質問紙Q8)の後に、大学での専攻や資格と、昇進との関係(SQ1)、日常の仕事能力の向上との関係(SQ2)、転職・職探しとの関係(SQ3)、キャリアモデルや支えになった人物について、自由記入方式で記載を求めた(SQ4)。

それらの自由記入回答の原データは第 4 節（表 14～21）に提示する。その前に、自由記入回答を事後分類（アフターコード）し、それをもとに、拘束式質問紙から得られた前述のキャリア類型自己認識を、もっとリアルな職業経験に翻訳して、そこから得られる情報を縮約しておきたい。

第 3 節 C1：キャリア経験に関する自由記入アフターコードの単純集計

得られた自由記入回答を事後的に類型化（アフターコード）してえられた大分類・小分類と記入例の単純分布を示したのが表 6～表 13 である。

表 6. 昇進と大学教育

自由記入 回答アフターコード	記入者数7人	応答	構成	記入率
11.大学の専攻や資格と関係ない		6	33.33	85.714
12.職場の慣行で決まっている		2	11.11	28.571
13.業績や成果が評価された		3	16.67	42.857
14.勤務態度が評価された		2	11.11	28.571
15.社内の資格試験や昇任試験に合格した		1	5.556	14.286
16.公的な資格や試験に合格した		2	11.11	28.571
17.前の職場での経験が評価された		1	5.556	14.286
18.親の経営する会社、自分の経営する会社である		1	5.556	14.286
合計		18	100	257.14

記入者 7 人のうち 86%は大学での専攻や資格と昇進には「関係がない」と答えている。

表 7. 仕事と大学

自由記入 回答アフターコード	記入者数68人	応答	構成	記入率
21.就職にも能力向上にも関係ない		63	92.65	92.647
22.就職に必要なだが能力向上に直接関係ない		2	2.941	2.9412
23.就職にも能力向上にも直接役立っている		2	2.941	2.9412
24.異動の結果、関連性が出てきた		1	1.471	1.4706
合計		68	100	100

記入者 68 人のうち 93%は、大学での専攻や資格は仕事に「関係がない」と答えている。

表 8. 職能成長と大学教育

自由記入 回答アフターコード	記入者数33人	応答	構成	記入率
31.直接;専門科目の授業内容が仕事に役立っている		1	2.7027	3.0303
32.間接;授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている		9	24.324	27.273
33.間接;物の考え方、コミュニケーション能力、文章力が役立っている		20	54.054	60.606
34.間接;語学力、情報技術、情報収集・検索力が役立っている		4	10.811	12.121
35.間接;諸活動経験や人間関係で得たものが役立っている		3	8.1081	9.0909
合計		37	100	112.12

記入者 33 人のうち、職能成長に大学の専門教育が直接役立っていると答えたのは 3%

のみであった。幅広い教養（27%）、ものの考え方、コミュニケーション能力（61%）など、間接的な効果についての答えが中心だった。

表9. 職能成長実感のきっかけ

自由記入 回答アフターコード 記入者数98人	応答	構成	記入率
41.仕事を一人でこなせ、緊急事態対応ができるようになったとき	27	19.708	27.551
42.業務効率や営業成績が上がったとき	17	12.409	17.347
43.責任が増したときや後輩の育成を任されたとき	9	6.5693	9.1837
44.大きなプロジェクトを任されて成果を挙げたとき	7	5.1095	7.1429
45.社内の資格試験や昇任・昇級試験に受かったとき	4	2.9197	4.0816
46.企画書、プレゼンが上司や会議で認められたとき	10	7.2993	10.204
47.周囲(上司、同僚、顧客、取引先)に認められたとき	28	20.438	28.571
48.簿記、金融知識、パソコン技術、英会話などを学んで使えたとき	28	20.438	28.571
49.公的な資格や試験に受かったとき	7	5.1095	7.1429
合計	137	100	139.8

記入者 98 人のうち 30%弱の方々が、「緊急事態対応」「周囲の受容」「事務的スキル修得」など、いわゆる職場における非定型的な教育（OJT）を挙げている。

表10. 転職・退職のきっかけ

自由記入 回答アフターコード 記入者数26人	応答	構成	記入率
51.病気、体調不良で退職、転職	2	6.897	7.6923
52.独立自営の第一歩として転職した(転職準備中)	1	3.448	3.8462
53.キャリアアップや資格取得、スキルアップを目指して転職した(転職準備中)	6	20.69	23.077
54.職場に対する不満や仕事への違和感で転職	12	41.38	46.154
55.家事・育児のためや、夫の転勤の都合で転職・離職	5	17.24	19.231
56.留学や社会活動のために転職、休職、辞職	3	10.34	11.538
合計	29	100	111.54

記入者 26 人のうち 46%は「職場や仕事への違和感」を挙げている。

表11 転・退職と大学の関わり

自由記入 回答アフターコード	記入者数45人	応答	構成	記入率
61.大学の専攻・資格は全く関係ない		20	36.36	44.444
62.大学の恩師や先輩の紹介で就職した		2	3.636	4.4444
63.日本女子大学のブランドが効いた		4	7.273	8.8889
64.大学で取った資格や語学を活かして(活かせるところに)転職 (または転職考慮中)		11	20	24.444
65.むしろ大学で取った資格のために会社がなかなか 採用してくれなかった		1	1.818	2.2222
66.職種は別として、業種・業界や会社の選択は大学で学んだ分野や 内容と関連してる		2	3.636	4.4444
67.職業経験の中で得た実務能力や資格が活きた		2	3.636	4.4444
68.社内公募の試験で全く違う職種の仕事について		1	1.818	2.2222
69.卒業後に取った資格や試験で就職したり、転職した		7	12.73	15.556
610.社会に出てからの資格取得や(公務員)試験などに大学時代の 知識が活きた		2	3.636	4.4444
611.学生時代からの趣味や活動が活きた		2	3.636	4.4444
612.社会人になってからの趣味や活動が活きた		1	1.818	2.2222
合計		55	100	122.22

記入者 45 人のうち、44%は大学の専攻・資格と「全く関係ない」と答えているが、24%は大学の専攻・資格を「活かした」か、あるいは「活かすことを考慮中」であると答えている。「卒業後に取った資格や試験」を活かしたのは16%であった。

表12. 転職・職探しの方法

自由記入 回答アフターコード	記入者数31人	応答	構成	記入率
71.新聞、求人誌、インターネットで職探した		13	38.24	41.935
72.ハローワークで職探した		6	17.65	19.355
73.人材派遣を通じて職探した		7	20.59	22.581
74.桜楓会人材バンクを通じて職探した		2	5.882	6.4516
75.友人、知人のツテを頼って職探した		4	11.76	12.903
76.家族、親族のツテを頼って職探した		2	5.882	6.4516
合計		34	100	109.68

記入者 31 人のうち、42%は「新聞、求人誌、インターネット」、23%は「人材派遣」で職探しをしていた。「桜楓会人材バンク」が「家族・親族のツテ」と同等の6%で、「友人、知人のツテ」(13%)の半分にも満たないことが注目される。

表 13. キャリアモデル・心の支え

自由記入 回答アフターコード	記入者数132人	応答	構成	記入率
81. 父母、祖父母、兄弟姉妹		37	16.59	28.03
82. 夫、恋人		9	4.036	6.8182
83. 職場の上司		29	13	21.97
84. 職場の先輩		60	26.91	45.455
85. 職場の同僚		18	8.072	13.636
86. 仕事の関係で知り合った人、派遣会社の営業の人		3	1.345	2.2727
87. 社会人になっての地域活動、再就職セミナーなどで知り合った人		4	1.794	3.0303
88. 大学の専任教員・授業		10	4.484	7.5758
89. 大学の講師・講義		3	1.345	2.2727
810. 高校、大学の級友やその知り合い		13	5.83	9.8485
811. 大学時代のサークルや諸活動の仲間や関係者		2	0.897	1.5152
812. 大学の先輩(桜楓会含む)個々人		5	2.242	3.7879
813. 大学の先輩の集まりや大学の同期の集まり		2	0.897	1.5152
814. 社会人になってから読んだ書物、購読する雑誌、新聞		22	9.865	16.667
815. 大学時代に読んだ書物		3	1.345	2.2727
816. 全くなかった、独力で切り拓いた		3	1.345	2.2727
合計		223	100	168.94

記入者 132 人のうち、45%が「職場の先輩」、28%が「父母、祖父母、兄弟姉妹」、22%が「職場の上司」、17%が「新聞、雑誌、書物」、14%が「職場の同僚」を挙げている。

C1. 小活

以上、総じて、卒業後の職業キャリアに関する自由記入回答の分布をアフターコードをもちいて見た限りでは、大学教育、とりわけ大学の専門教育が卒業後のキャリアに対して持っている効果はそれほど大きなものでない。Q8で自分の職業キャリアの特徴を聞かれて「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」という選択肢に○をつけた人間でも、自由記述において、その「生かせる業務の経験」をうかがわわせる具体的な証言を何もしていない可能性がきわめて大きい。大学教育に携わる者にとっては、また本調査研究の目的からすると、悲観的な材料である。

第4節 C2：自由記入回答アフターコード×キャリア類型自己認識

そこで次に、この自由記入のアフターコードと、Q8で得られた職業キャリアの自己認識（イメージ）の類型との関係を、クロス集計によって検討する。本稿では主な知見のみを以下に列記する。

- ① 昇進と大学の関わりについての自由記入は7件しかなかったが、そのうち6件は「昇進は大学の専攻・資格と関係がない」というコードに分類されるものであった。それは卒業後のキャリア類型（客観、主観）に関わりなかった。（表 14）

表14 昇進と大学の関連(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

昇進と大学教育(自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識Q8(選択肢)					
		1	2	3	4	5	合計
大学の専攻や資格と関係ない	度数	6	1	5	2	2	6
	%	85.71	100	83.33	100	100	
職場の慣行で決まっている	度数	2	0	2	0	0	2
	%	28.57	0	33.33	0	0	
業績や成果が評価された	度数	3	0	3	1	1	3
	%	42.86	0	50	50	50	
勤務態度が評価された	度数	2	0	2	1	1	2
	%	28.57	0	33.33	50	50	
社内の資格試験や昇任試験に合格した	度数	1	0	1	0	1	1
	%	14.29	0	16.67	0	50	
公的な資格や試験に合格した	度数	2	1	1	1	1	2
	%	28.57	100	16.67	50	50	
前の職場での経験が評価された	度数	1	1	1	1	1	1
	%	14.29	100	16.67	50	50	
親の経営する会社、自分の経営する会社である	度数	1	0	1	0	0	1
	%	14.29	0	16.67	0	0	
合計	度数	7	1	6	2	2	7

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

②仕事と大学教育の関わりについての自由記入回答は 68 件あったが、そのうち 63 件 (92. 6%) は、「大学での専攻や資格は、就職にも能力向上にも関係ない」というコードに分類されるものであった。広義専門職市場に対応するキャリアイメージ「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」に○をつけた人々のあいだでさえ、自由記入コード「大学の選考や資格は就職にも能力向上にも必要ない」と「大学の専攻や資格は就職に必要なだが能力向上に直接関係ない」に分類される記述が 66. 6% (2/3) に達した。(表15)

表15 キャリア自己イメージ×大学での専攻・資格と仕事(自由記入回答)

大学での専攻・資格と仕事の関わり (自由記入回答アフターコード)		キャリア自己イメージ(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
就職にも能力向上にも関係ない	度数	2	20	2	60	7	10	6	16	3	63
	%	100	90.9	33.3	98.4	87.5	100	100	88.9	75	
就職に必要なだが能力向上に直接関係ない	度数	0	2	2	0	0	0	0	0	1	2
	%	0	9.09	33.3	0	0	0	0	0	25	
就職にも能力向上にも直接役立っている	度数	0	0	2	0	1	0	0	2	0	2
	%	0	0	33.3	0	12.5	0	0	11.1	0	
異動の結果、関連性が出てきた	度数	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	%	0	0	0	1.64	0	0	0	0	0	
合計	度数	2	22	6	61	8	10	6	18	4	68

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

③大学教育の中味が仕事にどう関わっているかについての自由記入回答は 32 件あった。総じて「(授業を通じて得た) 物の考え方、コミュニケーション力、文章力が仕事に役立っている」「授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている」などに分類される回答が多かった。広義専門職市場のキャリアを辿って来た人からの回答は 1 件だけだったが、予想に反して、「専門科目の授業内容が仕事に (直接) 役立っている」というコードに該当せずに、「授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている」というコードだった。(表 1 6)

表 16 大学の効果(自由記入回答)×キャリア自己イメージ

大学の効果(自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)								合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	
専門科目の授業内容が仕事に役立っている	度数	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0	0	0	3.23	0	0	0	0	
授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている	度数	0	1	1	9	1	0	0	0	9
	%	0	20	100	29	14.3	0	0	0	
物の考え方、コミュニケーション能力、文章力が役立っている	度数	4	4	0	18	4	1	1	3	19
	%	100	80	0	58.1	57.1	100	50	75	
語学力、情報技術、情報収集・検索力が役立っている	度数	0	0	0	4	2	0	0	0	4
	%	0	0	0	12.9	28.6	0	0	0	
諸活動経験や人間関係で得たものが役立っている	度数	1	0	0	3	2	0	1	1	3
	%	25	0	0	9.68	28.6	0	50	25	
合計	度数	4	5	1	31	7	1	2	4	32

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

④職能成長を実感したきっかけに関する自由記入は広義 OL 市場キャリア経験者を中心に合計 97 件あった。総じて、「仕事を一人でこなせ、緊急事態に対応できるようになったとき」や「簿記、金融知識、パソコン、英会話などをマスターしたとき」「周囲に認められたとき」などのコードに該当する記述が多かった。記入件数の多くを占めた広義 OL 市場でのキャリア経験者の、一般職の補佐的な労働市場を反映している。広義専門職市場に対応するキャリアの経験者の場合には、自由記述の件数が少なく、「責任が増したときや後輩の育成を任されたときに実感」や「企画書、プレゼンが上司や会議で認められたときに実感」と分類される記述が登場するのが特徴的である。教育訓練や職務評価・昇進系統が緊密に組織された専門技術職の内部労働市場をうかがわせる結果である。(表 1 7)

表17 職能成長を実感したきっかけ(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

職能成長を実感した契機 (自由記入アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
仕事を一人でこなせ、緊急事態対応 ができるようになったとき実感	度数 %	2 33.3	8 30.8	1 14.3	25 27.8	5 41.7	2 16.7	4 50	6 31.6	4 44.4	27
業務効率や営業成績が上がったとき 実感	度数 %	1 16.7	4 15.4	0 0	16 17.8	0 0	2 16.7	2 25	3 15.8	0 0	17
責任が増したときや後輩の育成を 任されたとき実感	度数 %	0 0	3 11.5	2 28.6	7 7.78	0 0	1 8.33	0 0	1 5.26	0 0	9
大きなプロジェクトを任されて成果を 挙げたとき実感	度数 %	0 0	1 3.85	1 14.3	7 7.78	1 8.33	1 8.33	0 0	1 5.26	0 0	7
社内の資格試験や昇任・昇級試験に 受かったとき実感	度数 %	0 0	1 3.85	1 14.3	3 3.33	1 8.33	0 0	0 0	0 0	0 0	4
企画書、プレゼンが上司や会議で 認められたとき実感	度数 %	1 16.7	2 7.69	2 28.6	8 8.89	0 0	1 8.33	0 0	1 5.26	1 11.1	9
周囲(上司、同僚、顧客、取引先)に 認められたとき実感	度数 %	3 50	7 26.9	2 28.6	25 27.8	5 41.7	8 66.7	6 75	10 52.6	3 33.3	27
簿記、金融知識、パソコン技術、英 会話などを学んで使えたとき実感	度数 %	0 0	10 38.5	1 14.3	28 31.1	5 41.7	5 41.7	2 25	7 36.8	4 44.4	28
公的な資格や試験に受かったとき 実感	度数 %	1 16.7	1 3.85	0 0	7 7.78	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	7
合計	度数	6	26	7	90	12	12	8	19	9	97

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

⑤転職のきっかけに関する自由記入回答は、外部転職市場のキャリア経験者や広義OL市場経験者を中心に26件あった。「職場に対する不満や仕事への違和感で転職」に分類される記述が共通して最多であった。大きな違いは広義専門職市場キャリアの場合に「家事・育児のためや、夫の転勤の都合で転職」が、広義OL市場キャリアの場合に「キャリアアップや資格取得、スキルアップを目指して転職」の比重が高まることであった。(表18)

表18 転職のきっかけ(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

転職契機 (自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
病気、体調不良で退職、転職	度数 %	0 0	1 20	1 12.5	1 5.88	0 0	2 33.3	2 28.6	2 10.5	0 0	2
独立自営の第一歩として転職した (転職準備中)	度数 %	1 100	0 0	0 0	1 5.88	1 5.26	0 0	0 0	0 0	0 0	1
キャリアアップや資格取得、スキルアップを 目指して転職した(転職準備中)	度数 %	0 0	3 60	0 0	4 23.5	5 26.3	1 16.7	1 14.3	2 10.5	1 14.3	6
職場に対する不満や仕事への違和感で転職	度数 %	0 0	1 20	3 37.5	10 58.8	10 52.6	3 50	5 71.4	10 52.6	5 71.4	12
家事・育児のためや、夫の転勤の 都合で転職・離職	度数 %	0 0	1 20	3 37.5	2 11.8	2 10.5	1 16.7	0 0	5 26.3	0 0	5
留学や社会活動のために転職、休職、辞職	度数 %	0 0	0 0	2 25	1 5.88	3 15.8	0 0	1 14.3	3 15.8	2 28.6	3
合計	度数	1	5	8	17	19	6	7	19	7	26

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

⑥転職・職探しと大学の関連に関する自由記述は合計で45件あった。広義OL市場、広義専門職市場、外部転職市場の何れの類型も、「大学の専攻・資格は関係ない」というコードに分類される記述が最多であった。唯一、広義専門職市場のキャリアイメージに○をつけた人々だけが「大学で取った語学や資格を生かして転職した」というコ

ードが上回った。(表 1 9)

表 19 転職・職探しと大学(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

転職・職探しと大学 (自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
大学の専攻・資格は全く関係ない	度数 %	1 50	6 54.5	3 21.4	15 55.6	12 44.4	9 69.2	7 58.3	17 56.7	6 42.9	20
大学の恩師や先輩の紹介で就職した	度数 %	0 0	0 0	2 14.3	0 0	1 3.7	0 0	1 8.33	2 6.67	2 14.3	2
日本女子大学のブランドが効いた	度数 %	1 50	1 9.09	0 0	4 14.8	3 11.1	2 15.4	1 8.33	2 6.67	0 0	4
大学で取った資格や語学を活かして (活かせるところに転職(または転職考慮中))	度数 %	0 0	2 18.2	8 57.1	3 11.1	7 25.9	2 15.4	2 16.7	6 20	4 28.6	11
むしろ大学で取った資格のために会社が なかなか採用してくれなかった	度数 %	0 0	0 0	0 0	1 3.7	0 0	1 7.69	1 8.33	1 3.33	1 7.14	1
職種は別として、業種・業界や会社の選択は 大学で学んだ分野や内容と関連	度数 %	0 0	1 9.09	0 0	2 7.41	0 0	0 0	1 8.33	1 3.33	1 7.14	2
職業経験の中で得た実務能力や資格が活かした	度数 %	0 0	0 0	1 7.14	1 3.7	2 7.41	0 0	0 0	2 6.67	1 7.14	2
社内公募の試験で全く違う職種の仕事について	度数 %	0 0	0 0	0 0	1 3.7	1 3.7	0 0	0 0	0 0	0 0	1
卒業後に取った資格や試験で就職したり、 転職した	度数 %	0 0	2 18.2	0 0	5 18.5	4 14.8	1 7.69	0 0	4 13.3	1 7.14	7
社会に出てからの資格取得や(公務員) 試験などに大学時代の知識が活かした	度数 %	0 0	0 0	0 0	2 7.41	2 7.41	0 0	1 8.33	2 6.67	0 0	2
学生時代からの趣味や活動が活かした	度数 %	0 0	0 0	1 7.14	1 3.7	2 7.41	0 0	0 0	1 3.33	0 0	2
社会人になってからの趣味や活動が活かした	度数 %	1 50	1 9.09	0 0	1 3.7	1 3.7	0 0	0 0	1 3.33	0 0	1
合計	度数	2	11	14	27	27	13	12	30	14	45

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

⑦職探しの方法に関する自由記述は合計で 31 件あった。広義 OL 市場、広義専門職市場、外部転職市場の何れにおいても「新聞、求人誌、インターネットで職探した」というコードで分類される記述が最多であった。唯一、広義 OL 市場のキャリアイメージに○をつけた人々の間で「人材派遣を通じて職探した」に分類される記述がそれを上回った。(表 2 0)

表 20 職探しの方法(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

職探しの方法 (自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
新聞、求人誌、インターネットで職探した	度数 %	1 50	2 22.2	4 50	8 38.1	10 52.6	3 27	5 41.7	9 39.1	5 50	13
ハローワークで職探した	度数 %	1 50	1 11.1	1 13	3 14.3	3 15.8	2 18	2 16.7	4 17.4	3 30	6
人材派遣を通じて職探した	度数 %	0 0	5 55.6	1 13	6 28.6	3 15.8	3 27	2 16.7	5 21.7	1 10	7
桜楓会人材バンクを通じて職探した	度数 %	0 0	1 11.1	1 13	1 4.76	1 5.26	1 9.1	0 0	2 8.7	0 0	2
友人、知人のツテを頼って職探した	度数 %	0 0	0 0	2 25	3 14.3	3 15.8	1 9.1	3 25	3 13	2 20	4
家族、親族のツテを頼って職探した	度数 %	0 0	1 11.1	0 0	2 9.52	1 5.26	2 18	1 8.33	2 8.7	1 10	2
合計	度数	2	9	8	21	19	11	12	23	10	31

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

⑧キャリアモデルや心の支えに関する自由記入回答は、外部転職市場 2 の類型を除き、

広義 OL 市場、広義専門職市場、外部転職市場 1 の何れにおいても、「職場の先輩」への言及が最多であった。外部転職市場 2 では「書物、新聞・雑誌」に言及する記述が最多であり、ニート、フリーターのキャリアの場合に、社会的に孤立した環境で自立を迫られている生き方が想像される。「職場の先輩」に次ぐのは、広義 OL 市場の場合は「職場の同僚」、広義専門職市場の場合は「家族」であった。後者は、教員志望のかなりの部分が父親や母親の影響という日常的な実感と符合している。(表 2 1)

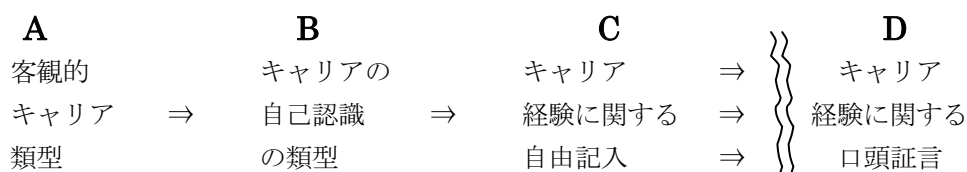
表21 キャリアモデル、心の支え(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

キャリアモデル・心の支え (自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	合計
父母、祖父母、兄弟姉妹	度数 %	0 0	5 21.7	17 30.4	16 22.5	8 33.3	1 10	3 30	9 32.1	5 31.3	36
夫、恋人	度数 %	0 0	1 4.35	6 10.7	2 2.82	3 12.5	0 0	0 0	3 10.7	1 6.25	9
職場の上司	度数 %	2 40	3 13	13 23.2	12 16.9	3 12.5	1 10	1 10	2 7.14	1 6.25	28
職場の先輩	度数 %	4 80	9 39.1	31 55.4	28 39.4	5 20.8	1 10	1 10	6 21.4	4 25	60
職場の同僚	度数 %	0 0	6 26.1	3 5.36	15 21.1	3 12.5	3 30	3 30	5 17.9	2 12.5	18
仕事の関係で知り合った人、 派遣会社の営業の人	度数 %	0 0	1 4.35	0 0	3 4.23	1 4.17	1 10	2 20	2 7.14	0 0	3
社会人になっての地域活動、再就職 セミナーなどで知り合った人	度数 %	1 20	1 4.35	1 1.79	3 4.23	0 0	2 20	0 0	1 3.57	1 6.25	4
大学の専任教員・授業	度数 %	0 0	0 0	7 12.5	3 4.23	0 0	0 0	0 0	1 3.57	3 18.8	10
大学の講師・講義	度数 %	1 20	0 0	1 1.79	2 2.82	1 4.17	0 0	0 0	0 0	0 0	3
高校、大学の級友やその知り合い	度数 %	1 20	2 8.7	6 10.7	7 9.86	1 4.17	0 0	0 0	2 7.14	0 0	13
大学時代のサークルや諸活動 の仲間や関係者	度数 %	0 0	1 4.35	0 0	2 2.82	1 4.17	0 0	0 0	0 0	0 0	2
大学の先輩(桜楓会含む)個々人	度数 %	1 20	0 0	2 3.57	2 2.82	1 4.17	0 0	0 0	1 3.57	1 6.25	5
大学の先輩の集まりや大学の の同期の集まり	度数 %	0 0	0 0	2 3.57	0 0	0 0	0 0	0 0	1 3.57	0 0	2
社会人になってから読んだ書物、 購読する雑誌、新聞	度数 %	1 20	6 26.1	7 12.5	14 19.7	5 20.8	4 40	4 40	9 32.1	4 25	22
大学時代に読んだ書物	度数 %	0 0	1 4.35	2 3.57	1 1.41	0 0	0 0	0 0	1 3.57	1 6.25	3
全くなかった、独力で切り拓いた	度数 %	0 0	0 0	2 3.57	1 1.41	2 8.33	0 0	0 0	1 3.57	1 6.25	3
合計	度数	5	23	56	71	24	10	10	28	16	131

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

第5節 総合的なまとめ、公開グループインタビューへの期待

08 年 9 月実施追加調査の分析は以下の方針で進めてきた。



(1) 客観的キャリア類型とキャリアの自己イメージ (Q8) : A&B

- ①広義 OL 市場キャリア⇒「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」
- ②広義専門職市場キャリア⇒「大学の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」
- ③外部転職市場 1 (事務営業販売→専門技術) キャリア⇒「転職しながら自分の専門や得意分野を形成してきた」
- ④外部転職市場 2 (専門技術→事務営業販売) キャリア⇒「一ヶ月以上の無業経験がある」「特にキャリアに結びつかない転職を経験してきた」「先の見通しなく離職した経験がある」

↓↓↓↓↓

あまりにも当たり前、ステレオタイプで、大学教育を考える取っ掛かりがない。

(2) キャリア経験に関する自由記入(Q8 s q) : C

- ①<昇進と大学>記入者 7 人のうち 86%は大学での専攻や資格と昇進には「関係がない」と答えている。
- ②<仕事・就職と大学>記入者 68 人のうち 93%は、大学での専攻や資格は仕事に「関係がない」と答えている。
- ③<職能成長と大学>記入者 33 人のうち、職能成長に大学の専門教育が直接役立っていると答えたのは 3%のみであった。幅広い教養 (27%)、ものの考え方、コミュニケーション能力 (61%) など、間接的な効果についての答えが中心だった。
- ④<職能成長実感のきっかけ>記入者 98 人のうち 30%弱の方々が、「緊急事態対応」「周囲の受容」「事務的スキル修得」など、いわゆる職場における非定型的な教育 (OJT) や自己啓発の成果を挙げている。
- ⑤<転職のきっかけ>記入者 26 人のうち 46%は「職場や仕事への違和感」を挙げている。
- ⑥<転職・職探しと大学>記入者 45 人のうち、44%は大学の専攻・資格と「全く関係ない」と答えているが、24%は大学の専攻・資格を「活かした」かあるいは「活かすことを考慮中」であると答えている。「卒業後に取った資格や試験」を活かしたのは 16%であった。
- ⑦<職探しの方法>記入者 31 人のうち、42%は「新聞、求人誌、インターネット」、23%は「人材派遣」で職探しをしていた。「桜楓会人材バンク」は「家族・親族のツテ」と同等の 6%で、「友人、知人のツテ」(13%) の半分にも満たない。
- ⑧<キャリアモデル、心の支え> 記入者 132 人のうち、45%が「職場の先輩」、28%が「父母、祖父母、兄弟姉妹」、22%が「職場の上司」、17%が「新聞、雑誌、書物」、14%が「職場の同僚」を挙げている。

↓↓↓↓↓

Q8によるキャリア自己イメージのあまりにも能天気・お気楽な結果と対照的！大学教育、とりわけ大学の専門教育が卒業後のキャリアに対して持っている効果は、それほど大きなものとは思えない。(ただし、解明すべき矛盾点⇒「大学の専攻・資格は仕事に関係なかった」と言ってるクセに、転職は大学の専攻・資格を「生かした」or「生かしたい」と言ってるのは矛盾している。どう理解すべきか？ ⇒インタビューの論点1, 論点2

↓↓↓↓↓

卒業生のキャリアに対する大学の効果を「チャーター効果」(家庭教育、高校までの教育、人格形成の成果の高いある範囲の人々を入試で選び出して、それらの人々に日本女子大卒というラベルを貼って社会に送り出す、ラベリング効果)と、「社会化効果」(教育の中味を通じたキャリアへの貢献、狭義の教育効果)に分けると、前者が大きいだけでないか、という疑惑！

専門教育、資格教育が重視される昨今だが、Q8で「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」という選択肢に○をつけた人間でも、自由記述において、その「生かせる業務の経験」を具体的に何も証言していない(できない)可能性がきわめて大きい。大学教育に携わる者にとっては、また本調査研究の目的からすると、悲観的な材料。

↓↓↓↓↓

Q8で設定した選択肢と、自由記入回答の対応関係を点検する必要あり！もし自由記入回答がキャリアのリアリティーを正確に反映するものならば、両者のズレは選択肢設定の能天気の結果ということになる。

(3)「キャリアの自己イメージ(Q8)」と「キャリア経験に関する自由記入(Q8 s q)」の突き合わせ : B&C

①<就職や職能成長と大学>Q8で「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」に○をつけた人々のあいだでさえ、自由記入コード「大学の専攻や資格は就職にも能力向上にも必要ない」と「大学の専攻や資格は就職に必要なだが能力向上に直接関係ない」に分類される記述が 66. 6% (2/3) に達した。

②<労働市場＝キャリアイメージ類型と職能成長を実感したきっかけ>

【広義 OL 市場】⇒「仕事を一人でこなせ、緊急事態に対応できるようになったとき」、「簿記、金融知識、パソコン、英会話などをマスターしたとき」「周囲に認められたとき」などの自由記述。

【広義専門職市場】⇒自由記述の件数が少ないが、「責任が増したときや後輩の育成を任されたときに実感」、「企画書、プレゼンが上司や会議で認められたときに実感」という記述が登場。

③<大学教育の効果>総じて間接的・媒介的な効果。「(授業を通じて得た) 物の考え方、コミュニケーション力、文章力が仕事に役立っている」「授業で得た幅広い教養

が仕事に役立っている」などの記述が多かった。広義専門職市場のキャリアを辿って来た人からの回答は 1 件だけだったが、予想に反して、「専門科目の授業内容が仕事に（直接）役立っている」というコードではなく、「授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている」というコードに該当するものだった。

↓↓↓↓↓

以上のうち②は、次のことを物語っている。

——広義 OL 市場は、事務スキルや人間関係（対職場&対顧客・取引先）スキルが OJT や自己啓発で学ばれていく内部労働市場、広義専門職市場は職務能力形成が OJT や自己啓発によるだけでなくもっと官僚制的に組織化・系統化されているという違いはありながらも、OL 市場も専門職市場も、基本的に職務育成や評価・昇進が企業組織内部で組織化された内部労働市場であることを物語っている。内部労働市場の職務能力は個別の組織を超えて全社会的な流通性を持たない。つまりは、大学の“専門教育”がその職務能力を養成するような力を持つことは、基本的に不可能。——

⇒その結果①；大学が仕事にどのように関わるかについて、「大学の専攻や資格は就職にも能力向上にも必要ない」と「大学の専攻や資格は就職に必要なだが能力向上に直接関係ない」に分類される記述が多数派（2/3）。

⇒その結果②；大学教育の効用について、「（授業を通じて得た）物の考え方、コミュニケーション能力、文章力が仕事に役立っている」「授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている」などの記述が多数派。 ⇒インタビューの論点 3、論点 4

インタビューの論点 : D

論点 1；キャリア自己イメージ（Q 8）とキャリア経験自由記入回答の“ズレ”？

論点 2；仕事に関係ない筈の大学の専攻・資格が、転職のときに魅力的になるのは何故？

論点 3；OL 市場も専門職市場も内部労働市場という解釈は正しい？

論点 4；授業を通じて養成される思考力、コミュニケーション力、文章力とは？

注

※ 1：本稿中の表番号は報告書（別途に刊行準備中）に対応している。

※ 2：質問紙ならびに自由記入回答の素データは報告書に掲載し、本稿には省略した。

※ 3：人間社会学部に 90 年度および 01, 02 年度に入学された 1,256 名の方々に、「人間社会学部の教育と卒業生のキャリアに関する追加調査」を 08 年 9 月に 12 月 10 日締め切りでお送りし、宛先・転居先不明による返送 98 票、回収 234 票（うち 1 票が在学中による非該当者）、有効回収票 233 票、有効回収率 20. 12%を得た。自由記入欄に何らかの回答を寄せて頂いたのは 144 名であった。

※4：参考資料＜追加調査質問紙 Q3、Q5、Q8＞

Q3。学部または大学院を卒業してすぐにお仕事に就いた方に伺います。

(1) 勤務先の業種（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|---------------|---------------|------------|
| 1.製造業・建設業 | 5.運輸・通信・電気・ガス | 9.その他のサービス |
| 2.商社・卸売 | 6.マスコミ・広告・調査 | 10.公務 |
| 3.百貨店・小売店・飲食店 | 7.ソフトウェア・情報処理 | 11.その他 |
| 4.金融・保険業 | 8.教育 | |

(2) 勤務先の規模（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|------------|--------------|------------|
| 1.29人以下 | 4.500～999人 | 7.官庁(国家公務) |
| 2.30～99人 | 5.1000～4999人 | 8.地方自治体 |
| 3.100～499人 | 6.5000人以上 | 9.その他 |

(3) 勤務の形態（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|------------|----------------|---------|
| 1.一般社員・職員 | 4.経営者・役員・自営業主 | 7.派遣・請負 |
| 2.係長・主任など | 5.家族従業者 | 8.その他 |
| 3.課長以上の管理職 | 6.パート、アルバイト、臨時 | |

(4) そこでのあなたの主な仕事（あてはまる番号一つに○）

事務	11.経理・財務	技術	21.開発・設計	営業	41.営業（法人相手）
	12.人事・総務		22.生産技術		販売 42.営業（個人相手）
	13.教育・研修		23.情報処理		43.店頭販売
	14.企画・調査・広報		24.サービスエンジニア		そ 50.保安・サービス職
	15.仕入・商品管理	専門	29.その他の技術職	の	60.運輸・通信の職業
	16.工程・資材管理		31.教員		他 70.製造の職業・技能職
	17.事務補助・一般職		32.研究職		99.その他
	19.その他の事務職		39.その他の専門職		

Q5。あなたが現在なさっているお仕事について伺います。

(1) それは大学卒業後の最初の就職先と同じですか（あてはまる番号一つに○）

- | | |
|------------|----------------|
| 1. 同じ会社・職場 | 3. 現在、仕事はしていない |
| 2. 違う会社・職場 | → () 度目の会社・職場 |

(2) 勤務先の業種（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|---------------|---------------|------------|
| 1.製造業・建設業 | 5.運輸・通信・電気・ガス | 9.その他のサービス |
| 2.商社・卸売 | 6.マスコミ・広告・調査 | 10.公務 |
| 3.百貨店・小売店・飲食店 | 7.ソフトウェア・情報処理 | 11.その他 |
| 4.金融・保険業 | 8.教育 | |

(3) 勤務先の規模（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|------------|--------------|------------|
| 1.29人以下 | 4.500～999人 | 7.官庁(国家公務) |
| 2.30～99人 | 5.1000～4999人 | 8.地方自治体 |
| 3.100～499人 | 6.5000人以上 | 9.その他 |

(4) 勤務の形態（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|------------|----------------|---------|
| 1.一般社員・職員 | 4.経営者・役員・自営業主 | 7.派遣・請負 |
| 2.係長・主任など | 5.家族従業者 | 8.その他 |
| 3.課長以上の管理職 | 6.パート、アルバイト、臨時 | |

(5) そこでのあなたの主な仕事（あてはまる番号一つに○）

事務	11.経理・財務	技術	21.開発・設計	営業	41.営業（法人相手）
	12.人事・総務		22.生産技術		販売 42.営業（個人相手）
	13.教育・研修		23.情報処理	その他	43.店頭販売
	14.企画・調査・広報		24.サービスエンジニア		50.保安・サービス職
	15.仕入・商品管理	専門	29.その他の技術職		60.運輸・通信の職業
	16.工程・資材管理		31.教員		70.製造の職業・技能職
	17.事務補助・一般職		32.研究職		99.その他
	19.その他の事務職		39.その他の専門職		

:

:

<お願い2> 下記の質問項目に昨年3月になさったお答えを再現し、さらにそれを少し詳

しく文章でご説明のうえ、同封の封筒に入れてご返送下さい。

Q8。これまでのあなたの職業キャリアの形成について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- 1.いわゆる出世コースの業務を経験してきた
- 2.昇進の可能性が限定された業務を経験してきた
- 3.大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた
- 4.特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた
- 5.転職しながら、自分の専門・得意分野を形成してきた
- 6.特にキャリア形成に結びつかない転職を経験してきた
- 7.先の見通しなく離職した経験がある
- 8.一ヶ月以上の無業経験がある
- 9.パートやアルバイトだけで生活していた時期がある

☆詳しい説明

SQ1.（上で 1. に○を付けた方に伺います）昇進の決め手になったのは何でしょうか。また、それは大学の専攻や資格とどう関連しているとお考えですか。

SQ2.（上で 2. や 4. に○を付けた方に伺います）日常の仕事でどのようなときに自分の能力が向上したと感じましたか。また、それは、大学の専攻や資格とは全く関係がないものでしたか。

SQ3.（上で 5. や 6. に○を付けた方に伺います）転職のきっかけや職探しの方法などについてお聞かせ下さい。また、それは大学の専攻や資格とはどう関連していたでしょうか。

SQ4.（これは全ての方に伺います）これまでのキャリア上で重要な出来事（昇級・昇進、離職、転職、等々）において、お手本や具体的な支えになった人物はどなたでしょうか。あるいは手がかりになった書物などがありましたらお聞かせ下さい。

第3章 09年3月実施公開グループ・インタビュー記録より

第1節 専門職の労働市場、職能形成と大学の専門教育

—社会福祉職の場合（論点1の中から）

＜要約＞論点1をめぐるやり取りの中で中心的なテーマとして浮かび上がってきたのは、公務員労働市場との関わりで社会福祉職がどんな専門性を持ち得るのか、それに社会福祉学科の専門教育がどう関与するのか、という問題であった。大学の専門教育のレリバンス（卒業後のキャリアに対する適合性・有効性）というテーマであり、この後の論議を主導して、大学教育一般のレリバンスをめぐる議論につながっていくことになった。以下にそのやり取りの大事な部分を採録する。

社福A：私はたしか3番だけに○をつけたと思います。今おっしゃっていたように公務員ですので、最初から出世コースとそうでないコースがあるというよりは、ある程度何年経験を積んだらこの試験を受けるかどうかということ、ただあの特別区の公務員ということで男女の比が女性もかなり人数がいるということで、……一回目の昇進試験が（都庁に）入って6，7年目くらいにあるので、……男性はほとんどみんな受けるのですが、女性は選んで受けていて、お子さんがいても家庭環境を整えて受けている方は、どんどん昇進試験を受けて管理職まで上り詰めていかれる方もいらっしゃいますし、期限が来ると自動的に昇進する機会があるのですけれども、それを待ってゆっくりと上がっていくという方もいらっしゃるので、自分がどっちにするかというのはまだ直面はしていないのですが、試験が受けられる状態であれば頑張りたいなとは思っています。

司会（岩木）：背景説明資料の5ページからが Sub Question でみなさんからいただいた自由記入をアフターコードしてまとめたものが表の6から表の13までなのですが、今の社福Aさんの場合ですと、表の7、8、9あたりだと、どんな記述をされましたか？表の7でいうと「就職にも能力向上にも関係ない」という種類の記述があったり、「就職に必要なが能力向上に直接関係ない」という記述の種類、それから「就職にも能力向上にも直接役立っている」というふうな類型があったりしたのですが、ここだと社福Aさんはどれになりますか？ここは別に記入されませんでしたか？

社福A：……、就職自体は、先ほどお話ししましたように大学を卒業と同時にもらえる資格が必須だったのでそれは役に立ったと思うのですが、大学で勉強したことが、卒業してしばらく経ったときの能力向上につながっているというのが、例えばどういう時のことをいっているのか、ちょっとわからなかったのですね。……、卒業してからの能力向上っていうと、その時に勉強していることだとか、その時に先輩から教えてもらっていることっていうイメージが大きかったので、どういうことを想定してそういう質問があるのかがちょっとわからなかったのです。

司会（岩木）：なるほど。職場で自分で勉強していることが直接には仕事の能力向上に関係しているけれども、大学との関連ということかというと書きづかったということ？

社福 A：そうですね。大学で勉強したことが役に立っているなと思うことはかなりあるんですけども。

司会（岩木）：ありますか。表の8でいうとどんな感じになりますか？大学での関連をアフターコードしてみたのが1から5のカテゴリーなのですけども。

社福 A：特に大きいのは「ものの考え方」っていう、3のところなのです。……、就職してみると学校で習ったことだけじゃ全然足りないんですね。特に、福祉の仕事となると多分勉強したことが0。1くらいだと実際必要なのは100くらい必要となるので、残りはその場で勉強して埋めるしかないという状態なのですけども、ものの考え方というところ、その人のところまでいって自分が考えとか、ロールプレイとかも色々やりましたので、そこは福祉職では入っていないけれど同じような仕事をしているような人たちと会議とかをする度に、同じ目的で話し合いをしているのですけども全然考え方が違うので、この人のために何をしたらよいかという、もう元々のところが違うという部分では、ものの考え方ということを4年間かけて勉強したのだなというのは、あります。……考え方は教えてもらえないんですね、あまり。就職すると、具体的な知識とか制度とか法律は教えてもらえるのですけども、この人の立場に立ってやるのだよとか、技術以外の部分っていうのですかね、そういうところは大きかったかなって思っています。

司会（岩木）：すごいですね、社福の教育は。

司会（岩田）：ありがとうございます。社福 Aさんは私のゼミなんですよ。例えば別の卒業生、横浜市に就職した方なんですけれども、それがいきなり福祉職に配属になって、いきなり何をやったかっていうと死亡例ばかり立て続けに。死後ケース、つまり亡くなった方の処理、生活保護を受けていた方の。それは、もちろん、大学ではそんなとこまで教えないのですね、半年しかありませんから。……現実には彼女が他の人に聞いても分からないのですよ。しょうがなしに色々自分なりに調べたり、若干の経験がある人に聞いたりして、5ケースもやったら、ファイルができた。そしたら中堅くらいの人もそのファイルを借りにくる、というのですね。……そういう業務は大学で教える業務ではないけど、現実にはとっても必要なの。……実習もそういう特化の仕方をすればありうると思いますけれども、そういうところまで大学はやらないのです。それからもうひとつは、大学は制度は変わるということを前提に考えるので、制度の細かいところまでは教えない、というか教えられない。むしろ変わっても変わらないもの、あるいは変わるとどうなるか、あるいは現場で変えようとする動きをどう生み出したらよいか。まあ、資源開発ということなのですけど、そういうことをちょっと教える。その部分をもっと教えるためにはもっと時間が必要。社会福祉の

教員の立場でいうと、大学院まで教えないとそれは無理、というところなのですが、では日本の社会福祉援助の現場というのは大学院卒で給料を上げてまでそういう人を採るかというところと採らないのですよ。……だから専門職大学院みたいなもの考えた時に導入するかどうかずいぶん迷ったのですけれど断念したのですね。やはり日本の労働市場はまだ内部型で、建前では大学に期待するといっているけど、基本的にはなっていない。……公務員でさえ、一般的には一般行政職で福祉の方に来る。考え方、私たちはそこにしがみついてやっているのにすぎないのです。つまりその考え方を知っていないと、どこかで基本的な判断が狂うのではないかと、内部市場の外のネットワークが持てなくなるのではないかというふうに思おうとしているわけです。そこが難しいところですね。

社福 A：……公務員なので制度とかルールとかがまずあって、そこに色んなパターンの人がやってくるのですけれども、その時にどうしても今あるルールだけで廻らないとか、そんなこと言っていたらこの人死んじゃうよ、っていう事態もある。そのときに、どこも満員です、ごめんなさいって言って終わりにする、ということも公務員の中のルール通りに従えば、別にそれでもいい。だけれども、そこでちょっとインフォーマルな情報を入手して、あそこだったら大丈夫なのじゃないか、とか、そういう次のステップまで探しに行くかどうかというのは、福祉の大学を出て福祉職として入った人なのか、それとも本当は全然違う観光とか戸籍とかそういうところから急に来た人なのかで全然違う。……

第2節 専門職の労働市場、職能形成と大学の専門教育

—臨床心理士の場合（論点3の中から）

<要約> 上述のように、論点1をめぐるやり取りの中から、官僚制的に内部労働市場が組織された公務員の職場で働く社会福祉職の場合の専門性と大学の専門教育の関わりが浮かび上がってきた。インタビューはこの専門職の専門性ということを軸にして論点3に移っていったが、そこで浮かび上がってきたのが臨床心理士の特異なポジションであった。ゆるく統合されているか（社会福祉士の場合）、固く埋め込まれているか（教職の場合）のちがいはあれ、社会福祉士も教職も公務の内部労働市場に大きな職場を得ているが、臨床心理士の場合は内部労働市場の外部に横断的な専門職市場を持っていた。その仕事は専門職団体を中核とした専門職アイデンティティを強くもっているが、しかしながら身分的には非常勤職であり、当事者は高度なフリーターと自称しているという。

心理 A：……私は社会人入試の第一期生として心理学科に入学しました。90年入学、94年卒業です。卒業後日大の大学院のほうに修士で入って、それで臨床心理士の資格をとりました。それでそのまま臨床心理士の仕事をしているのですけれども、このアンケートにまったくもってあてはまる項目がないという職、勤務形態で大変回答しづ

らくて、何に、どこに○をつけたのかもほとんど覚えてないというそんな感じです。

司会（小林）：今は臨床心理士としてお勤め？

心理 A：それは、そのまま、臨床心理士としての仕事は続けています。

司会（小林）：それではキャリアのことを伺いますが、勤務形態は、常勤職なのですか？非常勤職なのですか？

心理 A：常勤職というのはほとんどなくて、私は非常勤なんですね。例えば、月曜日はクリニックに勤めて、火曜日は大学病院、水曜日はスクールカウンセラーで、どこどこへ、どこどこへっていう不定期的な仕事もある、そのような状況ですね。だから、うちでは高度に専門的なフリーターと言っています。

司会（小林）：それぞれ曜日ごとに違う勤務先をどのようにして得るのですか？

心理 A：自分で探して応募するという場合もあるし、私は今大学の医局に所属しているのでその関連病院に派遣されるというようなこともあります。……

司会（岩田）：高度なフリーターというのは言い得て妙というかー。

心理 A：全くもってそうなんです。

司会（岩田）：そうですね。カウンセリング・センターなどもいくつか並行して職場がある方も少なくないですねー。

心理 A：そうですね。転職というのも月曜日の仕事場が違う仕事場が変わったのも転職というのかな、という感じなのですね。

司会（岩田）：一度に多職場を持つわけですね。そういう場合に専門職としてのアイデンティティは臨床心理士協会のような専門職能団体のようなものはあるのですか？

心理 A：あります。

司会（岩田）：……内部市場型というよりは、外部の職能団体型というか専門知識に依拠するという意味での専門性が多分福祉よりさらに高いのですね。

司会（岩田）：常勤の職場がないにもかかわらず、カウンセラーをはじめとしてニーズは大きいだけでも非常勤でしか置かない。職場が一人だから、その中での雇用関係というのは、仕事としての雇用関係はないみたいな。雇われるという意味では給与は貰うけれども、職場の中に上司がいたり、同僚がいたりではないので、そこで仕事を覚えていったりということはないわけですね。

心理 A：それは人によりけりで、私の場合は、大学の医学部の医局に入ったのでそこに何人も心理士がいるし、一番先輩もいるし、そこでトレーニングされたのですね。……私はたまたま医学部のある大学院に滑り込めたのでラッキーだったということもあります。それがない心理士はかなり苦しいと思います。もうひとつベースになっているのは心理学科鵜飼先生が自主勉強会を作られてそこに参加していたのですが、鵜飼先生が大変忙しくなって解散したのです。でも有志が 4, 5 人残っていて、私も残っているのですが、その小さな勉強会もある種の土台になっているのかと。そこで

勉強してケース・コンフェランスをするというのが安心感でもあるし、技術を蓄積していくことでもあります。

司会（小林）：なるほどね。やはり社会福祉学科とは違う仕事の専門性がありますね。

司会（岩田）：だいぶ専門性に依拠する専門性というか、そういう官僚制の中で内部的に意味を持つ資格とか昇進というものと、やはり基本的には2つは違う。社福Aさんがいるところはその両方が絡んでいるのですよ。公務員と専門の福祉と。そして臨床心理士は大学院で養成されて、条件はすごく悪いんだけど、職能団体とか専門性のはっきりするグループに属するのだけれど。福祉の場合はちゃらんぽらんであると。

司会（岩田先）：もちろん福祉の場合も、もちろんソーシャルワーカーの職能団体とかはあるのですね。だから、そういうところに所属してやっていくことはできないわけではないのですよ。ただ賃金とか、生活の安定とか、社会への自分の直接の還元とかを考えるとやはりどこかの組織に属することになるわけですね。そこで、雇い主、利用者、専門性といった異なった角度からの責任を抱え込むことになります。多重応答責任のジレンマということがよく言われるわけですが。

第3節 論点2：転職と大学の専攻・資格

＜要約＞論点2は転職市場における大学の専攻・資格の価値ということであったが、卒業生にとって大学の専門は、転職に際して自分の職業的アイデンティティを模索する拠点であるというコメントが出された。非常に示唆に富むヒントであったが、残念ながらそれ以上論議は深まらなかった。第1章末尾に書いたように、非定形キャリアを辿る人が主体的に有機的なキャリアを築くのに大学教育がどう貢献できるか、というのが第一回調査のときからの重要な問題意識であったが、その点で課題は今後に残された。

司会（岩木）：……17ページの表の7で広義の専門職というところ、真ん中を見て頂くと大学の専攻や資格と社会に出てからする仕事とは無関係だというのが93%、9割以上という結果なのですが、ところが転職の経験に即して自由記入を見ると、資格や語学を活かして転職した、とか、あるいは活用して転職することを考慮中という比率が高い感じなのですね。この矛盾した結果はどういうことなんだろうというのが、全体の疑問です。

現社A：私も現代社会学科で、大友先生の人口学を勉強していたので、本当に今の仕事とは全く関係ないところはあります。今のこの世の中で、新卒採用で、専門職で採ってくれるところがどれだけあるかと考えると、やはり狭いですよね。その中であきらめざるを得なくて、どちらかという専門職に就きたいと思っていてもとりあえず就職したいというのが先走ってしまいますし、ネームバリューをものすごく気にすると思うんですね、新卒の方って。その部分で、専門職を簡単に諦めて一般企業に就職する方、すごく多いと思うんです。それと転職のときの考え方は、まるで違うのかな、

その要素は大きいんじゃないかと、私は思います。普通に一般の企業に入って働いてみると、自分を振り返るときに、まず大学のことを考えるんですね。大学で何を勉強したいのかを決めて入ったものですから、大学で自分が勉強したことはどんなことなんだろうと、まず思い返すことはしました。そこで、気になる授業というのをポコ、ポコっと思い出して、それがつながっているわけではないのですが、やはり自分の原点、その職業にかかわる原点を大学に求めたことはありました。今は全く違った世界にいますけれども、やはり、そういう状況というのは、誰しも皆さんあるのではないかな。新卒で入ったときの専門性と、転職で求める自分の専門性はやはり考え方が明らかに違うのではないかな、と思います。

＜要約＞論議の流れはむしろ、転職に際して企業側が大学をどのような観点から評価しているかについての発言をきっかけとして、専門職（社会福祉士、臨床心理士）の職能形成と大学教育の関わりをめぐる上述の議論の延長のようなかたちで、内部労働市場での OL（事務職女性）の職能形成に対して、大学教育がどのような関わりを持っているのかという問題をめぐって議論が展開した。上述のように社会福祉職の場合に学部教育は専門基礎としての位置づけであったが、OL の場合は、近年、コンピテンシー、コミュニケーション能力、問題解決能力などと呼ばれている職能に対して、大学の一般教養的な要素が重要なはたらきをしているという証言がなされた。

文化 A：私は鈴木和子先生のところで比較文学をやっていました。転職のときに魅力的になる、というところなのですけど、やはり就職するときも当然そうなのですが、転職するときには、やはりどこの大学を出たか、ということは当然重視される傾向にはありますので、大学の学門の中身というよりラベルの方が一般的な企業としては、だいたいどこの大学を出ていると、どの程度の英語力があって、思考能力があって、という判断につながるのかな、というふうに思います。私は仕事とは全く関係ないのですけれども、若干関係あるとすると、やはり英語力ですかね。「大学受験を突破した英語力はあるのね」というようなことは、実際に転職した職場からは、そんなことを言われたことはありますので。答えになっているか、わからないのですけれども。

司会（小林）：逆に言うと文化 A さんは金融にずっとお勤めですよ。経済学を卒業しておけばよかった思ったことはございませんか？

文化 A：それはあります。ありますけれども、ただ経済学部を出たからといって金融のことが全てわかるわけではないですし、法律の知識も必要ですし、特に私は金融の事務方の外為とか、金融市場の事務方の業務だったので、事務をやるということについてみると、大学の経済学部とか法学とか、社会科学系を出ていなくてすごくつらい思いをしたとか、苦しい思いをしたとか、立場が弱い思いをしたとか、そういうことは全くないですね。

司会（小林）：はい、ありがとうございます。じゃあ、社福 B さん。社福 B さんもガラッと変わった領域に転職されたんですよね。

社福 B：そうですね。大学で直接に活かされるような専門的なものはないかもしれないですけども、だから高卒で普通に就職してよいかというとそうではなくて、例えば社会福祉であれば福祉士（資格）を取らない人でも、色々な討論の場が与えられる授業があったりとか、論文を書いたりとか、何か課題を与えられてそれを考える、そういう癖が4年間でついたっていうのは、いろんな職業でも活かされていくと思うんですね。専門ではなくても、ものの考え方やコミュニケーション能力が活かされるっていうのは、もしかすると一般企業に勤めた方が、専門性如何を問わず本当に重要になってくるんじゃないかなと、そういう能力の方が社会では求められるかな、と思うんですよね。あと、語学とかもありまして、社会福祉は第二外国語は取らなくてもよかったんですけども、そういうのも趣味でやっていたりした、というのが色々な点で良かったかなと思っています。

司会（小林）：では弁理士ですか、特許事務所に勤めたりというの、職場で？

社福 B：専門学校に行きました。そういうのには結構通いました。

司会（岩木）：すみません、今のひとつ前のお話で大学でレポートを書いたり、色々なことで養われる力というのは高卒で社会にでるのとは違うのではないか、というようにお話があったのですが、それは大学に関係している人間にとってはありがたいお話なんです、ただ、非常に疑り深く考えると、そういう能力というのはあらかじめ本人が持っている能力で、大学が果たして何かプラスしているのだろうか、というふうに思ってしまうんですが、それは如何でしょうか。

社福 B：そうですね。多少ももとの能力もあるのかもしれません。ただそういう人たちが集まってきて、その環境の中で議論する、そうすると、ちょっと言い方が悪いですけども、大学といっても色々ありますね。私たちは偏差値で大学を選びましたけれども、レベルの高くないところの環境の人たちと議論したとき、どう違うとか、そういうところもあると思うんですよね。環境がすごく重要なんじゃないかなと思うんです。そういう人たちが集まってきて、いろんな見方を話しあう、授業を通してとか、授業外でも話し合う環境が重要だったんじゃないかなと思うんですよね、

司会（岩木）：もうひとつなんですが、関連して、今のお話がコンピテンシーとか学士力、はやりの概念なんです。……大学は今、何を宣伝しているかという、学士力とか、業界的に一生懸命なんだけれど。それに関連してお聞きしたいのは、本当に会社の仕事というのは、大学での議論やレポートのような、そんなに厳密なことをやっているんですかというのが、お聞きしたいことなんです。そんなに、研究者が研究論文書くような厳密な思考能力とか、コミュニケーションとかは会社で日常的に使われているんですか？

社福 B：そうですね、かなり使われていると思います。

司会（岩木）：そうなんですか。恐れ入りました。ではコンピテンシーとかは大事なんだ。

社福 B：……例えば今、私は製薬会社で働いていて、自分以外はだいたい最近はやはり院卒の、本当に専門で入ってくる若い人たちしかいないんですね。ところが会社に入って、彼らがやってきた専門をそのまま活かせるなんていうことはないんですよ。だからみんな大学院に行っても、一から会社に入って学ばなければいけないことの方が多くて、そういう点では、私も同じなんですよ。それで、求められるのはそういった文章を書いたり、上司から与えられたものに対して何か応える、そういうコミュニケーション能力っていいのか、総合的な判断能力が必要となるので、いくら医学の知識があるという、それだけではだめなんです。そういうのを知財部の、例えば他の会社の人と話していても、やはり採用するときに大卒と院卒とはあまり分けない、みたいなんですね。どちらかというと総合的な能力がある人。ただやっぱり高卒の場合ですと、文章を書かせると書いてくることができない、その時点で、高卒の場合はシャットアウトされてしまうので、そういう意味では、大学で学ぶ4年間というのは企業としてもある程度、いろいろ経験してきているんだな、という認識はあるんじゃないかな、と思うんですね。

司会（岩木）：自由記入の回答の中でプレゼンテーションというキーワードが何回も出てきました。例えばプレゼンテーションをするときに、それがきちんとしているかということを経験でお互いに批判するなどということを経験的にしているということですか。

社福 B：そうですね。

司会（岩田）：卒論はどうでしょうか？ 人は卒論皆強制されますよね。同じ大学でも卒論書かない大学もすごく多いですよ。法学部なんかほとんど書いていない。卒業論文というのはレポートの一番の親玉ですけども、相当書く力というのは試されますよね。……

社福 B：もう15年くらいたって、大分忘れかけてはいますが、私は大貫先生という社会医学系で、地域医療だったんですけども、人数が少なかったんで、結構集団でゼミを何度も開いて、私は実習を全然やらなかったんで、本を何冊も読みこんで、それを一括してまとめたようなものしかできませんでしたが。何ヶ月かけて作り上げるものですし、多分卒論書かなくていい、となると、卒業までの半年間何もしないで終わったと思います。

司会（小林）：社福 B さんの場合、転職と専門ということになりますと、さっき文化 A さんに聞いたのと同じですけども、知的財産とか製薬会社ということで、法学部を出ておけばよかったな、とか薬学に行けばよかったなとか、なかったんでしたっけ？

社福 B：法学は、私は専門学校に通いましたけれども、それで十分だった。社会福祉も多少は法学とか民法も、一部でしたけれども、家族法だとかそんな程度は確か選択科目の中で受けていたと思うので、もしおそらく法学部に行ったとしても、そのときに例えば司法試験とか何か資格を取ろうと思わなければ一生懸命勉強しなかったで

しょうし、それは会社に入ってから十分できるかなと。薬学部とか理系に行かなかったことで不利かもしれないと思うのは、……自分が手を動かして実験とかしていないので、そういう点ではその研究所の人とちょっと差があるなど。やっぱり身体で覚えらるものっていうのを経験している人と、していない人がいるので、その辺を今後埋めていくというのが、私の課題であるんですけど。それ以外では、あとからで十分だと。

第4節 論点4：コンピテンシーを養うものは何か？

＜要約＞論点3をめぐる討議を通じて近年よくいわれるコンピテンシーがクローズアップされたことを受けて、論点4では、大学教育のどの要素がどのようにコンピテンシー育成に貢献しているのかが焦点となった。そこではレポートと卒論が高い頻度で言及されたが、その他に幅の広い学習や、自律性を要する履修制度、自由な学校生活などが挙げられた。

司会（小林）：4にいきましょうか。皆さんのご意見、伺ってみましょうか。「授業を通じて養成される思考力、コミュニケーション力、文章力とは」。皆さんは大学の授業で何を養ったと思いますか？

司会（岩木）：それを具体的な経験に即して、お話いただければありがたいですね。

文化A：……博物館の実習で、とある博物館に私と友人と一緒に行きまして、そのときに他大学の男性の実習生もいたんですけど、標本の整理をしました。その時に「日本女子大の学生さんはテキパキしていて、仕事がすごいね」というふうに……事務処理能力みたいなのを非常に高く買われました。それが、授業でどういうプロセスでやってきたかということをちょっと考えてみたのですが、女子大の人間は結構真面目な人が多くて、提出物を……きちんと締切りを守るであるとか、先生に言われたことをきちんと確認してそれから出すとか、やはりひとつひとつの動作が真面目な人がきつと多かったのかな、と。……男女共学の大学だと、友人から聞いたんですが、ランチをおごって優秀な学生にレポートを書かせて自分は何もしなかったとようなことを聞くんですけども。そういったことは女子大ではなくて、みんな真面目に勉強もするし、文章も書くといった、そうやって卒業していったことが、社会に出て役に立って、評価されるようになったんではないかな、というふうに思っています。……

現社A：まず、会社で今仕事をしている部分と、大学とのかかわりを考えると、問題解決力、壁にぶちあたるときにどう対応していくかというのが、おそらく高校を卒業したときではなかったですね。それがなぜかと考えると、やはり授業、ゼミが大きかったと思うんです。ひとりひとり課題を自分で決められますよね。自分で何に取り組むのかを決めて、最後までたどりつくところというのは、大友先生は優しかったので、厳しい対応というのではなかったのですが、でも、ここはこうした方がいいんじゃないか、とか、また課題がでたときに、それをどう乗り越えるか、ということがあった

のは大きかったのかなあというふうに思います。それから、高校と大学の違いでいうと教科の区切りというか、枠が広いですね。数学とか、国語とかいう枠ではなく、大きい枠の中で、いろんなものがお互いにかかわりあっている、なので初めはとまどいました。一つの授業であっても、あまりにも広すぎて、何がなんだかわからないというのが、すごくとまどったんですけれども。でもその時に、何がなんだかわからなくてぶちあたり、学問というものはこういうもので、世の中というのは様々なものがかわりあってできているんだ、ということがわかったのは大学だったので。それがあるかないかというのは、やはり大きいのではないかと思います。専門性というのは、全く今の役に立ってはいませんが、そういったところで学んだ、大きな目線でいろんなものを見る姿勢、いろんなものがかわっているんだと考えること、何かにぶち当たった時に、……いろんな解決方法があるし、何か答えがあるんじゃないかという見方というのは、この大学で学んだところだと思っています。

教育 A：大学に入って一番最初に驚いたのは、いろいろな連絡事項が、特にクラスがないので掲示板を自分たちで見てこなしていく、というところが、高校と全然違うと。それで自分の自主性というものが試されて鍛えられたのかな、というところが今思えばあります。授業に関しては、私は岩木先生の指導のもと、卒論で『縁故採用の実態』というものを書かせていただいたんですけれども、その際はインタビューも何ケースかしまして、その中で自分なりに状況を把握して、それを分析しながら、最終的に自分の考えを結論づけていくという、そういう何かを一つ学ぶことに関しては、卒論だけではなく、要所、要所にレポートを出すことによって、癖づけができてきたのかなと思うんですね。それを実際に社会に出て、大学で学んだ専門知識を職場で活かすということはないんですけれども、興味を持ったことに関して、要領よくこなしていくだけではなく、きちんとその状況を深く掘り下げて、自分なりのプロセスなり、理論を作っていくということに関しては、仕事の奥深さを作り上げていくことができます。そのあたりは多分個人差があると思いますが、……最終的に、大学はやり方のきっかけ、機会を提供してくれる場だな、というふうに大学の存在に関しては私は感じたところです。

教育 B：文章力についてですけれども、教育学科で必修の授業から文章、レポートを書くという機会が多かったせいもありまして、文章を書くことに慣れたというところがあります。私の同僚や先輩の方々は理系の方が多くいんですけれども、理系の方で卒論を書いている方というのが結構いらっしゃいます。だけど、SE でも文章を書くことが多いんですね。システムの設計書を作るときも文章を書きますし、お客様に対する資料を作る時も文章が必要なので、文系の人が方が有利と、そういう意味で言われます。理系の人と比べても文章を書きなれているということで、その点について評価されたということもあります。

教育 C：……新卒の状態でレポートをまとめるというときに、職場柄『犯罪状況に関

する何々』みたいな、いろんな資料があつて、実際に自分が最初に行った警察署での管内の発生状況などを、ちょっとまとめてくれと言われたときに、学生時代にやっていたレポートのような表を作って、それに対する自分の考えとか考察みたいなものをちょこっと書く、という形でいくつかの章立てをして、少ない枚数で出したんです。そうしましたら、やはり高校を卒業しただけで就職している人でももちろん能力は非常に高い、知識がある、まじめ、でも家計の状況によって進学できなかったからそのまま就職をして、何年間か職場経験があるような、同じ位の世代と比べて、ということで、その当時の上司に言われたのが「こなれている、場数を踏んでいるからわかりやすい」というような褒められ方をした。……それを考えると、大学で学んだ中の授業を通して作られたものという、レポート作成能力が、やってないよりは、あまりまじめな学生ではなかったけれども、よかったんだろうと思いました。……私はアルバイトは民間の会社でもやってみたんですけども、ちょうど大学1年の時の一般教養の授業で、国学院大学の井上先生とおっしゃる方がいらっしゃって、宗教学をやってらっしゃったんです。その宗教学に何人か興味を持った人たちが、授業の後に曜日を決めて先生についていろんな所に行ってみるとか、お話をうかがうという機会を設けたところに私もたまたま参加させてもらうことになって、面白くて出ていました。たまたま、井上先生が「国学院大学の日本文化研究所というところでアルバイトが欲しい」とおっしゃったので、「じゃあ暇だから行こう」と思っ行って、結局、神社神道の大辞典というのをまとめることに携わらせてもらいました。結局それは、高校を卒業してすぐに就職していればできなかったことでありますから、自分の幅、結局は話の引き出しが増えるという意味で、大学生活は私にとって幸せな時代だったと思います。

社福A: まず思考力のところでは、他の大学に行った友人がたくさんいて、大学に通っている間もよく会っている友人がいたんですけども、比べると、特に一年生のうちから、ミニレポートのようなものがかかなり多かったかなと思っていて。レポート用紙1枚でOKというものが、必ず毎週という先生が、だいたい常に2つか3つくらい授業があつたので、……ほとんど社会福祉学科の全員が、常に何かのレポートがある。……やっぱりせっぱつまってくると、本の丸写し、インターネットの丸写しをしたら、やはりばれてしまつて。途中でみんな丸写しはだめだということに気づいて、丸写ししたとしても、どこどこから写した、それに対して自分はどう思う、ということを1年生くらいのときから、何か2000文字、3000文字書かなければいけない……丸写しではなくて、それについて自分で「この人はこう言っている、この人はこう言っている。じゃあ、なんて書こう」ということを常にやっているんで、それが仕事についても、結局自分で新しく考え出すっていうよりは、「どこの自治体はこういうことをやっている、どどこはどうやっている、じゃあ、うちはどう活かすの」っていう、「じゃあ、どうする」というプラスアルファの部分では、情報の収集能力とそれ

について、だから自分はどう意見をだすかっていう部分では、すごく思考力がつけられたかなと思います。……また、少人数のクラスでやるものが多かったので、1年生から4年生まで、だいたい先生も同じような顔ぶれでいくので、小さいグループに分かれると自分が社会福祉の中でその分野って決めていなかったとしても、どの先生ともだいたいグループ討論のような形で話したことがあると思うんですね。ほとんど全部の先生と。そうすると、本当に先生一人一人が、同じ課題について違うことを言っていたり、ということがあるので、違うこと言ってもいいんだ、違う考え方を持っていってもいいんだ、ということを知ることができた、先生との距離の近さとか、先生に直に聞けるっていう、小さいグループでの授業は、すごく思考力には役立ったなあと思います。

社福 B: ……私は社会福祉のときに、個人的に、例えば文化学科とかの第二外国語を勉強していましたが、社福は(必修では)なかったんですよ。第二外国語はあった方がいいんじゃないかな、と個人的に思っています。言葉ってたとえば一つの単語でも、ちょっと知ったときに、その国の文化をちょっと知る機会もあって、そうするとそれがきっかけで日本の今の社会背景とかを勉強する機会もあったりしますし、会社に入って出張の機会もありますから、外人と接することもありますし、やはり社福は(第二外国語を)勉強した方がいいんじゃないかと思いました。その専門だけではなくて。4年間で。

心理 A: ……先生の名前は覚えておりませんが、思想史、ものすごくレポートを書く授業があって、翌年には受講する学生が減ってしまったというハードな授業で、覚えてらっしゃる方いると思うんですけど、先生から与えられた課題のレポートが、論文に近かったんですけど、3つ、4つと、一年間かけて自分のテーマを見つけてそれについての論文を書く、という授業があって。それは大変厳しかったし、与えられるテーマというのが、強制されなければ一生読むことはないだろうという、マキャベリとか。そういうすごく難しいものと闘って、何かを書かなければいけなかった。そういうので、思想と闘うというところをとて鍛えられたし、それを章だて構成していくという訓練はされたし。章だて構成するために京大式のカードを使うとか、具体的なテクニックもすごく先生から訓練されたと思っています。その時に、読んでも、読んでもわからないもの、そのわからないものに対して何か書かなければならない、そのわからないということを私は延々と書いたんですね。どうしてわからないのか、読んでもわからない。そうしたら先生が「大変よく、わからないということを闘って書いてくれた」と、わからないということを褒められた。それが一つの自信だったし、わからないことがあって、それを正直にいうことも価値がある、そういうことも学べた。もうひとつは、卒業単位とは関係のない授業をとったんですね。そこでも学生なのですごく自由なことが言える、自由なことを論文に文章にできる、そういう楽しさとか。自由な発想で先生に評価してもらえる、そういう訓練もできたし、経験も大変

よかったと思っています。井上先生の話がでたのですけれども、宗教学などすごく無駄な勉強ができてよかったし、その井上先生にくっついて、私は立川にある某宗教施設に見学に行ったんですね。先生がいるので、絶対に勧誘されないという保証もあって、でもかなり上級の信者でないと入れないような部屋に入れるとか、そこで祈っている人の姿をみるとか、そういう経験ができたのも大きな収穫だったと。だから、キャリアにつながるとかつながらないとか以外に、無駄な、いろんなことが勉強できるということが、大学の中ですごく重要じゃないかなと思います。

「女子大と卒業生のキャリア形成に関する公開グループインタビュー

ー人間社会学部はどのように役だったか？」

日時：平成 21 年 3 月 21 日（土）午後 1 時 30 分～4 時 30 分

場所：目白キャンパス百年館高層棟 4 階 生涯学習センター・マルチメディア室 2

<司会> 岩田正美 社会福祉学科教授 小林多寿子 現代社会学科教授

岩木秀夫 教育学科教授

<参加者>

現社 A：現代社会学科 94 年卒業。新卒で外資系生命保険会社入社。そのご数回の転職をへて、現在、人材派遣会社で人事労務管理担当。

社福 A：社会福祉学科 04 年度卒業。新卒で東京都特別区の公務員（福祉職）。

社福 B：社会福祉学科 94 年度卒業。新卒でメーカー移入社、経理担当。特許事務所に転職、弁理士一次試験合格。製薬会社に転職、知財部門を担当し現在に至る。

教育 A：教育学科 94 年卒業。新卒で外資系メーカー入社。営業部門から社内異動で現在、広報部でマーケティング・コミュニケーション担当。

教育 B：教育学科 05 年卒業。新卒で金融計のシステム開発会社入社。同業種の別会社に転職し、現在も金融系のシステム開発に従事。

教育 C：教育学科 94 年卒業。新卒で東京都職員（警視庁）。警察署、本庁、霞ヶ関本庁のあいだを異動。現在、育児休業中。

心理 A：心理学科 94 年度卒業。日大修士課程進学、臨床心理士資格取得。現在、臨床心理士を継続中。

文化 A：文化学科 94 年卒業。新卒で地銀入社、その後金融機関数社を転職、現在、都内のメガバンク管理職（係長クラス）

（いわき ひでお 人間社会学部教育学科教授）

A Study on the relevance of undergraduate courses to their graduates'

occupational Careers
~the case of The Integrated Faculty of Arts and Social Sciences~
Hideo Iwaki

This paper is the final report on the three surveys which were done by the Faculty of Integrated Arts and Social Sciences of JWU to clarify the effects of students' learning experiences on their occupational careers and life-courses after graduation.

<Chapter1>

Pre-coded questionnaire survey was done on March in 2007 on the careers and life-courses of 1,353 graduates who entered FIASS in 1990 and 2001/2002. At first, there seemed to exist a strong correlation between stable office work careers in the private business firms and the department of sociology, culture and psychology on the one hand, and between stable professional careers in education or civil services and the department of education and social welfare on the other. But detailed analysis clarified that this was a false-correlation, most part of which was brought about by the fact that former three departments have been preferred by those students who wanted office work careers and the latter two by those who wanted professional careers.

<Chapter2>

It can be said that 2007 survey shed light on the "charter effect" of five departments in FIASS but could not succeed in locating their "socialization effect" on graduates' careers.

For that purpose, on September in 2008, additional free-answer questionnaire survey was conducted toward the same samples of 2007 survey, asking them to describe their real experiences on such matters as job seeking, becoming full-fledged, promotion and job-changing with a view to the relation between these experiences and each one's undergraduate learning. According to cross-classification analysis of after-coded categories of these free answers and respondents' career types, most respondents who have experienced stable occupational careers answered that they owe their successful careers to liberal curricula or broad learning experiences, but rarely declared that specialized learning/training experiences were useful.

<Chapter3>

At first sight, the result of this 2008 survey is contrary to the general belief that specialized curricula give students expertise that leads to their occupational

successes.

Therefore, a group interview was held toward 10 respondents of 2008 survey, and their career experiences were minutely examined. Through this in-depth interview, it became clear that the effect of specialized curricula depended on the structure of each professional labor markets. When jobs are embedded in tightly organized internal labor markets, as with teaching professions, professional expertise is acquired mainly through on the job training(OJT), and the role of pre-service specialized education is limited to delivering licenses. In contrast, an important part of social welfare jobs are placed in loosely organized internal labor markets that are woven together with general civil servants who don't have any special licenses. In such cases, it became clear through discussion, pre-service specialized education can serve as the bases for professional expertise. Finally, a graduate from psychology department who got masters degree at other university offered an interesting story about the present state of counseling jobs. According to her, they have now formed their own labor markets outside each separate hospitals, schools and so on. Specialized education/training is effective not only in offering certificate without which one can not get counseling jobs, but also in giving professional expertise that can be effectively applied to clients. But it is quite a pity that counseling has not as yet succeeded in securing such a firm and high status as medical professions, and most jobs are at present part-time and low-paid.

「就業を中断した高学歴女性の現状とキャリア開発の課題」 ～日本女子大学リカレント教育・再就職システムの事例から～

福沢 恵子

1. 本稿の背景と目的

我が国の女性の年齢階級別労働力率のグラフを見ると、30代前半の出産適齢期付近で落ち込む「M字カーブ」を描いている。これは、第一子出産を機に約7割の女性労働者が離職し、その後子育てを経て再就職するという「中断・再就職型」ワークスタイルの反映である。「M字カーブ」は日本と韓国に共通して見られるものだが、欧米諸国やシンガポール、フィリピンなどではグラフのカーブは「台形」を描く。つまり、出産・育児期に離職するというワークスタイルは日本と韓国特有のものと言える。

出産や育児期に一時就業を中断する理由には、子どもは自分の手で育てたいという本人の価値観や家族などからの要望もあるが、一方では保育体制の不備（＝2009年4月時点で約85万人の0歳～6歳までの児童が認可保育所への入所を希望しながら受け入れられていない「待機児童」となっている¹⁾）や、働く母親に対する職場の無理解なども挙げられる。また、1999年に男女雇用機会均等法の改正法が施行されてからは、女性の仕事内容も従来の補助的な内容からより責任が重く、長時間の労働が求められるものが増えてきたために²⁾、出産に直面した際に「育児と就業の同時進行は無理」と考えて離職する女性も少なくない。

一旦離職してしまうと、かつては専門性の高い仕事に就いていた人でも再就職の際は非正規雇用となる可能性が高く、正規雇用と比較すると賃金面・仕事内容のいずれをとっても劣ることが多い。また、日本では高学歴の女性ほど再就業が進んでおらず他の先進国と比べても労働力率は低水準となっている。

このような状況を打開する試みのひとつとして日本女子大学では2007年9月から文部科学省の「社会人のための学び直しプロジェクト」支援事業として「リカレント教育・再就職システム」（以下「リカレント課程」と略）を開講し、筆者は「キャリア開発論」の授業と受講者に対する個別のキャリアカウンセリングを担当した。本稿はその実践をもとに高学歴女性の再就職についての現状と今後の課題を考察したい。

2. 高学歴女性の就業ニーズ

我が国の女性就業希望者（25～54歳）は、約246万人であるが、高学歴の女性の労働力化は先進諸国と比較してもかなり低い。OECDの「Education at a glance」（2005）によれば、大学以上の学歴を持つ女性の労働力率は、スウェーデン、イギリスが81%、ドイツが79%、米国が78%であるのに対し、日本は67%に過ぎない。また、総務省

の「就業構造基本調査」（2002）の「年齢階級別にみる女性の学歴別有業」（カッコ内は高校卒女性の有業率）では大学卒・大学院の女性は20歳～24歳では89.6%（73.5%）が有業だが、30～34歳では63.6%（55.1%）に落ち込む。しかも、特徴的なのは、その後の有業率が回復する際には大学・大学院卒よりも高校卒の女性の方が高い数値を示す点である。具体的にいえば、35～39歳では61.3%（63.0%）、40～44歳では67.5%（71.1%）、再就業のピークとなる45～49歳では68.5%（73.1%）となっている。

このような現象が起こる理由としては、いくつかの仮説が立てられる。

- a) 高学歴の女性は自分と同等かそれ以上の学歴の男性と結婚する可能性が高く、夫が高収入であることが多いため、生計を支えることを目的とした就業動機が低い。
- b) 高学歴の女性は、再就業の際には自らの有する資格や能力、過去の経験や興味などを重視する傾向が強く、それが労働市場に存在する求人内容とミスマッチを起こしている。
- c) 高学歴の女性は自分の希望する仕事なかった場合は必ずしも「就業」という形を取らず、ボランティアや生涯学習などに余暇時間を費やす傾向がある。

筆者は2007年9月から2009年7月までに合計81人の再就業希望者（年齢は26歳～54歳）を対象とする再就職に対する聞き取りによる意識調査を実施したⁱⁱⁱ。調査対象者は「日本女子大学リカレント教育・再就職システム」の受講者（以下「リカレント受講生」と略）である。この意識調査で判明したことは、上記の仮説 a) および b) についてはおおむね正しいという事であった。調査の概要については以下項目別に述べる。

（1）再就業を希望する理由

再就業の理由として最も多いものは「社会との接点を持ちたい」というものであった。この理由を挙げた回答者の多くは「経済的要因」も併せて挙げた。しかし、その内容は当事者の状況によってかなり異なっている。「経済的自立」を挙げたグループは、独身者や離婚者（準備中の者も含む）が中心で、有配偶の者は「住宅取得や教育費」という回答と、「自分の自由にできるお金が欲しい」という回答が拮抗していた。

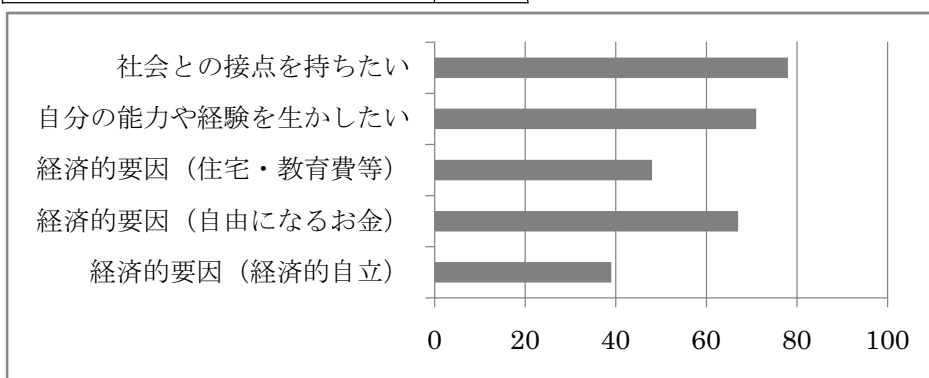
ここで注目すべきなのは後者の「自由にできるお金が欲しい」という回答である。リカレント受講生の中には夫から一定の生活費を渡されるものの、その中から自分のための支出をまかなうことは困難な状況にある者や、世帯全体の収入を把握していない者も存在し、彼女たちは「経済的主体性を有していないために、精神的・行動的自由を制限されている」と感じていた。また、家庭内での発言権も十分とはいえない立場の者も見受けられた。

このような閉塞感が「社会との接点」と「自分の自由にできるお金」を求める行動

の根底に存在するのではないと思われる。彼女たちは確かに「生活のために働く必要はない」立場にはあるが、世間的には「恵まれた立場」とひとくくりにされがちな人々も、実はさまざまな悩みや迷いを抱えているのである。

図表 1 再就業を希望する理由（総数 81 人複数回答）

経済的要因(経済的自立)	39
経済的要因(自由になるお金)	67
経済的要因(住宅・教育費等)	48
自分の能力や経験を生かしたい	71
社会との接点を持ちたい	78



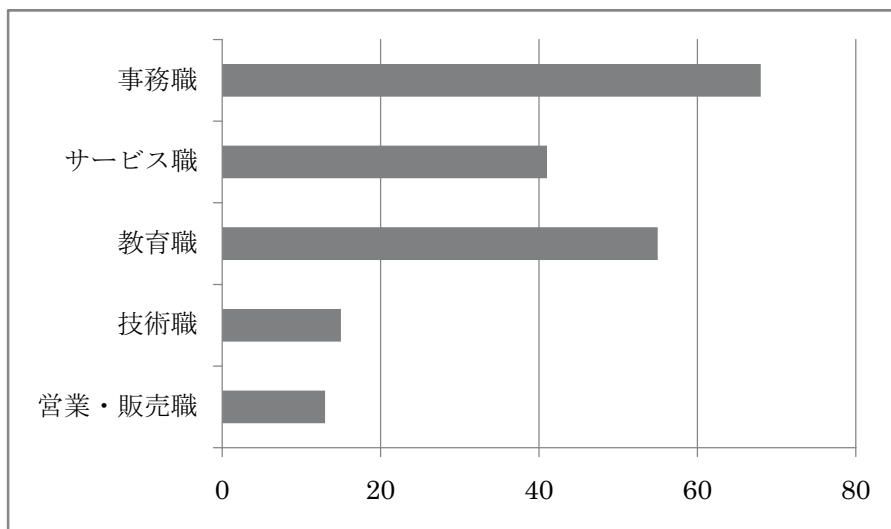
(2) 希望する職種

UFJ総合研究所の「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」（内閣府委託 2005）によれば、「再就職女性の採用実績別、企業が不足感を感じている職種」は、正社員を採用した実績のある企業で最も多いのが「専門的・技術的職業従事者」（41.2%）であり、次いで多い職種は「生産過程・労務作業者」（14.0%）であった。また、非正規社員を採用した実績のある企業では「専門的・技術的職業従事者」（27.4%）、「販売従事者」（19.4%）という結果だった。

ちなみに、リカレント受講者の希望する職種は以下のような内容であった。

図表 2 再就業で希望する職種（総数 81 人複数回答）

営業・販売職	13
技術職	15
教育職(学校事務を含む)	55
サービス職	41
事務職	68



事務職に希望が集中しているのは、以前従事していた職種が一般事務職だったことが大きく影響している。また、技術職や営業職の経験者も今後新たに就業する場合は事務職を希望することが多く、これは以前就業していた際に過酷な残業や厳しいノルマを課されたために健康を損ったり、家庭生活に支障をきたしたという経験などから、再度同じ職種には就きたくないとする者も多かった。

しかし、先に述べた UFJ 総研の調査結果から見られるように、現実には求人の多い職種は「技術系」「生産過程・労務作業」「販売」などであり、回答者の希望とは大きく異なっている。また、筆者が企業の採用担当者 6 名のヒアリングを行った際の回答も、中途採用者に期待する職種については「営業・販売」「管理的業務」「育成的業務」が多く、いわゆる「内勤の一般事務職」の採用に対しては積極的な態度は見られなかった。

以下は採用担当者のコメントである。カッコ内は業種

「離職期間のある中年女性の場合、生活者としての経験や対人折衝能力を期待したい。PCスキルはあった方が望ましいが、基本的な文書作成や表計算ソフトが使える程度で十分。あくまでもヒューマンスキルが重要。加えて離職中も資格取得などのブラッシュアップの姿勢がみられると望ましい」(情報通信)

「離職期間が長期にわたっておらず、前職で十分な実績がある場合は総合職としての採用も可能。ただし、その場合は残業にも対応できる体制を整えてほしい。定時で退社することを前提とした定型業務を希望する場合は派遣を考えてみてはどうか」(金融)

「営業職は年代に関係なくいつでも需要はある。しかし、現実には年齢を重ねてから初めて営業職に挑戦することに抵抗感のある人が多い。年下の先輩や上司と働くことにこだわりがある限り再就職は難しい」(サービス)

「子どもの手が離れ空いた時間に責任の重くない仕事をして小銭稼ぎをしたい、という人は困る。PCをはじめとする基本的なオフィススキルと人を束ねるマネジメントの能力が必要」(教育)

このようなコメントからも伺えるように、中年期以降の中途採用者が「言われたことを着実にこなす」という定型業務に就くことはかなり困難と言える。しかし、現在30代後半以降の女性たちが新卒で就職した頃は1990年前半であり、圧倒的多数の女性が主にコース別人事制度の下にいわゆる「一般職」として採用されている。彼女たちは在職中は定型業務を担当し、圧倒的多数はマネジメントに関わる経験がないままに退職している。そのような人が再就職の際にいきなりマネジメント能力を期待されるとしたら「あまりに敷居が高すぎる」と感じて当然だろう。

(3) 希望する働き方

リカレント受講生の場合、再就業にあたっては過半数が必ずしも「フルタイムの正社員」を希望していない。自分のライフスタイルに合った仕事であれば、パートタイムや契約社員、派遣社員などの雇用形態でも構わないと考える傾向が見られる。その結果が、希望する働き方については「週2〜3日のパートタイム」と「仕事の内容や条件次第」が拮抗していることに現われている。また、「在宅勤務など」には必ずしも雇用というスタイルを問わず、「業務委託」なども含まれる。さらには「フルタイム」の中には「自営」「フリーランス」「起業」という将来像を描いている人もいた。ここでは「まず最初のワークスタイルとしてどれを選ぶか」というニュアンスで尋ねたので、多くの人が「週2〜3日のパートタイム」と回答しているが、これは実際に就業を始めた後に変化する可能性もあると考えるべきだろう。事実、この問いに対しては以下のような回答が見られた。

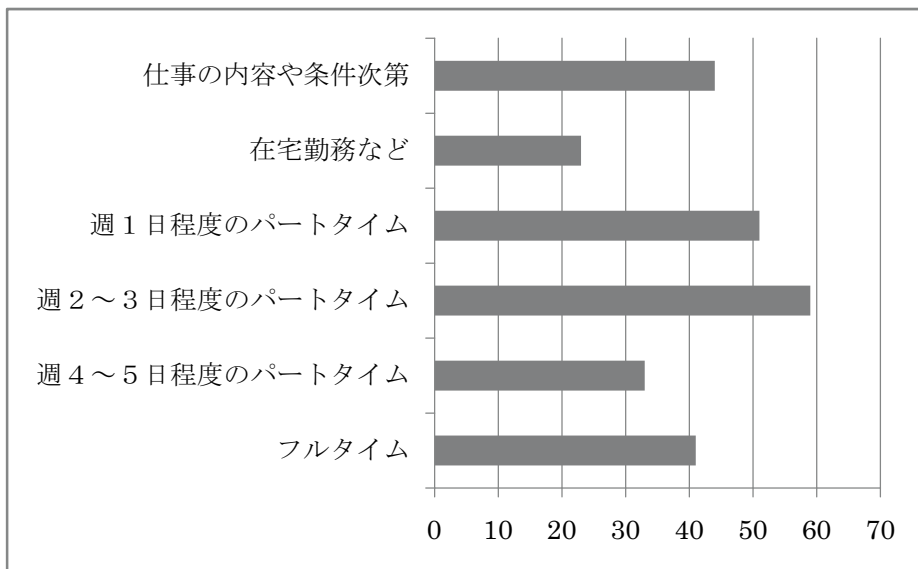
「専業主婦期間が長いのでいきなりフルタイムで働くのは環境の変化が大きすぎる。まずは週数日、時間は1回4時間程度の仕事から初めて、少しずつ仕事を増やして行きたい」(40代・子どもあり)

「子どもの年齢なども考えると最初は1日最長6時間まで、その後子どもが中学入学後にフルタイムという段階的な働き方が希望。フルタイムの場合も正規雇用にこだわらず、契約社員や場合によってはフリーランスという働き方も考えたい」(30代・子どもあり)

一方、独身者の場合はどの年代においても「できるだけ早い時期に正社員で就業したい」という希望が強く、就業へのスタンスは立場によってかなり違いがある。

図表 3. 希望する働き方（総数 81 人複数回答）

フルタイム	41
週4～5日程度のパートタイム	33
週2～3日程度のパートタイム	59
週1日程度のパートタイム	51
在宅勤務など	23
仕事の内容や条件次第	62



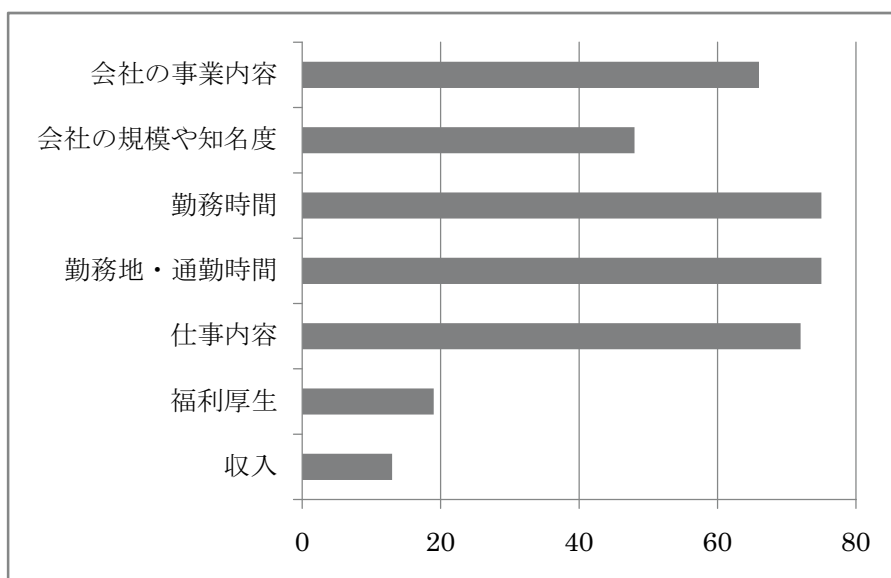
（４）再就業でこだわる条件

就業の際にこだわる条件としては「収入」や「福利厚生」よりも「仕事内容」「勤務地・通勤時間」「仕事内容」に注目する傾向が見られた。これは、自分が主たる家計の担い手ではない立場にある人が多いことも関係しているが、独身者の場合も「それほど収入が多くなくても人間らしい生活ができる仕事我希望」という人が複数見受けられた。

一方、「会社の規模や知名度」「事業内容」については「ある程度は気にする」という反応が見られた。しかし、これは必ずしも「有名企業で働きたい」という意味ではなく、「簡単に倒産してしまうような企業は困る」ということであり、安定した事業が営まれているのであれば中小企業に対しても積極的な就業意欲が見られた。「事業内容」については「ミッションに共感できる仕事をしたい。その場合一般の企業に限らず教育機関や NGO, NPO といった組織も就職先の候補として考えたい」という声が多かった。

図表4 再就業でこだわる条件（総数 81 人複数回答）

収入	13
福利厚生	19
仕事内容	72
勤務地・通勤時間	75
勤務時間	75
会社の規模や知名度	48
会社の事業内容	66



（5）再就業で困難を感じる点

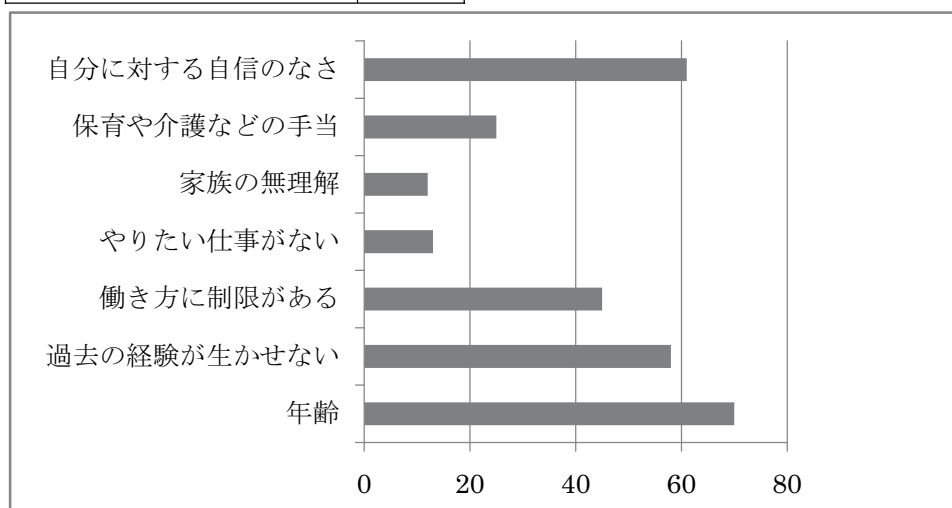
離職期間については直近まで就業していた者から、20年以上離職していた者まで非常に幅があるが、基本的に再就業で困難を感じる点については「年齢」に加えて「自分に対する自信のなさ」という内面的な問題であったことに再就業支援の大きな課題があるように思われる。また「職場環境の変化」も無視できない。これらは相互に関連している要因であり、離職期間の長い人はIT環境をはじめとする働く環境の変化に対して「果たして自分がついていけるのだろうか」という不安をかかえており、離職期間が短く比較的年齢の若い人の場合、離職の理由が過酷な労働条件や職場の人間関係のあつれき、それに伴う心身の不調などから、再度就業することに対する自信を持ちにくい状況にある人が多い。

これまで一般に主婦の再就職の壁は「働き方に制限がある」（＝残業や出張が困難である）や「家族の無理解」「育児や介護との両立が困難」などが挙げられてきたが、

今回のリカレント受講者の調査においては、「自己認識」についても十分な配慮と支援が必要であることが明らかになった。つまり、再就業の支援においては「子育てが一段落し、満を持して仕事に戻ろうと意欲を持っている心身共に健康な中年女性」のみを念頭に置くのはあまりに限定的なイメージというべきである。もちろん、そのような人も存在はするが、現実の再就業希望者には「子育ての閉塞感や経済的主体性を持たないことの辛さから社会との接点と自分が管理できる収入を欲するものの、離職していた期間が長いために、すっかり仕事の勘もスキルも鈍ってしまい、自分に自信が持てない状態にいる」もしくは「過酷な労働環境に置かれたために心身共に疲弊してしまい、職業を持つことや人と接することに自信を失っている」という状態の人も同時に存在する。そして、再就業支援はこのような状態にある人も想定したうえでのカリキュラムの編成やフォロー体制が必要であると考ええる。

図表 5. 再就業で不安を感じる点(総数 81 人、複数回答)

年齢	70
過去の経験が生かせない	58
働き方に制限がある	45
やりたい仕事がない	13
家族の無理解	12
保育や介護などの手当	25
自分に対する自信のなさ	61



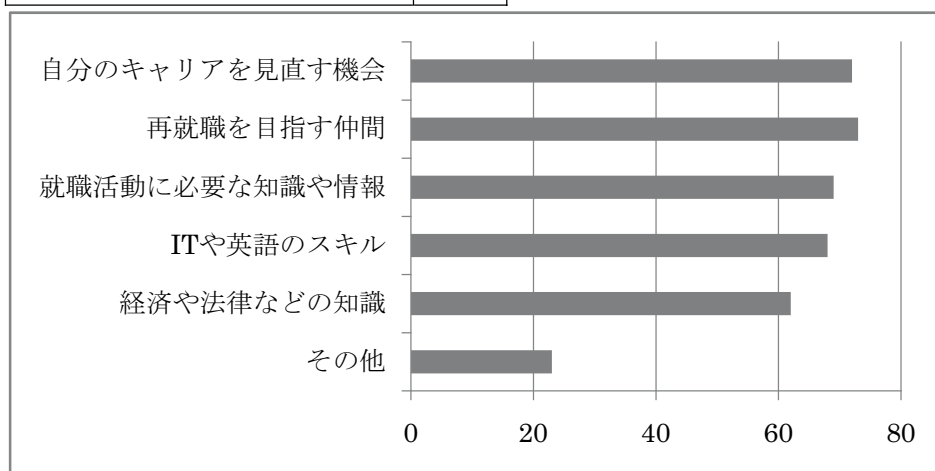
(6) リカレント課程受講で得られたもの

リカレント受講生のゴールは「再就業の実現」ではあるが、直接的な受講理由としては「家族が自分の不在に慣れる状態を作りたい」「ママ友との際限ない付き合いに一線を引きたい」といった「環境を変えること」が目的の人から「最新のビジネス関連の知識やスキルを身につけたい」「久しぶりに定期的に外出する生活をしたい」「これからの自分が何ができるかを考えてみたい」という人まで非常に幅広い。したがって、全ての受講者のニーズを完璧に満たすことはなかなか難しいが、受講者の大半は「受講体験で何らかの得るものがあった」という認識を持っている。特に注目すべきなのは、「自分のキャリアを見直す機会」や「再就職を目指す仲間」といった「このような『場』や『機会』の提供」に対する肯定的な意見が多いことであった。また、履修科目の内容に対しては個人差があるものの、概ね「何らかの役に立った」という回答が見られた。

さまざまな経験を持ち、将来進む道は異なってもお互いを尊重しあうことができるような人間関係を育む場所は他に求めることはなかなか難しい。その貴重な『場』としてリカレント課程が大きく寄与していることが伺える。

図表6 リカレント課程受講で得られたもの（総数 81 人、複数回答）

自分のキャリアを見直す機会	72
経済や法律などの知識	62
IT や英語のスキル	68
就職活動に必要な知識や情報	69
再就職を目指す仲間	73
その他	23



「その他」には「再就職に直結する人的つながり」「自分の居場所」といった回答が見られた。「学校に戻る」ということは「家庭でもなく、職場でもなく、自分が『個人』として行動できる場所」を意味している。特に「母役割」や「妻役割」「嫁役割」もしくは「娘役割」と家族や地域の中で立ち位置を決定されがちな女性たちにとって、教育機関は「サードプレイス^v」としての機能を果たしていることを改めて認識した。

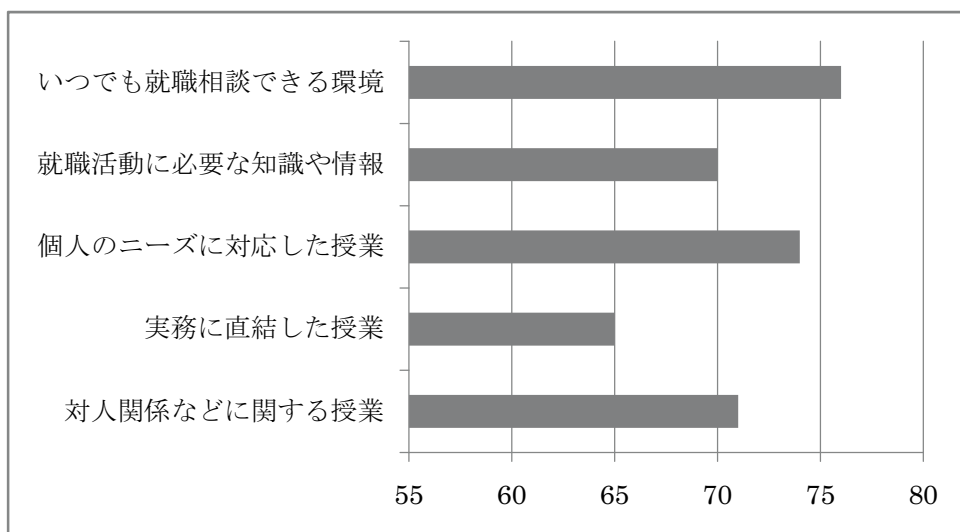
(7) 再就業支援に望むこと

今回のリカレント受講者の特徴としては挙げられる点は、2期1年間の課程を修了後も聴講生などの形で学校に残りたいという希望者や、家庭や自分自身の理由から1年間の履修期間を意図的に1年半～2年に延長した者が少なからず見られたことである。このような状況からも社会人にとって、「ゆるやかに所属する場所」の重要性を実感した。

今後再就業支援に望むこととしては、履修期間はもちろんのこと、修了後も就職支援に関する情報提供や個別相談ができる体制を期待する声が多かった。また、リカレント課程の場合、何らかの事情で途中で履修を中断したり、課程の途中で就職が決まり、退学する者もいるが、そのような場合も後にフォローアップのカウンセリングや就職情報の提供を期待する声もあった。

図表7 再就業支援に望むこと

対人関係などに関する授業	71
実務に直結した授業	65
個人のニーズに対応した授業	74
就職活動に必要な知識や情報	70
いつでも就職相談できる環境	76



授業内容については「個人のニーズに対応した授業」を望む声が最も多く、特に今回必修科目だった IT と英語については習熟度別のクラス編成の希望者が多かった。また、これらの科目についてはクラス分けが難しいのであれば、CAI（コンピュータを活用した教材）などを活用して、個別の進度での学習をしてはどうかという提案もあった。

さらに、今回は特に設置はされていなかったが、対人スキルを磨くための授業を希望する受講者も数多く見られた。特に職場の人間関係などで苦労した経験のある人や、今後年長者として年下の上司や先輩と働く可能性のある人がどのようなコミュニケーションを取ればスムーズに意思疎通が図れるのかに、関心を持つ人が多かった。

就職に直結する就業支援については「いつでも相談できる環境」を望む声が多かった。これは「常勤のキャリアカウンセラーを希望する」という意見と、「外部機関でも構わないので、必要な時にキャリアカウンセリングが受けられたり、職歴書などのチェックを受けられる体制が欲しい」という意見の両方があった。

このようなニーズに対して全て対応することは人員・予算の面からも難しい面もあるかもしれないが、2009年3月にリカレント課程の修了生を中心に設立されたNPO法人「NOW for Empowerment（ナウ・フォー・エンパワメント）」（以下「NOW」と略）との連携も視野に入れたきめ細やかな対応が望まれる。

3. 今後の再就業支援に向けて

さて、今後再就業支援を行う際に留意すべき点はどのようなことだろうか？ これまでの筆者の経験も踏まえてここでいくつかの提案をしたい。

（1） キャリアブレイクのある女性の就業支援について

離職期間はしばしば「ブランク」と表現されるが、これは非常に一面的な見方である。なぜならば、そこには「継続就業こそが基本である」という従来の男性の働き方を基準とする「もの差し」が存在するからだ。視点を変えれば、これはむしろ、継続就業者こそ育児や介護などの私的領域における「ブランク」があると考えるべきではないだろうか？つまり、離職期間は「ブランク」ではなく「異なる経験をした」と位置付けるべきなのである。

しかし、現実には離職していた間に職場の IT 環境や業務の性質が変化することは十分考えられる。また、効率を問うことが難しい育児や介護などと、スピードとコスト感覚が問われるビジネスの現場では優先順位や価値観は大きく異なる。そのギャップを埋めて、スムーズな再就業を実現するためには、やはり今回リカレント課程で実施されたような「再教育の場」が必要だろう。そこで考慮すべきことは、「遅れを取り戻す」といった視点ではなく、「仕事から離れて他のことをしていた経験を適切に評価しながら、将来に向けて新しい技術や知識を学ぶ」という姿勢である。そのためには、

何よりも重要なことはそれぞれの自己肯定感と自信を育てる環境である。その意味において、離職期間のある女性の就業支援は、実務に直結する授業の設置と同時に、受講者相互の理解や交流が実現する学生参加型の授業を意識的に取り入れる必要があるだろう。また、授業科目の中で、自らのこれまでの生活者としての経験をビジネススキルに「翻訳」もしくは「両替」するような試みも積極的に行われるべきではないかと思われる。

さらに、再就業希望者には支援者からの積極的な関与が必要だが、同時に当事者自身が「他者への支援」を学ぶことが、結果的に本人のエンパワメントに繋がる側面も見落とせない。今回、リカレント課程において、他者への支援を通じて本人が色々な気づきを得たり、自己の存在意義を再確認した事例も数多く見られた。

(2) 成人の「学び」の場のあり方について

成人を対象とした「学び」の場の特徴のひとつに異年齢集団であることが挙げられる。リカレント課程においてもこれは同様で、今回は約 20 歳の年齢差のある受講生が同じ教室で学ぶ機会を持った。このような環境は通常の学部授業ではほとんど実現が不可能である。そして、この環境がワークショップ形式の授業をより効果的なものとした。実際に、受講生からも「例えば、今後子育てで直面することについても経験者からのアドバイスは非常にありがたく、貴重な情報や知識が得られた」という声が多かった。また、異なった職歴を持つ受講生がそれぞれの職業経験を生かして、授業に寄与した側面も見逃せない。これは、成人の「学び」が多分に相互的なものであることを意味している。

受講生は「キャリア開発論」の授業の中で、複数回にわたって自分のキャリアヒストリーを語る機会があったが、これにより自らの人生を客観的な視点で眺めることが可能となった。その際の大きな要因となったのは、4～5人で構成されるグループ内で発表した際のメンバーからのポジティブ・フィードバックである。受講生の多くは第三者から肯定的なコメントを受けるということを久しく経験しておらず、自らの長所が他社により具体的に言語化されたことによって自己肯定感を強く感じる事ができた。これは授業後に提出されたコメントシートからも明確に伺える。

米国の教育学者マルコム・ノールズ (M.S.Knowles 1913～1997) ^{vi)} はアンドラゴジー (andragogy: 成人の学習を援助する科学と技術) の概念を提唱し、「成人の学習」と「子どもの学習」の違いを明確にすべきであるという主張をしているが、これはすなわち再就業支援についても当てはまるのではないかと思う。

ノールズは「自己主導型学習」(＝アンドラゴジー原理による) と「教師主導型学習」(＝ペダゴジー原理による) の違いの比較を行っているが、それが明確になるように表したのが以下の図表である。

図表 8. ノールズによる自己主導型学習の 7 つの段階 (教師主導型学習との比較)

vii

教師主導型学習	学習の段階	自己主導型学習
権威的、断定的(批判的)	1. 雰囲気づくり	相互信頼的、協同的
主に教師が行い、学習者は基本的にタッチしない	2. 学習プログラムの計画・立案	参加型意思決定によって内容が企画、立案される
主に教師が行う	3. 学習ニーズの診断	相互の判断による
主に教師が行う	4. 学習目標の定型化	相互の判断による協議による
学習内容の単位、コースによって決定される	5. 学習プランのデザイン	当事者のニーズによって学習内容が決定される
伝達の技術、予習すべき課題	6. 学習活動の実践	探求型プロジェクト、経験学習
主に教師が行う	7. 学習成果の評価とニーズの再診断	各自が持ち帰った結果に対する相互判定

基本的に「教師主導型学習」は子どもの教育に見られる学校教育で採用されている形式であるが、「自己主導型学習」は、学習者がある程度の社会経験や明確なニーズを持っていることが前提となる。また、自己主導型学習では、教員の役割は「学習内容の伝達者」であるよりは、「学習促進者」として機能することに期待される。

前章の意識調査で、受講生が「個人のニーズに対応した授業」を希望していることは、ちょうど「2. 学習プログラムの計画・立案」「5. 学習プランのデザイン」に自らも参加したいという意欲の表れと解釈することもできるだろう。

ノールズの定義による自己主導型学習は、実はリカレント課程の受講生の自主活動という形で既に実践されている。^{viii} 1 回生は春休みの自主企画講座として「アサーション講座」を企画・運営し、2 回生は IT の実務と英語のスキルアップを目的として、日英バイリンガルカレンダーの製作を企画した。また、3 回生は IT の弱点補強を目的とした、「ワンポイント講座」株式会社オデッセイ・コミュニケーションの協力を得て実施している。

今後は外部機関のインターンシップへの積極的な参加や、リカレント課程から生まれた NPO 法人「NOW」を「職場でもない、学校でもない場所」として実社会に戻る前の「中間施設」として積極的に活用すること検討すべきであろう。

(3) 求職者と求人のミスマッチの解消のために

前章の意識調査でも触れたが、受講生の希望職種と現実の求人ニーズにはかなりのミスマッチが生じている。これは、年齢を重ねた労働者に対しては、ある程度の管理的業務や折衝能力を期待する企業サイドと、経験が乏しいために管理的業務には不安を持ち、定型業務を希望する受講生とのギャップである。これを解消するためには、今後、リカレント課程にはビジネススクールの「ミニチュア版」とも呼べるような、マネジメント分野の基礎的な授業を検討してはどうか。また、職場でのコミュニケーションに自信が持てないという声も少なくなかったことを考えると、アサーショントレーニングやTA(=交流分析)入門などの授業の設置も有効ではないかと思う。

また、再就業を「雇用されること」だけに限定せず、起業やフリーランス、ワーカーズコレクティブといった多様な働き方の紹介や実践者を招いてのディスカッション、独立自営を前提とした経理や税法などの授業の設置も有効であろう。もし、このような授業の開講が実現すれば、リカレント課程の設置科目を科目等履修生として受講したいと考える人も出てくる可能性もある。このような講座の設置は潜在的な受講ニーズを掘り起こすこと面からも有望ではないかと思われる。

4. 今後のリカレント教育について

現在日本女子大学におけるリカレント課程は「いったん離職した者」を受講対象者としているが、実はリカレント教育は、継続就業をしている者にとっても関心のある分野である。実際、筆者もこれまでにリカレント課程について継続就業をしている女性に説明したところ複数の人から「夜間に学べる講座はないのか？」といった質問を受けたことがある。

したがって、今後のリカレント教育を考える際には、職業を継続しながら自らの再教育の機会を模索する人々も視野に入れたカリキュラム編成が必要と考える。そのためには、通学の授業と共にインターネットを活用したe-ラーニングでの講座なども必要ではないだろうか。このスタイルでの講座設置は、幼い子どもがいるために通学は難しいという状況の人にも学びの機会を提供することになる。また、心身の不調などから当面外出は控えたいが、療養中も何らかの自己研鑽に励みたいと考える人にも有効である。また、e-ラーニングの導入は、時間と空間を超えた受講が可能になるので、首都圏在住以外の受講生を獲得することも可能となる。

今後、女性の再就業支援がより有効性を持ち、人生をより豊かなものにするものとなるためにも、「リカレント教育・再就職システム」が投じた一石の意義は大きい。この貴重な経験が十全に活用され、今後のさらなる発展につながることを願って現時点でのまとめとしたい。

ⁱ朝日新聞2009年4月8日付朝刊『待機児童85万人 厚生労働省調査』

ⁱⁱ 1999年の男女雇用機会均等法の改正により、募集・採用、教育・訓練の性別による差別的取り扱いに対する罰則規定が定められた。1986年の同法施行時には、女性の活用に対してそれほど積極的ではなかった企業も99年の改正法の施行により「女性も採用しなくてはならないのであれば活用すべき」という体制に変わっていき、その結果女性の採用や昇進・昇格の機会は広がったが、同時に仕事の負荷も大幅に増大した。

ⁱⁱⁱ 調査は個人面談の際の回答を内容別にグルーピングした。受講者全員が個人面談を受けていないことと、当該の質問への回答がなかった受講者もいるので、回答者数はリカレント教育・再就職システムに在籍した学生数とは一致していない。集計結果および事例の公表にあたっては当該受講者より了解を得た。

^{iv} 企業人事担当者に対しては「離職期間のある女性の中途採用の実績がある」「今後も採用は前向きに検討したい」ということを条件にヒアリングを行った。具体的なヒアリング内容は以下の通りである。

- 1) 離職期間のある女性の採用に対するスタンス（積極的か、消極的か）
- 2) 採用の際のチェックポイント(期待される経験・職歴書・面接)
- 3) 中途採用者にどのような役割を期待するか

^vアメリカの社会学者レイ・オールデンバーグ(Ray Oldenburg : 1932-)が1989年に著書「The Great Good Place」で発表した概念。「サードプレイス」とは、都市の居場所(プレイス)を意味しており「自宅でも職場(学校)でもない第三の場所」が文字通りの意味だが、リカレント受講生にとっては学校こそが「サードプレイス」に当たる側面も見られた。

^{vi} ノールズはボストン大学で教育学、成人教育を講じ、成人教育に特化した教育手法(＝自己主導型学習 : self-directed learning)があると提唱した。

^{vii} M.S.Knowles ‘Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teacher’のResource A(Process Elements)をもとに渡邊洋子・京都大学大学院教育学研究科准教授が作成したものを参考に作成。

^{viii} 自主活動は受講生の有志によって企画され、希望者が実費負担で参加という形をとった。講師の交渉や会場の確保、講座の参加者への連絡などの一連の事務作業を経験するという意味においても実践型の探求型プロジェクトと位置づけることができよう。

●文献リスト

総務省(2005)『労働力調査年報』
OECD(2005)『Education at a glance』
朝日新聞2009年4月8日付朝刊

U F J 総合研究所（2005）『わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書』（内閣府委託）

平木典子（2007）『自分の気持ちをきちんと<伝える>技術』 PHP

金井壽宏（2002）『働くひとのためのキャリアデザイン』 PHP新書

笹川孝一（2004）『生涯学習社会とキャリアデザイン』 法政大学出版局

高橋伸子（2008）『新・女性の選択』 マガジンハウス

萩原久美子（2006）『迷走する両立支援』 太郎次郎社

Fishman-Cohen(2006) 『Back on the Career Track』 Business Plus

Knowles, M.S.(1975) ‘Self-directed Learning:

A Guide for Learners and Teacher’ Cambridge

Mezirow,Jack（1991）『Transformative Dimensions of Adult Learning』

Jossey-Bass

（ふくざわ けいこ 日本女子大学客員教授）

**Career Development of Highly-Educated Women who have discontinued
their Career**
**~ From Examples at the Japan Women's University's "Recurrent Education and
Re-employment System" ~**
Keiko Fukuzawa

What can educational institutions do as women with high academic background, who want to go back to workforce? In Japan, approximately 70% of women quit their job when they have their first child, which is hardly seen in other developed nations. And once they are out of the job market, it is not easy for them to be re-employed. Especially women with higher educational background encounter harder time because the needs of the market and that of applicants do not match, so many women end up working under undesirable situation, or give up on working. In this study, I will look into the examples of possible assistance at higher education institutions. The actual objective of this study is to show the present situation of women who are facing to today's tough job market, and what educational institutions can offer to them as effective adult education which enhance their career development.

Key words: women, higher education, re-employment, workforce, adult education

人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の経緯と現状

小林 多寿子

人間社会学部では 2002 年度より副専攻制度を設けた。副専攻とは、人間社会学部の 5 つの学科で学ぶ主専攻以外に 3 つの副専攻コースを開設し、キャリアプランに直結する実学的なプログラムの提供を狙いとするものである。この副専攻制度は、2006 年に「キャリア女性学副専攻」としてリニューアルの検討がはじまった。その目的は、現代女性がおかれた社会環境の急速な変化とそのグローバルな変動状況をジェンダーの視点から学び、女性のライフコースの多様化に沿った多面的な問題解決能力を高めるためのプログラムに再編することにあった。そこで、「現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型副専攻プログラムの再編成」というテーマで大学教育高度化推進特別経費補助金と学内の特別重点化資金を得て、現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型プログラムへの再編成を試みた。その際、女子大学としての特性を十二分に活かし、現代の高学歴女性のキャリア形成の変化もふまえてコースの一層の質的な向上を図ることを志した。

実際のリニューアルにあたっては、既設の副専攻制度での履修状況や学生の授業評価を精査し、問題点を洗い出して具体的な改善策を考えた。また新たなプログラム開発のために本学卒業生の動向や生涯学習状況を把握し、現代の女性高等教育ニーズも検討した。アジア諸国、とくに本学が学術交流関係をもつ中国の中華女子学院と韓国の梨花女子大学での専攻制度や女性学の実態を調査し、アジア女性学の視点をとりいれて、現代女性のキャリア形成とライフコースの多様化を踏まえた副専攻プログラムの開発に取り組んだ。

2007 年度より、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」を実施することになった。再編成の要点として、1) 現行の三つの副専攻を 3 つのコースとする、2) 3 つのコースにキャリア女性学副専攻共通のコア科目群を設置する、3) キャリア形成科目との相互乗り入れを検討する、という三点があげられる。

キャリア女性学副専攻の特徴は、第一に、既設の副専攻制度を活かして、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 コースのいずれかを選択して履修することである。地域・行政コースはたとえば公務員やさまざまな地域活動で活躍するためのおもに経済や法律、行政などの科目を学ぶ。情報メディアコースは、たとえばコンピュータを駆使する領域をめざすために、おもに情報技術や情報メディアの実態を学ぶ。国際活動コースは、たとえば外国語を活かした仕事をめざすために、

おもに外国語やさまざまな国の文化や歴史を学ぶ。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とともに、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を必修科目として配置している。

第二の特徴は、3つのコースに共通のキャリア女性学コア科目を設け、いずれ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ことをめざしている。キャリア女性学コア科目とは、現代女性の生き方を考えるために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、現代社会での働き方を考えるために労働事情を知りキャリアデザインを考える科目、さまざまなビジネスやキャリアのありかたを知るために女性たちの仕事の実際を知る科目、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具体的な労働の場における諸問題と法律を学ぶ科目から成る。具体的には、キャリア形成科目群・キャリア制度科目群・ビジネス系科目群・ライフコース系科目群という4つの科目群として複数の科目を配置している。

学生に履修を呼びかけたキャリア女性学副専攻のリーフレットではつぎのように謳っている。

「人間社会学部の＜キャリア女性学＞は、現代女性の生涯を視野にいれたキャリアを形成するために必要な知識や現状を学ぶことをめざしています。女性たちのさまざまな職業を知り、生き方や働き方を知り、結婚や子育てを含めたライフコースの多様性を理解し、現代女性が生き生きとした人生を設計することを応援します。」

キャリア女性学副専攻は、3年目を迎えた2009年4月に履修状況を調査した（表参照）。その結果、3年次は総計182名、在籍者数の33.2%、2年次は総計189名、在籍者数の37.4%が副専攻のいずれかのコースを履修していることがあきらかになっている。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。キャリア女性学副専攻の最初の履修者が副専攻修了証書を授与されるのは2011年3月の卒業時であるが、卒業していく学生にとってキャリア女性学副専攻がどのようなものであったか、今後、授業評価や学生へのヒアリングを通して問題点をとらえる予定である。キャリア女性学は本学学生たちが現代女性として自らの「経歴」をより豊かに形成するために必要な知識や現状を学び、あわせて専門的職業についても幅広く知ることに資するようヴァージョンアップを続けていきたい。

2年次	現社	社福	教育	心理	文化	計
地域・行政コース	28	18	12	10	11	79
国際活動コース	20	5	6	7	39	77
情報メディアコース	12	4	6	4	7	33
計	60	27	24	21	57	189

在籍者数	108	79	107	79	133	506
在籍者に対する履修者数割合	55.6%	34.2%	22.4%	26.6%	42.9%	37.4%

3年次	現社	社福	教育	心理	文化	計
地域・行政コース	20	40	17	4	2	83
国際活動コース	17	3	8	8	39	75
情報メディアコース	6	4	2	7	5	24
計	43	47	27	19	46	182

在籍者数	112	125	121	69	121	548
在籍者に対する履修者数割合	38.4%	37.6%	22.3%	27.5%	38.0%	33.2%

表 人間社会学部キャリア女性学副専攻履修状況 2009年4月

西生田学務課作成

(こばやし たずこ 人間社会学部現代社会学科教授)

「現代女性とキャリア連携専攻」発足について

高頭 麻子

21 世紀に入り、各分野で活躍する女性が増え、目立った女性差別は減少しているとはいえ、日本はまだ男女平等社会の実現という点では後進国である。ⁱ 小学校から大学までずっと平等に扱われてきたのに、実社会で仕事するようになって初めて理不尽な差別に直面して衝撃を受けた、という声もよく聞く。こうした現状に対し、女子大学はもっと積極的に果たすべき役割があるのではないか、という問い直しが、本プログラムの始まりにあった。

2006 年秋から目白と西生田、両キャンパスの有志が集まって、女子大学の存在意義を積極的に担うための模索が始まり、翌 2007 年に、

- ①学部学生全員必修の「教養特別講義」を、現代日本で女性が生きていくために必要不可欠な諸問題をバランスよく学べるプログラムに再編すること（＝全学の共通基盤）
- ②女性が置かれている文化・歴史・社会・身体・生活上の現実を、学部・学科を越え有機的・総合的に学べるプランの創設（＝学生各自の個性に応じた所属学科＋アルファの勉強）
- ③これらの教育プログラムをバックアップするものとして、現代社会における女性のキャリアについての研究・データ収集・国内外との連携を進める「現代女性とキャリア研究所」の設立（＝より専門的な研究ネットワーク）

という 3 つの方向性が決まった。

この②が当プログラムである。ⁱⁱ 女子の総合大学である本学の特質を十分に活かし、多様な科目を、学科の枠にとらわれずに自由に組み合わせて履修するメニューを提供している。各学科の学生が、自分の専門分野を探究すると同時に、他の分野の学問対象や思考・分析方法を学ぶことによって、各自の潜在的な素質や能力を最大限に引き出し、現代社会の様々な場面での確に対応できるよう、また他者への理解やコミュニケーションが豊かなものになるよう、工夫されている。

ここでいう「キャリア」は、仕事だけを指すわけではない。男も女も、人生は仕事ばかりでは成り立たない。仕事は有能でも家庭生活が満たされないようでは、充実した生活とは言えないであろう。特に女性は、出産に際しての心身の不安、仕事上の変化に直面することも少なくない。育児や介護で、女性の負担が大きいことも事実である。そうした問題は、自分一人で抱え込むのではなく、家族や地域社会の中で解決していくべきものであろう。つまり、現代の社会環境全体のなかで、女性が歩んでいく人生そのものの「キャリア」を広い視点に立って考えていこう、というのである。

履修学生は、特設のコア科目群ⁱⁱⁱから 2 科目 4 単位以上を、そして女性文化関連科目・ワークデザイン関連科目・ライフデザイン関連科目の 3 系列^{iv}から各 4 単位以上を自由に選択することによって、それぞれの「現代女性としてのキャリア（生き方）」を掴み取っていくことを目的とする。1 年次から 4 年次まで、いつでも履修を開始することができ、また、コアを含む各科目をどのような順で履修してもよい。24 単位以上を履修した学生には、修了証書が発行される。

2008 年度 4 月のスタート時点には、学内への周知が徹底せず、コア科目の受講生は少なかったが、口コミによって人気が高まり、特に毎回各学科卒業生をゲスト・スピーカーに迎える「女性と職業」は、学生とゲスト・スピーカー双方に評判がよく、ゲスト・スピーカー同士のネットワークも生まれつつある。2 年目の今年は、どの科目も履修者が激増した。受験生や企業からも注目されている、と伝え聞く。学生たちが、社会人としての自覚、女性であることに誇りをもって巣立っていくのが楽しみである。

ⁱ 例えば 2008 年末の世界経済フォーラム発表では、日本の平等度は世界で 98 位。

ⁱⁱ 当初、両キャンパス協同で実現する計画だったが、人間社会学部の副専攻改革プランの助成申請の採択が、2006 年度末に決まったため、同学部の「キャリア女性学副専攻」が一足先に 2007 年度に開始された。そこで「現代女性とキャリア連携専攻」は、目白 3 学部で 2008 年度に始まることになり、一部の科目で両キャンパスの相互乗り入れをしている。

ⁱⁱⁱ 「女性と職業」「女性と身体」「現代男性論」「現代女性論」「日本の女性史」「世界の女性史」の 6 科目。いずれも学科科目とは違う角度から、女性の置かれている状況を考察する。

^{iv} 各系列 30 科目前後から成り、各学科の専門科目、教養科目、キャリア形成科目、人間社会学部の「キャリア女性学副専攻」から提供されている。

(たかとう まこ 文学部史学科教授)

リカレント教育・再就職システムの2年を終えて

ソーントン不破直子

2007年7月末に文部科学省のGP「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」として採択された、本学の「リカレント教育・再就職システム」(略称)の担当者として働き始めて、もう2年になった。

9月に30名の受講生でリカレント教育の授業を開始したが、当初の私の一番の懸念は、文科省の委託金配分が終了する2010年3月31日以降このプログラムをどういう形で継続できるか、ということだった。始まった途端に終わりのことを考える心配性なのだが、そんな下々の懸念を見越したかのように、2007年12月に学校教育法が改正されて、大学が、学位を授与する学部および大学院課程に加えて、社会人のために、学位でなく履修証明書を授与する課程(「学校教育法105条にもとづく特別の課程」)を設置してよいということになった。これまで日本の教育制度の難点として、文科省の縛りが強く、高等教育の自由な展開を妨げているという内外の指摘があったが、この改正法はその汚名を大いにそそぐものである。本学は法改正後の最初の学期である2008年4月より、これまで通りのカリキュラムではあるが、それを正式に「リカレント教育課程」として規則を定めた。多くの大学に「リカレント教育」という名の生涯学習プログラムがあるが、日本女子大が最初にこれを学校教育法に基づく「課程」としたのである。

GP担当者としての私のもう1つの懸念は、受講生を恒常的に集めることができるか、ということだった。1回生は、桜楓会名簿を使って本学卒業生に広報したので、何とか集められたが、2回生以降はちっとも応募者が来ない。それも当たり前で、学外では誰も知らないのだ。宣伝広告を新聞に出したかったが、そんなお金はないし、大学も出してくれない。それで、おそろおそろ読売新聞社に電話した。電話に出た受付の女性に、日本女子大でこういうリカレント教育をやっているのだが、それがもっと社会に知られるように新聞記事にして欲しい、と言った。我ながら、ずうずうしいことを言っていると思った。すると、その受付さんが、ある部署につなぎ、私はまた同じ説明をし、また次の部署につながれ、また説明をし・・・そしてついに、分かりました、取材の記者を送りましょう、という言葉聞いた時は、それでもわが耳を信じられなかった。ひとたび大手新聞に出れば、後は他の新聞、週刊誌、月刊誌、テレビなどが数珠つなぎで取材や原稿依頼をしてきた。おかげで他大学出身の応募者がどんどん増え、2009年4月入学の4回生では75%が他大学出身者である。また、年齢的には、40代が最も多く、続いて30代、20代、50代となっている。

科目の配分は、1年（2期）の履修期間の第1期に英語とITを必修として集中的に履修させたのは受講生のレベルを保つのによかった。入学試験として、英語とPC入力のテストを行ったことも、レベル維持に役立った。比較的取得が困難な社労士、消費生活アドバイザー、公認内部監査人の準備講座を系統的に配し、2名が消費生活アドバイザーの試験に初回で合格したことは、大きな成果だと思う。

再就職先を確保する仕事も、私にとっては全く未経験だったが、リカレント教育の趣旨に共鳴してくださった有能なビジネスマンを、「企業渉外担当」として雇用できたことが幸運だった。彼の紹介で、在日米国商工会議所（ACCJ）の大企業の社長やCEOたちに会い、リカレント教育の宣伝をした。かなりの数の大物に会ったおかげで、その後はACCJと密接な関係ができ、ACCJは日本女子大をモデルとした、Soft Landing Task Force という女性の再就職支援のプロジェクトを立ち上げた。再就職の困難をできるだけ少なく、「軟着陸」で職場へ入っていけるようにという趣旨で、毎年2,3回、リカレント生のための研修会と各社の人事担当者とのネットワーキングの会を開いてもらっている。リカレント修了生が最初に正社員として就職した先も、ACCJの会員企業だった。一方、日本企業に関しては、東京商工会議所のフェアへ事務職員と行ってブースを構え、やってくる企業にリカレント教育の宣伝をして求人票を渡している。これはACCJと違って、声が嘎れ顔の筋肉もくたばる肉体労働である。

再就職に関しては、受講生の求める勤務形態が求人側と合わない場合が少なくなかった。正社員をむしろ望まず、家庭を犠牲にしないようにと非常勤を望む者が多く、リカレント修了生を求める優良な正社員求人にも誰も応募しないことがしばしばあった。しかし、結果的に就職希望者は非常勤を含めれば、100%就職することができた。さらに、最初は非常勤となっても、その後比較的早く正社員になった者も多い。10年以上も専業主婦であった者がキャリアを再開するには、このように非常勤で足慣らししてから正社員を目指すのが、1つの現実的パターンなのかもしれない。

とにかく、2年経ってみると、リカレント教育も再就職あっせんも、なんとか看板倒れにならずに進展しているといえるだろう。今後も学内外の皆様の変わらぬモラル・サポートをお願いしたい。

（ソーントン ふわ なおこ 文学部英文学科教授）

「本学学生の就職状況・キャリア支援の現状について」

中野 春美

<就職状況>

この数年景気の緩やかな回復とともに団塊世代の定年退職を背景に企業の採用意欲が活発であり、本学学生の就職状況は好調であった。2000年前後の就職氷河期と呼ばれた時代は1.0倍程度で推移していた求人倍率は、2007・2008年度と2.14倍になり学生には恵まれた環境となった。それに伴い学生の大手志向はより強まった。一方企業にとっては採用難となり、採用活動の早期化が進んだ。しかし、アメリカに端を発した不況の波が2008年秋以降学生の就職活動にも影響を与え、本学でも内定取消や内定先を辞退せざるを得ない状況の学生が出ることとなった。幸い卒業後5月に就職が決まった1名を含めその全員が就職することができた。

2008年度卒業生は1413名、そのうち83.0%が就職を希望し、その98.7%が内定を得た。高い就職率となっている。就職先への学生の満足度も97.6%と大変高くなっている。就職状況は以下の表のとおりである。

2009年度4年次の就職活動は、不況の影響を受け企業が採用数をかなり抑えており、相当厳しいものになっている。厳選採用傾向が更に強まり、内定を容易に取る学生と苦戦する学生の二極化はより鮮明になっている。

2009年3月卒業生 産業別就職者数							職種別就職者数 2009年4月17日現在						
産業名	家	文	理	人	計	%	職種名	家	文	理	人	計	%
建設	35	8	0	13	56	4.8	研究	13	0	8	0	21	1.8
製造	39	15	20	27	101	8.7	教員	31	8	5	52	96	8.3
出版・印刷	3	4	1	5	13	1.1	設計	14	0	4	0	18	1.6
卸・小売	79	34	7	38	158	13.6	S E	11	21	43	20	95	8.2
金融	82	100	23	95	300	25.9	事務・秘書	114	134	25	151	424	36.6
運輸・通信	14	24	8	19	65	5.6	企画・広報	2	1	1	4	8	0.7
電気・ガス	2	0	0	0	2	0.2	営業	125	100	22	111	358	30.9
教育	35	16	5	59	115	9.9	販売	39	16	1	11	67	5.8
医療・福祉	5	0	0	3	8	0.7	栄養士	18	0	0	0	18	1.6
調査・研究	16	26	7	21	70	6.0	福祉	4	1	0	15	20	1.7
情報処理	14	22	32	32	100	8.6	司書	0	1	0	0	1	0.1
サービス	36	32	7	32	107	9.2	編集	5	3	2	3	13	1.1
公務	14	6	0	17	37	3.2	サービス	4	7	0	4	15	1.3
その他	10	5	1	10	26	2.2	その他	4	0	0	0	4	0.3
合計	384	292	111	371	1,158	100.0	合計	384	292	111	371	1,158	100.0

<キャリア支援>

当課におけるキャリア支援は、就職支援とキャリア委員会の下のカリヤ形成科目である。

《就職支援》

就職ガイダンスは3年次の6月から開始される。内容は以下のとおりである。
就職希望者必須ガイダンスは5回（キャリアデザイン、就職活動体験報告会、業界研究、自己分析とエントリーシート、面接対策）。そのほか業界・企業研究会、教員、公務員、卒業生との懇談会、体験型のものなどの各種ガイダンスは20種類程度あり、この中には低学年から受講可能なものもある。各種模擬試験も実施している。

4年次向けには教員、公務員、企業研究会を開催している。2009年度は前述のとおり就職環境が厳しいため、急遽模擬面接を含めたフォローガイダンスと他大学との合同企業説明会を企画し内定につなげることができた。

就職関連行事については、カウンセリングセンター・メディアセンター・生涯学習センター・桜楓会などとも連携を取っている。

集団を対象とした行事とは別に個別相談は就職支援で大きな役割を果たしている。2008年1月～12月の個別相談件数は約3300件である。そのほとんどを当課員が対応しており、一部外部キャリアカウンセラーや4年次内定保持者が行っている。内容は就職に関する相談や悩み、エントリーシートの添削などである。学生の低年齢化やメンタル面の問題など相談業務は複雑化している。そのためキャリアカウンセラーの資格取得や研修などにより課員のスキル向上に努めている。当課で対応できないものについてはカウンセリングセンターの協力を得ている。2009年は景気への不安感や企業の採用の早期化等により学生の相談件数は大幅に増加しており、1月～9月までの件数は既に昨年1年間分を超えている。

以上のガイダンス及び個別支援に関しては、学生から高い評価を受けているとともにこれらの丁寧な支援が、本学の就職率の良さにつながっている。

《キャリア形成科目》

キャリア委員会の下目白キャンパス10科目、西生田キャンパス6科目を開講している。毎年1200名以上の学生が受講し低学年からのキャリアに対する意識付けをおこなっている。講義科目だけでなくオムニバス形式や演習形式、インターンシップ実習などもあり学生からの授業評価は大変高い。「現代女性とキャリア連携専攻」、「キャリア女性学副専攻」、「リカレント教育・再就職システム」にも科目を提供している。

大学全体としてキャリア関連の科目は充実してきているが、これらを学生が系統的に受講できるよう検討も必要と思われる。

<最後に>

学生は就職について、就職先を見つけることが最終目的と考えがちである。本学のキャリア支援においては、長い人生の中でどのようにキャリアを築いていくか、どのような人生を送りたいかを早期から考えるきっかけ作りを行っている。

学生には、充実した大学生活を送り多くの学びや経験を積んでほしい。その結果は必ず就職にも結びつくであろう。

(なかの はるみ キャリア支援課課長)

●研究事業

- ・「現代女性のライフコースとキャリア類型研究－『セカンド・チャンス社会』の構築－」（研究所による学外資金獲得分）
- ・「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究－『女性とキャリアアーカイブ』構築へむけて」（研究所による学外資金獲得分）
- ・「『生活保護施設等利用者の実態と支援』に関する研究」（研究所による学外資金獲得分）
- ・「現代女性キャリア研究所における調査研究手法の開発」（研究所による学内資金獲得分）
- ・「女性の社会進出と生涯学習の意義」代表 岩田正美
- ・「ワークライフバランスの実現のための課題と対応」代表 大沢真知子
- ・「経済のグローバル化と労働力の非正規化の日韓比較」代表 大沢真知子
- ・「『主婦の友』にみる現代主婦像に関する社会学的研究」石崎裕子

●教育支援

- ・教養特別講義 2 の講師選定、および同講義の課題図書選定をおこなった。
- ・キャリア女性学副専攻（西生田キャンパス）と、現代女性とキャリア連携専攻（目白キャンパス）それぞれと相互に情報交換をおこなった。

●講演会・シンポジウム等の開催

- ・研究所開設記念講演会・シンポジウム 2009 年 1 月 24 日（土）新泉山館
「女性の多様な社会参加をもとめて－今、何が課題か」
講演会『女女格差』（橘木俊詔氏）
シンポジウム（大沢真理氏、木本喜美子氏、大沢真知子氏）
- ・ワークショップ 2009 年 2 月 17 日（火） 百年館生涯学習センター
「社会調査ワークショップ 2008」
- ・公開研究会 2009 年 3 月 21 日（土） マルチメディア室 2
「女子大と卒業生のキャリア形成に関する公開グループインタビュー
－人間社会学部はどのように役だったか？－」
- ・講演会「原口鶴子に魅了されて」、映画上映「心理学者原口鶴子の青春」
（臨床心理学会との共催）2009 年 3 月 24 日（火） 講堂
- ・研究成果刊行 『私たちはどのようにセカンドチャンスをつかんだのか？
－女性の再挑戦 30 の事例』

●女性のキャリアアーカイブ構築に関する資料収集

当研究所では、女性のキャリアアーカイブの構築を目指して広く資料のご提供を募っており、現在までに図書・定期刊行物・調査報告書等、多数ご寄贈頂いております。

『現代女性とキャリア』編集規定および執筆要項

【編集規定】

1. 本誌は、現代の女性とキャリアを取り巻く諸問題を調査研究することにより、本学の教育を促進するとともに、その成果を広く社会へ発信し、女性がそのもてる能力を全面的に発揮できる社会の実現に貢献することを目的とする。
2. 論文等の原稿は未公刊のものに限る。
3. 論文等は、必要に応じて専門分野の研究者の助言を求めたうえ、当研究所が掲載の可否を決定する。
4. 編集、印刷に関する諸事項は、当研究所が検討のうえ決定する。
5. 本誌に掲載された原稿の著作権は本研究所に帰属する。
6. 本誌に掲載されたすべての内容は、本研究所ホームページを通して電子化・公開される。
7. 本誌を無断で複製あるいは転載することを禁ずる。

【論文執筆要項】

書式は、当研究所が決定した『現代女性とキャリア』編集規定に従う。

現代女性キャリア研究所 紀要 現代女性とキャリア 創刊号

2009年9月30日発行

編集兼発行者 日本女子大学 現代女性キャリア研究所

東京都文京区目白台 2-8-1

印刷所 膳栄社

東京都千代田区猿樂町 2-2-12

Women and Careers

No.1 2009

- Preface
- Special Issue: Lecture&Symposium
- Articles
- Trend
- Activities

RI*WAC

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