

現代女性とキャリア

2014 年 第 6 号

『現代女性とキャリア』第6号によせて

現代女性キャリア研究所所長

大沢 真知子

女性の能力をもっと活用し、活躍を推進するための社会作りに向けて、日本の社会が大きく、動きだそうとしています。そのような時代の変化のなか、本研究所は昨年の12月に「女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」というタイトルで、シンポジウムをおこないました。

日本の就労パターンはM字就労といわれ、育児期に女性の労働力率が下がるのが特徴といわれましたが、実は、高学歴の女性のなかには、それ以前にキャリアの先がみえないなどの理由で転職する女性が少なくありません。男性と比べて女性の離職が多いことが、女性が受ける教育訓練の少なさの理由として説明されてきましたが、実際には、そのことが女性の離職の理由になってしまっていたのです。つまり、離職するだろうと予言して訓練の機会を少なくしていたことが女性の離職を招いてしまっていた、ということなのです。

12月のシンポジウムでは、それが日本社会全体にとって深刻な人的資源の浪費であるということ、それにたいしてどうしたらいいのかということについて、議論が交わされました。本号には、そのシンポジウムの記録を収録しています。

また、2012年度に当研究所が教職教育開発センターと共同で、本学卒業生の教員免許状取得者を対象に実施した「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」結果の概要についても掲載しています。

3年目となる投稿論文には、多くの応募があり、査読審査の結果、3本が掲載となりました。査読は各専門分野の先生方をお願いしましたが、学外の先生方にもご尽力をいただきました。ご協力いただいた先生方にはこの場をかりて、厚くお礼を申し上げます。

新企画として、今号より書評欄を設けました。今後も、女性とキャリアに関する書籍を幅広く取り上げていく予定です。書籍に関する情報等も、どうぞ、お寄せください。

今号をご一読いただき、ご意見をいただければさいわいです。

目 次

『現代女性とキャリア』第6号によせて	大沢 真知子 ……	1
シンポジウム		
「女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」	……	5
第一部 「ダイバーシティと女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」		
	基調講演 山口 一男 ……	6
第二部 女性差別の経済的コストを考える		
「『女性とキャリアに関する調査』結果から見えてきたこと」	大沢 真知子 ……	30
パネリスト報告		
「成長戦略としての女性活躍推進～経済産業省の取組～」	坂本 里和 ……	36
「女性の活躍を阻害する職場の課題」	武石 恵美子 ……	41
「女性の能力開発」	黒澤 昌子 ……	46
調査報告		
「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告概要	現代女性キャリア研究所 ……	65
投稿論文		
経営者の妻が果たす役割－北陸織物業における経営者家族の分析から		
	宮下 さおり ……	75
女性のライフプランニングを志向した授業実践	長田 尚子・籾田 由己子 ……	89
フランスにおける女性労働力率カーブの考察	井上 純園 ……	103
書評		
『「労働」の社会分析－時間・空間・ジェンダー』		
(ミリアム・グラックスマン著、木本喜美子監訳)	高田 実 ……	119
『多元的共生社会の構想』（菅沼隆、河東田博、河野哲也編）	廣野 俊輔 ……	121
動向		
2013 年度本学学生の進路・就職状況について	黒田 文子 ……	123
2014 年度「教養特別講義 2」について	佐藤 克志 ……	127
現代女性とキャリア連携専攻の昨年度報告および本年度の状況と展望		
	永田 典子 ……	128
人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向	遠藤 知巳 ……	131
生涯学習センターの動向	高頭 麻子 ……	135
教職教育開発センターの動向	吉崎 静夫・関口 ひろみ ……	138
研究所活動報告		
2013 年度 研究活動報告	……	141
2013 年度 彙報	……	142
投稿規定および執筆要項	……	145

Contents

Preface	Machiko Osawa ·····	1
Symposium;		
What needs to be done to promote women's participation in the economy ·····		5
Part1 Keynote Speech		
What are necessary now for the promotion of diversity and women's representation in the workplace? : The ethics and institutions in Europe and the United States, and the current situations and problems of Japan.	Kazuo Yamaguchi ·····	6
Part2 Examining the costs of discrimination against women:		
Results from a Survey of Women and Career Patterns	Machiko Osawa ·····	30
Panelist report		
Women Empowerment as Japan's Growth Strategy	Riwa Sakamoto ·····	36
Workplace Factors to Promote of Women's Economic Activities	Emiko Takeishi ·····	41
Training and Women	Masako Kurosawa ·····	46
Bulletin Board;		
The flash reports on "The Results of Research on Teaching Licenses and Women's Careers"	RIWAC ·····	65
Articles;		
Factors influencing on differences among wives of business owners:		
An case study at a textile town in Hokuriku area	Saori Miyashita ·····	75
Developing a Syllabus Focusing on Women's Life Planning :		
Its Practice and Evaluation in the Career Education	Naoko Osada / Yukiko Yabuta ·····	89
Study on a labor force participation rate of French women	Sumie Inoue ·····	103
Book Reviews		
"Rodou" no syakaibunseki : Jikan · Kukan · Jenda (COTTONS AND CASUALS)		
Miriam Glucksmann	Minoru Takada ·····	119
Tagentekikyouseisyakai no kousou		
Suganuma Takashi, Katouda Hiroshi, and Kouno Tetuya	Syunsuke Hirono ·····	121
Trends;		
Concerning the Graduates' Career Date in 2013	Ayako Kuroda ·····	123
Special Seminar & Lectures in practical Ethics 2	Katsushi Sato ·····	127
The Interdepartmental Curriculum in Careers for Women in Contemporary Society	Noriko Nagata ·····	128
Women's Career Studies in The Faculty of Integrated Arts and Social Sciences	Tomomi Endo ·····	131
Lifelong Learning Center	Mako Takato ·····	135
Research and Development Center for Teacher Education	Sizuo Yosizaki / Hiromi Sekiguti ·····	138
Report of the RIWAC Project in 2013 ·····		141
Report on Activities of the RIWAC in 2013 ·····		142
Editorial Guideline ·····		145

日本女子大学現代女性キャリア研究所 国際シンポジウム

「女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」

What needs to be done to promote women's participation in the economy



【第一部】 基調講演

「ダイバーシティと女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」

山口 一男（シカゴ大学）

【第二部】 女性差別の経済的コストを考える

「『女性とキャリアに関する調査』 結果から見えてきたこと」

大沢 真知子（現代女性キャリア研究所所長）

パネリスト報告

「成長戦略としての女性活躍推進～経済産業省の取組～」

坂本 里和（経済産業省経済社会政策室長）

「女性の活躍を阻害する職場の課題」

武石 恵美子（法政大学）

「女性の能力開発」

黒澤 昌子（政策研究大学院大学）

司会：原 ひろみ（日本女子大学）

日時：2013年12月21日 場所：日本女子大学 新泉山館 大会議室

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

司会：これより第一部の基調講演をお願いしたいと思います。進行スケジュールと先生方のプロフィールはお手元にお配りしました案内にございますので省略させていただきます。

では最初に、シカゴ大学教授の山口一男先生に基調講演をいただきます。山口先生、どうぞよろしくお願いいたします。

第一部「ダイバーシティと女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」

基調講演

山口 一男

山口：皆さん、こんにちは、山口です。

今日のテーマは「ダイバーシティと女性活躍推進」ですが、副題として欧米の倫理と制度、それから日本の現状と問題を掲げまして、最初に女性の活躍を特にダイバーシティ推進というものがアメリカやヨーロッパでどのように考えられてきたか簡単にレビューします。そして、それに対して日本の現状はどうだということをはかなり具体的に私の分析結果を中心にご紹介し、最後にまた戻って、こういう結果から、実はわが国には欧米と比べた場合、どういった面が欠落しているのか、そこをどう改善していったらいいのかお話ししたいと思います。

まず、アメリカのダイバーシティ推進の特徴です。アメリカは移民国家ですから、いろいろな民族、エスニシティといいますが、いろいろな言語を話している人や移民が多いわけですね。昔から多文化主義（multiculturalism）、文化多元主義（cultural pluralism）といいますが、それは多民族国家の基本的な統合のための思想として1970年代からかなり強まってきている。昔のワスプ（WASP）といいますが、白人のアングロサクソン・プロテスタント中心から、様々な民族文化を尊重する形に変わって来ました。それと共に大事なものは、機会の均等と差別の基準を次第により広く定義するようになったことです。最初は人種・性別による差別の禁止と積極的行為、AAと書いてありますけれどもアファーマティブ・アクションの略です。日本ではポジティブ・アクションといわれているのと、ほとんど同じ意味です。それから始まり、次第にそれを越えて、個人的理由、例えば身体障害、育児・介護、宗教的心情というのは個人的なものだと思われていたのですが、そうではなく、そういった状況にも社会が配慮する必要があるという考えになってきました。育児・介護中の人々、身体障害を持つ人、あるいは宗教的心情から例えば祝日ではない日に自分の宗教日の休みを取るといような人たちにとっても機会を失うことのないようにする、多様な人々の社会的包摂といいますが、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンの考えが広がって来たのです。それからアコモデーション（accommodation）といいますが、職場の提供の保障に重点をシフトしてきました。機会の均等というのはそういうものを含めると考えられてきたのです。それと同時に経済的合理性からのダイバーシティ・マネジメントという経営学的な概念も1990年代から広がってきました。一方ワークライフバランスの推進は法的にはFamily and Medical Leave Actだけで極めて限

定的で、主として民間主導でこれを行って来ております。

歴史的にはどうかというと、1961年、これは2年後に暗殺されたジョン・F・ケネディ大統領が Executive Order for Affirmative Action というのをを出しまして、そのあとに実は雇用機会均等法 (Equal Employment Opportunity)、略して EEO ができたわけです。それがアメリカの雇用機会平等の骨格になっているのですが、1971年に Griggs という人が Duke Power Company という会社を差別だと訴えたことに対する判決が最高裁で出ました。ここで重要なことは差別の有無にかかわらず、グループ間で異なる結果をもたらす、英語では disparate impact というのですが、そのような制度を差別と認定するという結論を出したことです。この考えはわが国の間接差別の法的概念の中に明示的に入っていないため、わが国では間接差別はほとんど意図的かどうかに限られてしまってきているという限界を持っています。もちろん、わが国の法で意図に限るとは言っていないのですが、実行上そのような解釈をされてきて、それがわが国で間接差別的な慣習を温存させている原因ともなっています。アメリカの場合にはそういった経緯を経て、1972年に EEO 法を改正しました。また 1978年にそれまでに幾つか判決の中には入ってきたのですが、4/5 ルール、同じ資格を持っているマイノリティー (黒人や女性など) が採用や昇進の率に関してマジョリティー (男性や白人など) の 80% に達していなければ、差別の疑いがあるということで企業が説明責任を要するという法律をつくりました。そのあと統計的な分析などをして、80% 以上であっても統計的に有意に差別の証拠があるとなった場合には、この判断を優先するシグニフィカント・ルール (有意基準) という基準もつくり出しました。これは非常に画期的なことだったわけです。つまり、意図ではなくて結果をどう測るのかについて、昇進と採用に関して特にそういったルールをつくってきたのです。現在、アメリカの管理職の女性割合は OECD 中 40% 以上で最高で、日本はトルコと並んで 10% 前後です。韓国は平均的には日本とほぼ同等ですが、韓国の積極的雇用措置法の対象である従業員 500 人以上の企業に限れば、日本よりかなり改善された状態になっています。

もう一つはインクルージョンという考え方についてですが、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンの具体例についてお話しします。障害者に関してはリーズナブル・アコモデーションという考えが普及してきました。1990年に、ADA (Americans with Disabilities Act)、障害者法ですが、できました。アメリカの良いところはこういう法律ができると、必ず Enforcement Guidance というそれを実行するためのマニュアルみたいなものを政府が用意して配布します。それをいろいろ改正・改善しているのです。原則としては職場環境施設に関しバリアフリー環境をつくること、昇進・昇級について障害者に対する機会の平等を妨げないようにする義務も雇用主が負うこと、などについて明示的かつ具体的に提示するのです。明示的かつ具体的にというのは、そのマニュアルの Enforcement Guidance の中身です。例えば、車いすの人が働くとして、職場の持っている机のサイズが車いすと合わないときは、雇用主は机を替える必要があるというような例

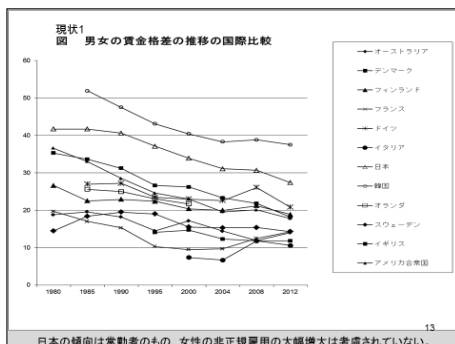
です。難聴のある人が雇われているときには、難聴の人が電話などに器具を取りつけて普通の人と同じようにコミュニケーションできる機器を企業の費用で持たなくてはいけないとか、いろいろと書いてあります。そういった具体的なガイダンスを通じて、例えば身体障害者の場合、非重度と重度がありますが、米国では非重度の身体障害者の雇用所得の中央値は健常者の 89%に達しています。わが国の場合には平成 15 年でのほぼ対応する推定値は約 60%なのですが、非正規雇用が多いですし、政府の補助金を受けられるので障害者雇用をしているということもあり、比較にならない状態です。これは一つの例ですけど、インクルージョンという考え方を強調してきています。リーズナブル・アコモデーションというのは、そういった障害者など様々な制約が有る人々に職場を提供する企業義務のことです。

EU に関しては新たな概念に関する法制の多くは 1990 年以降、過去 20 年に非常に発展してきました。多くの指令、これは EU 全体の法律みたいなものですが、それを EU 全体の共有の理念としてきたのです。公平性に関しては米国より包括的な概念を持って、特に働き方のダイバーシティと公平性についても EU 統合の基準を設けてきました。具体的にはフルタイム・パートタイム雇用者間、あるいは常勤・臨時雇用者間の均等待遇を明示的に示しました。健全な市民生活に必要な時間を持つ市民の権利が基本思想にあります。わが国では過労死とかブラック企業とか、非常に悪質な雇用環境、時間的な拘束度の大きい雇用環境、あるいは賃金支払いに関して問題のある企業などがあります。けれども、EU は非常にいろいろな枠組みの中で、むしろ市民の時間を持つ権利に沿った形で様々な制度を進めました。最大労働時間制限、あるいは不利をこうむらずに短時間就業を選択できる権利の保障などがあります。ワークライフバランスについてもより積極的に支援している。具体的にはまずオランダでの 1983 年の官・労・使のワッセナー合意があります。それ以前のオランダは非常に失業率の高い国だったのですが、パートタイムとフルタイムの均等待遇を実現することによって、自主的にフルタイムからパートタイムに移る人が出てきたために、働いている人の労働時間が減り、その分の雇用が増えて失業者が吸収されて失業率が減り、経済が伸びるというような奇跡を成し遂げたのです。いわゆるオランダ型ワーク・シェアリングの成功です。また 1993 年には EU 労働時間指令が成立し、最大労働時間というのは残業も含めて週 48 時間というのを決めました。イギリスだけが適用除外を申請して、労使の合意があれば必ずしも 48 時間を守らなくてもいいというように変えた法律を通しましたが、あとの国は全部これを守っている。

デンマークの特徴は、最近日本でも言われているフレキシキュリティーです。柔軟性と安全、つまり労働の流動性は増すけれども、一方で安全は保障する。これは失業手当だけでなく積極的再就職支援も伴い、それを打ち出したのは、デンマークの Active Labor Market (ALM) 政策で 1994 年です。オランダではパートタイムの均等待遇法を 1996 年に成立させていますが、それを明文化したものを通して、1997 年にパートタイムとフルタイムの均等待遇は EU 全体の指令になりました。2000 年には EU で最大就業時間を

制限する雇用者の権利を基本的人権として新たな憲章で設定しました。最大時間を決める権利は雇用者側にあるというのを憲章にしたのです。オランダは同時期に雇用時間調整法を成立させまして、雇用者がペナルティーを受けずに自分の雇用時間を何時間と選ぶ権利を保障し、またこの就業時間の選択により解雇されたり、賃金を減らされたりすることを禁じました。当然、時間当たり賃金の話ですから、時間が半分になれば半分の給料になります。わが国の場合には正規から非正規に変わると、同じ時間で同じ職種であっても非正規の人は時間当たりの賃金が半分ぐらいになってしまうが、そういうことを法的に禁じたのです。同じような趣旨でドイツでも有限労働契約法を2001年に採択しました。ただし、オランダより就業時間を細かくは選択できないのですが、パートタイムで働くことをペナルティーを受けずに選ぶ権利を保障したのです。デンマークもドイツと同じような法律を2002年に通しました。2002年にはドイツが時間政策を出しまして、3つの事柄について雇用主は雇用者の意思を尊重しなければならない、ペナルティーを与えずにその希望をかなえなければならないこととしました。その3つの事柄の一つは育児・介護、もう一つは教育など再投資。大学院に行きたい、休職したいという場合にはそれを認めなければいけない。三つ目はどんな場合でも、というわけではないのですが、きちんとしたNPO等の市民活動の団体に参加して、そういう活動に時間を取りたい人にはその意思を尊重しなければならない。つまり、市民としての役割を雇用者としての役割より上位に置く。そういう意味で市民社会の個人として時間をこれらの事柄に用いることでペナルティーを受けない社会にしようということです。もちろん雇用時間を減らせば、その分だけ給料が比例的に減るとか、休職すれば休職期間中の給料はないということもあるわけですが、それで解雇されることがなくて、また戻りたければ戻れる、そのような市民の選択の自由を保障しようというわけです。また臨時・派遣労働に関しても常勤者との均等待遇をEU全体の指令として2008年に決めました。そのような背景の中でダイバーシティの推進、ワークライフバランスの推進が行われてきたわけです。これは概念だけではなくて制度をつくり上げることが非常に重要で、それに関してヨーロッパはアメリカと異なり、国が主導しEU全体としての共通の土台を作ってきたのです。一方アメリカではワークライフバランスの推進は民間主導で行うことが多かったのです。

次はわが国の現状で、まず国際比較からお話したいと思います。

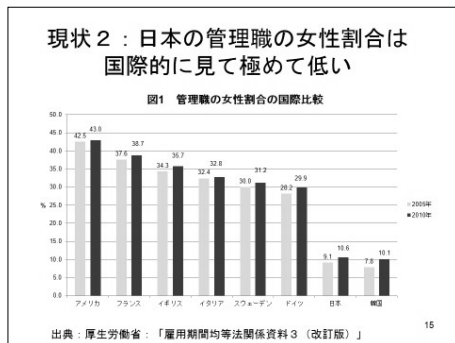


まず、男女の賃金格差の推移の国際比較です。賃金格差は、男女の賃金の差を男性の賃金で割ったものです。40というのは女性の賃金が男性の賃金の6割ということです。30というのは女性の賃金は男性の7割、20というのは女性の賃金は男性の8割です。わが国の場合は格差がだんだん小さくなってきています。最近女性の賃金が男性の70%程度になったことが

「女性の活躍推進にいま何が必要か」

非常に大きく報道されたのですが、これは常雇のフルタイムの人だけに限っていて、実際は非正規でパートタイムの人がどんどん増えてきているので、非正規・パートタイムを入れ、時間当たりで考えると、残念ながらまだ62%ぐらいだというのが私の計算結果でした。図で日本以上に格差が大きい国は韓国のみで、あとの国は格差が小さく女性の賃金が男性の8割から9割の間です。わが国の場合には常勤・フルタイムの場合でも7割をやっと上回ったところです。

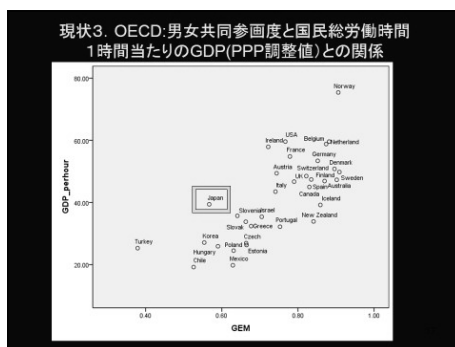
次に管理職の女性割合です。



これも日本と韓国を見ていただければ分かりますように10%と低い。これは個人をベースとしたもので、大きな企業に限って管理職の女性割合をみると、実はもっと下がってしまいます、10%もいなくなってしまう。韓国は同じように低いのですが、上昇率を見ると2005年から5年間の伸びは日本より高いです。日本はあまり変わっていません。

アメリカが最大で管理職の43%は女性であり、わが国はほとんど管理職に女性人材が活用されていないといえます。

次にそういったことが経済的な生産性どう結び付いているかという話です。



図で縦軸に取ったのは時間当たりのGDPです。女性の活用に関しては1日あたりではなくて時間当たりが非常に重要だと知られています。1日あたりというと、1日あたりの労働時間が入るわけです。長時間労働をすれば、それなりにインプットが増えるのでアウトプットも増える。でもそういう働き方では女性は活用できないということで、1時間

当たりどのくらいかを問題にしています。図では日本より時間当たり生産性の高い国はOECDで17カ国あります。図の横軸が、Gender Empowerment Major (GEM) という国連が2009年まで出していた指標で、女性の活躍度と意思決定参加度について、主に経済と政治の分野について数値化したものです。重要な事実日本より時間当たりGDPの高い17カ国の全ての国が日本より高いGEMの値を持っているということです。また一般に縦軸の値の高い国は全て横軸の値も高いという関係で、女性の活躍度と時間当たりGDPの間に正の相関があるということがよく分かります。日本の場合には女性の活躍度が伸びないために、生産性も伸びないことを示唆します。しかしこれは見掛けの関係ではないかという問題が残ります。どういうことかと言いますと、人的資本度の高い国、国連ではHDI (Human Development Index) という教育度、平均寿命、健康度などで人的

資本度を指標化していますが、そういう国は一方で生産性が高いだけでなく、他方で女性の活躍度も高いのです。それで人的資本度が時間当たり生産性と女性の活躍度の双方に影響することからくる見掛けの関係ではないかということで、その可能性も調べました。結果は、GEM は HDI とは独立の影響があり、時間当たりの GDP に GEM も HDI も共に影響があって、GEM は HDI の 8 割ぐらいの影響がある。日本は、HDI は高く世界で 10 番目ぐらいですけど、GEM は 50 番以下の以上に低い順位です。というわけで、人的資本度は高いのに、女性の活躍が進んでいないことが日本の時間当たり GDP が伸びないことの大きな理由の一つと考えられるわけです。

次にわが国の男女の賃金格差についてです。

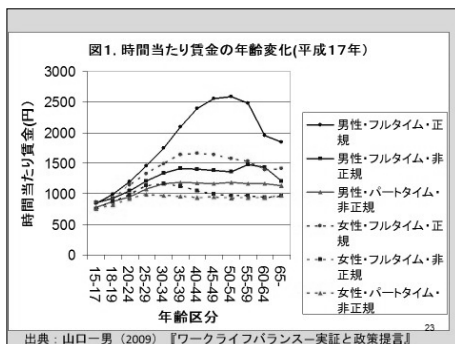
わが国の男女賃金格差について
表. 男女の雇用形態別就業割合と時間当たり賃金：平成 17 年賃金動向基本調査

	フルタイム・正規	フルタイム・非正規	パートタイム・正規	パートタイム・非正規	総数(割合)・平均賃金
就業割合	0.840	0.075	0.003	0.082	1.000
時間当たり賃金	2,094	1,324	1,342	1,059	1,949
賃金の比(女性対男性)	0.698	0.786	0.796	0.887	0.617

雇用形態の各カテゴリ別に賃金の比を見ると、一番男女格差が大きいのはフルタイム正規で女性の賃金は男性の約 7 割です。これは時間当たり賃金の格差です。パートタイムを入れていきますから、時間当たりで見ているのです。パートタイム・非正規では女性の賃金は男性の 9 割ぐらいで、そんなに格差はないのですが、逆に言うとパートタイム非

正規は男女とも賃金は低く抑えられているので男女格差が小さいといえます。女性は男性に比べて二重にハンディキャップを受けているわけです。一つは各雇用形態内で男女差がある。それから、雇用形態の分布を見ると一番平均賃金が高い、フルタイム・正規は男性は 84%、女性は 47% と少なく、逆に平均賃金が一番低いパートタイム・非正規で女性は 37% もいるのに、男性は 8% と少ない。つまり、女性は不利な雇用形態での雇用が多いだけでなく、各雇用形態内でもハンディを受けていて、その結果平均的には女性の賃金が男性の 62% になってしまうのです。それからもう一つの特徴は、その後育児期の短時間の正規雇用が平成 24 年施行の育児・介護休業法改正で法的に認められて少し増えたのですが、平成 17 年当時はパートタイム・正規は本当に少なく 1% 足らずでした。ですから、女性は育児・介護の関係上どうしてもフルタイムで働けない、パートに移りたいとなったときには、その当時は正規雇用を辞めて不利な非正規に移らざるを得ないというよ

うな雇用構造が日本社会にあった。それが非常に女性にとってハンディキャップだったのです。次に時間当たりの賃金の年齢変化を見ます。



この図は年功賃金がまだ強く残っていることを示し、国際比較をするとより特徴が明確になりますが、日本では年齢が若いと賃金格差が非常に少ないのです。ところが年齢と共

に、男女間や雇用形態間でどんどん差が開いていく。特に男性のフルタイム・正規と女性のフルタイム・正規は同じフルタイム・正規であっても年齢により時間当たり賃金の伸び率が全然違う。これは男女の年功賃金プレミアムの違いと同時に、男女の管理職昇進率の違いが大きいのです。それによって大きな男女差が付いてしまうということです。一方残りの非正規の人たちは年齢が増してもあまり差が開いてこない。次の表はどういった原因が男女の賃金格差を生み出すのかということについて私の男女の賃金格差の要素分析結果です。

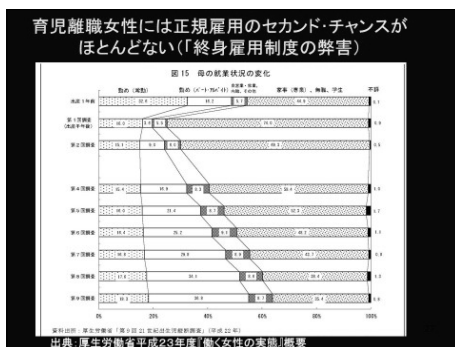
	最尤推定法	標準化法
雇用形態の構成比の男女差	36.5	35.8
フルタイム・正規雇用内の男女格差	51.0	51.8
フルタイム・非正規雇用内の男女格差	4.0	4.1
パートタイム・正規雇用内の男女格差	0.2	0.2
パートタイム・非正規雇用内の男女格差	4.6	4.4
就業者の年齢分布の男女差	3.7	3.7

出典：山ロー男（2009）『ワークライフバランス—実証と政策提言』日本経済新聞出版社、第5章

この表は、男女の賃金格差に各要素がどのくらい貢献しているのかを示しています。雇用形態の男女差も3分の1以上貢献しています。非正規が多くてパートタイム勤務が多いことが女性にとってやはりハンディキャップになっています。しかし、それ以上に前の図で見たフルタイム・正規雇用内で男女で賃金の上がり方が非常に違うこと、それが

50%以上格差に貢献しており、一番大きな原因であることが分かりました。

次に女性に非正規雇用が多い問題ですが、なぜ女性は非正規が多くなるのかということの一つの顕著な原因を次の図が示しています。これは厚生労働省のパネル調査の結果です。

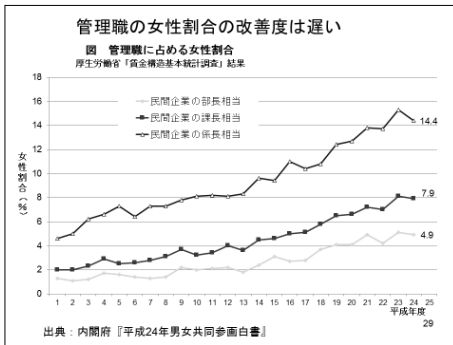


パネル調査ですから、同じ人たちをずっと追っていったものです。対象は女性です。出産一年前の時点で既にパートや結婚と同時に仕事を辞めて無職の人もあります。その結果、出産一年前時点で常勤で勤めている人は33%です。出産半年後には常勤者はがたと減って16%となり、パート・アルバイトも減ります。ここで重要なのは、その後ずっと

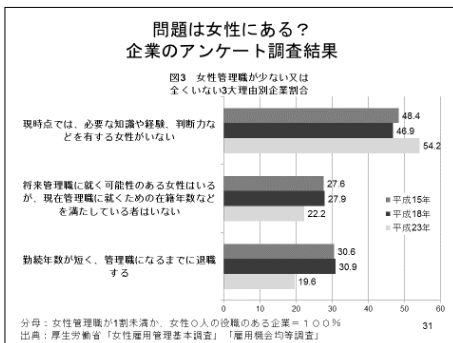
と追っていくと、労働力再参者は年々増えるのですが、これらがほとんどみなパート・アルバイトのカテゴリーに入るという事実です。常勤者は増えない。これが全部自発的ならば問題は無いのですが、非自発的で、本当はフルタイムあるいは常勤になりたいのになれない、あるいは正規になりたいのになれないという人がかなりの部分おります。ですから、正規雇用のセカンドチャンスがほとんどないというのが、わが国に顕著な特徴としてあるわけです。最近の推定で、正規雇用の女性が結婚・育児離職せず、ずっと継続して一生そのまま正規雇用を続けた場合と、非正規に移った場合との生涯所得の差が約2億円というのが出ています。それはセカンドチャンスがないために、再参入した場合は正規雇用になってキャリアを継続できないというのが大きな問題・原因としてあるのです。もち

ろん欧米でこのような極端なキャリアの不連続はありません。

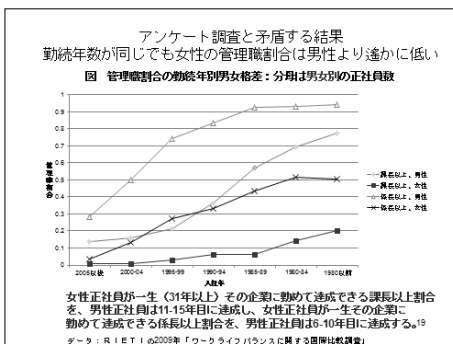
次に管理職の女性割合の改善度です。



善してきている。もともと 90 年代初頭でも高いのに、上昇率も高いということで現在に至っている。ところがわが国はもともと低いのに、改善率も低いという極めて残念な結果なのです。



が、現在管理職に就ける在籍年数などを満たしている者がいない」という理由。これは在籍年数が非常に短いからと言っているわけです。三番目に「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」という理由。これも同じで、この2番目・3番目の理由は共に女性の管理職が少ないのは勤続在籍年数が少ないからだと言っているわけです。必要な経験については課長になる人が7%であれば、当然部長になれる候補者は非常に少ないわけです。また係長が14%であれば、課長になる候補者も少ないわけです。でも、そういう各段階でもって、昇進させないから必要な経験を生まないわけで、これはもともと係長レベルに



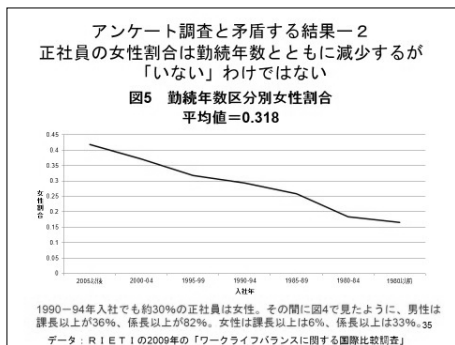
民間企業の部長相当職は 4.9%、課長相当職は 7.9%で、係長相当職が 14.4%という状態で、上がってきてはいるけれども、非常に緩やかで、改善度が非常に遅いです。米国の場合は、課長、部長、係長という区別がないので直接的に比較はできないのですが、課長以上ぐらいの相当職で見ると 43%となっています。上昇率も非常に高く、どんどん改

この図は厚生労働省の意識調査の結果ですが、女性の管理職の少ない問題はどこにあるのか企業の人事担当者に対して、女性の管理職の少ない、あるいは全くいない企業について理由を尋ねた結果です。「現時点では必要な知識、経験、判断力を有する女性が少ない」という回答が非常に多です。次いで

「将来管理職に就く可能性のある女性がいるが、現在管理職に就ける在籍年数などを満たしている者がいない」という理由。これは在籍年数が非常に短いからと言っているわけです。三番目に「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」という理由。これも同じで、この2番目・3番目の理由は共に女性の管理職が少ないのは勤続在籍年数が少ないからだと言っているわけです。必要な経験については課長になる人が7%であれば、当然部長になれる候補者は非常に少ないわけです。また係長が14%であれば、課長になる候補者も少ないわけです。でも、そういう各段階でもって、昇進させないから必要な経験を生まないわけで、これはもともと係長レベルに昇進する率が女性に低いことの結果で、企業自身が女性について人材育成をしない結果自ら生み出したものです。

では勤続年数が短いことが原因でしょうか。次の図は経済産業研究所の 2009 年の調査に基づく私の分析結果で、対象はホワイトカラーの正規雇用者です。図は勤続年数が同じでも女性の管理職割合は男性よりはるかに

低いことを示しています。横軸は入社年の5年区分で、入社年から5年以内、5年から10年、10年から15年、15年から20年、20年から25年という5年増しごとで男女の管理職割合をみています。すると女性正社員が一生その企業に勤めて達成できる課長割合、係長割合を、男性社員は11年、15年目にそれぞれ達成していることがわかります。ですから、勤続年数が短いからというのは本当の理由ではなくて、実際には勤続年数が同じでも昇進率が男女で大きく違う。統計的差別というか、女性は全体として管理職候補から外しているという事実があります。これは一般職と総合職の区別など性別に強く関係する企業内トラッキングが一つの原因ですけど、そのような制度がないところでも類似の慣行があるということです。

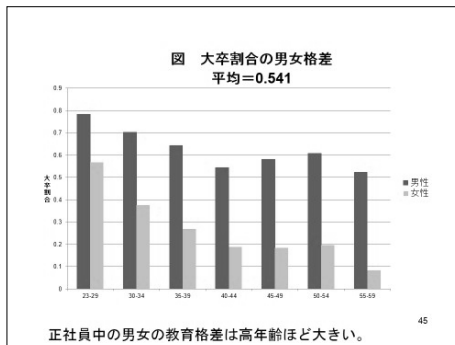


もう一つ、管理職になる女性の正社員がいないということが事実かということです。

同じ調査の分析結果ですが、実際には辞めていく人は女性が多くて、再就職で正社員は難しいので、正社員女性割合は勤続年数が増えると減っていくのですが、いなくなるわけでは全くない。例えば1990年入社でも約30%は女性である。前の図で見たように、

その時点で男性は課長以上が36%、係長以上が82%に達しているのに、女性については課長以上は6%、係長以上は13%。ですから、企業の人事担当者に聞いて返ってくる答えというのは、そのまま信じてはいけないということです。実際にそういったことは言い訳、口実であって、実態を調べると、答えと異なる事実が浮かび上がる。

やや専門的な話に入りますが、学歴や勤続年数、これらを人的資本といいます。その男女の違いによって管理職比率の違いや賃金の違いが説明できるか、説明できないのかということを調べるために、仮に女性の雇用者が男性と同じ年齢と教育と勤続年数の分布を持っていたらどうなるかを調べました。どうやるかと言いますと、DFL法という方法を用いています。Xを男性・女性の区別とします。Zは年齢・教育・勤続年数など人的資本を表すとします。Yが結果で賃金あるいは管理職割合です。ここでZに関して女性が男性と同じような分布を統計的な状態としてつくり、そういう反事実的な状況で管理職割合や賃金がどのくらいになるか、つまりZの影響を取り除いて、性別Xの結果Yへの影響を推定するのです。こういう男女のZの分布の同じ統計的な状態は傾向スコアというものをを使って、つくり出すことができるようになりました。事例はあとでお話ししますが、そういうことをまずやってみました。分析したデータは前の図と同様、経済産業研究所の2009年ワークライフバランスに関する調査です。ホワイトカラーの正社員だけに限っています。教育について、平均的には女性は男性に比べて教育レベルが低く、特に高齢者ほど低いという特徴があります。どのくらい大卒割合が男女別に年齢により異なるかですが、図のようにコーホートで異なり、高齢のコーホートほど、大卒者率の男女差が大きい



男女の人的資本（教育、年齢、勤続年数）の違いは課長以上割合の男女格差の21%、係長以上割合の男女格差の30%しか説明しない。

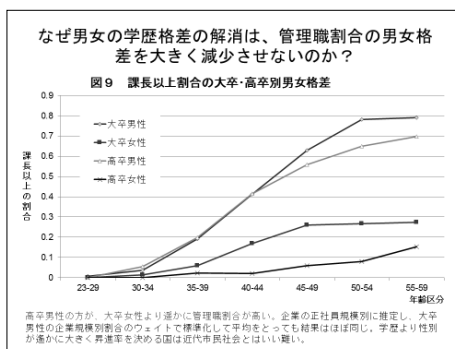
表1：標準化とDFL法による管理職割合の男女格差の要素分解-1

	課長以上 $P_{10}=0.0377, P_{10}=0.3568$				係長以上 $P_{10}=0.2153, P_{10}=0.6860$			
	割合差	補説明度 原積(%)	説明度 原積(%)	説明度 追加(%)	割合差	補説明度 原積(%)	説明度 原積(%)	説明度 追加(%)
標準平均	-0.3191***	100.0	0.0	—	-0.4697***	100.0	0.0	—
標準化1	-0.2928***	91.8	8.2	8.2	-0.3884***	82.7	17.3	17.3
標準化2	-0.2674***	93.2	6.8	6.8	-0.4345***	92.5	7.5	7.5
標準化3	-0.2671***	80.6	19.4	12.6	-0.3354***	71.4	28.6	21.1
標準化4	-0.2522***	79.0	21.0	1.6	-0.3272***	69.7	30.3	1.7

標準化1：年齢区分、P(年齢区分)
標準化2：年齢区分別学歴、P(学歴|年齢)
標準化3：年齢区分と学歴の組み合わせ、P(年齢×学歴)
標準化4：標準化3+入社年区分
追加説明度は標準化1、2は別に「標準平均」との比較、標準化3は標準化2との比較、標準化4は標準化3との比較。
学歴差の説明度は約7%、年齢差の説明度は、教育減少の相殺効果を含まない場合、課長以上割合で13%、係長以上割合で21%。

す。

ところが先ほどの大卒割合の男女格差のスライドで紹介したように、大卒の割合は男女間でかなりまだ違うわけです、特に高齢者では大きく違う。ではなぜ男女の学歴差の解消が、管理職割合の男女格差を大きく減少させないのか、学歴別に課長以上割合を見てみましょう。



上の企業が対象になっていますが、大卒の人が勤めている企業の平均的な就業者数は600~700人の間でした。高卒者の場合には200~300人の間なので、課長以上といって学歴で企業規模の違いがあるので全く同じではないのですが、比較的小さい企業にはなるけれども、高卒で課長以上になっていく割合が大卒とあまり変わらないわけです。女性の場合にも、大卒は比較的大きい企業に勤め、高卒は比較的小さい企業に勤めるという差があります。大卒女性の図を見てください。高卒男性よりも課長以上の管理職割合はずっと低くなっています。企業規模の違いによる影響もあるので、同一規模の企業の中で同様の

だけでなく、高学歴女性の仕事をやめる傾向も高かったので、雇用者内の大卒割合の格差は大きくなりました。

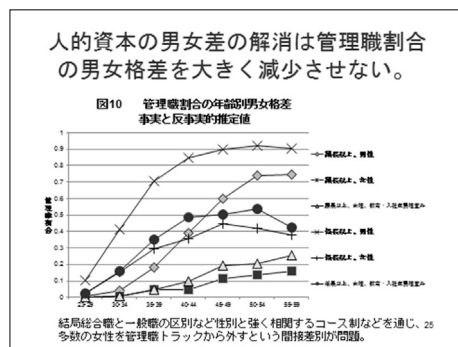
管理職割合は課長以上割合がこのデータでは女性が3.7%、男性が36%、係長以上では女性が22%、男性が69%でした。この男女格差を人的資本の男女差がどのくらい説明するかを推定しました。

結果は教育と年齢と同じ企業での勤続年数を男女間で全部同じだとして、説明できる割合は課長については21%でした。残りの79%は説明できないということです。係長以上の場合には30%は年齢・教育・勤続年数の男女の違いで説明できますが、70%は説明できません。やはり人的資本の割合が違うからという説明はできないということです。

これがびっくりの結果です。今までこういう図が出てこなかったのが不思議なのですが、私が知る限りではこういう類似の図を見たことがありません。これは全国標本の結果です。一番上が大卒男性の課長以上割合の年齢変化です。二番目が高卒男性の場合です。高卒男性と大卒男性ではほとんど課長以上割合に学歴差がありません。これは100人以上

ことが起こるのかどうかを知るために、企業の正社員規模別にも推定しましたが、それでもやはりこのような大きな差が残ります。わが国では学歴より性別がはるかに大きく昇進率を決める。大卒女性よりも高卒男性のほうがはるかに管理職になっていく割合が大きいという、びっくりする結果が示されました。私自身がこんなことはあり得ないと思って計算し直したのですが誤りはなく、これが現実だということです。これでは日本は近代社会とは言えないのではないかと思います。近代社会かどうかの判断基準に、アチーブメントとアスクリプションの影響の基準というものがあります。アスクリプションというのは生まれによる属性です。アチーブメントというのは達成です。生まれの属性により地位が決まるのが前近代社会、達成によって地位が決まるのが近代社会という判別基準ですが、課長割合は達成の主な指標である学歴ではなく、男女の区別という生まれの属性によって主に決まっているということです。あとで賃金についても同様の推定を行ったのですが、賃金よりも管理職割合に関してより顕著な性別の影響が出ています。男女の分業の問題は賃金にも出てくるのですが、それ以上に男性が意思決定をし、リーダーシップをとる、女性はスタッフでサポートをする、というように企業が取り扱っている。女性にはリーダーシップや組織内の意思決定権を与えないという傾向がはっきり見られます。

次に、人的資本の男女差の解消は管理職割合の男女差を大きく減少させないという話です。



課長以上の男性は◇印の上から2番目の線、課長以上の女性は□印の一番下の線です。先ほど言った反事実的、もし女性が教育と勤続年数が男性と同じになった場合は△印の下から2番目の線です。仮に教育・勤続年数が男性と同等になっても上がり幅は非常に小さい。係長以上は×印の一番上の線が男性で、+印の線が女性。女性が男性並みの勤続

年数と教育の分布を持つ場合は、○印の線です。ここでも上がり幅は小さく、教育・勤続年数が同等になっての残る格差のほうがはるかに大きい。課長以上割合についてロジスティック回帰分析もしてみました。課長以上割合の差は線形回帰分析ができないので、男女の課長以上割合の比の対数に変換した数を被説明変数に用いて分析しています。説明変数と性別との交互作用効果があると管理職割合の決定についてその変数の男女での影響力が違ってくことを意味します。つまり、ある変数、例えば学歴、の男女格差への影響が一樣でない場合、その変化について分析できるわけです。学歴については、大卒・大学院卒では高卒より男女格差が少ないことが分かりました。ですから、高卒女性はある意味ではわが国では相対的に一番剥奪されているといえると思います。それから企業規模については、大企業の場合、男女格差は若干少ないことが示されました。昔はそうでもなかったもので、最近大企業は少し変わってきているのかもしれません。ワークライフバランス関係

の施策は充実してきますから、その影響があるのかもしれませんが。

3番目が非常に重要なのですが、週49時間以上働く就業者は男女格差が少ない。ただし解釈は逆因果関係も考えられる。つまり、これは男性並みに長時間働く女性だから管理職になれるのか、それとも女性が管理職になったら男性並みの長時間労働をしなければならないのか、どちらを意味するか分からないけれども、少なくとも女性に関しては長時間働くことが管理職要件になっている。最近加藤先生、川口先生、大湾先生という3人の先生が (Kato, Kawaguchi, and Owan, 2013)、日本のある企業についてそこで働く従業員のデータを追ったパネル調査に基づいて、ほかの要因をコントロールした場合に、長時間労働が管理職割合にどのくらい影響するかを分析しました。男性の場合は、ほとんど影響がないか、弱い影響でした。ところが女性の場合には、長時間労働をすることが、管理職昇進率に強く影響をしているという結果でした。この解釈として、女性は仕事へのコミットメントに対して企業が疑いを持っていて、長時間労働をすることを一つの踏み絵として使い、長時間労働する女性には男性同様の機会を与えてもいいよというような判断があるのではないかということでした。でも、それでは女性の活用に時間当たりの生産性を問題にするというのは正反対に、いまだにインプットを多くして長い時間働いて、企業に滅私奉公的に働くという人ならば男性並みに扱いましょうというような慣行を意味します。これでは時代に逆行です。一方発見の中で良かったのはワークライフバランス推進組織を持つ企業の正社員では、そうした組織を持たない企業の正社員に比べると男女格差が少なかったことです。これはもちろんワークライフバランス推進そのものが影響を及ぼすのか、それともワークライフバランス施策を進める企業が女性の活躍を推進するから男女格差が少なくなるのか、その因果関係はわかりません。あとで坂本さんから、ホワイト企業という日本で女性の活躍やワークライフバランスを推進している企業の話があると思いますが、そういう企業においては格差が少ないということが分かっています。

同様に雇用所得による年収の格差についても人的資本で説明できる部分とできない部分の要素分解の分析をしました。同じデータでDFL法を用いています。今回は、年齢と教育・入社年に加えて婚姻上の地位（既婚・未婚）も入れて傾向スコアの推定に用いました。図の「ウェイト前」の分析で示すように、各変数の分布は性別と強く関連しているのですが、推定された傾向スコアのウェイトを掛けると、年齢、教育、入社年、婚姻上の地位というそれぞれの要因が、すべて性別とは

独立、無関係になることが表の「ウェイト後」の独立性の検定結果からわかります。つまり統計的に男性と女性と同じような分布を持つ状態が作り出せたわけです。もちろんそれがこの傾向スコアによるウェイト法の目的ですが、目的がほとんどパーフェクトに達成されたことが分かります。このウェイトを用

表、性別と共変数の傾向スコアのウェイト後の統計的独立性の診断

共変数	L ²	ウェイト前 df	P	L ²	ウェイト後 df	P
I. 各変数と性別の間の統計的独立性のテスト						
(1) 年齢 (7 区分)	549.96	6	0.000	1.82	6	0.935
(2) 教育 (4 区分)	956.63	3	0.000	1.57	3	0.666
(3) 入社年 (8 区分)	247.89	7	0.000	3.85	6	0.797
(4) 婚姻上の地位 (2 区分)	757.98	1	0.000	0.14	1	0.713

II. 傾向スコア予測に用いたロジスティック回帰式 ¹⁾						
	2,202.98	41	0.000	19.52	41	0.998

1 各変数の主効果に加え、年齢と教育の交互作用効果 (18 パラメーター)、年齢と婚姻上の地位の交互作用効果 (6 パラメーター) を含む。

いて、男女の属性分布が同じになる場合の年収格差を要因分解の分析をしました。

雇用所得ですが、男性の平均年収は 530 万、女性の平均年収は 341 万です。

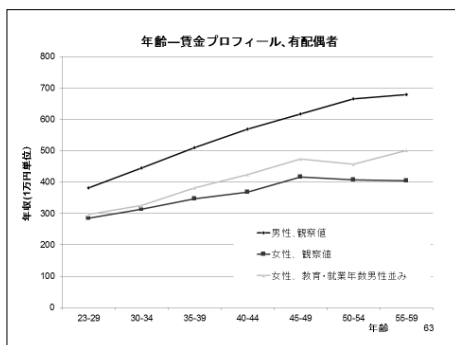
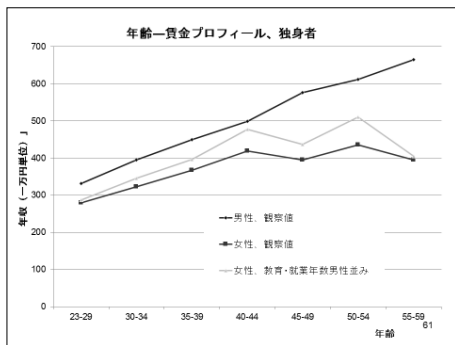
表、正規雇用の年収の男女格差の DFL 分析の主な結果
(年収の単位は一万)

	全体	独身者	有配偶者
男性平均賃金	530.8	434.7	567.7
女性平均賃金	341.1	333.0	352.8
男女格差	35.7%	23.4%	37.9%
女性：男性並み共変数	404.9	371.6	418.2
説明される男女格差	12.0%	8.9%	11.6%
説明されない男女格差	23.7%	14.5%	26.3%
共変数で説明できる割合	33.6%	38.0%	30.3%

共変数は全数の場合は年齢・教育・入社年・婚姻上の地位、独身者・有配偶者別では、年齢・教育・入社年

注：共変数で説明出来る割合は課長以上割合（21%）より高く、係長以上割合（30%）より少し高い。

は、独身者の場合には説明される割合が 38%とある程度大きいのですが、有配偶者の場合には 30.3%と説明度が低い。全体としては、説明割合は 33%です。次に雇用による年収の年齢変化ですが、一番上の線が男性、一番下の線が女性、真ん中の線は教育と就業年数が男性並みの女性の場合です。



これはホワイトカラーの正社員の平均の格差ですが、婚姻上の地位別に見ると独身者の場合は男性が 434 万円で女性が 333 万円、有配偶者は男性が 567 万円で女性が 352 万円と有配偶者のほうが、男女格差が大きくなっています。年齢、教育、入社年、婚姻上の地位という「共変数」の男女差で説明できる格差と説明できない格差の分解について

独身者の場合、40-44 歳ごろまでは、男女差はあまり変わらず、勤続年数の男女差が賃金の男女格差を少しずつ大きくしていきます。ところが管理職が増えてくる 45 歳以上の時期になると教育や勤続年数で説明されない男女格差が急激に大きくなってきます。

一方、有配偶者の場合ですが、こちらは最初から格差がもっと大きくて、やはり全体として説明されない差が大きい。年収ですから正規雇用でも男女の就業時間の差の影響も考えられますが、格差は年齢とともに大きく拡大します。

ということで、何が分かったかと言いますと、フルタイム・正規雇用者内での格差の解消に関して、総合職対一般職という性別と強

く相関する企業内トラッキングや男女の大きな管理職昇進率の差が問題であることです。それに加えて独身女性に関しては、管理職昇進率の男女差を通じて起こる 40 代後半からの所得格差が大きくて、管理職登用での男性優先が問題です。つまり一方で有配偶女性には伝統的分業というか、女性は家事・育児が主な任務で、男性は家計に責任があるというような考えを押し付けて女性活用をしない問題があり、他方で独身女性に対してもリーダーは男性が適任、女性は補佐が適任と考え管理職に男性を優先させる問題があるという

ことです。有配偶者女性に対する差別に関しては、明示的であるかは不明ですが、企業が伝統的男女の分業を前提にして、有配偶女性を全体として戦力外として見ている。欧米企業では、有配偶女性のほうがワークライフバランスを達成しにくいので、ファミリーフレンドリーな企業にして有配偶女性に残ってもらい、少なくとも、育児・介護期には短時間勤務に変わっても、将来の昇進の可能性やキャリアの進展性のある職に就いている状態は保持して、その女性を活かすことをしてきた。これに対し、わが国の場合には最初から有配偶女性を戦力外と見なして外す方針で、ただ例外的には、長時間労働をする女性は男性並みに扱おうということです。昔、総合職と一般職の区別が導入されたときに、総合職というのは完全に男性モデルというか、長時間、長期に働く意思の人しか総合職にはなれなかった。その伝統がいまだに残っている。それではごく一部の例外を除き女性の活用はできない。これが、最初に示した時間当たり生産性がわが国では全然伸びていないことに結び付いているわけです。

関連して女性に対する統計的差別の経済的不合理の認識が必要です。これは今回仔細に検討しませんでした。特に離職率の高さや男性に比較したときの女性の相対性労働生産性の低さは、多分に予言の自己成就であると言えます。女性は辞めるとして投資もしない子育てから、キャリアの進展性がなくなってきて、結局、女性自身が悲観して辞めていってしまう。で、そうやって辞めていくのを見て、ほら見たことか、やはり女性は辞めるとするような意識を再生産して、女性を差別待遇するというような悪循環があるということです。

雇用形態の違いによる男女の賃金格差の解消に必要な三要素は、正規雇用機会の男女の平等化、短時間正社員制度の普及、フルタイム・パートタイムの時間当たり賃金格差の解消です。さらには正規雇用と非正規雇用間において現在、法的には「均衡待遇」という非常に分かりにくい概念が出てきていることの問題がある。これはわが国の職能給制度では均等待遇をどう実現するか非常に難しいということで、こういうあいまいな概念を出してきたのです。やはり、正規・非正規間の均等待遇のより現実な法規定が必要です。均等待遇がないと、企業が人件費減らしのために非正規雇用を用いる傾向が生じる。同じ生産性があっても非正規のほうは賃金を抑えられるので有利だということです。そのような形で不平等があるから、非正規化が進むという面がある。それはおかしい。労働移動は一定程度必要だということは確かにそのとおりですし、雇用調整が企業は必要だというのはそうですが、人件費減らしのために非正規雇用というような手段を通じるようなことは、やはり均等法みたいなものがきっちりしていないから生まれてくると考えます。

日本的雇用慣行ですが、なぜこのようなシステムを日本はつくり上げたのかという話をします。この話はきちんとすれば長くなりますが、大ざっぱな要点だけ申し上げます。高度成長期には強い安定的労働、特に企業特殊な知識・技術を獲得した労働の確保が必要だった。高度成長期というのはどんどん成長していきますから、労働の需要は高まるわけです。そうすると雇用調整、レイオフしたり、退職させたりというような必要はなくて、

むしろ自分たちが投資した人材が残ってくれることが最優先になるのです。ですから、雇用の安定化を企業も望むわけです。企業特殊な技術や知識というのは、特に製造業で見られるのですが、その企業で仕事をしていると学べる知識や技術です。大学や大学院など企業の外では学べないものです。だから、そういった知識というのはいったん企業が投資すると、企業と雇用者の間に相互依存関係が生まれる。つまり、企業特殊な技術や知識を持った人は企業が留め置きたいし、他の雇用者に代えるなら企業は再投資・再訓練しなければならない。労働者もそういった知識が評価されるのなら、その知識がほかの企業では生かせないのでその企業に勤めていたい。そういう相互依存関係によって長期的な雇用システムが生まれてきました。これは労働需要が恒常的に伸びるという状況を前提として生まれてきたわけです。また同時に内部労働市場という、既存の雇用者の昇進による管理職や役員の任命を制度的に発達させたわけです。こういう制度は、実は高度成長時に生まれたものですが、わが国では雇用には当たり前のように思っている人がいるわけです。しかし欧米では全ての企業が同じではないですけれども、空きがあると公募が原則です。特に管理職や、専門職は公募が原則。ただし、内部応募も認めますから、内部で優れた仕事をしていて、内部の人から推薦状があると確かに情報量が多くまた情報に信頼が置けますから、内部応募のほうが有利というのはあります。当然それだけの中で頑張ってきた人はそれなりに評価される仕組みがある。しかし当然一般公募で内部よりいい人を探ることもある。ですから、ずっと内部で昇進していくわけではないのです。しかし、わが国の場合には内部労働市場、内部でもって全て管理職や役員任命をする制度をつくっていった。

終身雇用だと辞めさせるわけにはいかないからです、調整が利かず、雇用者一人当りの固定コストが高い。雇用調整を欧米では労働需要が減ると辞めさせたり、レイオフしたりして雇用者数で調整し、需要が増えれば雇用者を増やすわけですけど、日本ではそれができないので正規雇用の雇用者数でなく、労働時間と非正規雇用で調整する仕組みが発達しました。労働時間の場合には増やすだけではなくて減らす必要もあり、労働需要が増えたり減ったりするので両方でできないと困りますから、普段フルタイムより恒常的に多く働いてもらって、仕事が少し減ったときには残業なしのフルタイムに戻ってもらい、逆に労働需要が増えた場合には長時間残業してもらおうというような制度が出来上がったのです。こういうことをすると、普通なら雇用者には時間的拘束が大きく望ましくないのですが、終身雇用制度ができてしまうと、辞めて他の職を得るというオプションは少ないのです。そのためにこのような一方的に企業にとって柔軟で、雇用者には働き方に柔軟性のない制度であっても、雇用者は受け入れざるを得なかった。しかしその見返りに雇用の安定は得られたわけです。また内部労働市場は多様な職種の供給を、多種の職につけるジェネラリストを養成することで補ってきました。このため一方で、個人の職の範囲が明確でなく、かつチームワークを重視する傾向が大きいため、雇用者個人の仕事の時間管理の可能性を低くしたのです。短時間勤務の場合、雇用者個人が時間管理を合理的にできることが効率的な働き方を実現する上で非常に重要なのですが、わが国の場合、短時間勤務を入れようと

してもチームワークでやっているからできないことが非常に多いのです。この結果、正規雇用者は企業の拘束力が強く長時間就業や柔軟な働き方が認められない働き方が典型で、このため家庭との両立ができない女性の多くは離職する傾向が生まれ、また逆に企業は女性の離職のコストを理由に女性への人材投資や昇進機会を制限する総合職と一般職の区別のような企業内コース制などの間接差別となる制度を作り上げてきたという背景があります。また、内部労働重視や外部労働市場の未発達が女性の育児離職後の正規雇用の再構築を阻んでいて、いったん離職してしまうと正規雇用、安定した雇用に戻れないという状況も生み出したのです。結果として女性人材の活躍は遅々として進まないという結果が生まれて、それが今でも継続しているわけです。

ダイバーシティが大事であるというのは、言い換えれば今までの日本企業の人材活用のあり方が合理性を持つのかという疑問に対する答えと関係しています。日本の雇用制度は一定の外的条件の基ではある程度の合理性を持っていたと考えられるが、現在はその条件が成立しないと考えられるのです。これを示したのが次の図です。

ダイバーシティと日本的雇用慣行の機能不全の関係		
表. 外的状況の変化による日本的雇用慣行の機能と逆機能		
	市場で評価される 技術革新などで 成功モデルの不確実性は小：集中力が重要	市場で評価される 技術革新などで 成功モデルの不確実性は小：柔軟適応力が重要
労働需要の安定的増加が期待できる。雇用調整の柔軟性の必要なし	終身雇用、内部労働市場は機能	内部労働市場は逆機能、人材の多様性が機能
労働需要は不確実、雇用調整の柔軟性が必要	終身雇用は逆機能	終身雇用、内部労働市場ともに逆機能 ¹ 人材の多様性が機能

¹終身雇用は雇用調整にとって硬直的。内部労働市場は同質的な情報を持つ集団が決定権を持つので環境適応力が小さく、また採用・訓練コストを下げてても、過去には成功したがもはや成功しない企業特殊な技術・知識を再生産しやすくない。

図には二つの軸があります。一つは労働需要の軸です。高度成長期には安定的増加が期待できた。現代は、労働需要が不確実で雇用調整の柔軟性が必要である。もう一つは技術革新と成功モデルの確実性の軸です。高度成長期には、市場で評価される技術革新の欧米モデルがあって、成功モデルの不確実性は少なかった。またわが国の労働人口の教育程度

は高く、けれどもまだ円が弱い時代ですから、労働費用は安かった。技術的には欧米の成功モデルがはっきりしていて、アメリカや、西欧の中でもドイツにしろ、成功モデルは明確だった。だから、どういうことに集中的に人材投資して、みんなで結束してそこに向かえば、いいものを安く作れて売れるということがはっきりしていた。ところが現代では、こういったものを作れば本当に市場で評価されるかわからない時代です。例えば、Googleなどは、技術革新は市場で評価されて、初めて技術革新と言える、と言いきっています。つまり、自分たちの美意識や自分たちの価値観で、これは新しい、良いのだと思ってみても、市場で評価されなければそれはもう革新ではないというぐらい、市場の不確実性の中で市場に訴える力を持つことを技術革新自体の条件、認める条件にしています。また労働費用も高くなっていて、その点での日本の競合優位はなくなっている。

図で「不確実性小」と「柔軟性必要なし」の組み合わせのときは終身雇用と内部労働市場で、企業特殊な知識を持った人を引きとめ、なおかつ同質的な人たちでも目標が分かっていますから、結束しやすい同質的集団で、「一致団結」して明確な目標に向けて集中的に取り組むという形で機能したわけです。ところが現在は「不確実性大」と「柔軟性必要」の組み合わせですから、終身雇用も内部労働市場ともに機能しないということです。

なぜかという点と終身雇用は雇用調整にとって硬直的です。ですから、90年代の最初に人的資本の配分率が高まって、それが負担になったら減らしていく、成長が少し回復しても非正規に替えて、労働分配率を減らしていくということが起こってきました。これは硬直的な部分をどんどん減らそうということだったからです。内部労働市場は同質的な情報を持つ集団が決定権を持つので、環境適応力が小さい。また内部優先は採用・訓練コストを下げて、過去には成功したがもはや成功しない企業特殊な技術の知識を再生産しやすい。環境適応力の違いですが、例えばわが国の企業は、外部取締役割合は10%以下です。欧米では40～50%、つまり全く外で自分たちと違った経験をしてきた人を多く取締役に入れる。執行にもアドバイスをさせる。日本の場合は、外部取締役は執行には関与しません。外からのアドバイザーという形で「お話を聞く」という感じで、聴聞活動みたいな形で外の人を入れている。でも実際の決定権はほとんど与えていないという状態です。社会学における経済組織論の研究の中でも、環境適応力がある、つまり外部から有効な情報を入れて、その情報を有効に活用して自分たちの企業の方針を決定できる企業が一番強い、というような検証があります。わが国は内部労働市場を非常に重視したので、現在では逆に環境適応力を失っている。そういう問題があるので、ダイバーシティは一つのアイデアとしては、より広い人たちにいろいろな機会を与える、これはそれ自体で重要です。けれども、それだけではなく、経済合理性から見ても多様な人材の活用を考えない今までの人材活用の在り方がおかしくなってきたおり、ダイバーシティ推進がその解決策の一つであるということです。

経済産業省のダイバーシティと女性の活躍の経営戦略の委員会に私が座長を務めたのですが、そのときにいろいろ皆さんの意見を聞きました。私のまとめが完全に皆さんの意見を代表しているかどうか分かりませんが、以下のようなことが重要だとのある程度の合意が得られたと思います。まず①一日当たりあるいは一人当たりではなく、時間当たりの生産性重視に変わるべきである。次に②性別にかかわらず、社員の能力発揮の推進を重視する人事管理は企業トップが強くコミットする。日本のダイバーシティ、女性活躍の推進が進まないのは中間管理職の人たちがなかなかそれを進めようとしていない、という問題があります。ですから、企業トップがコミットメントをして、具体的にアメリカでいうようなエンフォースメント・マニュアル、実際にこういうことはすべきだ、これはすべきではないというようなことを文書化してトップダウンで伝え、中間管理職全部に徹底することができれば、だいぶ変わってくるだろうと思います。次に③育児・介護休業の制度にとどまらず、ワークライフバランス推進のための専任の組織を設置して、会社全体で組織的に取り組むこと。これは私自身の研究と慶應の山本勲先生と松浦さん（山本・松浦2011）が行った同じデータのパネル調査を使ったデータを用いた研究結果に基づいていますが、こういう推進組織があるところは生産性が伸びる、それも私の場合には一時点での相関にすぎなかったのですが、山本先生たちの研究は縦断的にデータを追って因果性をより厳密に確認した。制度導入前は、生産性は変わらないのが、推進組織を設置したあと

から生産性が伸びてくるというのを、きちんとパネルデータの分析で示しました。ですから、成功している企業が女性価値を推進している、ワークライフバランスを推進しているというわけではないのだと。本当にこういった制度をつくと生産性も伸びてくることを実証的に示したのです。

それから④職務を明確化した上で業績評価の客観性を高めること。雇用者の時間管理が重要なのですが、日本企業では職務を明確化せず、ジョブ・ディスクリプションがチームワーク的であいまいであることの問題があります。そういう状況では自分の仕事時間のコントロールがしづらいだけではなく、業績評価もはっきりしないわけです。ですから、こういったことをより明確にすることによって、ワークライフバランスも達成しやすく、また時間的生産性を高めることが重要です。それから⑤男女の雇用・昇進に関する企業情報を見える化すること。これは課長以上の中で女性の割合が何パーセントであるとか、就業年数が男女でどのくらいであるとか、女性が長く勤められる企業であるかどうか、あるいは女性が昇進できる企業であるかどうかということをより広く知ることによって、機会コスト、すなわち実際には企業にとって有能な女性を活用していなければ損をしている、ことを明示化する。「見える化」が進めば優秀な女性は自分たちを活用してくれるところにどんどん集まってきますから、活用できない企業は優秀な女性が集まらないので損をする、そういう労働市場に変えていこうということです。と同時に、これから就職する人たち、あるいは再雇用する人たちに対しても情報を提供し、女性の活躍できる職場がどういう職場であるかということを知らせていくことをしようと。これはあとで坂本さんのお話からもあると思います。

私は今回平均的な企業の特性のことをお話しましたが、実際にはその中でもダイバーシティがあって、例えば従業員100人以上の企業を対象とした私自身のRIETIの研究の中でも、14%ぐらいの企業は、まだ14%かといわれるかもしれませんが、真剣に女性の活用を考えているように思えます。一方雇用者数30人以上の企業の実に45%が課長以上の女性はまだゼロです。そういう女性をほとんど活用していない企業は、どのように女性を活用する企業に変わるのか。今、ダイバーシティを推進している企業について、日本経済新聞社が経済産業省を助けて「日経なでしこ銘柄」というのをつくったのです。私が審査員の一人で、いろいろな重要項目についてポイントを与え、四つの基準をつくりました。その基準でトップ10の企業を選びました。選ぶ基準に生産性関係の項目は全然入っていないで、ダイバーシティ・女性活躍推進関係だけで選んだのです。日経がその後で当該企業について経済的パフォーマンスが他の点で同等の他企業に比べていいかどうかを調べてくれて、選ばれた企業のほうが有意に経済的パフォーマンスが高いことがわかりました。だから、ダイバーシティ推進やワークライフバランスが非常に優れていることを多面的に評価得点化してみて、高い得点が出た企業は調査のサンプル企業の中で、平均よりも有意に生産性が高く成功している。成功しているから、こういうことができるのだという議論が常に付きまとうのですが、慶應大学の山本先生たちが示しているようにそういう

ことをやっている企業は、時系列的に生産性が上がったという事実もありますから、これは単なる見掛けのものではないと私は確信しています。

わが国は法的に実は問題があるのです。雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、ポジティブ・アクションを肯定して男女の固定的役割見直しとか、いろいろ進歩はありました。それはいいのですが、罰則規定がない。イギリスでは性差別禁止法、アメリカはEEO（雇用機会均等）法、どちらにしても罰則規定があります。そういったことがないということで、欧米の方法と比べて効力がない、それが一つの限界です。それからもう一つは、間接差別が2006年に一応雇用機会均等法改正に入ったのですが、その定義が問題です。定義として「性別以外の自由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを合理的理由なく講じること」と定義し、合理性があれば差別は違法でないと暗示しています。ただ、合理性があればというけど、この合理性の中身が分からない。企業がこれは合理的だといったら、例えば総合職・一般職の区別も合理的だと主張すれば、何となく通りかねないという状態になっています。性差別に対して無限的な合理性優位の考えを持ち込んだ、これはたぶん他国に例がない。具体的にアメリカの間接差別でも、先ほどの80%ルールに違反した場合など、企業は説明責任があります。その場合の合理的理由として求められているものは非常に厳しいものです。職質としてどうしてもこういう条件があるために、男性を採らざるを得なかったというようなことが示されない限りは、差別と見なされるということです。間接差別に転勤要件が入ったというのはいいのです。それまで転勤を条件とするために総合職になれなかったというのがありましたから、間接差別として例示したことは良かった。けれども具体的例を3例だけあげることで、間接差別の適用範囲を事実上制限する結果ともなり、特に総合職・一般職のコース制の違法性には言及しなかった。

これが重要なのですが、目的のみでなく、効果において格差のある制度を間接差別と明記していないことが問題です。わが国が批准している女性差別撤廃条約でも、制度の目的と効果の両方について言及しています。ですが、わが国の法ではこういった区別をしていません。事実、間接差別というのはほとんど意図ではなく、結果においてそうなるものですから、それがはっきり明示されないと、これが間接差別だとは言にくいところがあります。均衡待遇というあいまいな概念があって、何が均衡か明確な指針がないという問題もあります。やはりそういうところは法の不備を補うことが必要です。私が提唱する政策というのは、やはり最大労働時間制限が必要であるということです。これは労働基準法36条の文章上の例外化があり、労働基準法三六協定というのですが、わが国では労使が36条に規定されたのに従って、合意があれば残業ができるとされています。特に、厚生労働省は限度時間というのを決めていて、実は残業は週15時間、月45時間を限度時間としているのです。ところが三六協定の特別条項というのがあって、それを結んだ場合にはこの限度時間を超えてもかまわないとなっている。ところが「特別条項」の最初の意図というのは、それは例外であったのです。つまり、恒常的にそういう長期の残業をするの

はおかしいと。特に必要な場合にこういう合意をしなさいという趣旨であったものが、実際はまるっきり無効になって特別条項の適用が恒常化してしまっている。実は最近の調査をした結果、三六協定を全然結んでいないで恒常的に残業をしている企業もかなりの割合で存在することが分かりました。企業自体も労働者も認識しないで、労働基準法すら守られていないという状態が実際にあります。ブラック企業といわれる企業はほとんどそうです。法律が不備だけでなく、法律が遵守されていないという問題もわが国の場合は非常に大きな問題です。もちろん法律自体にも問題があります。間接差別による包括的な禁止。これは先ほど言いましたように効果もしくは目的において格差を生じる制度を間接的差別としていない。合理性に関しては普遍主義的基準、例えば男女賃金格差の統計的分析による間接差別の認定に道を開くべきだと考えています。均等待遇、これは一番難しい。しかしわが国の職能給をどうするかは別として、人件費減らしをするために非正規雇用に替えるという慣行をまずなくしていくための均等待遇基準が必要です。

このように翻ってみると、結局わが国の根本問題は新たな制度の基盤となる普遍的原理が無いままの制度改革だという点だと思えます。米国、EU、なかでもオランダ・ドイツ・デンマークが代表的ですが、ダイバーシティ・マネジメントが、経営倫理を越えてより広く望ましい社会の在り方、特に多様な人々の人権を守り、潜在能力を生かすことを雇用面から、特に社会的機会の平等をより広く考える思想の発展の中で取り入れられ、新たに法制化、制度化、慣習化が生まれてきたわけです。ダイバーシティ・マネジメントは企業ですから慣習化ですけども、法制化、制度化は国がやってきている。残念ながら、わが国には企業を越える普遍的倫理について新たな国民的合意をつくるという作業の中で、ダイバーシティやダイバーシティ・マネジメントを考える発想に欠けているのです。安倍政権が女性の活用を推進するといっている。そのこと自体は評価すべきです。大変結構ではありますが、産業政策の中で位置付けられています。そこでは経済成長に寄与するか否かが一番の関心事で、どのような社会を作るかは二の次になっています。私自身は産業政策を越えて、一人一人の人間を活用できる社会が望ましい社会と考えます。個人個人が伸びれば産業も伸びるし、組織も伸びるし、国もより豊かになる、という発想が重要だと思うからです。何を大事にするかというときに、日本では一人一人に機会を広く平等に与えることによって、人をエンパワーして組織もエンパワーするという発想にはまだ至っていないのかなということです。それと共に潜在的な達成能力を十分持ちながら多様な個人の問題を抱えている人たち、育児・介護の携わる人や障害者が例ですが、により広く社会的機会が開かれた市民社会の実現には、どのような社会制度が必要かといった根本問題について国民的合意が生まれることが極めて重要です。ダイバーシティがわが国の雇用慣行の伝統の根本的な改革なしに、単に企業戦略として進むなら、その成果には大きな限界があります。その意味で企業の意識も変わってほしいですけども、国の人たちもそういった方向で変わってくる必要があるだろうと考えています。

私はダイバーシティを非常に広く考えており、『ダイバーシティ 生きる力を学ぶ物

語』と題する青年向けの本を書きました。これは韓国語版と繁体中国語版の訳が生まれ、韓国では青年優良図書という賞を受けました。この本を評して「一人一人が違うことを認め合い、協力して豊かな創造を生むことによってできる社会をつくることと、個人が一人一人ですることによって誇りを持って生きていくことは、全く別なテーマのようで実は密接につながっているということをこの本では言っています」と、ご自身のブログ「雨の日は本を広げて」に書いてくださった女性がいらして、私はこれをここで引用させてもらいます。そういう意図は当然あったのですが、明示的に言葉にしてもらったと思います。

最後にアマルティヤ・センの言葉です。一人一人が潜在能力を発揮できる社会の実現のために経済発展が必要なのであって、経済発展のために人材開発があるわけではない。これは開発経済の中でいわれた言葉です。経済成長は当然必要ですし、豊かさの維持のためには成長、医療、教育にもお金はかかりますから、豊かさがないといい人が維持できない。ですから、豊かさを当然再生産する必要があるのですが、本来どちらが目的かというときには、やはり人を生かす社会というのが根本であろうということで、どちらが中心かということをお誤らないことは大事なことです。

もとを正せば、アマルティヤ・センの言葉は以下の言葉との関係があります。ドイツのカントの言葉ですが「人はそれ自体が目的であって、何かのための手段とされてはならない」。私も『ダイバーシティ』の本の中でもカントの話を子どもに分かりやすく、正直の重要性などの話をしています。一方、これは蛇足だと思いますが、わが国の柳澤元大臣の「女性は子供を産む機械」発言ですが、これは、女性は社会のために子供を生む手段のために存在しているという価値観の表明として受け取られ、本人は女性のみ子供を産めるという事実を単に言ったにすぎないと弁明しているようですが、やはり少子化対策での発言なので女性の存在意義を「産むこと」に限定したというイメージがあり多くの人の反発を受けました。一般に、人の存在意義を集団の目的に結び付けて手段的に解釈する考えは人権侵害を生みやすい。ですからどのような社会を作りどのような制度を推進するか、そしてそれは何のためか、ということを考えるときに、カントの言葉は常に念頭に置くべき一つで、深くかつ重く考えています。以上です。ご清聴、ありがとうございました。

引用文献

Kato, Takao, Daiji Kawaguchi, and Hideo Owan. 2013. "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm." RIETI Discussion paper 13-E-038.

山本勲・松浦寿幸. 2011. 「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか? - 企業パネルデータを用いた WLB と TFP の検証」RIETI Discussion Paper Series 11-J-032。

司会：山口先生、本当にありがとうございました。先生にはあとでディスカッションの場

にも加わっていただき、皆さんと質疑応答をしていただく時間を設けていますが、今この場で少し時間がございますので、この段階で確認しておきたいこと、お聞きしておきたいことなど、ご質問がありましたらお受けしたいと思います。

質問1：山口先生、ありがとうございました。今日いただいた分析結果のインプリケーションの2のほとんどは、一日当たりの生産性から時間当たりの生産性の重視に変わったことが、背景として重要なテーマだと思います。日本企業の時間当たり生産性が改善されない背景として、先生がご指摘されている日本的雇用慣行にあると思います。その日本的雇用慣行として終身雇用と福利厚生が非常に高い固定コストであると指摘されています。この終身雇用は固定コストとして考えた場合に、すぐに雇用保障の強さ、辞めさせられないことが挙げられますけれども、年功賃金プレミアムというのが大きな要素としてあるのではないかなと思います。雇用保障の強さと年功賃金プレミアムは切り離せないかもしれないですけど、どちらがより強いコストとして影響しているのかなという気になっています。後者の年功賃金プレミアムであれば、企業の制度で変えていける率が大きいのと思います。そのあたりを先生はどうお考えなのかというのが一つです。一人当たりの固定コストの高さというのがよく問題にされるのですが、裏返せば逆に極端に固定コストが低い非正規という存在が日本にあることが、正社員のコストが高いところの企業の評価に結び付いているのかなという気もするのですが、そのあたりについてのお考えもお聞かせいただけたらと思います。

山口：ありがとうございます。このご質問は実は非常に重要なことで即答はできないのです。終身雇用と年功賃金プレミアムとどちらが固定コストかと言うと、これはもちろん両方です。結局、生涯賃金というものを考えることが固定コストの高さに結び付いているわけで、それは当然、年功賃金プレミアムの在り方を変えれば、全体として変わってくるということで、年功賃金プレミアムをほとんどなくしてしまえばもちろん変わってきます。ただ、インセンティブ問題というのがあって、どうやってそれに代わってよい仕事をするインセンティブをつくり出していくのかということが重要です。それでいろいろ成果主義がいわれてきたのです。日本の企業慣行の中で成果主義がなかなかうまく受け入れられていないことがあって、いったん出来上がってしまった公平性の考えがあると。年功賃金のもとでは、みんながみんな同じように上がっていくのが公平で、誰かが自分より先に上がると不公平だというような意識があるわけです。逆に言うと、アメリカでは業績主義ですから、狭い意味での成果主義ではなくて業績主義だと思いますが、当然業績のある人はどんどん自分を抜いていったりすることは当たり前で、不公平感は全然ないわけです。そういった不公平感、公平感というものが仕事のやる気などにも関係してくるので、なかなか動かしにくいという問題があります。コストの問題と同時に、新しい規範の下で新しい公平感というものをある程度定着させていくことが必要になってきます。

それから、労働流動性のなさの問題というのは確かに企業にとっては固定コストの問題ですが、産業全体から考えてもある程度の流動性のあったほうがよくて、流動性のないことによって若者たち、あるいは再参入する女性たちにチャンスがめぐってこない。めぐってこないために企業を越えたキャリアの形成もできてこないことがあるので、流動性は必要だと思います。ですから、解雇規制の緩和が必要です。ただし、これも本当にデンマークのフレキシキュリティの話になってしまうけれども、再雇用のチャンスがない国の中でそれをするのですから最初のうちは大変です。デンマークの場合でも単に失業手当を厚くするだけではなくて、失業者の再雇用に関して熱心に取り組んで、解雇はできるけれども雇用は保障していこうということでした。その中で出してきた政策の中で重要なことがあります。日本ではよくブラック企業だと「会社がつぶれたら元も子もないじゃないか」という形でいろいろな悪条件を雇用者に強いるわけです。デンマークの場合にははっきり会社がつぶれてもいいと言いました。一定のクオリティーの賃金と職を提供する企業が必要で、それができない企業はつぶれてもかまわない。でも、雇用者は守る。守るというのはその会社における雇用を守るのではなくて、労働市場全体として雇用を守りましょうということです。そういう制度に変わるには人々の意識も変わる必要があるのです。日本では雇用の安定というと、必ず同じ会社に勤め続けられることを指す。一方アメリカでの雇用の安定というのは、次の職があることです。ヨーロッパはその真ん中なのです。国によって違うけれども、オランダなどは真ん中です。ある程度現在の雇用の安定は欲しいけれど、でも失っても次のチャンスがあり、その両方がある程度あって安定と。日本では、アメリカ型にはすぐ移行はできないので、ある程度の雇用保障をしながら今よりは解雇規制を緩めて、その代わり逆の安定、つまり次の職があるという、そこを補填していくことが重要だと思います。後者が無いと人材が埋もれてしまい、外部市場は活かされなくなって、いったん雇用されたらセカンドチャンスがない人ばかり出てきてしまうというのでは、国としても外部不経済が大きすぎる。これは慶応大学の樋口美雄先生もおっしゃっていますけれども、どうやってある程度のキャリアの形成のできる外部労働市場をデザインしていくのかというのを考えていく必要があるだろうと思います。いずれにしても雇用の安定が一部の人たちに与えられて、ほかの人たちは全くないという、そのような二極化は望ましくないと考えます。

司会：もう一つならお受けできます。

質問2：先生、今日はどうも大変貴重なお話をありがとうございます。今日のお話の中で私が本当にそのとおりだと思いますのは、ダイバーシティというのは産業政策にとどまることなく、もう少し普遍的な倫理観の見直しがないと、本来的には効果として限界があるというお話だったように思います。本当にそのとおりだと思いますが、国民的な合意をつくることはとても難しいことだと実感として思っています。例えば、今の若い世代と、私などの均等法世代では、かなり意識にもギャップがあることが調査をすると出てきます。

若い世代の方はこういう言い方がいいかどうか分からないのですが、保守的な考え方を持つ方が多いといわれています。そのことについてのご質問です。一つの原因ですが、私自身がすごく広い社会全体の中で、先生がよくおっしゃっている予言の自己成就ということの一つの現れなのではないかと思っています。つまり、若い世代は、頑張ったけれどもうまくいかないということで諦めてしまっているような。それを見て社会全体でそれに沿った対応をしてしまっているのではないかということが原因になっているのかなと思います。それについて先生はどのようなお考えをお持ちかということをお聞きしたいです。もう一つは解決策として、国民的な合意をつくっていくためにはどうしたらいいかということです。私自身は徹底的な情報開示が突破口になりうるかなと思っています。それについても先生のお考えがありましたらお聞かせいただけたら幸いです。お願いいたします。

山口：大変貴重なご指摘です。2番目の点は100%同意です。情報開示は一つの大きなキーになるだろうと、見える化の話ですけれども、人々が自由に選択する幅が増えること自体が、個人のエンパワーメントでもあるわけです。それは情報開示によって、より徹底できると考えています。最初の問題は非常に難しいのです。私は若者の保守化、あるいはより一般に最近「内向き」といわれている若者の傾向を、若者だけの問題だとは考えていないのです。これは韓国との比較で、韓国がいいかどうかというのはまた別として、韓国と比較をしたいのです。アメリカには今、韓国人の留学生は日本人の7倍います。人口は40%ですから、人口比でいうと十倍以上です。彼らがなぜ米国に出てきて、日本人が出てこないのかということです。日本人は出てくると、ほとんど日本での就業機会がなくなってしまう。大学院生ではほとんどないと考えています。たまたま私がシカゴ大学にいてことで事例も知っているのですが、アイビーリーグの大学、スタンフォード、シカゴなど私立の一流大学や州立の有名大学に留学している韓国人留学生たちは、自分たちは韓国において、アメリカにおいてチャンスがあるかどうかは自分たちの英語力がまだ分からないのですけれども、そういう大学を卒業すれば韓国においては、韓国での一流大学を卒業するよりもチャンスがあると思っているのです。リスクもあるけれどもチャンスがある。例えば、サムスン電子は、具体的にアメリカのトップテンの大学の卒業生の優先採用を掲げている。トップテンの卒業生であれば、例えばソウル大学よりも優先するということ。それはエリート主義ですけれども、少なくともそういったメッセージをいろいろ出すことによって、グローバル化の中で海外に出てきて活躍して、リスクを取って頑張って、それなりに卒業した学生にはそれだけの見返りがありますよという情報を与える。

ところが日本は、秋田国際大学みたいに日本の国内で英語の授業をしている学生は採るけれども、留学生は採ろうとしない。その理由は、帰国子女は使いにくいとか、従来からある文化的なダイバーシティに対する忌避感があるのです。つまり、英語能力は評価する

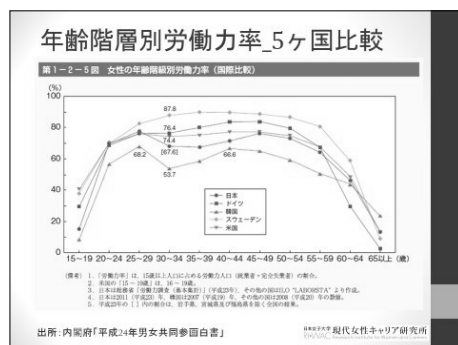
けれど、長年自分たちの中でやってきたシステムの中に溶け込んでくれて、分かってくれて、そこに同化してくれる人がいい、と。一番理想の外国人は相撲取りだという。まわしを着けて日本の文化に同調して日本でやってくれと、というような話があります。それではダイバーシティの意義などゼロですが、それが日本企業に冗談ではなく本気のところがある。つまり、日本の中に溶け込んでくれて、自分たちと同じ価値観になってくれる人が外国人でも望ましい。反対に日本人でも、外国人の価値観に強く影響された留学生は望ましくない。それが未だ日本の多数の企業の態度です。一方韓国の企業はもはやそうは考えていないのです。アメリカ的になってきて、まるっきり違う経験をした人たちが自分たちにアイデアを注ぎ込んでくれることは、多少ごくしゃくするかもしれないけれども、結果的にいいのだと思うようになってきた。日本の企業はまだそうっていない。その組織での生え抜きエリートがずっと中心の社会の中での今まで成功体験と同質的集団の心地よさに価値を置くことと未だ切れていない。だから、若者たちが、同じ企業にコミットして長くいて、そこで自分を認めてもらうしかない、と考えてしまっても、若者自体を責めることは難しいと思うのです。今の日本ではそれをしないで外国に出て行く人というのはリスクを取るだけでなく国内でのチャンスも失う可能性がある。若者の態度を批判する前にそういう日本社会であることを変えることが必要です。リスクを取って自分に投資する人が、もちろん全員が全員うまくいくわけではない。でも、リスクをとることにはそれなりの見返りが期待できて、そこで頑張って成功すれば国内でもチャンスがあるのだと社会が示していかないと、若者は内向きになったり、保守、忌避感、リスク回避型になってしまう。リスクを取ればコストが多ければかりでは、リスクを取れとは言えない。リスクを取る人にチャンスがめぐってくるような社会に変えていかなければいけないと思います。

第二部 女性差別の経済的コストを考える

『『女性とキャリアに関する調査』結果から見えてきたこと』 大沢 真知子

大沢：現代女性キャリア研究所の大沢です。本日は、私たちの研究所で調査しました「女性とキャリアに関する調査」から分かったことについてご報告させていただきます。

調査の対象者は 25 歳から 49 歳の女性、学歴は短大卒以上、そして地域は東京、神奈

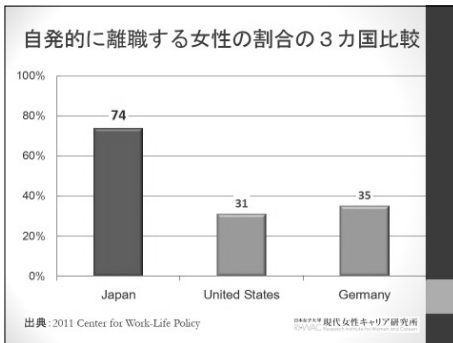


川、埼玉、千葉という関東圏に在住の方に限っています。2011年11月25～27日にかけて、ウェブ調査を実施いたしました。回答数は5155人です。

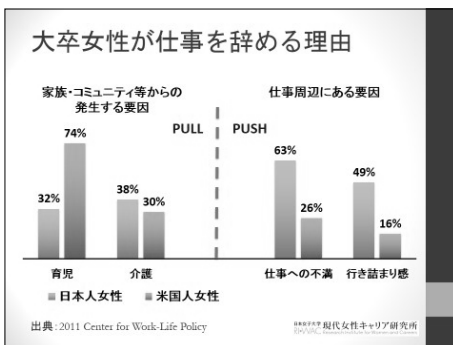
これは皆さんよくご存じのM字型カーブといわれるものです。日本は上から数えて4番目の実線です。ドイツやスウェーデン、米国は台形型になっていますが、日本はM字

です。政策目標としてもこのM字を台形にと盛んにいわれております。今日のお話のポイントの一つ目ですが、このM字の理由を検証することです。

これは、2011年にアメリカのセンター・フォー・ワーク・ライフ・ポリシーというアメリカの研究所が発表したデータです。



20代、30代の大卒女性を対象に、日本、アメリカ、ドイツの3カ国で高学歴の女性労働者がどのようにキャリアを形成しているのかについて調査をしています。その結果、自発的に離職する女性の割合が日本は多いということがわかりました。これはすでに皆さんご存じのことだと思います。私たちが非常に興味深いと思いましたが次のデータです。

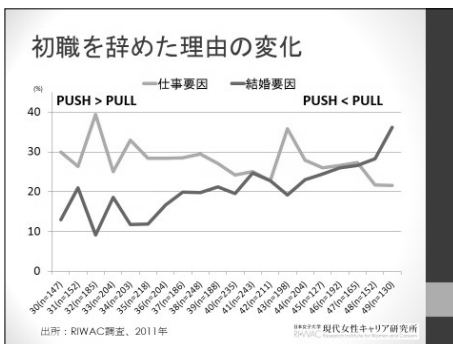


なぜ離職したのか、その理由を聞いたものです。ここでは、例えば仕事への不満や行き詰まり感という仕事に関連した要因 (PUSH 要因) と育児や介護といった家族のケアなどから発生する離職要因 (PULL 要因) のふたつに分けています。これを見ますと、アメリカの女性のほうが離職する割合は低いのですが、

離職理由の74%が育児、30%が介護などの、家族間の要因になっています。それに対して日本の女性の63%が仕事への不満、49%が仕事への行き詰まりが原因で仕事を辞めています。日本の女性労働者のM字就労の実態から推察する理由とは異なる結果です。

この調査結果が海外で注目を浴びて、エコノミスト誌が人材浪費大国日本という記事を書いています。日本は女性人材を浪費している人材浪費大国だというものです。この記事をめぐっては、インターネット上でも議論がありました。

この結果は、今回の調査からもみられるのかについて確かめてみたのが、次のスライドです。

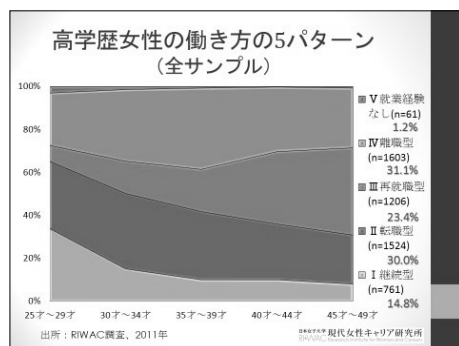


ここでは、初職を辞めた理由を聞いています。実際の質問表の中にはたくさんの選択肢がありますが、その中で最も多くあげられていたのが「結婚のため」と「他にやりたい仕事があったから」「仕事に希望が持てなかったから」でした。離職のおもな理由を第1位から第3位まで聞いているのですが、「他にやりたい仕事があったから」と回答したひ

との多くは理由の第2位に「仕事に希望が持てなかったから」と回答しており、また、「仕事に希望がもてなかったから」を理由の第1に選択しているひとは、第2位に「他にやりたい仕事があったから」を選択している割合が高いことから、「他にやりたい仕事があったから」と「仕事に希望が持てなかったから」と答えたひとを仕事要因（薄いグレーの線）による離職、そして、結婚を理由に辞めたひとを結婚要因（濃いグレーの線）による離職として、この二つの要因が年齢別にどのように変化しているかを見てみました。42歳で仕事要因を上げた人の割合が高くなっていますが、これはバブルが崩壊した年です。バブルが崩壊し就職氷河期に労働市場に参入した世代ほど仕事要因の離職が多くなり、それ以前の年齢層では結婚による離職が多くなっていることがわかります。これは、センター・フォー・ワーク・ライフ・ポリシーの調査結果と同じ結果となっています。

先ほど山口先生から統計的差別というお話がありました。女性は結婚や育児による離職が多いので、訓練コストを考えると離職率の高い女性に教育訓練をするよりは、離職率の低い男性に訓練をしたほうが、投資効果が高くなるので、男性により多くの教育訓練を施す傾向がある。そこで、統計的差別は企業の合理性にもとづく差別なのだといったわけです。しかし、山口先生もさきほどのお話の中で、果たしてそうなのかという疑問符を付けられました。女性を統計的に差別することは日本全体にとって人材を有効に活用していないという点で合理的ではないという問題提起をされたのではないかと思います。その理由は何かという、二つあります。一つは予言の自己成就（self-fulfilling prophecy）といわれる問題です。女性労働者の離職を予測して予防策を立てることが、逆にそれを合理的な選択にしてしまい、離職を促進してしまうという問題です。またもうひとつは、それをもとに一律に賃金を低くすると、より高い賃金がふさわしいと思っている女性ほど先に辞めてしまい、良い人材を失ってしまうという逆選択（adverse selection）の問題です。さらに、2013年に経済産業研究所で発表された加藤先生、川口先生、大湾先生の論文では、女性に対する統計的差別があるときに、当事者がその差別を回避したいのであれば、企業に対して長時間労働をする、育児休業から早く戻る、結婚を遅らせる、結婚をしないなどのシグナルを送る必要があるということです。それが女性の晩婚化や晩産化となって少子化をもたらします。

女性に対する統計的差別を行った結果、上でのべたような人材の浪費や少子化といった



経済合理的ではない結果が社会にもたらされているのではないかと仮説を立て、データを使ってみました。

これは女性の働き方を5パターンに分類したものです。初職から継続して同じ企業に働いている人をI初職継続型、1年未満の離職をしているが今でも継続して働いている人をII転職型、現在働いているが1年以上の

離職をしている人をⅢ再就職型、現在働いていないがかつて働いていたことがある人をⅣ離職型、いままで一度も就業したことがない人をⅤ就業経験なしとしました。ここでは、Ⅱ転職型とⅢ再就職型に注目します。Ⅱ転職型とⅢ再就職型の人の仕事に対する満足度とか、初職を辞めた理由などを比較すると、両者の間で大きな違いがありました。再就職型は結婚のために辞めている人が多いのですが、転職型は会社の処遇に不満で辞めている人が多く、仕事のやりがいを求めて転職しています。後者は、女性は出産したら辞めるに違いないという企業の思い込みによって、女性社員に仕事の能力を高めるためのチャンスを与えていないことなどによって失っている人材と考えてもいいのではないかと考えます。また、山口先生の話と重複しますが、統計的差別が本当に会社にとって合理的差別なのかということです。合理的であれば女性社員に対する賃金差別に対しても、違憲判決がでにくいのですが、チャンスが与えられないことによる差別の結果社会全体で人的資本の浪費がおこなわれているということになると、女性差別は合理的ではなく、それをなくす事が社会全体にとっていいということになります。その意味で、離職理由が女性側による理由でなく、仕事に関連した理由であるということはとても重要な意味をもっているのではないのでしょうか。企業は優秀な女性を雇っているにもかかわらず、仕事ができるようになったところで人材を手放し、他の企業がその成果を享受しているのです。その意味で、日本は女性差別を是正するための社会的な取り組みをもっときちんとおこなう必要があります、そのことは社会全体にメリットをもたらすと考えます。

2 番目のテーマです。そういった統計的な差別が果たして女性の結婚や出産にどのような影響を与えているのかを見てみました。

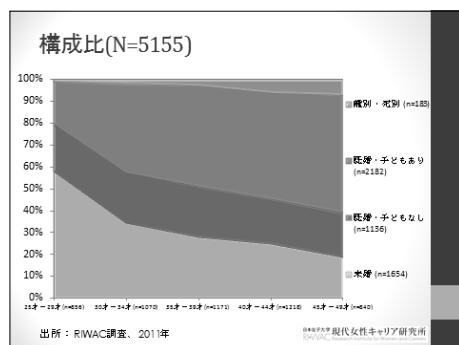
働き方別の既婚率および子供のいる女性の割合				
※ 働き方別の既婚率				
	I 継続型 (n=742)	II 転職型 (n=1454)	III 再就職型 (n=1132)	IV 離職型 (n=1583)
25才～29才(n=849)	20.4	31.1	40.3	84.9
30才～34才(n=1049)	54.0	42.9	55.2	96.0
35才～39才(n=1141)	47.8	46.2	72.9	97.3
40才～44才(n=1151)	51.7	50.7	76.2	96.1
45才～49才(n=782)	44.3	62.5	85.3	95.1
全体(n=4972)	14.9	29.2	22.8	31.8
※ 既婚者の中の子供がいる女性の割合				
	I 継続型 (n=288)	II 転職型 (n=661)	III 再就職型 (n=829)	IV 離職型 (n=1501)
25才～29才(n=351)	42.4	12.0	48.0	66.1
30才～34才(n=681)	47.1	35.0	63.5	79.3
35才～39才(n=813)	54.5	38.2	64.0	79.2
40才～44才(n=848)	51.7	47.3	74.9	78.4
45才～49才(n=625)	51.9	50.0	83.5	71.5
全体(n=3318)	8.7	19.9	25.0	45.2
出所：RIWAC調査、2011年				

年齢階層別に子どもがいる女性の割合と、既婚率を計算しています。子どものいる女性の割合は、結婚している女性が分母になっています。この図をみると、継続型と転職型でそれ以外のグループの女性に比べて、結婚が遅くなっていることがわかります。これらの女性は40代後半でも3割から4割は結婚していません。また、結婚している人のなかで

も子どものいる人は半数にすぎません。キャリアを形成しているひとは、結婚をしなかったり、結婚を遅らせたりしている人が結構いることがわかります。他方、再就職型や離職型の多くが結婚し子供がいます。ここから、高学歴の女性が、仕事か家庭かを選ばされていることがわかります。そして、M字を形成しているのは、後者の再就職型や離職型の人です。他方、少子化対策は後者の継続就業者を対象として展開されてきました。前者は再就職支援や仕事と育児が両立できるための多様な働き方を必要としています。後者は差別のない職場環境が用意され、若いときにキャリアの発展が見込める仕事の経験を必要としているのです。しかし、日本の職場では、多くの女性は結婚や出産で退職するという思

い込みがあるので、キャリアを優先したい女性は、子どもを産んだり、結婚したりすることでキャリア形成の機会を失わないように、結婚や出産を先送りにしてしまうのです。このように高学歴の女性とひとくくりにしても、なかが一様ではないことがわかります。日本では、女性がキャリアと出産・家庭を両立することが難しいという現状が見えると同時に、みんなが結婚して子どもを産むという社会ではなくなっているということがわかります。

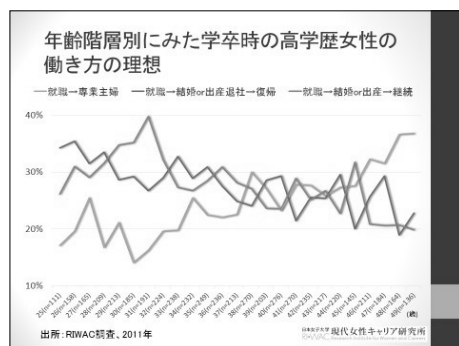
つぎの図は配偶関係別、子どもの有無の分布を年齢階層別に見たものです。



このオレンジ（下から3つめ）のところが既婚・子どもありの人の割合を示していますが、45～49歳層でも6割ぐらいしか子どもを持っていない。未婚も2割程度います。結婚はしていても子どもを持っていない方もいらして、結婚や子供をもつこと、さらにはその時期も個人差が大きいことがわかります。大学の進学率が高くなってきている中

で、少子化は、都市部に在住する高学歴の女性の未婚化と出生率の低下によってもたらされているといわれますが、前の結果とあわせて考えると、職場の統計的差別（思い込み）が有能なキャリア志向の女性の非婚化、晩婚化、晩産化をもたらし、それが少子化につながっているという仮説が成り立ちます。

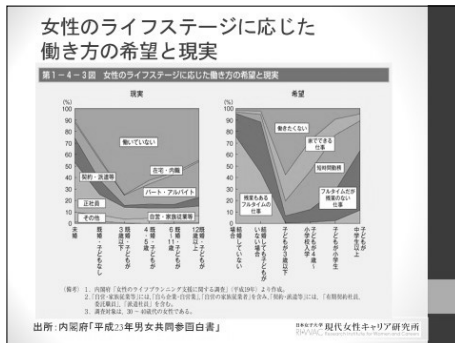
もう一つ、若い女性のあいだで専業主婦志向が強まっているのかということです。私が女子大学に勤め始めてから必ず聞かれるのが、若い女性のあいだで専業主婦志向が強まっているといわれるが実際のところはどうなのかということです。国立社会保障・人口問題研究所の釜野さんの研究によると、20代で専業主婦志向が強まっているように見えるが、それは、同じ世代のあいだでの意識の多様化によって起きているということです。女性の学卒時の意識（働き方の理想）をデータでもみてみました。ちなみに、学卒時の働き方の理想は、現在の働き方と強い相関をもっています。結婚したら家庭に入り仕事はしたくない人を専業主婦願望の女性。結婚や出産後も継続して働きたい女性を継続就業希望。結婚や出産後一時就業を辞めて再就職したい女性を再就職希望とすると、結婚したら働きた



ないという専業主婦願望の人はバブル世代以降の氷河期（ロスジェネ）世代になるとぐっと減っています。氷河期世代では、継続して働きたいという女性と、出産後一時就業を辞めてまた職場に戻りたいという女性の割合が半々で拮抗しています。

そういうことを考えますと、これからの日本の労働政策というのは、女性にキャリア開

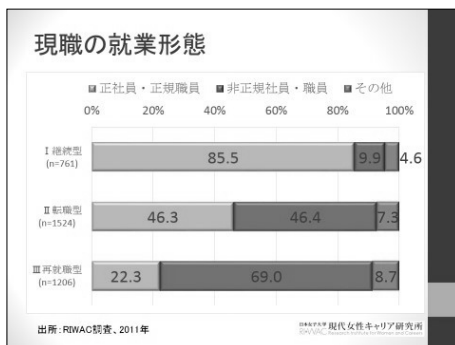
発の機会を早く与え、出産後も働ける環境を整えることで女性がキャリアを形成しながら、もっと早く結婚や出産に踏み切れる環境を整えると同時に、女性の再就職支援にも力を入れていく必要があるのではないかとおもいます。特にこの内閣府の調査を見ても、再就職を望んでいる女性が希望しているのは家でできる仕事、短時間勤務、フルタイムだけ



と残業がないという仕事です。そういう働き方があまり生み出されていないことが、高学歴の女性が働きたいと希望しながら実際には働いていない理由になっているように思います。

また、高学歴女性が正規労働者として働いている割合も年々減っています。調査時点では25歳だったひとりの7割程度しか初職で正規

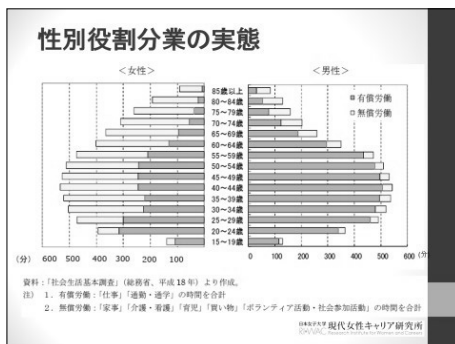
の仕事に就いていない。これも諸外国から見たら異様に低い割合になっているのだと思います。また、継続型の女性の就業形態は正規が多いですが、転職を繰り返していくにつれ、正規の割合が減っていくという結果になっています。



税や社会保障制度の問題も非常に大きく影響しています。特に130万円（この額をこえると社会保険や健康保険料の支払いが発生する）は非常に大きな壁になっています。また、大卒の潜在労働力率はかなり高く、現在働いていないが働きたい女性を加えると女性の年齢別の就業率は台形型になります。

こうした状況に対し、学び直し教育によって新たなスキルを身につけていくことが必要になってくると思います。本学ではリカレント教育課程を設けて女性の再就職を支援しています。

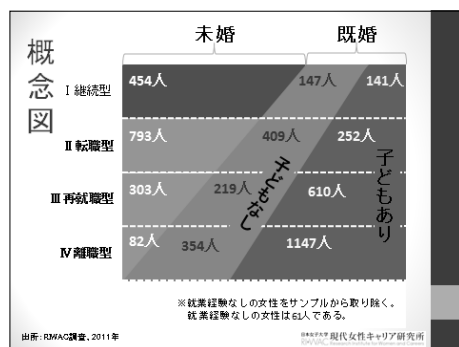
最後です。均等法が施行されたけれど女性労働者の実態は何も変化していないのではないかとよくいわれます。しかし、そうではありません。大きな変化がおきているのです。それは、男性の所得が伸びなくなっているということです。家計を安定させるためには、



妻の所得が重要になっているのです。そのために共働きが標準世帯になっています。にもかかわらず、どの年齢層をみても、性別役割分業が依然として根強く残っています。また、それを変化させるような政策も導入されていません。

それが、日本が経済変化にうまく対応できず、女性の活躍が進んでいない本当の理由な

のではないのでしょうか。この点について、これからのディスカッションの中で、議論していきたいと思います。個人の意識の変化、企業の意識の変化、そして社会全体の意識変化を同時に進めながら、社会に存在するジェンダーギャップを縮めていく必要があると考えます。また、両立支援策の中身を見直すことも必要です。日本では少子化対策として、育児休業制度や短時間勤務制度を充実させてきたのですが、全体からみると、その支援の対象となってきたのはおもに継続就業者と転職しながらキャリアを継続させていた女性です。これらの女性のうち子供がいる人は全体の中では約1割にすぎません。



しかし、実際には再就職したくても子供が保育園に入れなくて再就職できない女性たちがたくさんいることを考えると、より広範な女性のニーズに答える両立支援政策を国がリードして実現させていく必要があるのではないかと考えます。以上で発表を終わります。ご清聴ありがとうございました。

パネリスト報告

「成長戦略としての女性活躍推進～経済産業省の取組～」

坂本 里和

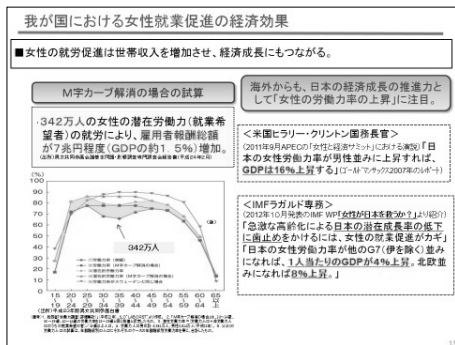
坂本：坂本です。本日はよろしくお願いいたします。私からは本日は4本建てで簡単にご紹介したいと思います。

1本目が最近の政府の動き、アベノミクスの中で「女性活躍推進」がどのように扱われているかというものです。成長戦略としての女性活躍推進を、経済全体から見た場合と個々の企業にとってという2本建てでご説明をした上で、最近、経済産業省でも力を入れて取り組んでおりますので、そのご紹介をさせていただければと思います。今年の1月に新政権に入りまして、政権交代早々の1月6日に経済再生本部の下に「女性・若者フォーラム」という、女性の問題を専任で扱うフォーラムをつくることを総理が決めて、計8回開催し、5月にこちらの「わが国の若者・女性の活躍推進のための提言」がまとめられました。そのフォーラムの提言書を基に6月に発表されましたアベノミクス第3の矢といわれています成長戦略「日本再興戦略」の中でも、女性活躍推進が非常にプライオリティの高い課題として取り上げられています。

一つの節目は今年の4月です。総理が成長戦略について第1弾のスピーチをした中で、「日本にとって最も生かしきれていない人材とは女性である。自分にとっては社会政策としてやるのではなくて、経済、成長戦略の中核として取り組む。わが国が成長軌道に乗るための大きな原動力になる」ということを明言してくださいました。同じ日に総理は、経団連、経済同友会、日本商工会議所という代表的な3団体に対して直接要請をしたので

すが、その中の二つの項目が女性についてでした。一つ目が、2020年までに指導的地位の30%を女性にするという目標、もう10年ぐらい前からの政府の目標ですが、これを改めて伝えた上で、具体的には「上場企業は積極的に役員・管理職を登用、役員に一人は登用してほしい」ということ。一人というのは国際的には非常に低水準ではありますが、女性役員がいない上場企業が7～8割という状況の中で、まず一人は役員に女性を入れてほしいと要請しました。二つ目が、「働き続けられるM字カーブの解消のために、男女ともに、子どもが3歳になるまでは育休あるいは短時間勤務が取得しやすい環境をつくってほしい」ということ。この2本建てで要請をしたところです。6月にまとまりました日本再興戦略の中でも、女性の力を最大限生かすということで、一つ目がまずM字カーブの大きな要因になっています待機児童対策のために、2年間で20万人、5年間で40万人の受け皿拡大。そして二つ目が女性活躍を推進している企業の取り組みを後押しするために、具体的なインセンティブをつくっていき、柔軟な働き方のできる環境整備ということ、テレワークなどについても言及をされているところです。

二つ目の柱、女性が活躍したら経済にどういった効果があるのか、経済にとっての成長戦略ということで、先ほど大沢先生の中でもありました内閣府の試算です。

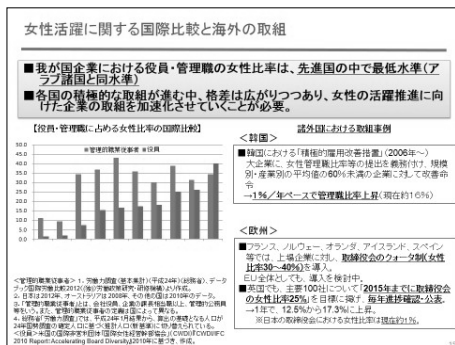


潜在労働力、就業したいけれども、いろいろな環境が整わなくて働けていない女性は直近の数字ですと300万ちょっとおられます。ちょうどこのM字の上に厚く層が乗っかっている部分です。この方たちが働くこと雇用者報酬総額がGDPの1.5%、現状大きな男女賃金格差をそのままにしてもこれだけ増えるということです。ですので、いろいろ仮定の

置き方によって試算がありますけれども、海外からはもっと大きいと指摘をされています。ヒラリー・クリントン、当時国務長官が言及をした試算によれば、女性も男性並みに就業率が上がればGDPが16%、IMFからは日本の女性が他のG7諸国の女性の就業率並みに上がっていけば、1人当たりのGDPが4%伸びるといわれています。先ほどの話は女性の就業率を問題にしたものですが、実は日本の現状、最も国際標準から乖離

しているのは管理職比率、さらには役員比率というものです。

見ていただきますと、棒グラフ左側が管理職に占める女性の割合、他の先進諸国が大体3割4割という中で、韓国と日本だけが1割前後。もっとひどいのが棒グラフ右側の役員に占める女性の比率ですが、日本は韓国より低い1%となっています。こちらは1年ぐら



い前の日経新聞から取ってきたものです。



一一一致しているポイントは、女性の活躍が日本の経済成長にとって欠かせないという点であることから、いかにこれが自明の課題かというのがはっきりしていると思います。

こちらが三つ目の柱です。個々の企業にとってダイバーシティ、女性の活躍推進というのが競争力の観点からいかに大事かということです。経済全体にとって少子高齢化の中で女性の就業率をもっと上げていかないと、長期的には労働力不足になるから必要だということです。先ほどの記事ではないですけども異論のないところだと思います。しかし、こちらの個々の企業をみますと、まだ浸透しきっていないかなと思います。

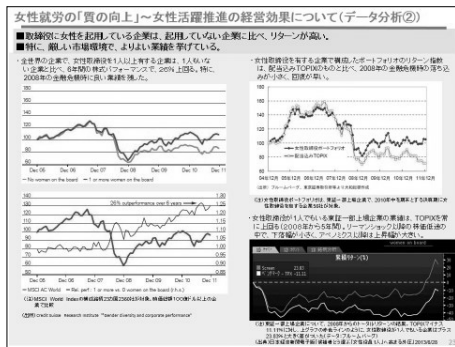


は時間がないので見ていただければと思います。いずれにしても、役員レベルで女性をきちんと登用している企業のほうが利益率は一貫して高いという、はっきりしたプラスの相関関係が見えますし、ワークライフバランスについても人材活用としてワークライフバランスに取り組んでおられる企業の一人1時間当たりの生産性が2倍以上高い。一方、ここでちょっと注意が必要かなと思いますが、単に福利厚生として単に育休あるいは時短勤務を長くしている企業は、必ずしも生産性向上につながっていない。柔軟な働き方など幅広い人材活用戦略としてのワークライフバランスというのは生産性につながるというのは重要なメッセージかと思っています。こちらのグラフは株式市場で見たときのもので、女性がボードにいる企業は棒グラフ右側です、いない企業は棒グラフ左側です。

次の図は、左側が世界の株式市場に関するもので、右側が日本で、両者は非常に似たような動きをしています。ちょうど08年のリーマンショックのときに落ち込むまではほとんど重なっているのですが、女性がボードにいる企業、要するにボードにダイバーシティ

女性の活躍は成長戦略にとって必要だといことが、いかにみんなから言われているのかを示す面白い記事だったのです。この2人は日米の代表的なエコノミストです。アメリカ人がアベノミクスは素晴らしいと、きつと大きな効果があると言っているのに対して、日本人の河野龍太郎さんは懐疑的なコメントをしているのですが、この2人が唯

詳細は省きますが、先ほど山口先生からもありましたが、変化の激しい環境の中で強い組織になる、イノベーションを起こしていくためにはダイバーシティは欠かせないということです。山口先生の研究成果であり、山口先生からも言及のあったワークライフバランスに関して時系列のデータにより因果関係を証明したものがグラフで載っています。詳細



がある、役員の構成に多様性がある企業のほうが落ち込みは浅くて回復が早いというのがはっきり出ていると思います。これは女性が優れているというよりは多様性がある意思決定集団のほうが強い、変化に強いことを物語っていると思います。

ここから経済産業省の取り組みのご説明をします。具体的な説明に入る前に、私たちが

どこに力を入れているかを簡単に図示させていただきます。女性の就労、女性の活躍といった場合に、大きく、量の話と質の話があると思っています。これも、一昨年度山口先生に座長をしていただいた委員会の考え方を整理したものです。まず、量の話はまさにM字カーブの話です。一人目を出産したときには約6割が辞めてしまう、そこをどうするか。待機児童の問題、ワークライフバランスの問題ということです。こちらは主に厚労省さんが頑張ってこられたところで、引き続き中小企業と非正規雇用の部分についてはこちらの、とにかくまずは就業継続できる環境を整えることが非常に大事だということではそうだと思います。一方で、最近大企業の方から話を聞いていますと、ここの就業継続のところはほぼクリアした、出産ではほぼ辞めない。やはり転勤の問題が残っていますが、出産ではほぼ辞めないけれど、両立支援制度が非常に整ったことで、大変皮肉ですけども、その弊害も見られ、その後、伸びにくい。いわゆる「マミーズ・トラック」の問題です。全体の働き方が変わらない中で、育児中の女性だけを特別扱いすると、結局そのあとのキャリアアップにつながらない、質のところが問題だということになっています。我々としては個々の企業の競争力につなげていくためには、ここの質が大事だということで、福利厚生ではなく経営戦略であることをもっと広く認識していただきたいということで、こんな取り組みをしています。

今日はチラシを入れさせていただいています。再就職支援、どちらかというとM字カーブの二つ目の山のところをどのように持ってくるか、大沢先生に委員会の座長をしていただいています。この主婦向けインターンシップについては、ぜひチラシをご覧くださいければと思います。主婦力が企業で生きるという実例がたくさん挙がってきています。再就職支援のところをインターンシップの助成金を出す形で応援をしているのがこちら、もう一方が女性の起業・創業支援、この2本は中小企業庁でやっているものです。私のところで直接やっているのが、ダイバーシティ経営、先ほどの経営戦略としてのダイバーシティを推進していくところをメインにやっています。一つ目が「ダイバーシティ経営企業100選」ということで、昨年度からスタートしているものです。単に多様な人材を活用しているだけではなくて、それを具体的な成果につなげていることで、IMFのラガルド専務からも応援をいただきながら、実際には中小企業もさまざまな地域の、さまざまな規模の、さまざまな業種の企業で大きな成果が挙がっている。例えば、これは愛媛県の数千人

の小さな建設会社ですけど、女性が営業にあたったら、非常に顧客満足度が上がった。「女心の分かる家」というコンセプトが非常にウケた。日産は有名ですけども、実は車ですら6割購買決定権は女性が持っていたというのがスタートで女性中心の商品開発チームを結成し、新車を開発したところ、これが、大きなプロダクト・イノベーションにつながり、売上も伸びたという話です。ノンアルコールビール、これは業界常識を破る非常に画期的なイノベーションだったと思います。これもしがらみにとらわれない妊婦さんや授乳中の女性の切実な、ビールの雰囲気だけでも味わいたいという思い、そのニーズをまさにイノベーションにつなげた。この辺が女性の大胆な発想のイノベーションの例かなと思います。中小企業は特に人材不足ですので、女性の優秀な人材というところに着目して、彼女に大きな海外向けの仕事を任せたら、それが成功して悲願だった海外展開が成功し、かつ新卒応募者が20人から2000人に増えたというような大きな成果が挙がったりしています。

ダイバーシティ100選は3年累積で100社を目指していますが、初年度の昨年度で43社選んだ企業のベストプラクティスから抽出された、成功の秘訣をまとめたものです。詳細はご説明しませんが、やはり大事なのは現場のマネジメント改革と、その裏表にある女性自身の意識改革です。この両方が同時に進んでいかないと、なかなか成果にはつながらないということです。働き方の部分も非常に大事なのですが、やはり成功事例を見てみますと、それは十分条件ではなくて、環境を整えた上でこれまで期待されてこなかった女性を引き上げるためには、女性やマネジメントの意識変革も必要ということをはっきり出てきていると思います。

私たちはベストプラクティスを企業の経営層に発信すると共に、女子学生にもとにかく知ってほしい、そのためにマイナビさんとコラボをしたりしてやっています。働き続けやすいだけではなくて、活躍できる企業を選んでほしいというので、両方実現するのがこの100選ですというようなコンセプトで、大沢先生のご好意でチラシを入れさせていただいています。このダイバーシティ100選のベストプラクティスを素材にしまして、これは主に女子学生向け、あるいはその親御さんや教育関係者の方にぜひ知ってほしいということで、経済産業省監修の形で、ダイバーシティ100選の受賞企業について、「ホワイト企業」として分かりやすくお伝えしていますけれども、そこで輝いている女性、育児と両立しながら第一線で働き続ける女性を、具体的に一日のスケジュールや、モチベーション曲線みたいなものを入れながらご紹介をしている本です。その中でも説明をしていますけれども、東大の佐藤博樹先生の研究分析をお借りしてきています。東洋経済社の「CSR総覧」のデータを用いて、百貨店業界を例に、一つ一つの企業をプロットしていったのですが、意外とばらつきがあって、働き続けやすいけれど必ずしも活躍できていない企業が少なくないというのが日本の現状かと思っています。

最後にもう一つ、これはおそろいの色違いのマークですが、100選と並びまして、こちらは投資家向けに東京証券取引所と共同で「なでしこ銘柄」という取り組みもしていま

す。なでしこ銘柄と2年目に入りましたダイバーシティ100選の表彰式を、来年3月3日の午後に経済産業省の隣のイイノホールでやりますので、ぜひ参加申込をしていただけたらと思います。ちょっと急いではいりましたが、ありがとうございました。

「女性の活躍を阻害する職場の課題」

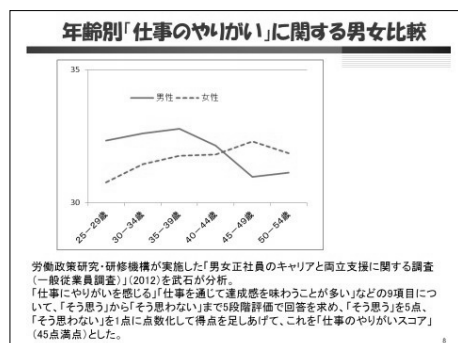
武石 恵美子

武石：武石でございます。よろしくお願いします。坂本さんからもご報告がありましたように、女性の活躍に関して今追い風が吹いているように思います。これまでも何回か追い風らしきものが吹いていたことはあったのですが、今回は相当世の中が盛り上がってきているところです。せっかくの機会に議論が変な方向にいかっても困るので、そういう中で今どういうことが課題になっているかということを、職場の中の働き方や職場マネジメントという側面から課題を提起させていただきたいというのが、今日の私の役割だと考えております。職場管理の観点から、今日は三つの課題を提起させていただきます。

一つ目が女性のキャリア形成など活躍推進に関することです。両立支援と並んで女性の能力が発揮できるという部分は非常に重要です。これまでは、仕事と家庭の両立支援の取組みが進み、女性の企業定着も高まってきました。一方で、女性の昇進が共通の問題になっています。女性の定着が進む中で昇進につながるような育成の機会がきちんと与えられていたかという点、ここが相当遅れているのではないかと。ここは、今後につなげる取り組みを着実に進めていく必要があるだろうと考えます。二点目は働き方改革ということです。長時間労働の是正や柔軟な働き方がなかなか広がっていかない状況にあり、両立支援策をもう少し広げて、女性が活躍できるための条件整備の部分でまだまだ課題があるのではないかと。三点目として、働き方改革とも関連するのですが、限定正社員という議論に関するものです。正規、非正規という二極化した働き方のほかに、多様な正社員の形態を拡大する必要があるのではないかと。これが議論されてきており、これは女性の就業機会の拡大にもつながっていくと考えられています。しかし、このテーマはきちんと議論しておかなくてはならないと考えます。非限定で働く層がエリート層のようになり、そこは男性が中心で、限定して働かなくてはならない人たちが女性という、新たなジェンダー構造につながってしまう可能性があるため、この辺も現状分析に基づく検討をすべきではないかということです。以上の三つの視点から、簡単にデータなどをご紹介しますながら課題を整理します。

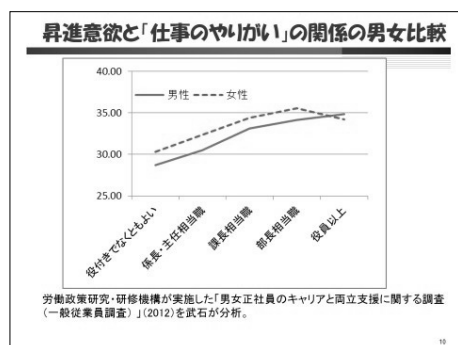
まず、女性の活躍を推進するためには二つの重要な側面があるということです。それが機会均等とワークライフバランスです。言い方を変えると、働きがいと働きやすさになると思いますが、これは車の両輪として両方進めていかなくてはならないことが前提です。特に第1点目の機会均等という部分に関して、これまで十分ここが進められていたかどうかです。両立支援の方は十分とはいえませんが、それなりに進んできたと思うのです。しかし、機会均等というところでは問題が多いように思います。例えば、男性と女性の配

置、異動の経験のしかたというのが違っていたり、職場における上司が男性部下と女性部下に対して育成の考え方が違っていたり。特に育児休業制度などの両立支援制度を利用する育児期において、育児をしているから大変だろうということで、上司が過度に配慮して仕事の配分がなされることにより、そのまま制度利用者の経験が制限されていき、女性のモチベーションも落ちていく。やる気がなくなっていくと制度にどんどん依存していった、制度の利用期間が長期化する。そうすると周りの人との軋轢が生じるというような課題が生じています。この背景には、女性に対する育成という問題があるのではないかと思います。この背景には、女性に対する育成という問題があるのではないかと思います。この背景には、女性に対する育成という問題があるのではないかと思います。



この図は、JIL-PT の調査を分析したものです。これは「仕事のやりがい」というのを45点満点のポイント化した指標で、男性、女性の一般社員（管理職を除外）について、年齢と共にどのように変化するかを見たものです。すると、まず平均値が男性と女性で有意に差があるのです。一つ特徴がありまして、若いところをご覧いただくと、20代、

30代のところで明らかに男性よりも女性のほうがやりがいは低くなっているのがわかります。また、年齢が上がると女性では高まり、男性では低下します。男性は管理職になっていかなない40代以降の一般社員の人たちのやりがいが低くなっている可能性があると思います。その一方で女性は、仕事がつまらなないと辞めていくことがあるので、残っている人たちは比較的工作に対してやりがいを感じている人ということです。特にここでは、若いところで男性と女性のポイントが違うということをご覧いただきたいと思います。



また女性は、管理職になりたがらないということが指摘されます。そこで、昇進意欲と仕事のやりがいの関係を示したスライドをご覧ください。やりがいの得点が上がっていくと、男性女性共に昇進意欲が高くなります。つまり、女性に対してもやりがいを感じさせることによって、昇進意欲が高まる。ただ、同じやりがいのポイントだと、女性はより低い

い職位までしか希望しないので、女性に関しては、仕事に対するモチベーションを高めていくことが特に重要だということです。女性の昇進意欲につなげるためには、職場におけるやりがいを感じさせることが非常に重要ではないかということが分かるわけです。

このデータは、女性の活躍と両立支援について、それぞれ低い、高いの組み合わせで見えています。活躍推進と両立支援の両方とも進んでいる職場で働く人たちでは、やりがいの得点が高くなっているという傾向が見られています。両立、活躍のどちらかが高いという

2つの政策と「やりがい」

女性社員の「やりがい」の得点

	N	平均値	標準偏差
女性活躍高、両立支援高	1125	34.84	5.758
女性活躍高、両立支援低	249	32.71	6.258
女性活躍低、両立支援高	226	31.18	6.406
女性活躍低、両立支援低	1337	29.19	6.855

「やりがい」は、「仕事にやりがいを感じる」「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」など9項目を得点化し、45点満点のスコア。
 「女性活躍高」は「女性の就業意欲を向上させる取り組み」について「積極的」「どちらかといえば積極的」と回答。
 「両立支援高」は「女性が結婚・出産後も辞めるとく働ける環境にあると思う」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答。

データ：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査（一般従業員調査）」(2012)の分析結果

上司のマネジメントとやりがい

上司のマネジメントの男女差(40歳以下、大卒男女)

	n	当てはまる はまる	やや当てはまる はまる	どちらかといえば はまる	どちらか はまる	当てはまる はまる	当てはまる はまる	当てはまる はまる	当てはまる はまる
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	1701	21.3	30.4	29.3	11.0	7.7	0.3		
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	4221	25.3	32.5	27.2	9.0	5.7	0.2		
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	1995	22.2	33.9	27.6	11.3	4.0	0.2		
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	1732	26.9	30.5	28.9	9.3	6.5	0.4		
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	4221	29.9	33.8	24.5	7.7	5.0	0.3		

上司のマネジメントとやりがい(女性)

	n	当てはまる はまる	やや当てはまる はまる	どちらかといえば はまる	どちらか はまる	当てはまる はまる	当てはまる はまる	当てはまる はまる	当てはまる はまる
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	2649	20.7	30.7	28.6	11.4	6.5	0.4		
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	3323	24.2	31.4	27.7	11.3	5.8	0.3		
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	3041	24.1	31.4	27.7	11.3	5.8	0.3		
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	2786	24.1	31.4	27.7	11.3	5.8	0.3		
上司が部下の成長・活躍を後押ししてくれる	2471	24.1	31.4	27.7	11.3	5.8	0.3		

データ：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査（一般従業員調査）」(2012)の分析結果

うことがいえます。上司が男性部下と女性部下に対して同じような育成態度になっていない現状があるわけですが、上司が女性をきちんと育成していくと、女性部下のモチベーションが上がっていくことが、まず第一点目で言いたいことです。

次に、働き方改革に関してです。長時間労働、一律的な働き方、柔軟性のない働き方が日本の特徴になっています。今お話ししたようなやりがいを高めるために、女性が男性と同じ機会を与えられることは重要ですが、男性と同じ働き方をそこで求められてしまうと、女性の活躍は進まない。男性正社員に恒常的な長時間労働が広がっていて、さらにフレキシビリティが低いことが重要です。アメリカでは一部のエリート層がそういった働き方なのですが、労働時間がある程度長くてもフレキシビリティがあれば女性も活躍して働くことが可能になります。日本では、職場の中で同質的な働き方を求められるので、結果として女性が働きにくい状況になっています。男性並みの「スタンダード」な働き方ができない育児・介護のときには、キャリア形成上の制約が特に大きくなってしまうというのが現状です。そして、実際日本の男女ともにフルタイム・通常勤務が一般的で、画一的な働き方が定着しています。

このスライドは、山口先生がご報告されたデータと同じもので、ホワイトカラーの正社員のデータです。たとえば始業時間についてみると、イギリスやドイツでは幅広く時間帯が分散していますが、日本では8時台、9時

日英独における始業時刻と終業時刻の分布

【始業時刻】	n	8時より前	8時台	7時台	8時台	9時台	10時より前	終業時刻
日本 男女計	10069	0.3	0.6	6.1	65.8	24.9	1.4	0.7
男性	6708	0.5	0.9	7.6	66.0	23.2	1.3	0.5
女性	3258	0.0	0.1	3.1	66.0	28.9	1.6	0.5
イギリス 男女計	979	2.3	4.2	14.1	41.7	27.3	8.9	1.5
男性	473	2.1	5.7	19.5	37.6	25.2	7.8	2.1
女性	506	2.6	2.8	9.1	45.5	29.2	8.9	1.0
ドイツ 男女計	1012	2.8	12.6	31.3	36.2	10.6	5.8	0.7
男性	535	3.4	12.5	29.5	36.6	10.7	5.2	1.1
女性	477	2.1	12.8	33.3	34.6	10.5	6.5	0.2

【終業時刻】	n	17時より前	17時台	18時台	19時台	20時台	21時台	22時より前	終業時刻
日本 男女計	10069	3.7	39.8	25.1	18.6	8.2	2.7	1.1	0.8
男性	6708	2.9	32.3	25.6	22.9	10.8	3.5	1.6	0.6
女性	3258	5.6	55.3	24.3	9.9	3.1	1.0	0.3	0.6
イギリス 男女計	979	36.7	37.8	15.9	4.0	1.4	1.3	1.3	1.1
男性	473	34.7	34.9	19.2	5.3	1.7	0.8	1.3	2.1
女性	506	38.5	40.5	12.8	2.8	1.2	1.8	1.4	1.0
ドイツ 男女計	1012	51.1	27.1	14.1	4.3	1.2	0.6	0.9	0.7
男性	535	45.2	28.6	16.6	5.6	1.1	0.7	0.9	1.1
女性	477	57.7	25.4	11.3	2.9	1.3	0.4	0.8	0.2

出所：武石恵美子編(2012)『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』ミネルヴァ書房

台に集中しているというように、働き方の画一性というのが顕著です。日本では、育児期の短時間勤務制度が法制化されていますが、私たちのグループでは、この実態を昨年調査をして、提言などをまとめています。短時間勤務制度それ自体はよい制度なのですが、制度の利用期間が必要以上に長くなっている現状があるようです。日本の職場では、仕事の経験の蓄積がキャリア形成において重要な意味をもつので、短時間勤務期間が長くなると、キャリアに大きなネガティブ・インパクトを与えてしまうことになりかねません。短時間勤務制度が必要なときは使えばよいのですが、必要もないのに長期間使ってしまう背景としては、周りの人たちの働き方が非常にハードであり制度からの復帰が難しい、将来の自分のキャリアが見えないので仕事よりも育児のほうを重視してしまうという部分があり、この辺りを解消する上でも働き方の改革が重要なのではないかと思います。

イギリス、ドイツの働き方（事例研究から）

日本への示唆：企業への取組

- ・短時間勤務よりもフレキシビリティ確保を重視していることが指摘できる。多様な働き方の1つの選択肢という位置づけにより、短時間勤務制度が効果を上げている。短時間勤務制度単独ではなく、全体の働き方の中で必要な部分に短時間勤務を適用している。
- ・同時に、フォーマルな制度以上に職場でのインフォーマルな対応を重視しており、管理職への働きかけを重視している。ただし、それが一方的な押し付けにならないように配慮している。FWが職場の効率化のために重要だという意識付けを重視している。
- ・制度利用が異動や昇進に不利になることはあるが、特に異動については社内公募によりかなりオープンにしている。希望者が応募して、自分の能力をアピールすれば短時間勤務でも受け入れられている。昇進も、管理職候補者のための研修制度への参加を認めるなど機会を提供することで、本人のやる気を引き出すとともに、能力があればチャンスを与える仕組みとなっている。

イギリス、ドイツの実際の短時間勤務制度がどうなっているかというのをここでご紹介しているのですが、言いたいことの一つは、イギリス、ドイツでも育児のときに短時間で働く人たちはいるのです。ただし、特にイギリスでは、短時間勤務の利用はキャリアに影響がでるということで、時間の長さを変えずによりフレキシビリティの高い働き方を広げ

る方向に、企業全体の考え方が変化してきているように思います。短時間勤務も制度としてはあるけれども、時間数を減らさないうで、在宅で働いたり、フレックスタイムを導入したりということで、経験値が下がらないように働き方も工夫している。そうすることによって、育児期にもきちんとキャリアが形成できる。もう一つは本人もそういう制度を何のために使うのかということを中心に考えていて、例えば、短時間勤務だから〇〇ができないというよりも、短時間でもこんなことができますということを上司にきちんと主張しながら、仕事を割り当てられていくことをしているのです。働き方が柔軟になっていくと、本人たちの工夫もできてくるのではないかと思います。

三つ目の限定正社員の問題です。正社員と非正社員には、それぞれにメリット、デメリットがあります。しかし、極端な二つの働き方のどちらかしか選べないということが、女性の能力発揮を阻害している。現状でも勤務地や職種を限定して働く「限定正社員」という働き方はあります。私が参加した研究会で実施した調査によると、個人調査で、たとえば実質的に勤務地を限定して働いていますという人は半分ぐらいいるのです。女性だと7割ぐらいいて、結構多いのです。

そういう人たちは遠方への転勤がないということでメリットを感じているのですが、全般に満足度は高くない。どうして満足度が高くないのだろうかと思って分析してみました。

このスライドは、勤務地非限定の人と比べてどうかということを見ているのですが、結

勤務地限定社員の現状									
①個人の属性別社員区分(個人調査)									
	n	いづゆる正社員 +実働に転居あり	いづゆる正社員 +実働に転居あり	勤務地限定 社員	勤務地限定 社員	勤務地限定 社員	勤務地限定 社員	勤務地限定 社員	(%)
計	5307	34.1	8.6	48.9	8.5				
男性	3148	43.2	8.6	37.7	8.5				
女性	2159	17.9	8.6	60.1	7.8				
年齢別									
20歳以下	457	46.0	5.3	43.4	5.3				
30代	1261	47.2	8.9	37.7	6.2				
40代	886	47.9	8.8	31.3	12.0				
50代	396	33.1	11.1	40.7	15.2				
女性									
20歳以下	650	20.5	15.9	61.4	2.3				
30代	840	21.7	8.2	64.0	0.0				
40代	472	17.5	8.2	66.3	6.8				
50代	140	16.3	7.8	68.8	9.1				
学歴別									
男性									
高専卒	571	38.0	5.4	43.5	11.1				
短大卒	284	32.0	9.9	48.2	9.5				
大学卒	2022	47.8	8.4	35.3	8.5				
大学院修了	249	50.0	15.6	21.2	8.2				
女性									
高専卒	301	16.4	2.2	72.7	9.8				
短大卒	951	13.1	7.6	71.1	8.2				
大学卒	1017	23.2	8.8	61.2	5.8				
大学院修了	646	39.3	8.9	41.1	10.7				

厚生労働省「労働力調査」が「多様な形態による正社員」に関する研究が実施した「平成23年度多様な形態による正社員」に関するアンケート調査(社員区分)分析

34

勤務地限定社員の現状									
②社員区分別、働き方の選択理由(個人調査)									
	n	いづゆる正社員 +実働に転居あり	いづゆる正社員 +実働に転居あり	勤務地限定 社員	勤務地限定 社員	勤務地限定 社員	勤務地限定 社員	勤務地限定 社員	(%)
計	2100	11.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
男性	1192	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
女性	908	10.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
年齢別									
20歳以下	266	14.4	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
30代	650	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
40代	472	10.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
50代	140	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
女性									
20歳以下	140	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
30代	140	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
40代	140	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
50代	140	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
学歴別									
高専卒	266	14.4	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
短大卒	951	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
大学卒	1017	10.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	
大学院修了	646	12.7	4.4	49.1	12.4	19.9	19.9	4.4	

厚生労働省「労働力調査」が「多様な形態による正社員」に関する研究が実施した「平成23年度多様な形態による正社員」に関するアンケート調査(社員区分)分析

35

いづゆる正社員と比較した勤務地限定社員の処遇(個人調査)									
④給与									
	n	自分の方が 給与が高い	同じ	自分の方が 給与が低い	わからない /給与が低い 正社員が多い	無回答	(%)		
計	1141	43.3	24.2	1.2	28.5	2.8			
男性	588	43.0	24.5	1.2	28.1	2.2			
女性	753	43.3	18.8	0.3	28.6	3.1			
⑤昇進・昇格の上限									
	n	自分の方が 昇進・昇格の 機会が多い	同じ	自分の方が 昇進・昇格の 機会が少ない	わからない /昇進・昇格の 機会が多い 正社員が多い	無回答	(%)		
計	1141	30.4	32.2	28.4	2.3				
男性	588	43.6	19.8	34.8	1.8				
女性	753	30.7	40.1	26.7	2.5				
⑥教育訓練の機会									
	n	自分の方が 教育訓練の 機会が多い	同じ	自分の方が 教育訓練の 機会が少ない	わからない /教育訓練の 機会が多い 正社員が多い	無回答	(%)		
計	1141	1.8	49.5	1.6	27.8	2.8			
男性	588	7.7	22.8	2.1	28.1	2.2			
女性	753	2.3	49.7	1.2	28.8	2.8			

厚生労働省「労働力調査」が「多様な形態による正社員」に関する研究が実施した「平成23年度多様な形態による正社員」に関するアンケート調査(社員区分)分析

36

⑦勤務地限定社員の処遇が満足度にどう影響しているか									
処遇の現状が働き方の満足度にどのような影響を及ぼしているのかについて、属性等をコントロールすると、昇進、教育訓練機会が低いと満足度が有意に低くなるが、給与に関しては影響がみられない。									
目的変数: 今の働き方に対する満足度 5段階 (順序プロビット分析)									
	n	係数	標準誤差						
勤務地限定のある正社員と比べた給与水準(基準: 同じ賃金は自分が高い)									
自分が高い		0.076	0.108						
わからない、比較対象がない		0.090	0.121						
勤務地限定のある正社員と比べた昇進の上限(基準: 同じ)									
自分が高い		-0.444 ***	0.108						
わからない、比較対象がない		-0.379 ***	0.116						
勤務地限定のある正社員と比べた教育訓練機会(基準: 同じ)または自分が多い		0.199 *	0.105						
自分が多い		-0.106 *	0.116						
わからない、比較対象がない									
n	1015								
-2 対数尤度	2411.219 ***								
調整 R2 乗	0.101								

*** p<.01, ** p<.05, * p<.10

厚生労働省「労働力調査」が「多様な形態による正社員」に関する研究が実施した「平成23年度多様な形態による正社員」に関するアンケート調査(社員区分)分析

40

論を言うと、満足度に影響しているのは賃金が安いからではないのです。

結論は、昇進の上限が限定されているとか、能力開発の機会がないということで不満がある。それが私は重要な点だと思っています。つまり、限定正社員制度の議論をする、すぐに賃金格差という議論になっていくのですが、勤務地を限定しないで働く人たちはそれなりにリスクも取っているの、ある意味、賃金は少しプレミアムで高くなってもよいと思うのです。ただ、転居・転勤ができないからといって昇進がここまでとか、能力開発はここまでという制限を付けてしまうことがどれだけ合理的なのか、あまり吟味されないままに勤務地限定なり職種限定なり、限定正社員の処遇が決まっているのではないのか。そうすると、これから限定正社員を広がっていかうとすれば、キャリアのつくり方に関して、職種や勤務地を限定する人たちがどのように処遇されていくのかという辺りをきちんと議論する必要があるのではないかということです。

三つの視点から申し上げましたが、まず女性活躍に関しては育成がやはり重要なので、この育成に関して企業として明確な方針を持つ。その際、マネジャーの役割は重要なので、この点の意識をきちんと持ってもらうことが重要だと思います。また、時間をかけた育成というのが日本の企業では管理職昇進につながっていくのが前提だとすると、例えば2020年に指導的地位に就く女性を30%にするという数値目標を無理に達成しようとし

て、この育成の部分飛び越して無理な管理職の登用が行われると、これは女性にとっても職場にとっても問題が大きい。この点に関して丁寧な検証を踏まえた議論が必要というのが一点目です。それから二点目の働き方改革ということでは、両立支援策だけではなくて長時間労働の是正、働き方のフレキシビリティを高める、これを人材戦略の中に位置付

けて進めていくことが重要ではないか。それから三点目、限定正社員については、方向性によっては女性の働く場の拡大につながる大変重要な議論ですが、これがジェンダー格差につながらないような処遇の在り方等について議論する必要があるのではないかと考えています。

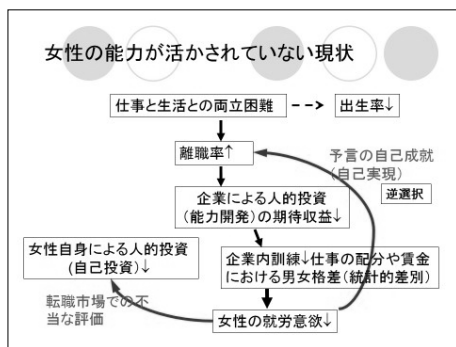
大変駆け足ですが、以上で私からのプレゼンテーションを終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。

「女性の能力開発」

黒澤 昌子

黒澤：今日は本当にありがとうございます。政策研究大学院大学の黒澤と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。今まで諸先生方がお話しされたことと重なってしまうこともあるのですが、私は専門が能力開発ですので、そちらの方面からお話しさせていただきます。能力を活かすことは自分を高めようと思えるような職場、そのように思うインセンティブを持つことがなければ活かすことはできないという観点から、女性を活かすためにはどうしたらいいのかということに触れることができればと思っています。

こちらのスライドは、先ほど山口先生から始まってお話にありましたことをまとめたような形になります。



まずは仕事と生活の両立に困難があるというところで、離職率が高められている。両立困難は、同時に、出生率の低下にも結び付いています。高い離職率が、人的投資という企業が人々の能力開発をする際に、企業にとってそれを非常に割の悪い投資にしてしまう、つまり人的投資の期待収益を低くするのです。

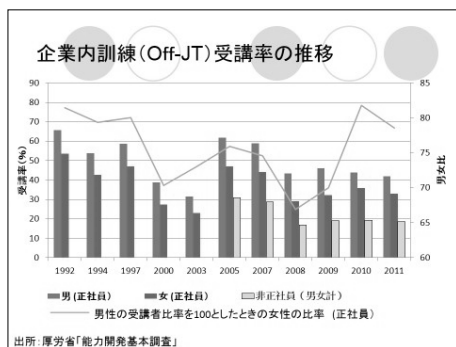
それで結局企業は女性全体を差別せざるを得

ないような状況になる。もちろん、この人は非常に就業意欲があって、その人だったら大丈夫だというのが分かればよいのですが、それが事前に分からないという状況においては、やはりグループ全体として平均値で処遇を決めてしまう、これが統計的な差別になるわけです。統計的に差別されると、やられたほうは、面白くないし、男性に比べてこんなに差を付けられて嫌だしということで、就業意欲が下がっていく。先ほど山口先生の話にもありましたように、この問題の深刻なところというのは、こういう状況があると女性の能力が永続的に阻害され続けていくということです。なぜかという、先ほどのお話にもありましたような、予言の自己成就あるいは自己実現といわれるようなことが生じるからです。つまり、就業意欲が下がることによって女性が本当に離職してしまうのです。離職してしまうと、企業のほうも「ああ、やっぱり、女性はこうじゃないか」という話になって、ますます女性を差別するようになるのです。しかもそのときに、大沢先生がおっ

しゃっていましたけれども、逆選択という問題もある。それは何かというと、能力が高い、生産性が高い女性であればあるほど、そのギャップ（格差）に傷ついて、やる気をなくしてドロップアウトしてしまいやすいという状況があります。また、たとえばこのように大学に来て教育を受けるというのは皆、自己投資をしているわけですが、教育を受けても差別されるとなれば、自己投資のインセンティブさえも萎えてしまう。そして企業でも報われないのだからと転職をする。先ほど大沢先生の調査にも出てきましたが、そういう方々の外部市場で身に付けてきたキャリアやスキルが正当に評価されているかという、その土壌が今はない。それによって、ますます仕事をする意欲は萎えていくという状況がある。これが根本的な問題としてあるわけです。

今日の私の話としては、この中でも、本当に企業が人的投資において女性を差別しているのかどうかということ。差別があることによって、予言の自己成就が生じているのか、つまり本当に皆さんがますますやる気をなくしているのかというところ。そして、自己投資はどうなっているのかというこの三つについてデータを用いて見ていきたいと思います。

まず第一点の企業内訓練についてみていきます。これは厚労省の能力開発基本調査という、全国レベルで企業内訓練の実態を調査しているもので、その受講率の推移を見たものです。



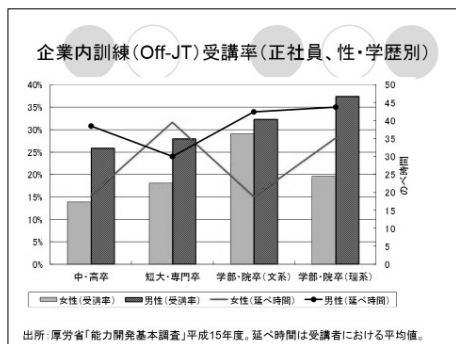
まず、受講率の男女格差が非常に大きいことがわかります。折れ線は正社員について、男性の受講率を100としたときに、女性の受講率が何%かを示しています。女性は大体男性の8割から7割程度。景気が悪くなると、企業内訓練の受講率は低くなり、男女格差が拡大するというパターンが続いています。このグラフをみる限り、最近になってそ

の格差は縮小しているような傾向が見られます。2005年以降は、非正社員についての受講率を薄いブルーの棒グラフで示しています。このグラフは男女合計の受講率ですが、大体、男性正社員の半分ぐらいで、非正社員の中では受講率に男女格差はほとんどない状況

が続いています。

次に、2003年の状況です。

2003年は非常に景気が悪い、つまり、受講率の男女格差が非常に大きい年で特殊な年ではありますが、学歴別に見ますと、高学歴か中高卒の両方で男女格差が非常に大きく、受講率で見ると理系大卒の男女格差が一番大きくなっています。一方、受講時間で見ると



と、大卒文系のほうが男女格差は大きい。山口先生の話でもありましたけれども、そもそも男性と女性とでは、学歴が違う、勤続年数が違う、勤めている業種が違う、職種が違うなどいろいろな違いがあります。ですので、男女で違いがあるのかを見極めるためには、そういった違いを統計的にコントロールしても、なお男女格差があるのかどうかを見なければいけません。そうした試みが、次のスライドの一番左の全サンプル「ロジット」です。

詳細な分析による男女差：
Off-JT受講率に対する男性ダミーの推計値およびP値

ロジット	ロジット固定効果				
全サンプル	全サンプル	製造業	情報・専門 サービス・金 融業等	100人未満	100人以上
0.228	0.429	0.040	0.977	0.382	0.607
[0.04]**	[0.006]**	[0.909]	[0.034]**	[0.047]**	[0.035]**

出所：黒澤（2006）
注：平成15年度能力開発基本調査の調査データ利用。年齢、年齢二乗、学歴、管理職ダミー、職種ダミー、経歴年数、転職経歴、自己啓発実施をコントロール。「ロジット」については加えて企業規模、過去5年間企業正社員増減ダミー、業種、中途採用比率などをコントロール。係数は対数オッズ、すなわちOff-JT実施確率をyとした場合のln(p/(1-p))に対する効果を示す。

これは、年齢や学歴、職種や経験年数、勤務している企業規模や業種などが同じ場合に、男性がどのくらい女性に比べて企業内訓練を受けやすいかをみたものです。係数は0.228、プラスなので男性のほうが受けやすく、しかも統計的にも有意です。

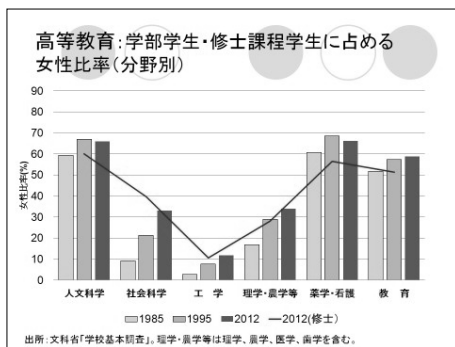
さらに右側の「ロジット固定効果」として業種別や規模別に書いてある一連の結果は、

職場も本当に同じだったらどうなのかを示したものです。つまり、先ほど坂本さんのお話にもありましたけれども、企業にも多様性がありますので、同じ業種でも企業によっては全然やり方が違うわけです。このように、同じ企業に勤めている男性と女性を比べたら格差はどうかをみると、数値が大きくなっているのです。同じ企業に勤めている男性と女性を比べると、格差が拡大する。これはどういうことかということ、女性はどちらかというと訓練を受けやすい企業や業種に勤めることが多いということです。しかしながら、同じ企業に勤めている男女を比較すると、格差がまだある。これは2003年のデータですが、面白いのは大企業のほうがその格差が大きく、業種で見ると、どちらかというと一番訓練を頻繁に行っている業種において、男女格差がより大きくなっているということで、これはまさに統計的差別の合理性に基づいているということです。たくさんの人的投資を行う企業ほど、離職確率の高い女性を差別しやすいという結果になっているのです。実際、一橋の川口先生の最近の研究でも、女性の学歴や業種など、こういう属性を持っている女性だったら、どのくらい勤め続けるかという推計値を出して、その推計値がどれだけ女性への企業内訓練の受講率を説明できるかという推計をやったところ、平均的に同一企業で働き続ける期間が短い属性をもつ人ほど企業内訓練を受けられず、そうした違いが企業内訓練の男女格差の多くを説明するという結果が出ています。これはまさに統計的差別の左証です。このような一連の結果から、企業の中での人的投資では男女格差が明確にあるのだということが分かります。

二点目の予言の自己成就についてはどうでしょうか。既に先ほどの話でもでてきたことと関連しますが、例えば、これは私が原先生とやった分析ですが、同業他社に比べて能力開発に積極的であると答えた企業ほど、男性だと企業内訓練を受ける確率が高まるのですが、女性だと有意にマイナス、つまり女性の場合はそういう企業にいる方が訓練を

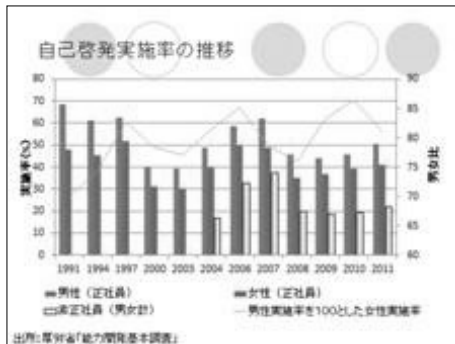
受ける確率が低くなり、しかも就業継続までも阻害され、労働力からも退出してしまう確率が高まるという結果が出ています。こうした話やいろいろなケーススタディーを鑑みますと、豊富な能力開発をやっている企業であればあるほど、能力開発についての男女の格差が大きく、結局は女性が意欲をなくしてドロップアウトしてしまうという状況、つまりまさに予言の自己成就が起きているのではないかと考えられます。

それが示されるケーススタディーとしては、例えば大内先生と加藤先生がそれぞれ12人から60人の女性に面接調査を行って、どういう要因で就業継続が規定されているのかを調べたというものがあります。これらによると、キャリアの見通し、異動、訓練における男女格差が就業継続に非常に大きな影響を与えているといます。しかし、それだけではない。男女格差がないことは必要条件だけれども、就業継続の十分条件ではない。十分条件になるためには両立支援がないとやっていけないという話で、特に入社以降8～9年目が大事だという話が出てきています。



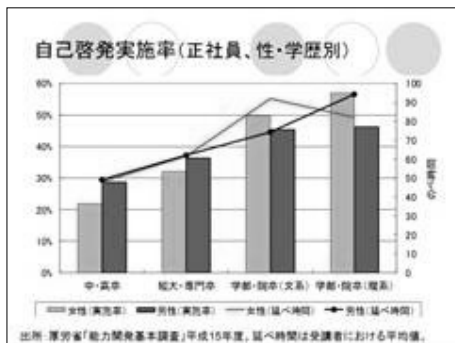
三点目の自己啓発のほうはどうなのか。皆さんもよくご存知のとおり、女性の四年制大学への進学率は高まっています。では分野はどうかといいますと、今まで男性ばかりで女性が少なかった分野にも女性が進出していることがわかります。

先ほどの能力開発基本調査では、自己啓発の実施状況も取ってしまして、その推移を見たのがこちらのスライドです。



興味深いことに、先ほどの企業内訓練の受講率と違いまして、非常に男女格差が少ない。しかもどちらかという格差の縮まるような傾向が見て取れます。

学歴別に見ても、高学歴になればなるほど、実は女性のほうが逆に頑張っているのです。それでは何が自己啓発の行為を規定しているのかについては、慶應のパネル調査を用いてなされた樋口先生たちの分析を見てください。



ここでちょっと面白いのは勤労収入です。所得が高いほど、自己啓発を実施している比率が高い。所得に自己啓発をやろうという行為が規定されている部分というのは、男性より女性のほうが強いのです。一番リッチな最

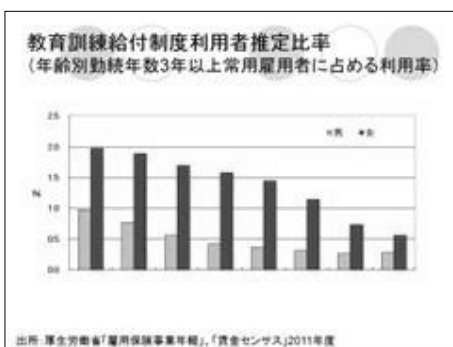
就業の有無及び勤労収入階層別、過去1年間の自己啓発実施率

就業状況	過去1年間の自己啓発実施率			過去1年間の自己啓発実施率		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
失業・非労働力	205	28	234	17.7%	2.0%	19.9%
%	84.0%	15.3%	70.0%	88.8%	11.2%	100.0%
就業	4,268	1,294	5,562	24.8%	16.2%	20.4%
%	78.3%	21.6%	100.0%	77.0%	22.9%	100.0%
5% 勤労者の勤労収入階層						
第1分位	125	171	296	7.1%	17.9%	8.9%
%	80.3%	19.7%	100.0%	82.7%	17.3%	100.0%
第2分位	104	253	357	8.7%	12.0%	10.4%
%	80.6%	19.4%	100.0%	87.3%	12.7%	100.0%
第3分位	73	148	221	5.9%	17.4%	11.6%
%	82.1%	17.9%	100.0%	77.2%	22.8%	100.0%
第4分位	915	297	1,212	6.9%	20.6%	9.0%
%	73.5%	26.5%	100.0%	77.8%	22.2%	100.0%
第5分位	892	214	1,106	6.1%	20.0%	8.6%
%	72.8%	27.2%	100.0%	83.8%	16.2%	100.0%

出所：石井・佐藤・越中(2019)；分析対象55歳以下男女、学歴高卒、勤労者計1年未満者2005～2009年利用。

後のV分位、その部分での実施率が飛び抜けて高くなっているのが女性です。つまり、企業内訓練からスピニアウトされた女性において、自己啓発というのはとても重要で、男性よりもやっている。しかしながら、所得に制約されている部分が女性のほうが強いということです。

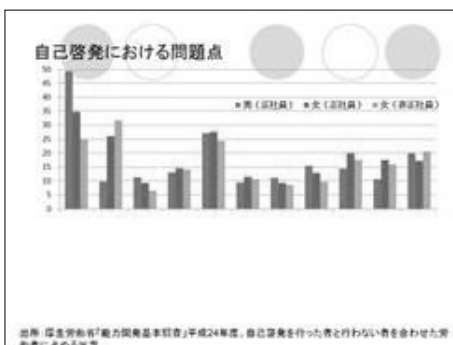
こちらのスライドは教育訓練給付制度という厚労省が始めた、雇用保険の加入者に対して、自己啓発費用を補助する制度の利用者比率を推計したものです。利用するには通常は勤続3年以上ですが、初めて利用する場合



こちらのスライドは教育訓練給付制度という厚労省が始めた、雇用保険の加入者に対して、自己啓発費用を補助する制度の利用者比率を推計したものです。利用するには通常は勤続3年以上ですが、初めて利用する場合

そこで問題は何かという話をする前に、自己啓発の効果はどうかといいますと、あまり実証分析の蓄積はない中、ある程度の効果は見られるのですが、その効果が、果たして自己啓発をやる女性のそもそもの能力や意欲が高いのでそういった効果が出ているのか、それとも本当に自己啓発をやったから生産性が高まって、それが就業や正社員への転換や賃金の上昇に結び付いているのかというのを識別するのは、なかなか難しいのです。一応そういった問題をきちんと考慮している平野先生の分析では若干プラスだけれども、原先生の分析ですと効果はないというような拮抗する結果がでています。

さて、では自己啓発の問題点は何かということですが、これが非常に重要です。



女性に限ったことではないですが、女性は企業内訓練からスピニアウトされているからこそ、女性にとってはより重要な問題になってくるとい側面があります。どういう問題かというと、労働市場の環境として自己啓発されやすい環境が整っていないということです。第一に先ほど見たように所得制約の問題があります。自己投資が十分になされるため

には、自分にやる能力があって、コストを負担してやった人がその便益を余すところなく得ることが大事だけれども、まずはその能力がない、つまり時間制約や資金制約があると

ということが一点。それから、自分が余すところなく得る便益がどのくらいになるのか分からない、何をしたいのか分からない、その辺りの情報がないというのが2点目。そして一番重要になってくるのは自己啓発をしても、それが外部市場で正しく認識されないという点です。企業内ではある程度評価されるでしょうが、企業内訓練から除外されやすい女性にとっては、企業の外で自分たちの力で能力に投資してもそれが正当に評価されないところが非常に重要な問題になってくるわけです。

では最後に、どうすればよいのかという話です。先ほどから武石先生のところでもありましたし、山口先生や、皆さんのところでもできましたが、両立支援と均等化です。しかもそれらを両輪でやらなくてはいけない、そして両立支援で大事なものは男女を問わずということです。先ほど坂本さんのお話にもありましたけれども、女性だけをターゲットにしてしまったら、それは経営戦略の一部にはなり得ない。ワークライフバランスのとれる働き方を推進すること自体が、企業にとっても、全ての従業員にとってプラスに働くような形で導入されないといけないのです。実際のところ、それをうまくやっているところは企業業績が高まっているのだから、政策的に無理に介入しなくてもいいのではないかなと思われるかもしれません。しかし私自身は日本では次に述べるような社会的構造があるからこそ、介入が必要だと考えています。

どういうことかという、労働市場、職場で女性に差別的な人事管理制度がある。そうした職場では長時間労働や夜間、週末の営業や、接待といったことが普通に行われる。そうした企業が多くなるほど、長時間労働等をやらないと企業間の競争に勝てなくなるから、ますますやる。そうすると、ますます女性是不利になる。また、そのように女性が差別されると男性は外へ出て女性は家事という形で、家庭内で性別による役割分担するメリットが大きくなるので、そういう家庭が多くなってしまいます。そしてそういう家庭が多くなるほど、企業はさらに差別をするという悪循環が生まれるし、そうした役割分担した家庭が多くなるほど、例えば保育園の充実といった両立しやすい社会インフラに対する民意が育ちにくいことになり、ますます女性が本格的に働くというような家庭内での分業体制に、つまり育児や家事を男性も協力するという分業体制になりにくい。つまり今、システムとして相互に、補完的に均衡状態、ベストプラクティスになってしまっているの、何かそこにショックを与えてあげて、その均衡をブレイクしないといけない。もちろん徐々には進んでいくかもしれないけれど、そのスピードを加速させるという意味で政策的介入が必要なのではないかと思っています。

では何をすべきかといいますと、まずは先ほどの山口先生のお話にあったような、勤務時間の制限などをもう少し積極的にやってもいいのではないかな。

第二にはポジティブ・アクションの推進です。先ほどの武石先生の話にもありましたように、確かにクオータ制はむやみにやると、それが企業にとってコスト増になってしまつて、女性の雇用機会がかえって失われることがあり得ると思います。しかし、川口先生の分析にあったのですが、ポジティブ・アクション推進の中でも一番重要なのは、査定の中

ライテリア（基準）をより明確にすることで、実はそのこと自体は男性の就業意欲をも高めた。だから、そういう形でのポジティブ・アクションの導入はさらに推進させるべきだと思います。

第三はこれも大変大事なのですが、先ほど申し上げたとおり、自己啓発のしやすい環境整備をすることです。つまり、転職しやすい再就職市場の整備であって、とくに企業外で得たスキルの見える化です。これについて、どうすれば良いのかというときに、皆さん、すぐに資格と思われるのですが、市場のニーズに合う資格を作り、それを維持し続けるのもなかなか大変です。アメリカなどでなぜ資格が普及しないかというと、実際に雇ってみてマッチング（相性）が良いかどうかを試して、それでうまくいかなければお互いに離れるという自由度が高いからです。日本でもそこまでいけとは言いませんけれども、そういったトライアル雇用のような制度をもう少し拡充することもひとつの方法ではないかと思います。ありがとうございました。

質疑応答・ディスカッション

原：質疑応答とディスカッションに入りたいと思います。最初にパネリストの皆さんにディスカッションをしていただいて、そのあとにフロアから頂いた質問にこちらで答えていくという形にさせていただきたいと思います。

最初に大沢先生から調査の結果についてご報告がありました。今、共働き世帯のほうが片働き世帯よりも多くなっていて、共働き世帯が標準化していて象徴的になっている。その一方で、性別役割分布、つまり男性が会社で働き、女性が家事をするという従来の型の分業スタイルは残っている。社会の構造が変化しているけれども、家族の中の役割には変化がない。こういった中で女性の活躍推進のために何ができるかということ、パネリストの皆さんにディスカッションをしていただければと思っています。

山口先生の基調講演の中で、女性の活躍推進ダイバーシティが実のあるものになるためには、日本的雇用慣行の見直しが必要であろうというお話があったかと思います。その日本的雇用慣行の中には終身雇用が入っていたかと思います。一方で武石先生、黒澤先生のお話の中では、女性の活躍を推進するためには育成・能力開発が重要であろうと。ただ、黒澤先生からご説明がありましたように、企業内で訓練をするということは投資なので、投資からの回収期間が一定程度見込めないと、企業としてはインセンティブを持ちづらいということです。訓練は投資なので長期雇用を前提としない労働者にはちょっと難しいのではないかと思います。片や長期雇用を見直す必要があるだろう、片や育成・能力開発を促進しなければいけないということで、すごく難しい問題を抱えていると思います。黒澤先生のご報告の最後で、自己啓発を促進すればいい、そして外部市場で能力の見える化を進める。能力の見える化というところには、訓練によって高まった能力の見える化というお話だと思いますが、その辺りにヒントがあるのかなと思っています。

パネリストの先生方や山口先生のご報告の中で共通して指摘されたのは、統計的差別の重要性だったかと思います。統計的差別、何が深刻かという点、予言が自己成就してしまつて深刻なものがさらに深刻になってしまう、そういう点があることです。あともう一つは一見合理的に見えるわけです。そうなので、しかたがないかなと思わされてしまうところはあるのですが、やはり差別は差別である。平均的な情報に基づいて、どうして個人が差別されなければならないのかという話で、これをなくすためにはどうしたらいいのかということを考えていく必要があるだろうと。ただ、統計的差別は実際に女性のほうが男性よりも平均勤続年数が短くて、離職率も高いという実態もございまして、両立支援が必要で、武石先生のご説明がありましたけれども、両立支援だけではなくて、それに加えて女性の活躍を支援するためにはどうしたらいいのかということかと思っています。

武石先生のご報告の中で、限定正社員の話が出ていました。今は厚生労働省の中で議論が進んでいるということです。ですが、前々からある働き方だということです。こういう限定正社員の導入が職場や女性労働者にどんな影響を与えるのかという問いも立つかと思っています。女性の能力開発や活躍を支援するために、政府、企業、大学といった教育機関がどのようにコラボレーションすればいいかということです。今現在、文部科学省では社会人や女性の学び直し教育プログラムがつくられて、実行に移されているところです。また、黒澤先生からありましたように、厚生労働省による教育訓練給付金があり、自己啓発を促すような政策的な支援がなされているところです。それだけだと不十分であろう。なので、もっと教育訓練給付金を拡充して、中長期的なキャリア形成に資するような訓練を導入しようということは、今、審議会の中で議論をされているところです。また、女性のM字型の右側の2番目の山ですか、再就職スコアを上げていくということです。女性の再就職支援をどのように進めればいいのか、この辺りを切り口に女性の活躍推進のために何ができるか、パネリストの方からご意見をいただければと思います。

いかがでしょうか。では山口先生、まずお願いいたします。

山口：私はワークライフバランスの重要性を訴えてきたのですが、今日はそれについてもう一つの面が非常に重要だという話を学んだように思います。大沢先生も武石先生も黒澤先生も、ある意味でそのことに触れていたと感じました。それは何かということをお話しします。ワークライフバランス達成が一面的だという、ワークライフバランスというのは仕事と家庭の役割が両立しないので就業継続できないと思うこと、というネガティブ要因を取り除けば、継続して頑張ってくれるのではないかという期待がある。実際、それは一つの条件ではあります。だけど、それだけでは駄目だということが分かりました。なぜかという、大沢先生の発表の中にはニューヨークのセンター・フォー・ワーク・ライフ・ポリシーの中で、女性が辞める一番の理由は行き詰まり感であるとか、キャリアの行き詰まり、そっちが大事だという話があった。武石先生のお話の中には、限定正社員の議論の中で一番大事なのは賃金の問題ではなくて、キャリアの進展性があるかどうかとい

うことだという話が出ました。黒澤先生の話の中には、自己啓発に女性は意欲があるけれども、どうやっていいか。それに対する不確定性みたいなものがあって、なかなかキャリアに結び付かない。総合して考えると、つまりネガティブ要因であるワークライフバランスの欠如を取り除くだけではなくて、どうしたら女性たちにポジティブ・インセンティブをあげられるか。つまり、ネガティブ・インセンティブを取り除くだけではなくて、ポジティブ・インセンティブ、つまり継続して就業したい、仕事のキャリアを追求したいというインセンティブを与えることが重要であるということです。アメリカのカリフォルニア大学で昔、80年代に私が同僚と調査をしたときに、女性の企業に対するコミットメントと、男性の企業に対するコミットメントの一番の要因が違うという結果が出て、男性の場合には自分の人的資本つまり学歴や経験をどのくらい評価してくれるかが重要で、女性は男性と同等に扱ってくれるかというのが一番重要でした。ワークライフバランスだけでなく、真の男女の機会の均等が女性の継続就業のポジティブ・インセンティブには不可欠ということだと思います。

それともう一つ、確かに長期雇用が難しい場合、企業の従来での時間をかけての企業側の投資というのは、あまり企業にインセンティブはない。その代わり、自己投資のインセンティブ、もし自分で自己投資した場合はそれが評価されることがあれば、それはみんな自己投資すると思うのです。これは非正規であっても、限定社員であっても同じです。一番今心配なのは、限定社員という働き方はそういう向上、キャリア志向へのインセンティブを与えるシステムなのかどうか、そこがまだ分からないことです。つまり、職務や職場限定というのは武石先生がおっしゃったみたいに、将来性がなくてキャリアの進展性がないことに結び付くのだったら、そういう自己投資のインセンティブを全然与えないということです。そうではなくて、業務は限定されるけれども、それも変わっていける。場所的には限定ということがある、だけど将来のキャリアは限定的でない、だからこそチャンスがあることを、企業が仮に直接投資しなくてもそういうメッセージを伝えられるかどうかということが、限定正社員制度の鍵なのではないかなと考えます。

原：ありがとうございました。今、山口先生から、女性の活躍推進にとってネガティブな要因であるワークライフバランスの障害を取り除く、そのことばかりを考えるのではなくて、もっとポジティブな要因について目を向けるべきだ。機会均等に関するもの、これまでの皆さんのお話の中でもやりがい、意欲、仕事が面白い、将来が見える、昇進・昇格の機会、教育訓練の機会、そんなキーワードが多々出てきたかと思いますが、その辺りで武石先生にお話を伺えればと思います。

武石：ワークライフバランスのネガティブ要因を取り除くというのはそのとおりで、さらに機会均等、チャンスを与えることの重要性があると思います。もう一つ、チャンスを与えるときに限定正社員の議論もそうですが、要は今の男性をモデルにして、そこで女性に

同じようなチャンスを与えられても、それは全く無理だということが今まで明らかになってきたことだと思います。男性と同じように頑張って、頑張って、長時間労働もして管理職になっているという今の状況、それを前提にして機会均等というのはやはりあり得ない。そのような働き方は、これからの社会の中では全く持続可能ではないので、男女の機会均等ということを考えるときに、均等の姿について、今までの男性の働き方とは違うモデルを考えて提示していかないといけないのではないのかという気がします。そういう意味で限定正社員というのは一つのモデルを示しているように思うのですが、非限定がやはりエリートで、そこが望ましいという価値観になってしまうと、そこは問題なのです。チャンスを与える、その与えられた先にあるものをきちんと議論しておかないと心配な気がいたします。

大沢：同感です。このシンポジウムの打ち合わせをしているときに、日本の社会システムのなかで標準とされているものを見直す必要があるというところで意見が一致しました。先ほどの発表のなかで、共働き世帯が増えて片働き世帯が減ったという話をしましたが、それにもかかわらず、今の日本の社会制度は、固定的役割分業を前提として作られています。例えば、年金制度、女性が税制度、両立支援など全て含めて、女性が男性と同じようにハンディを持たずに働けるために社会制度を整えると同時に、ハンディがある人は、賃金は低いが社会保険費用も、雇用保険の負担も少なくていいという制度になっています。そのかわり、雇用保障はなく、いつでも解雇できる。世帯主に扶養されているのだから、いざとなったら世帯主に頼れるというわけです。今の経済だと、経営者はグローバル化の競争の中で何とかコスト（人件費）を削減したいと考えているので、男性もハンディのある女性と同じ方向に流されてしまい、人件費が安い非正社員が増加してしまいます。

正社員の中を二つに分けるだけではなく、標準が残業をいわずに働く男性ということになってしまえば、時間的に制約がある労働者はそこから一段下げたところに処遇が設定されてしまう。しかし、いま求められているのは、残業をしなくても仕事がまわっていく、生産性の高い会社なので、限定正社員を標準に設定して、それ以上に働く正社員にはプレミアムを支払うというシステムにした方がいいのではないかとおもいます。これから必要なのは、時間に制約があるなかでやりがいのある仕事をし、高い付加価値を生み出す会社や社会をつくっていくことだと思います。

山口：大沢先生のご意見への追加ですが、日本の雇用慣行の中に生産性に対する報酬ではなくて、拘束に対する報酬。拘束されればされるほど、将来的にキャリアの見込み、昇進の見込みがあってエリートになるという仕組みがあったのです。それは非常に合理的ではない。だから拘束性とはむしろ賃金だけの問題にしまったほうがいいのではないかと。つまり、非限定正社員をつくって、会社の言うとおりに残業もするし、転勤でも何でもします。でも、その人たちは非常に拘束されるのだから、拘束分だけ賃金プレミアムをあげ

ますと。でも、その人たちが必ずしもエリートになるわけではない。エリートになるかどうかは個人の仕事能力とその達成によって、職場が限定されようが、時間が限定されようが、その人に拘束があるかないかということとは別の生産性や仕事の業績に基づいた形で将来性が決まってくるということになればいいわけです。だけど、今のあり方はそうではなくて、一応見返りはあるけれども、減私奉公的に無制限に、本当に長い時間働いて拘束されることがエリートの条件みたいなので、それはものすごくおかしい。アメリカのエリートを見ると、確かに長時間働いているけれども、フレックスタイムで自分の自由意思で働いている。なおかつ、業績が上がれば、すぐボーナスの大きいのがボンとでるとか、報酬のインセンティブがあってやっている。ですから自由の無い非常に拘束的な働き方というのは、本当はまるっきりなければいいと私は思うけれど、どうしても企業にとって必要な部署があるなら、それは賃金的プレミアムとの交換に変えていったほうがいいのではないかと。しかし、それをエリートになる条件とはしない。あくまでエリートになれるのは、企業に高い生産性をもたらす人材かどうかという基準にすべきです。

原：働き方、労働時間や賃金、報酬という観点からご発言があったかと思います。次は能力開発や育成の面で黒澤先生、また坂本さんも女性の能力が発揮できていない、入社時は優秀なのに伸びないとか、マミーズ・トラックなどの問題などをご指摘になりましたので、黒澤先生と坂本さんから何かいただければと思います。

坂本：ワークライフバランスの話は、当然、女性に活躍していただくために必ず出てくる問題ですが、質的な意味での女性の活躍を進めようと思ったときに非常に重要になってきているなと思っているのが、今までの女性のための両立支援というと、「仕事を減らす、仕事を楽にする」という方向で考えられがちで、結果として、経験が不足をして、いざ育児が終わって登用しようにも経験の幅が狭くて登用できないというような結果になっていて、決して企業の側も悪気はなかったけれども、そういうことになっているのではないかと考えています。両立支援は絶対に必要だと思いますけれども、切り替えて、今、「なでしこ銘柄」の基準も見直したのですが、少なくとも大企業に関しては育休・時短は十分に、利用もしやすくなっていて、総合職の方もほとんど取っている。一方で、それが弊害になっていることを考えると、両立支援のアプローチを変えたほうがいいのではないかと考えています。むしろ、フレキシビリティを高める。中長期的には山口先生たちがおっしゃっておられるように、みんなが残業しなくて終わるという仕事のしかた、ジョブディスクリプションがはっきりしていて、一人一人の社員が自律的にマネージできるところを目指すべきだというのは全くそのとおりだと思います。ただ現状では、霞ヶ関も含めて、取引先がいたり、発注されたりする立場からすると、必ずしも自分の努力だけでは仕事が終わらない、あるいはどうしても突発的な事態に対応しなければいけないときに、この時間に絶対帰らなければいけないという人のマネジメントが難しいのは確かです。そのとき

に切り札は柔軟性、テレワーク、時間と場所を柔軟にすれば、そこは子どもがいてもある程度何とか自分の努力でできるようになるのではないかと。

もう一つはご質問をいただいているので、男女の意識格差というのが、これはニワトリと卵なのですけれども、使う側もいけないのですが、私も含めてだと思っていますが、女性の側の意識もコミットメントが低いといわれてもしょうがない面もあって、すごくざっくり申し上げると、イメージとして2割はバリキャリアで、2割はゆるキャリア、これは確信的にどんな環境でもあまり変化はないのですが、中間の6割というのは「ほどほど」のキャリア志向で、結局、環境次第で上にも下にも、上司次第で変わっていくという層が厚くて、この層が実は8割かもしれません。決してやる気がないわけでも、能力がないわけでもなくて、うまくスイッチを押してもらえば上に行く層で、ただスイッチの場所は男性とは違うし、サンドバーグさんがグリーン・インで書いているように、女性はこれまでの歴史的な扱われ方も影響して、ちょっと自分に自信がない、今まで期待されていないというところがどうしてももとのマインドに働いていて、かつ、専業主婦という選択肢もある中で、どうしてもコミットメントが低くなってしまふところは、まさに大学の話につながっていくと思うのです。マネジメント側も意識は変えなければいけないですけども、女性の側も、働き続ける前提で社会に送り込んでいただけると、やる気のある企業は確実に増えてきているので、女性活躍も相当スムーズに進むのではないかと思います。

黒澤：私は以前、厚労省の長期休暇推進制度の委員をやっていたのですが、そのときに、長期休暇制度を推進しようという企業が、問題点として、取引先にこうした制度をやっているとすると嫉妬されて、おまえとは取引をしないとと言われてしまうと言っていました。これはまさに先ほどの均衡の話といいですか、相互依存関係といいですか、みんながやっているからそれがベストな状態になっている。そこから逸脱することによる売上の低下などは企業にとっても非常に大きなリスクです。だからこそ、政府として残業時間の制限や有給休暇未取得分を給付化するとか、そういったところに踏み込んでいかないと、なかなかこの辺がブレイクできないのかなという気がします。もちろん坂本さんがおっしゃったように、積極的に推進している企業は増えていて、そうしたところでは根本的に、つまり女性だけではなくて、みんなにワークライフバランスが推進され、それは働き方の改革なのだと認識されているところが共通項としてあります。この方向性はこれからの日本を考えたときに、高齢者、障害者も含めて、みんなが能力を活かす、活かしやすい社会、それが幸せな社会なのだと、それこそが皆のウェルフェアを高めるといいますか、それこそが成熟した社会として本当に必要なことなので、このベクトルに向けた政府のリーダーシップ、政治のリーダーシップというのはもっとお願いしたいというところです。

ちょっと観点は違うのですが、大学関係者の方もたくさんいらっしゃると思うので、大学の能力開発における役割について、お話しさせていただきます。これまでも大学は再就職の場面での再訓練、能力開発、学び直しの場合としての役割を担ってきましたが、これか

らはより一層リーダーシップを取って、企業に必要とされるような形の専門的な、より高度なスキルを学ぶことができる教育サービス機関へもっと発展していく必要があると思います。それ以外にも、たとえば大学の学部教育の中で、これだけの男女差別がこの社会にはあるのだということ、先ほどの山口先生の話にもありましたけれども、一回辞めてしまうと、これだけの機会費用があるのだということを、特に日本女子大のような女子大において、きちんと教育をする。それによってホワイト企業を就活のときに選択できるような、就活リテラシーとでも言いましょうか、そういった情報を労働市場へ新規参入する人たちに普及させることによってこそ、企業のマインドも加速的に変わっていく可能性があるのではないかと思います。なので、その辺りを大学の教養としてきちんと教えるということを是非やっていただきたいと感じます。

原：女子学生への教育の必要性なども黒澤先生からありました。一応、日本女子大学では非常にその辺は熱心に取り組んでいることを補足させていただいて、女性のキャリアに関する科目が充実しておりまして、女性の政策、女性とキャリアなどといういろいろな授業があります。そういうことが全国で広がるといいなと思います。

大沢：もちろん就業を継続することが望ましいとは思いますが、実際に夫の転勤などさまざまな理由で、たとえ仕事を辞めたとしてももう一度労働市場に戻る準備をする教育も重要なと思っています。企業もいつまでも存続するとも限らないわけですし。そこで、山口先生にお伺いしたいのですが、アメリカでアフーマティブ・アクションが導入されると同時に、女性が自分の専門性を高めて、弁護士になる、医者になる、あるいは女性の少ない経済学部に行き、資格を取る人がすごく増えてきます。アメリカでは、大学や大学院に社会人として入学をして得た資格などが、会社への仕事に対する本気度を示すシグナルになっている。これだけの自己投資をしたのだったら、本人には長期にキャリアを継続する気があるのだらうと。例えば、うちのリカレント教育でも授業料はそれなりにかかるのですが、それを上回る見返りがあると思うから、入学するのです。もう一方で、企業側は、この人は将来仕事を続けたいとおもっているからリカレント教育に来ていると考える。このように女性が資格などを武器にして、転職しても人的資本を蓄積できる社会を作る必要があると思います。アメリカの大学で、先生はこうにアメリカに起きた女性のキャリア形成に関する変化を実際にご覧になっていらしたと思うのですが、いかがですか。

山口：教育が将来のキャリアに与える影響は、より女性のほうが男性よりも長期なのです。つまり、男性の場合、日本は極端に前職というか常勤の初職がずっと後の職の可能性を決めてしまう。アメリカの場合にも前職が次の職を決めるという影響が、年を取ると強まっていくのですが、その度合いは女性に比べると継続就業の多い男性のほうに強くて、

女性はむしろ教育の影響が長く残る。だから、セカンドチャンスやサードチャンスのある国というのは、必ず教育や資格が長期的な影響を持っている。日本だったら、最初の正規雇用の就職が決まってしまうたら、もう関係ないということで、それとは反対のことが起こるわけです。流動性がない中では、一個人の評価がなかなか難しいので、レピュテーション（評判）も一般に問題になるわけです。その中で資格なり、大学なりのレピュテーションが問題になる。もう一つ、アメリカではこれも市場外のキャリアに結び付いているのは、アメリカの中では転職する人に対して前の就業先にリファレンス（推薦状）をもらうシステムがあります。ですから、転職する人にもその前の職でいい仕事をしていないと、いい推薦状がもらえない。それから、アメリカのモラルとして、これは日本にはない規範ですが、出ていく人でもいい仕事をした人には必ずいい推薦をするというのがアメリカの規範としてあります。そのために外部市場がうまく機能して、いい仕事をする職場であれば次のチャンスが増える。だからいずれ転職したいと思う人も、いい仕事をするインセンティブがあるわけです。それで、何らかの形でそれなりにいい仕事をした人は広く労働市場で有効なレピュテーションを得て、チャンスを与えられる社会にしていく。これが外部労働市場を機能させる鍵ではないかと。社会心理学者の山岸俊男先生の言う「安心社会から信頼社会へ」と、大きなテーマの中で、信頼社会への動きの中にレピュテーションが入っている。逆に言うと、そういったレピュテーションをちゃんと評価できるかどうかというのは採用の人にとっては重要になってくることになると思います。

原：いろいろ議論は尽きないところですが、残り数分となってまいりました。パネリストの皆さまのお手元に、フロアの方からいただいた質問が届いているかと思います。それぞれお答えするのにふさわしいかなと思う方に、アンケートをお渡ししています。坂本さんからよろしいですか。坂本さん、武石さん、黒澤さん、大沢先生、最後に山口先生という順番でお願いします。

坂本：女性の活躍推進を加速させるための強制力のある政策的措置の可能性についてというご質問をいただいています。クォータ制のようなことも含めてのご質問かと思います。諸外国を見渡してみますと、政治家、国会議員も含めましてクォータ制を採っている国は決して少なくありませんが、他方、管理職レベルでとっている国は私の理解では無く、意思決定の一番トップレベルの役員のところでは欧州を中心にクォータ制の導入をしているといった傾向にあります。こうしたことは、可能性としては日本でもあり得るのではないと思っています。現在の日本の環境を考えると、イギリスのような形で、自主的な取り組みで芳しい成果が挙げられなければ、クォータ制も含めて検討することをきちんと共有をしながら、まずは経済団体を中心に自主的に目標設定をしてやってみる。ただ、そのときに先進事例とともに、いまだに役員が全て男性の企業を、ブラックリストとしてきちんと情報開示をすることで、イギリスでは役員の女性比率 12%から 1 年で 17%まで上げていま

す。やはり情報開示がキーになっているようで、それだけの成果を上げていることは一つ参考になるかなと思います。

もう一つはこれもアメリカでやっていることで、これもあり得ると思うのですけれども、公共調達において女性の起業家や女性経営者の企業、あるいは女性の管理職比率も高いところに発注する。今でも部分的にはやっていますが、そういうところを優先的に政府からの委託なり、発注をするというような仕組みも非常に具体的なインセンティブになるのではないかと思います。

武石：私は二つ質問をいただいています。一つが短時間勤務で時間当たりの生産性が大事であると考えますが、やはり長時間働いて成果を上げる、長い時間働くとも成果が上がるので、そこを高く評価するという意識はなかなか変わらないのではないかとご意見があります。確かに長時間働くとそれなりに成果は上がりますが、同時にそれだけコストもかかっているわけです。残業になれば割増し賃金がついて人件費が上がっているわけです。コストとアウトプットを両方考えずに、アウトプットだけで見るのはやはりおかしいのではないかと思います。同じ仕事を短時間で仕上げたほうが、企業にとっては経営的にメリットがある、時間当たりの生産性が上がるのなら、経営的にも重要なのではないかと申し上げたいと思います。

もうお一方から、いろいろなご質問をいただきましたが、要約すると、社会環境整備をすると、あとは女性の意欲の問題ですと、女性のほうに課題が投げ掛けられてきてしまうが、そうはいっても、両立などいろいろな問題があって非常に厳しい中で、女性の問題と言われてもちょっと困るというご意見だと思います。今日何度も出ている予言の自己成就ということで、女性の就業環境と女性の意欲が悪循環になっているのです。負のスパイラルでぐるぐる回っていて、どこかでそれを断ち切らないと、女性の活躍は進まないというときに、二つ方法があります。女性が変わるか、企業が変わるかだと思います。今日の議論で、山口先生はじめ、登壇者のデータをご覧いただくと、明らかに企業が男女という観点で何らかの差別の実態があることがわかります。女性に対して男性と異なる取扱いをすることに関して、これまでは経済合理性がなかったとは言いませんが、これから前提条件が相当変わっていく。女性だけではなく男性も制約がでけますし、企業の経営活動の不確実性というキーワードもありました。そういう中で、企業が人事管理のあり方について、次の段階を考えることが必要なのではないでしょうか。女性が働きにくい、それは男性も働きにくいし、逆に言うと女性が活躍できる条件とは男性も活躍できる条件なのだと。ということで、企業側は行動を起こす必要があり、それにより女性の意欲も高まるでしょう。私はやはり企業のやるべきことはまだまだ多いのではないかと思います。私の話が女性に変われというようなメッセージとして受け止められたとすると、私はそういうことを申し上げたわけではなくて、女性を取り巻く環境を整備することによって女性も変わるのではないかとご意見を申し上げます。

では、女性は何もしなくてもいいかという、そんなことはないと思います。たとえば、いわゆるホワイト企業に就職できる学生はいいのですが、ホワイト企業も多いわけではないので、そういうところに就職しない人のほうが多いわけですね。そうなったときにホワイト企業ではないから諦めるのではなくて、そこでちゃんと能力を発揮し、発言をしていくことで環境に働きかけることが女性に求められることだと思います。大学にいる私たちとしては、諦めないで、ちゃんと発言していく、そのためにはきちんと責任を果たすことの重要性も学生たちに伝えていきたいと思っています。以上です。

黒澤：私が頂いた質問は二つありますが、両方とも男性管理職やトップの意識改革をどうすればいいのか、組織風土を改革するにはどうすればいいのかということです。アメリカの例をいろいろ研究したときに見えてきたのは、トップの意識改革が第一にあって、そこから中間管理職に浸透させていかなければいけないという話でした。そこでよく使われていたトップの意識を変える方法とは、今回もいろいろな実証分析や事例をご紹介しましたが、まさにそういった事例や分析結果を持って説得するということでした。特に実証分析などは統計的に検証している、これはもうサイエンスですから、その結果を持っていく。ワークライフバランスを推進することが経営にとってもプラスになるためにはどうすることが必要か、エビデンスをもって理解していただくことが非常に有効であるという話でした。なので、実証分析の結果を、特に先ほど山口先生からご紹介のあったようなものですが、例えば全社的にワークライフバランス推進のための専任の組織を設置すると経營業績がアップするというような実証結果を説明するということです。実はケーススタディーに踏み込んでいくと、組織を設置するだけではよくなくて、ほかの全社的な企業戦略の中にそれが整合的に組み込まれないといけません。その辺りをいろいろ人事の方も勉強をしていただき、政府としてもそういった事例収集に取り組み、私も研究者としても実証分析をもっともっとやっていかなくてはいけないと自戒を込めて思います。そうした研究結果を材料にして上司を説得していただき、より一層推進をしていただきたいと思います。

大沢：私は二つの質問です。一つは出生率、6割の女性が辞めているがどう思うか、もう一つは非正規労働についてどう思うかということです。一点目の6割ということで、今までは女性が辞めているのは女性の責任ではないか、ということですが、私自身はもっと早く女性にチャンスが与えられれば、早く結婚するので継続率も高まるし出生率も上がるだろうと考えています。先ほどのセンター・フォー・ワーク・ライフ・ポリシーの調査結果で、アメリカの女性たちも辞めているということなのです。なので、もう一つは戻りやすい制度をつくる、この二つです。アメリカの場合でもすぐに戻れたり、あるいは再トレーニングをして戻れたり、そういう環境が非常にたくさんあるので、そういったものを整備していくことが重要だと思います。

もう一つは非正規の問題です。もちろん非正規をなくすことは重要ですが、非正規から正規にどう移れるかということが非常に重要だと思います。日本女子大学のリカレント教育課程生の中でも非正規から入った人もいますが、お子さんの理由などいろいろあって、それから少しずつエンパワーして正規になっていくということで、非正規から正規にどう移動を進めていくのかという政策を中心にして、女性のエンパワーメントを図っていったらどうかと考えています。

山口：二つご質問がありました。一つはクォータ制について、EUで上場企業の監査役会の40%を女性にすべきであることが議論されているが、日本においてもどうですかという質問です。一般的にポジティブ・アクションとかクォータ制、特にクォータ制について一般論で話すことはできないのですが、具体的には私は賛成のものが幾つかあります。一つは選挙候補者のクォータ制。最終的に決定をするのは投票者であって、あくまでチャンスを与えるという意味ですから、クォータ制はいいのではないかと。それからノン・エグゼクティブ・ボード、執行に携わらない人のクォータ制です。彼らに執行権はないわけですから、40%がいいかどうか、パーセントの問題は別として、女性の優秀な人たちの意見を採用入れることを努力目標として設定して進めていくことはいいのではないかと。ただ、いろいろな意思決定に関係するようなことは、やはり公平な能力や業績に応じてということで、こういったアドバイザリーボードみたいなものとは違うと考えています。だから基本的には賛成です。ただ、数字について40%かどうかは分からない。

もう一つ、短時間勤務が長期化すればキャリアの遅れが生じるので、早期にフルタイムに戻るべきという議論があるけれども、これは時間当たりの生産性ではなくて1人当たり生産性というのにかなり近いし、現状を考えると家庭を犠牲にするようなことになるのではないかとご質問です。私は基本的にオプションがあればあるほどいいという考えで、何か一つの形を強制するようなことは個人に対しては良いと考えません。企業はあるべき姿を反映するようなルールをつくり守るべきだと思っています。でも、個人は自由であるべきです。だから、基本的に「ゆるキャリ」志向の人がいて、短時間勤務をずっと続けたいというのなら、それでもかまわないと僕は思っています。そういうオプションがあつていい社会だと。オランダとアメリカを比べると、例えばオランダはそういうオプションが非常に多いために短時間勤務の人が男性も女性も、女性は特に多い社会です。でも、一応公平さというか、短時間勤務と長時間勤務（フルタイム）との時間当たりの賃金の公平性はあるし、業績があればそれなりに評価される。それがあれば、別にそれはいいということです。アメリカ人がフルタイムに戻るのは保障も何もないからです。育児休業は3ヶ月と短く所得補填も何もないですから、戻らざるを得ないという形ですから、それはまた雇用者には一つの不自由でもあるわけです。

原：時間にご配慮いただきありがとうございました。

女性の活躍・活用については今、日本の社会は悪循環に陥っている。この悪循環を断ち切って好循環の波に持っていくためには、まず企業が変わることが一つの方向ではないかというのがパネリストの方からのご意見ではないかと思います。企業が変わることで女性が変わる。女性が変われば、企業も変わる。女性に問題がないというわけではなく、企業から始められることがまずあるのではないかというお話だったかと思います。

時間もまいりましたので、ここでディスカッションをおしまいいたします。どうもありがとうございました。

「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告概要

1. 調査の目的
2. 調査対象者と期間、方法
3. 主な調査結果

調査主体

日本女子大学 現代女性キャリア研究所
大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究プロジェクト

1. 調査の目的

現代女性キャリア研究所では、女性のキャリア支援とそこで果たすべき大学の役割について明らかにすることを目的に「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」（平成 23 ～ 27 年度・文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業）を実施している。本稿では、その一環として行った、「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」の結果の一部を報告する。

2. 調査対象者と期間、方法

調査対象者と方法については以下の通りである。

調査対象者：日本女子大学の卒業生（1991 年度から 2001 年度）のうち教職免許状を取得した人で、同窓会に所属しかつ国内に居住する 2885 名

調査時期：2012 年 5 月～2012 年 8 月

調査方法：郵送による質問紙調査

主な調査項目：これまでのキャリアの軌跡、現在の仕事内容、転職・再就職経験の有無、再就職支援についてなど

回収数：683 票（回収率 23.7%）

3. 主な調査結果

（1）分析対象者のプロフィール

まず、分析対象者がどのような女性なのか見ていきたい。年齢層、婚姻状況、子どもの有無については次の図 1、図 2、図 3 の通りである。

図 1 年代（n = 675）

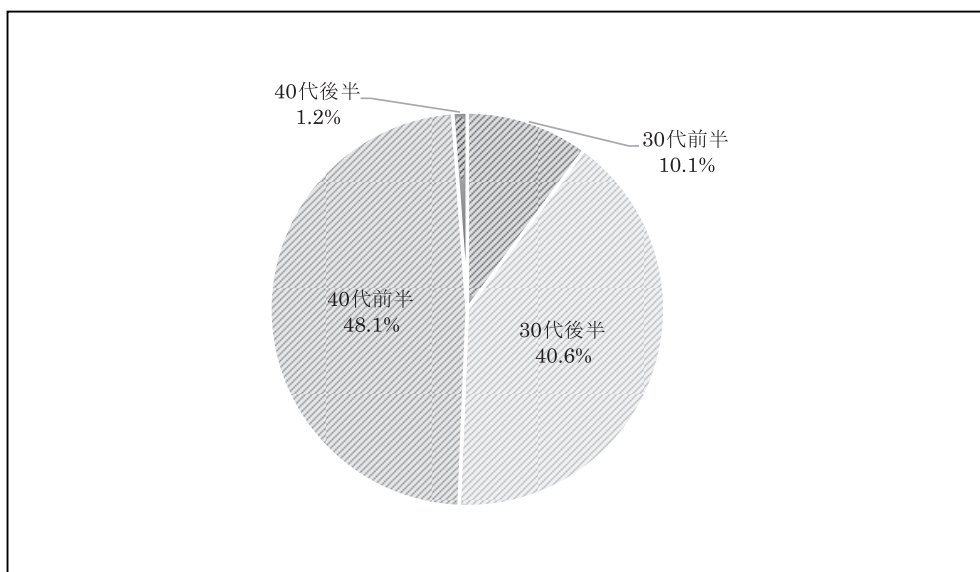


図2 婚姻状況（n = 680）

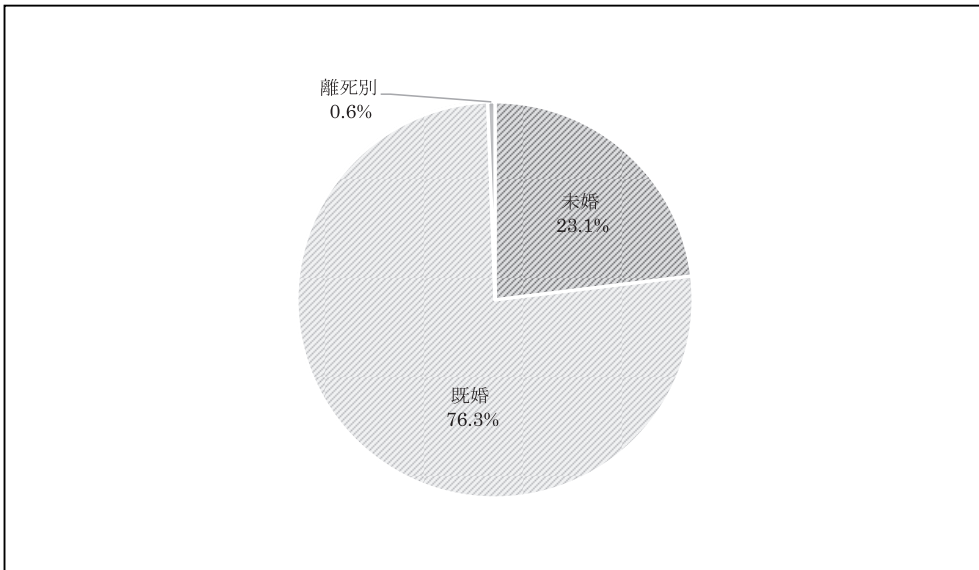
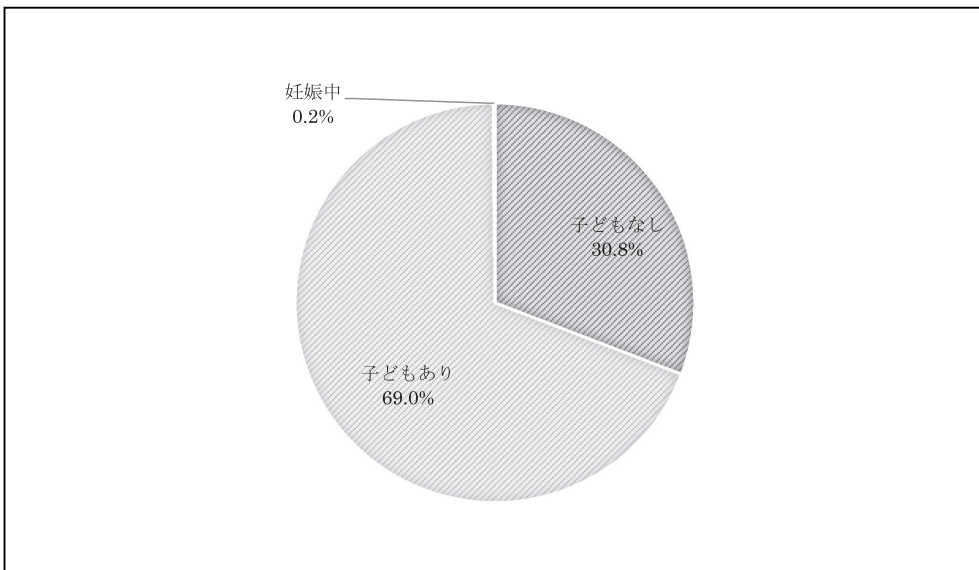


図3 子どもの有無（n = 665）



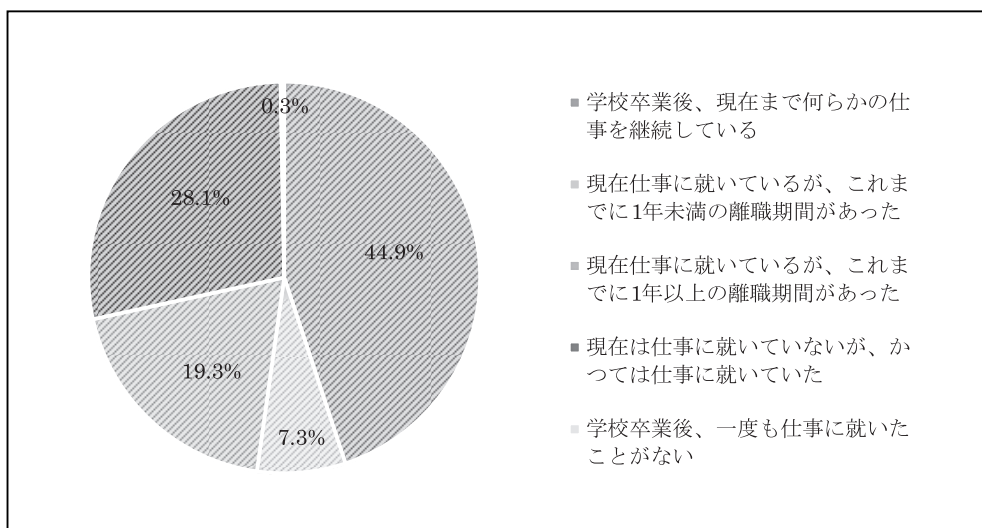
年齢については、40代前半が約半数、30代後半が40.6%と35～44歳の人が大半をしめる。76.3%が既婚であり、子どもがいる人は全体の69.0%となっている。

このような背景を持つ彼女たちのキャリア・プロセスについて、次節でみていく。

(2) 分析対象者のキャリア・プロセス

分析対象者のキャリアについて見ていきたい。

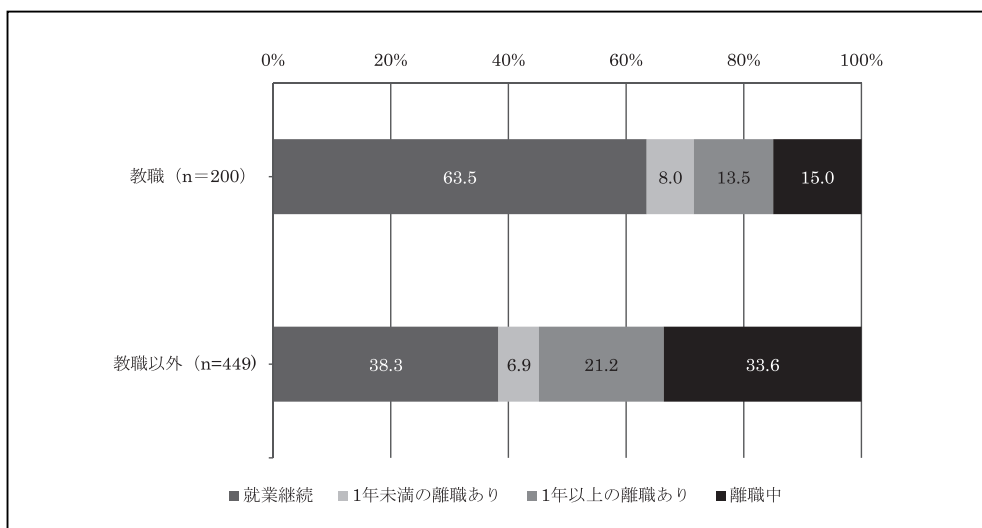
図4 ライフコース (n = 672)



本調査の分析対象者のうち、「学校卒業後、現在まで何らかの仕事を継続している」が44.9%、「現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった」が7.3%、「現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった」が19.3%、「現在は仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた」が28.1%、「学校卒業後、一度も仕事に就いたことがない」が0.3%であった。

これを教職経験の有無で分けると次のようになる。

図5 仕事別ライフコース



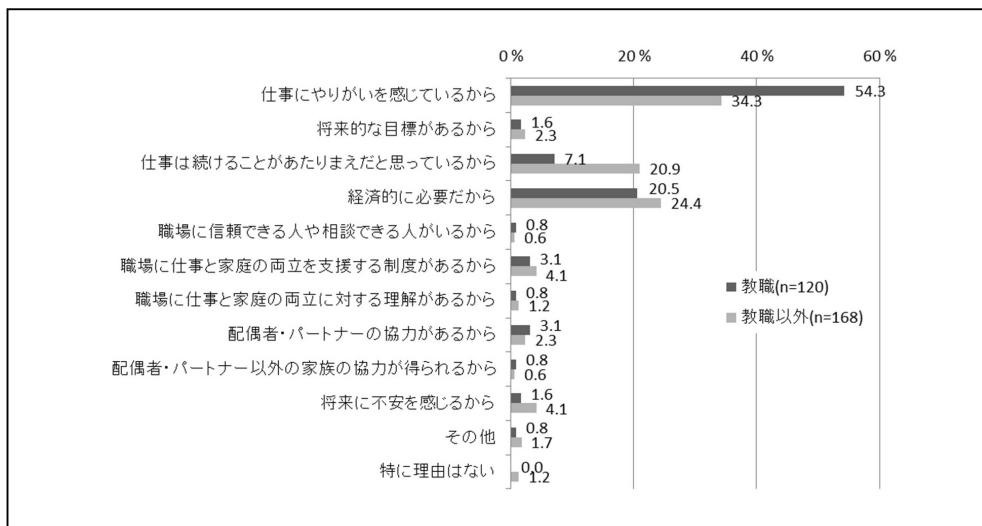
教職の経験がある人は、「就業継続」、「1年未満の離職あり」の人が多い、教職以外に就いている／就いていた人は「1年以上の離職あり」、もしくは「離職中」の人が多い傾向にある。

なぜ、このような差がついたのか、次項以降では、まず、それぞれの就業継続理由と仕事を辞めた理由の双方から考えていきたい。

（3）就業継続理由と仕事を辞めた理由

まず、教職と教職以外のそれぞれの就業継続理由から考察する。教職と教職以外で「就業継続している」と回答した人のうち、就業継続理由の1位のみを取り上げ、それを図6にまとめた。

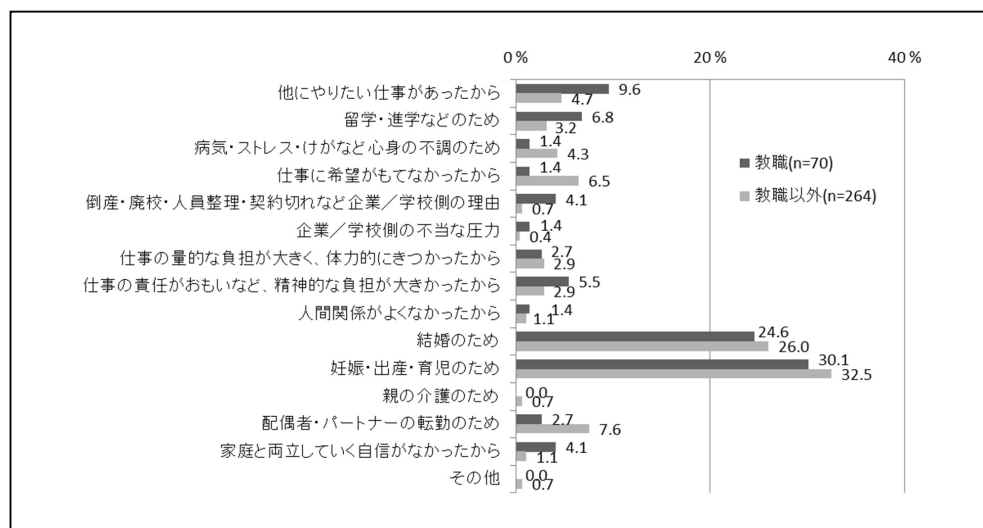
図6 仕事別 仕事を続ける理由（1位のみ）



教職に就いている人（以下、教職という）、教職以外に就いている人（以下、教職以外という）はともに「仕事にやりがいを感じているから」が最も多いが、教職は54.3%と半数以上の人を選択している。他方、「仕事は続けることがあたりまえだと思っているから」は教職が7.1%、教職以外が20.9%、「将来に不安を感じるから」は教職が1.6%、教職以外が4.1%と教職以外のほうが多い。このことから、仕事内容への満足感から継続する傾向が教職の人には強く、また、対象者の就業観から継続する人が多い傾向が教職以外の人に強いことがわかる。

一方、「1年未満の離職あり」、「1年以上の離職あり」、「離職中」と回答した人の、仕事を辞めた理由の1位を仕事別にまとめたものが図7だ。

図 7 仕事別 仕事を辞めた理由（1 位のみ）

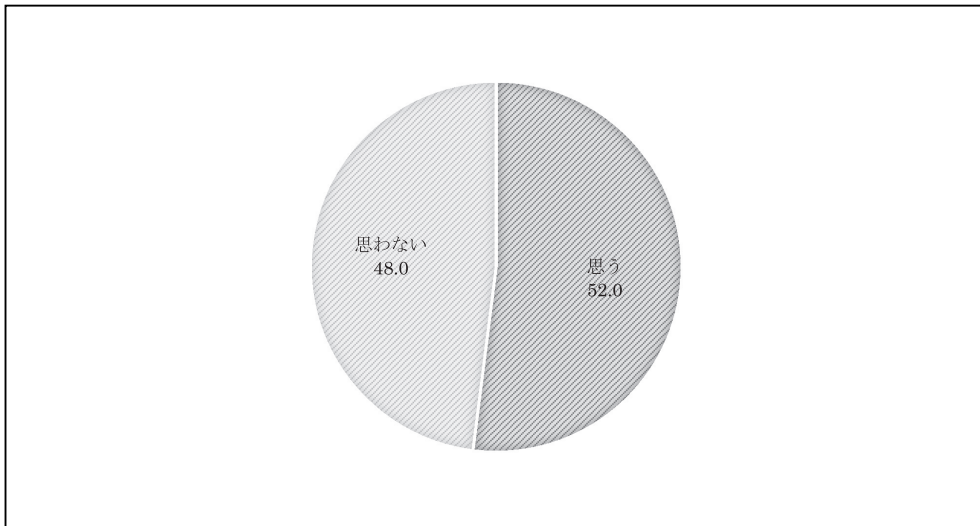


「結婚のため」もしくは「妊娠・出産・育児のため」と家族要因で仕事を辞めた人が教職、教職以外の双方において著しく多い。当研究所が 2011 年に実施したインターネット調査において同じ質問をした時、多かった「他にやりたい仕事があったから」「仕事に希望がもてなかったから」は、本調査では、少ない。しかし、この 2 つの項目を詳細にみると、前者は教職に就いていた人たちに多く、後者は教職以外に就いていた人たちに多くみられる。

(4) 再就職支援について

では、以上のような特徴をもつ対象者は、教職に関する支援プロジェクトに対してどのような考えを持っているのだろうか。まず、研修を受けたいと思うかという質問の回答を図 8 にまとめた。

図8 研修意向（n = 661）（わからない2人を除く）



52.0%と半数以上の人々が研修を受けたいと思っている。また、プログラムの期間や時間帯、費用については図9、図10、図11にまとめた

図9 支援プログラム 期間（n = 575）

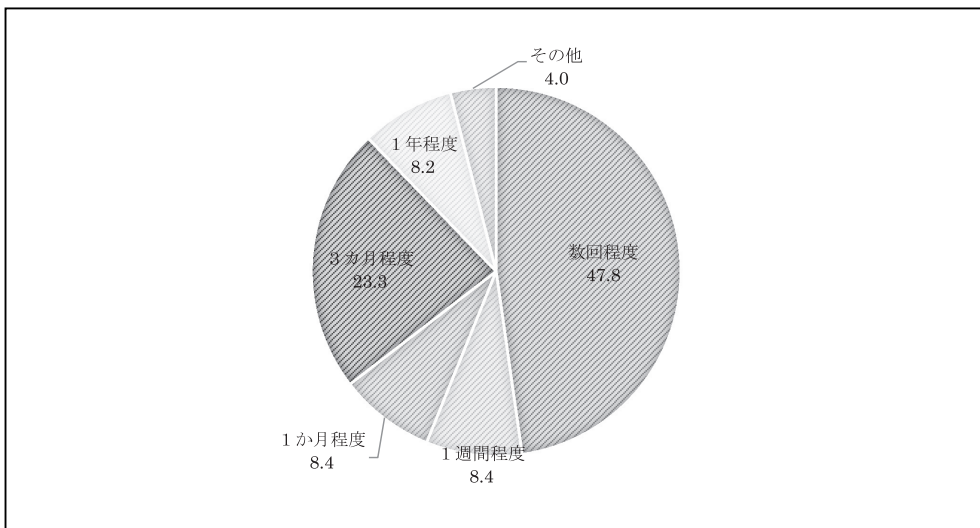


図 10 支援プログラム 時間 (n = 531)

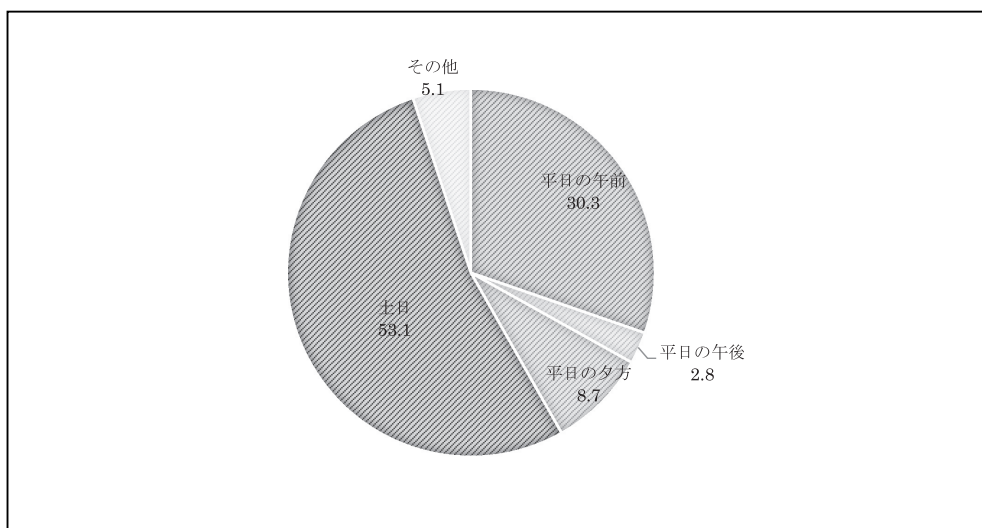
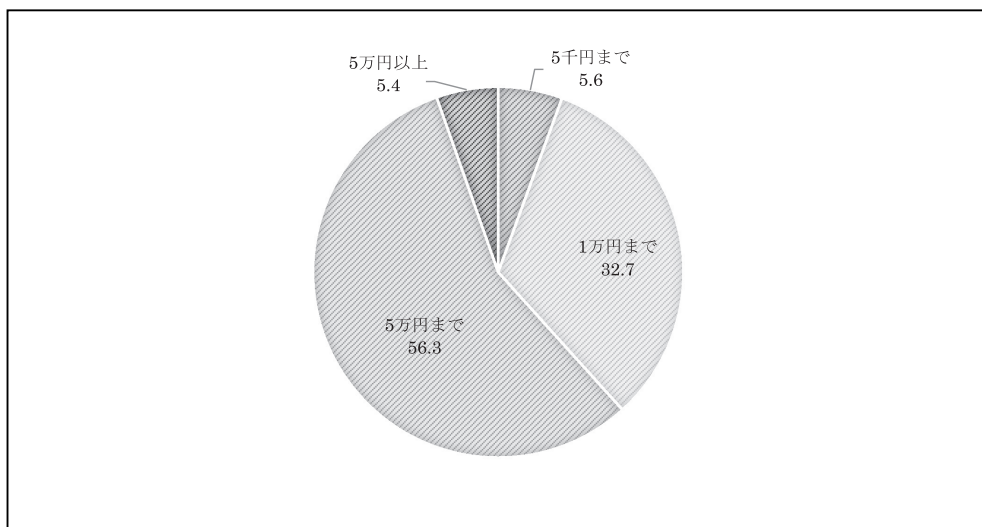


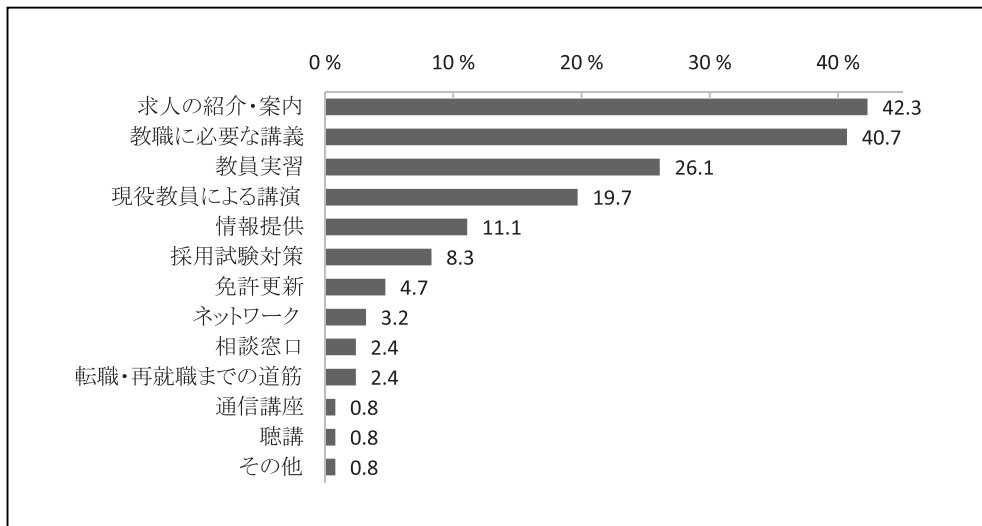
図 11 支援プログラム 費用 (n = 554)



期間については、「数回程度」が最も多く 47.8%、次に「3 か月程度」が 23.3%だった。時間帯については、「土日」が最も多く 53.1%、次が「平日の午前」の 30.3%だった。費用に関しては、「5 万円まで」が 56.3%、「1 万円まで」が 32.7%だった。

また、具体的な支援内容について自由記述で尋ね、その回答を SPSS によるテキストマイニングで処理した。683 票のうち、未記入 428 票、個人が特定される可能性のある調査票 2 票を除いた 253 票の分析結果が図 12 だ。

図 12 教職に転職・再就職するために必要な支援（n = 253）



教員経験の有無による大きな違いは、本調査からは見られなかった。最も多いのは「求人の紹介・案内」で42.3%が記述していた。このうちオンラインによる求人案内の希望を求める記述も複数あった。

次に「教職に必要な講義」で40.7%いた。その具体的な内容については、「ワークライフバランスの考え方」、「教育心理学」、「生徒指導」、「発達心理学」、「発達障害」、「カウンセリング」などがあつた。講義に関しては、少数ながら「大学での聴講制度」、「通信講座」といった声もあった。

「教員実習」の機会のニーズも高く、保護者や生徒との関わり方や対応の方法など活きた経験を知るための講演も多く求められていた。

また、2.4%と少数ではあつたが、「(経験がない人が、) どうしたら教職への転職の道があるのか教えてほしい」といった「転職・再就職までの道筋」スタートの仕方からわからないといった意見のほか、「就職後も相談にのっていただける窓口」への要望もあった。

以上が本調査の結果の一部である。詳しくは同調査報告書を参照されたい。

¹ 詳しくは日本女子大学現代女性キャリア研究所 2013a : 31

参考文献

- 日本女子大学現代女性キャリア研究所, 2013a, 『『女性とキャリアに関する調査』結果報告書』
- , 2013b, 『『教職免許状取得者のキャリアに関する調査』報告書』

経営者の妻が果たす役割

—北陸織物業における経営者家族の分析から—

Work and the role performed by wives of owner-managers

: A historical analysis of a textile town in Hokuriku region

宮下 さおり

Saori Miyashita

Japanese wives of owner-managers often work in their family businesses. Their work and lifestyle have long been investigated and the effect of business size on their engagement in the business is found. However, how and why the size of enterprise has an influence on the wife's work and role remains unexplained. This study examines wives' engagement in the business of varying sizes to explore the determinant factors which make them to be family workers, instead of full time housewives. The data are based on archival materials held by a local textile cooperative in Hokuriku region, famous as the biggest textile industry area, as well as on in-depth interviews of textile mill owner's families (N=25) and a retired staff of the cooperative among others, exploring their situations between the 1950s and the mid 1980s. This research suggests that 1) smaller firms were structurally needed to mobilize owner's family members including wives in search for stability of business; 2) bigger firms could afford to stay owner's wives at home; 3) wives' situations were affected by family choice. These findings advance our understanding on family workers as well as family business in Japan.

キーワード：Family workers（家族従業員）、Women in management（女性管理職）、
Textile industry（織物業）

1. はじめに

（１）経営者の妻への役割期待

家族従業員は近現代日本において女性労働の一類型として存在しつづけており、その実際のありようを検討した調査研究や論考には一定の蓄積がある〔天野 1983；天野 1986；徳井 2009；荒木 2009；荒木 2011；徳井 2011；徳井 2013 など〕¹。これら女性家族従業員の労働・生活実態を明らかにした諸研究は主に雇用者数の少ない小零細企業のケースを検討してきた。しかし、経営者および後継者の妻が事業活動に従事するという事態は近現代

の日本において零細企業にとどまっておらず、幅広い層で発生してきた歴史的現実がある。

零細企業を含めて広く中小企業一般を対象とし、経営者家族、特に経営者の妻（以下、後継者の妻を含む）の労働・生活の多様性を明らかにした大規模な量的研究としては、渡辺睦による論考がある。それによれば、企業規模が大きくなると、家族のみが従事する「家族経営型」から雇用者を使用する「企業経営型」になり、経営者の妻の仕事面での役割は後退する上、家事・育児についても規模による違いが見られる〔渡辺 1981：90-91, 112〕。

いったい経営者の妻の役割とはいかにモデル化しうるのか。規模と妻の事業上の役割には相関が認められるとしても、その両者はどのように結びつくのか。

渡辺はこの点について明確な仮説を提示している。それによれば、経営者の妻の就労・生活は企業の構造特性に規定される。企業階梯の最下層にある零細企業は利潤・賃金の観念が未成立で、家族従業者は無償で動員される傾向がある。しかし、企業規模を拡大し賃金雇用者を家族より多く雇用する段になると、業主およびその家族は現業労働につくのではなく管理・監督機能を果たすか、名目的な従業者となる〔渡辺 1981：56 - 57〕。これは、実際に存在する家族の無報酬状態や、労働力構成によって変化する経営者とその家族の役割傾向に確かに合致する。しかし、これに合致しない事例の同時存在一雇用者を多く抱える企業であっても無報酬状態や現業労働への従事はある―は説明されず、その構造がどのように現実を規定しているのかの実証的な説明は提示されていない。この点を深めていくためには、よりの的を絞った事例研究がさしあたりは必要である。

その際、労働力構成の側面から企業を類型化して検討する視角は引き継ぐべきである。企業の経営管理とは生産に必要な諸要素を合目的、効率的に結合して購買、生産、販売という活動を実現していくこと〔羽田 1973：17〕である。必要な労働力を雇用者で充足できない場合、経営者は残余部分を自分で行うし、そこで家族が利用可能であれば家族を充てると考えられる。家族従業は雇用労働力の利用可能性と不可分であり、企業体内部での職務構造を丹念に見て、労働力構成で企業を類型化して検討する必要がある。なお、家族従業に関する諸研究は妻が従業するケースのみを検討する傾向があり、従業しないケースが視野から外れてしまい、労働力利用の全体像が見えてこなかった。その点にも意識を払ったほうがより示唆が得られよう。

そこで本稿では、一地域、一業種の事業経営者層に的を絞り、労働力構成ごとに家族、特に妻の関与がどのように異なるか、さらに同じ労働力構成を持つ企業で何が妻の関与を分けているかを試行的に分析したい。その際には、女性の家庭内役割との関係をとらえるため、家事分担についても分析を行うこととする。この作業を通じて、経営者の妻の役割に作用する決定因を捉えようとする際に必要な視角を提起したい。

（2）対象と方法

本稿では福井県A市における織物業経営者家族の労働、特にその中での妻の役割を、およそ1950年代から1980年代半ばに時期を絞り、労働力構成に留意しつつ検討する。

この時期は、製造業において家族従業者が一定の割合を保ってきた時期である。織物業はその工程の多くで女性が使用されてきたため、女性家族員の現業従事が発生しやすく、比較的その役割が見えやすい。この時期の織物業は、半木製織機から鉄製織機への積極的な更新、設備投資と同時に、二部制・三部制を導入して長時間織機を稼働させていく体制をとる時期に重なる。そのため、家族従業という事態が極めて観察しやすいと考えられる。

北陸地方は背後に広く農村部を抱え、戦前から大量生産・海外輸出を行う日本最大の長繊維織物産地である。多数の中小零細企業とともに大企業も発達し、その企業数は福井県の場合1974年にピークを迎え、その後減少を続けている。A市は大規模企業と中小零細企業が集中して立地する地域であり、多様な織物業企業、すなわち機業のありかたを検討する対象として適している。

そのために用いるのは、福井県織布業振興基本調査（1969年・広幅織物業者の悉皆調査）A市個票²および同年の労災保険台帳（A市織物組合委託47社分）³という定量データである。1969年は機業数のピークに若干先立つものの、最も多くの経営者家族が存在した時期であるとみて差し支えない。これに加えて個別企業および主要なインフォーマントへの聞き取り調査を行った（詳細は末尾を参照）。

2. 企業規模別にみた経営と家族労働力一定量的検討

（1）家族労働力を用いる企業の規模別分布

このような多様な企業では、それぞれどの程度事業に関与する家族がいたのか。福井県織布業振興基本調査（1969年）によれば、企業数にして8割を占める6－50台規模の企業の場合には家族従業者数がおおよそ2人台であり、複数の家族構成員が関わっていたことがうかがわれる（表1）。こうした家族構成員の従事は織機台数にして300台（従業員数が100人程度）を境に減少する。ただし、501台以上の大企業における「家族」の少なさはそれ以下の規模の企業との調査方法の不統一による可能性があり、注意を要する⁴。

（表1）一企業当たり従事者数（織機台数別・従業上の地位別、県平均）

	5台以下	6-10台	11-20台	21-30台	31-50台	51-100台	101-200台	201-300台	301-500台	501台以上
雇用	0.2	0.6	2.4	5.8	11.5	24.4	60.8	94.0	154.7	708.3
家族	1.0	2.1	2.3	2.4	2.2	1.6	0.9	1.4	0.7	0.0

出所 福井県商工部繊維課〔1969〕より筆者作成。

(2) 家族従業者の構成

経営者とともに事業に従事する家族とは、誰だったのか。これを検討するため、1969年度労災保険台帳の特別加入者（雇用者以外の加入者）記載に着目した。しかし事業主との続柄は明らかでないため、1953年から2002年までA市織物組合に在職した職員に各家族の状況を尋ね、補足した⁵。

その結果判明した、事業に携わる家族構成員の組み合わせが表2である。「事業主」「事業主+息子」という、家族の中で男性だけが従事する機業は8ケースと少数派であり、しかもこの事態は特に大規模で頻出するわけではない。最も多い組み合わせは事業主夫妻からなる場合だが、それを含めて事業主の妻が携わるパターンが非常に多いことがわかる。また、世代をまたぐ組み合わせが多く、A市織物業のケースでは経営者が利用する家族労働力は妻だけにとどまらず複数存在することも多かったことは確認できる。

(表2) 事業に携わる家族構成員の組み合わせ

		男性のみ		事業主夫妻	事業主夫妻＋ 子世代					事業主夫妻＋ 親世代 （＋きょうだい）			事業主＋親世代		事業主＋子世代
雇用者数	企業数	事業主	事業主＋息子	事業主＋妻	事業主＋妻＋息子＋息子の妻	事業主＋妻＋ （息子＋息子の妻）×2	事業主＋妻＋息子	事業主＋妻＋息子の妻	事業主＋妻＋娘＋娘	事業主＋妻＋父	事業主＋妻＋父＋母	事業主＋妻＋母＋弟	事業主＋父＋母	事業主＋母	事業主＋息子＋息子の妻
1 ～	6		1	2	1		1							1	
3 ～	14	1		6	1		2	2					1		1
6 ～	7		2	2			2								1
9 ～	9		1	2			1		1	2	1				1
14 ～	5			3	1							1			
20 ～	3	1	1	1											
30 ～	2			1		1									
40 ～	2		1												1

出所 織物組合所蔵資料および聞き取りから筆者作成。

注) 続柄は事業主との関係を示す。

(3) 労働力の構成パターン：家族従業者の職務と雇用者の利用

労働力の構成をパターン化して考える際に、どこを区切りとして考えるべきか。A市の1969年調査から、企業内部の労働力構成をもとに類型化を試みたい。表3は雇用者規模別に、一企業内の人数を雇用/家族の別、性・職種別に見たものである。

なお、この表の解釈には留意が必要だ。まず、経営者の労働は調査対象外で、実質的に織布工や工具に該当するような現場仕事をする場合もある。また、実際にはいくつかの課業を並行して行っている、選択できる項目は一つだけであり、雇用者数30人未満の企業層には事務員がほぼいないが必ず経営者か家族の誰かが兼任しているように、兼務状態は見えづらい。なお、聞き取りと資料とを照らし合わせて考察すると、「技術員」と「工具」とで厳密な職務の違いは見られず、彼らは機械保全および整経、運搬といった「男性の仕事」一般を行っている。最後に、「その他」工はどれともつきがたい場合に選択されているが、その仕事内容は雇用労働者と家族従業者で異なる傾向がある。前者の「その他」工は、比較的大きな特定の企業で10代の労働者に集中的に見られるもので、工程を細分化して職務の単純化を図ったために、地域一般で共有された「織布工」「準備工」という職種区分になじまず、「その他」に分類されたものであると考えられる。後者の場合、完成品の品質確認をする「検反」や、一所にとどまらない多様な業務を行っている。

まず、事務を主たる仕事とする場合は男女および雇用/家族の別なく少ないが、規模が大きいほどそのケースは多くなる。雇用者数30人を超えると事務を主たる仕事とする雇用者が平均して1人以上出現している。これは、経営者とその家族の役割がより全般的な判断業務に特化できるだけの余裕の目安となる。

次に、男性の現業職を検討しよう。そもそも男性の主要な職域を指す「工具」「技術員」は規模拡大とともに着実に増加し、雇用者2人以下の零細企業で雇われる場合はきわめて例外的で、9人以上の層では平均して1人は雇用者が存在する。これは経営者が雇用者に現場仕事を任せて定期的・安定的に営業等の対外活動に従事できるか否かを分ける指標になる。

女性の現業職を見ると、男性同様に、規模拡大による女性雇用者の増加は顕著である。最も労働力を要する織布工程は、家族織布工が1より大きい小さいかに着目して見ると、特に3人以上で雇用者に任され、その代わりに家族は「準備工」「その他工」として現場に携わる傾向が見てとれる。

全体として、家族以外の雇用者を導入するときにはまず織布工を雇入れ、さらに人員を多くするならば準備工や機械保全等の男性工具を雇い、最後に事務員を雇って使う傾向がある。ただし雇用者規模による違いはかなり連続的なものであり、類型化を行う際の線引きはどうしても仮説的なものにならざるを得ない。しかしそれでも雇用者が2人を超えるか否かという区分線は女性家族員が現業労働の主力か、経営者側に雇用者の管理という業務が発生する（かあっても少ない）かを分ける点で重要と考えられる。また、経営者が対外的活動に携われること—これは利益の拡大に資する—は、経営者の家族の労働に質的

な違いをもたらす。雇用者の管理が発生するし、様々な現場での対応が他の誰かに任されるからである。そのことから、さしあたり雇用者が9人以上か否かをもう一つの区分線として用いたい。さらなる区分線は、事務雇用者が出現する30人以上か否かというラインである。次の節では、これらの区分線を用いてできた4類型に加え、今回定量的な分析が加えられなかった大企業（300人以上）を仮の類型として加え、そこでの経営者とその家族の職務上の役割について検討したい。

（表3）一企業内の労働力構成（雇用者規模・雇用/家族の別と性・職種別で見た平均人数）

雇用者数	企業数	雇用・男				家族・男				雇用・女				家族・女			
		事務員	技術員	工員	その他	事務員	技術員	工員	その他	事務員	織布工	準備工	その他	事務員	織布工	準備工	その他
0	15	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	0.1	0.0
1～	16	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3	0.4	0.1	0.0	1.3	0.2	0.0	0.0	1.1	0.1	0.1
3～	26	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.1	0.3	0.2	0.0	3.1	0.4	0.1	0.0	0.6	0.3	0.3
6～	17	0.0	0.0	0.7	0.1	0.0	0.3	0.2	0.0	0.0	4.9	0.9	0.2	0.0	0.1	0.5	0.5
9～	15	0.0	0.1	1.5	0.1	0.0	0.1	0.3	0.3	0.0	6.6	2.7	0.1	0.0	0.3	0.5	0.7
14～	10	0.1	0.2	2.8	0.0	0.0	0.1	0.3	0.2	0.4	9.5	2.6	0.3	0.1	0.2	0.3	0.4
20～	5	0.0	0.6	4.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.6	14.0	4.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.4
30～	4	1.0	0.8	7.0	0.8	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	17.5	7.3	0.0	0.0	0.3	0.5	1.0
40～	3	1.3	3.3	6.3	1.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7	17.3	17.3	2.7	0.0	0.0	1.3	0.0
70～	4	3.8	1.0	18.5	7.5	0.0	0.3	0.0	0.0	3.0	45.0	22.8	8.3	0.3	0.0	0.0	0.5

出典 福井県織布業振興基本調査（A市個票）より筆者作成。

3. 家族内に見られる分業一定性的検討

ここでは主に聞き取り事例（表4）から、経営者家族が行う職務を雇用者規模別に検討する。その際には、各類型で共通してみられがちな傾向を指摘しつつ、それとは異なるパターンの存在についても言及したい。少数派事例がなぜ出現し得たかという点の分析は、多数派パターンを支える規定要因について示唆を与えるからである。

(表4) 聞き取り対象企業の概要

社名	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
類型	IV	IV	III	III	III	III	III	III	III	II	II	II	I	I
創業年	大正	大正	明治後期	大正	戦後 (高度成長前)	大正	昭和 (戦前)	戦後 (高度成長前)	高度成長以後	戦後 (高度成長前)	昭和(戦前)	大正	高度成長以後	高度成長以後
法人化	1960～ 株式会社	(何年からか) 合資会社	行わず	1979～ 有限会社	行わず	1950～ 合資会社	1980～ 法人化	1983～ 法人化	1975～ 有限会社	1986～ 有限会社	昭和20年代 ～株式会社	1982～ 有限会社	行わず	行わず
取引形態 (高度成長期以降)	問屋と直接取引 (非買職)	問屋と直接取引 (非買職)	問屋と直接取引 (非買職)	産元商社を介し 大手原系メーカーの買 入	大規模機屋の 下請	問屋と直接取引 (非買職)	大手商社を介し 大手原系メーカーの買 入	大手商社を介し 大手原系メーカーの買 入	産元商社の買 入	産元商社の買 入	産元商社の買 入	大手商社の買 入	産元商社の買 入	大規模機屋の 下請等
社長の仕事	外回りの仕事、帳簿関係	外回りの仕事	外回りの仕事 中心、従業員 送迎、事務仕	銀行・商社回 り、深夜勤、 従業員送迎	保安、納品等	外回りの仕事 はか	保安	保安、労務管 理	保安・手が必 要な部分	保安(営業あ まりせず)	(先代も含め て技術開発に 注力)	保安、組織分 解、外注管理、 従業員迎え、 労務管理	保安、織布、 検反等「なん でも」	保安、織、検 反、帳簿付等
妻の仕事	(戦前は朝炊 などの準備 はしたが)工 場仕事はせず 従業員の相談 等による	早朝・夜遅く の準備仕事 (織と整経は しない)、決 められた支払 作業	早朝・夜遅く までの準備 (織はできな い) ＊労務関係は母 社長の母の管 轄	検反、帳簿付 け(整糸、副 付、管巻、検 査、整経など 一通りでき る)	検反、準備 ＊織など工場 仕事の多くや 労務管理は母	会計事務 (織はできな い)	検反・事務 (織はしない)	織などの工場 仕事	人手が必要な 部分、労務管 理	最初農業→代 を継いでから 検反等、今は 織もするが立 ち上げ作業は できない	検反、事務処 理	整理、経理、 組織分解(技 術要)、外注 管理、従業員 送り	織布等	織布、検反
家事分担	(一時期住込 みの子守を履 う)「この町 では女中さん を働かない」 と証言	母と妻が子育 で、母が食事 支度(お茶出 しや従業員合 めた昼支度 も)、洗濯は 妻	母と妻が子育 で。掃除、洗 濯、食事支度 は妻	食事支度、子 育て、洗濯は 妻(母は主に 工場にいる。 子どもの学校 送迎は夫)	家事・育児は 妻、祖母等介 護は母	一	家事・育児一 切は妻(母は 家のことを全 て嫁に任せて 現場に)	子育ては祖 母、食事支度 は母、妻は仕 事一々が「若 い者は仕事」 と決めた	一	食事の支度は 結婚後母中心 で	家事全般は 妻。父母が子 守	食事支度等は 妻。子育ては 父母もみてな い	朝食支度は 母、夕食支度 は妻	食事支度は 妻、洗濯は夫 婦ごとに母・ 妻、子育ては 妻が近所、親 戚、母の手を 借りる。夫は イベント時の 弁当作り
聞き取り対 象者(生年)	社長の妻 (1917)、 後継者 (1942)	後継者の妻 (1945)	後継者 (1952)、 後継者の妻 (1954)	社長(1935)、 社長の妻 (1937)	先代社長の妻 (1927)、 社長(1945)、 社長の妻 (1953)	社長(1949)	社長(1956)、 社長の妻 (1959)	先代社長 (1924)、 社長(1950)	先代社長 (1929)、 社長(1961)	先代社長の妻 (1928)、 社長(1949)	社長(1947)、 社長の妻 (1953)	社長(1935)、 社長の妻 (1942)	社長(1947)	社長の妻 (1931)

出典 聞き取りおよび福井県織布業振興基本調査(A市個票)から筆者作成。

注 類型は1969年時点(N社のみ1970年)。

（１）事業に関する分業

１）類型Ⅰ：家族のみかごく少数の女性雇用者を加えた構成

家族だけで事業を行うか、雇用者がいたとしても２名以内といった企業は、機台数にしておよそ２０台以下であり、１９６９年時点で企業数全体の１／４程度を占めた。

こうした機業は一社を除いて全て賃織の工場であり、事業領域を特化し、製織のみを行うことも多かった（３１社中１５社が該当）。賃織とは商社等の発注元が原材料を提供し、工場が加工賃を得ることを指すが、高度成長期には規模の大小を問わず、自販体制から賃織に転換していった。そこで利益の増大を図るためには織機台数を増やし稼働時間を長くするなど、生産量の増大が課題となる。

同時代的にこうした零細機屋は「八台機屋」「十台機屋」「ベトコン機屋」と称され、家族が長時間にわたり交替して織機を稼働させ、現金収入を得る様子が記されている（例えば林〔１９６８〕）。男性経営者は機械保全の仕事をはじめ、織布、検反など、基本的に現場から離れることはできない。女性家族員もまた、機械保全以外のすべての業務に従事していた。確かにＭ社でもＮ社でもそうした様相が見られた。ただし配偶者との比較で見ると、経営者には納品や「営業」など、工場を離れて活動できる領域の幅が認められた。こうした活動が息抜きの側面を持っていたことは否めない。こうした自律性の不平等は、外回りの仕事は男性のものという明確な活動領域の社会的区分によって補強されていた。

高度成長に伴う労働力不足の時期において、この類型は労働力調達の面では相対的に安定していたともいえる。家族内での「合意」さえ得られれば、生産技術については同業者が地域に多く存在し、尋ねることも勤めてみることもでき、習得機会は豊富にあった。家族の「合意」はスムーズにいくとは限らないが、ひとたび投資を行ってしまうと、負債は返していかなければならない。妻の側が創業を提案するような積極的な意味付けを持ったケース（Ｍ社先代）もあれば、激しい葛藤のあげく、いやいや吞まざるをえなかったケースもある（Ｎ社）。しかし、負債の共同返済義務という規模の大小を問わない事業者家族の構造は、彼女たち自身の主体的意味づけを圧倒する規定力を持っていた。

なお、この類型で女性家族従業者がいないことが確認できた唯一のケース（表２参照）では、農業兼業であり、事業主の妻が主に農作業を行っていた。この類型にあたるＭ社とＮ社でも、農業を兼業し、上の世代と同居しながら複数種類の生産労働を行っている。いわば事業領域が異なるだけで「生産」労働への直接的貢献は必ず求められており、これに反する例外的事例は本調査では見いだせなかった。

２）類型Ⅱ：数人の雇用者を抱える場合

雇用者が３～８人の企業は全体の１／３強を占め、８６％が製織だけでなく準備工程を抱える一貫工場だった。この類型においては、ある程度の雇用者を恒常的に確保する必要があり、またその人数を前提に受注等の計画を立てている。そのことが、経営者とその家族に類型Ⅰとは異なる職務を要請していた。一つは労働者の管理と活用に関するもの、もう

一つは余裕のない人員配置への対処である。

特に戦後の恒常的な労働力不足のなかで、安定的な労働者の確保は難しかった。近隣の労働者だけでは充足できず、送迎の必要が出てくる場合もままあった。具体的には朝5時に工場を稼働させるため労働者を自宅まで迎えに行き、その前に下準備を整えること、夜10時の終業時間を終えて労働者を自宅に送り、工場の仕舞支度をする必要があるだった。それは経営者と家族の仕事だった。

また、人探しや辞めようとする労働者の説得も行う必要があった。J社先代、L社の場合経営者がその任を果たしたが、妻が引き受ける場合もあったと思われる。その点で人間関係の調整能力も求められた。こうした経験の重なりをある妻は以下のように語っている。

〔機屋を始めて人を使う立場になり戸惑ったか聞くと〕織子さん探しが大変で、それに一番困りました。よそにいる人を引っっこ抜かないとということも。今は自動で一人で何台もみられますけど、昔は大変でした。朝は4時に起きて、主人は迎えに行かなくてはいけません。〔中略〕やっぱり零細の企業は大変でしたね。お金は儲からないし、織子さんは迎えに行かないといけなし。（J社・先代社長の妻）

さらには、雇用者が少数と限られているがゆえに、労働者の欠勤や難しい案件の発生時に雇用者のみに任せることができず、経営者とその家族があたりなければならない。そのためにも基本的に多能工としての能力が必要とされた。

これに対し、女性家族員の従事がなかった3ケース（表2）は、それぞれ妻の農業従事、婚姻関係の不安定、短期間の事業経営ゆえに関与の間がなかったというものであり、「専業主婦」にあたるケースはみられなかった。

3) 類型Ⅲ：経営者による対外活動が安定して可能になる雇用者規模

この類型は全体の1/4程度を占め、類型Ⅱよりも多くの雇用者を抱える体制をとり、経営者とその家族が現業労働から離れる余地がさらに大きい。

類型Ⅱとの違いを基準に整理すると、労働者の管理と活用については共通する点が多かった。送迎や下準備、仕舞支度は経営者とその家族の役割として引き受けられていた。労働者の確保についても共通した苦労を経験しており、それは男性の役割の場合（H社先代、I社）も、女性が引き受ける場合もあった（C社、F社先代）。

しかし、雇用者が多くなることにより、経営者とその家族に人員不足への対処が迫られることは少なくなる。一時的に足りない人員は在籍する雇用者のなかで穴埋めすることも可能である。家族従業者に多能工としての能力が必要とされる度合いは少なくなり、むしろ現場管理者としての役割期待が強まる。また、女性家族従業者は経営者の代行として一時的な管理を任されることがある。

この類型では、妻を全く事業に関わらせないケースが3社確認できた（表2）。いずれも非賃織で問屋と直接取引しており、高い資金力を保持していたことがうかがえる。つまりこの事態は、比較的資金上の余裕を持った機屋群で発生したと言える。

ただし、C社のように、同条件でも全くそのような選択をとらず、早朝から夜10時過ぎまでの間に妻が相当時間現業労働で働いたケースもある。事実上職場の運営者だった彼女の夫によれば、彼女が織布技術を習得せず、そこに携わらなかった理由は、やらせてみたところ「織に向いていない」と彼が判断したからである。

4) 類型Ⅳ：現場労働だけでなく事務作業にも雇用者を登用するケース

この類型は一割程度しかない少数派であるが、経営者とその家族は類型Ⅲに比べて相当な部分を従業員に委ねた。A社では従業員の送迎と工場稼働時間前後の準備・仕舞支度についても全て従業員が担当した。人材確保の苦労は語られたが、中学・高校に求人票を出し新卒採用を試みるとともに、具体的な人探しは雇用者に任せ、職務内容の一つとして力を割くことはなかった。後継者候補として入社した男性家族員ですら、現場作業は一切覚えることはなかった。一方、B社はそこまで現場仕事から離れてはいない。従業員送迎には家族が携わり、工場稼働時間前後の支度・片付けをし、妻は準備工程にも携わった。

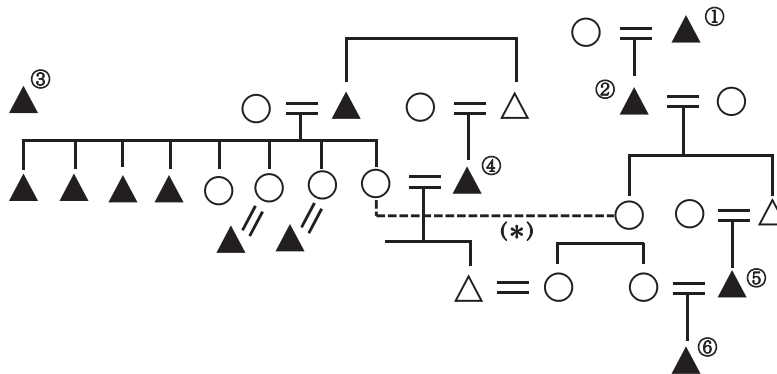
A社とB社とは同じく賃織形態をとらない資金力を持った企業だが、A社はB社に比べ倍以上の雇用者数を抱えている。そのため、同類型として括するのが不相当である可能性はある。しかし、相当部分を雇用者に任せられる体制にありながら、経営者とその家族の職務配置について異なる選択をしている事実は重要であろう。

5) 類型Ⅴ：従業員規模300人を超える大規模な組織

300人以上の企業は県全体で7社存在し、A市にも複数立地している。A市での聞き取りの限りでは、こうした会社では経営者が現場労働に携わることはなく、従業員の送迎も従業員の役目となる。重要な役職には経営者の親族がつきがちであるものの、人探しも職場の管理も従業員に任された。親族が社内でも重要な位置を占める点では、より規模の小さな企業と変わりはないが、女性家族員が事業に関与することは皆無である。

例えばある企業の場合、社長は図1のようにほとんど親族内で継承されている。経営者の男性親族は社内に迎えられて重要な位置を固め、娘婿を場合によっては社員とし、さらに親族同士の結婚もある。「(女性親族は)株主であっても影響を振るうこと、役員になることは全くない」(類型Ⅴ・経営者の男性親族 1931年生)。女性は日常的な事業にたずさわる必要も、経営陣に入ることもなかった。経営者の妻は従業員にそれと認知されないほどの存在となる。経営者の妻への役割期待は中小規模とは全く異なることになる。

（図1）ある経営者一族の系譜（簡略化したもの）



出典 聞き取りより筆者作成。

注1) 黒塗りは同社の社員経験を表す。

注2) 丸数字は代表取締役の継承順を示す。

注3) (*) は同一人物を表す（養子縁組のため）。

（2）再生産領域における分業 家事使用人の不在と女性間の分業

次に、再生産領域に注目してみよう。表4を見る限りでは、家事・育児は基本的に女性の仕事とされ、そこに高齢の男性が子守という局面で加わり、青・壮年男子は日常的に家事・育児に時間を使わないパターンが主流である。その点で事業に関わる女性の家事等を含めた総労働時間は相当長くなることがあった。

福島県の機業地のケースでは、高度成長期前半まで機業経営者の妻が家事使用人に助けられながら事業活動等に重きを置くことがまま見られた〔宮下 2012〕。A市の場合、家事使用人の使用は戦前に限定された⁶。また、先述した織物組合職員の記憶でも、家事使用人利用の事例は出てこなかった。これ自体は単なるサンプルの偏りの可能性もあるが、その事態の語りがかなり否定的であることには注目したい。

女中さんは子どもが小さい時しか雇わなかった。子どもの様子を見ていてもらうだけで、はさみを使うことも知らなかった、浜のほうの出身の人。この町では女中さんを使わない。A市の女はよく働くから。（A社・先代社長の妻）

〔家事は女中さんに任せ事業活動に専念するケースは〕なかったと思います。そんな余裕を持ってやっていたところは聞いたことがないです。たぶんそういうことをしていると浮き上がります。いくら仕事をしていても全部やりくりするのが嫁さんの務めだろということですね。（C社・後継者）

家事遂行を利用として女性が生産活動から撤退することは、きわめて認められがたい傾向があった。その背景には、事業上の必要性が強かったことがあるのではないか⁷。

4. 考察と今後の課題

本稿は福井県A市のデータをもとに、北陸織物業における経営者とその家族、特に妻の役割を検討した。その際には労働力構成に着目することとし、それが変わる可能性の高い雇用者規模を量的データから仮説的に提起した。その結果提示した4つの類型に、大企業の事例を加え、経営者とその家族の職務と分業の傾向・多様性を析出した。類型内部の多様性に着目するのは、それが主流パターンを支えるメカニズムの解明に貢献するからである。

諸類型において見られたパターンは次の通りである。雇用労働力がいても補助にとどまる程度の規模が小さい零細企業（類型Ⅰ）では、経営者とその家族は主要な労働者であり、事業上の負債を抱えている以上は家族員として女性にも金銭的な貢献が求められた。労働力を雇う場合でも、その中には雇用者規模によって職務内容に大きな違いがあった。類型Ⅱでは労働者を使用するための労働が必要となる一方、小規模であるがゆえに人員に余裕がなく労働者に全ての現業職を任せるには十分ではないため、職場管理者かつすべての職務に通じた多能工であることも求められた。類型Ⅲでも労働者を使用するための労働が必要で、職場管理者としての役割は大きかったが、労働者に現業職を安定的に任せられる程度には大きく、多能工としての役割の必要性は弱まった。さらに雇用者規模の大きな類型Ⅳでは、現業労働のみならず労働者を使用するための労働を含めてかなりの部分を雇用労働者に任せることができた。

織物業は、特に現業労働の多くが女性職であることから、かなり多くの雇用者を抱える状態でも経営者の妻が現業労働に引き寄せられた事例だと考えられる。事業への直接的貢献は、家事・育児遂行者としての女性という役制定義を基本的に崩さず、生産労働から撤退すべきだという方向にもつながらなかった。女性労働力は相当柔軟に使用され、事業の必要性に応じて、「生産」労働に組み入れられも、排出されしもしたと見るべきである。

確かに経営者とその家族の労働内容は、雇用労働力にどれだけ頼るか、すなわち雇用者数で見た企業規模によって、異なる傾向を持った。企業体を運営するのに必要な具体的な諸業務は多々あり、安定的に雇用者に任せられる体制にするためには一定の資金と十分な質・量の雇用者確保が不可欠であり、そのどれかが欠ける場合、経営者家族内部で調達するしかない。特に労働力不足の中では望むような質の雇用労働力が利用可能とは限らず、その場合には経営者家族の誰かが引き受けざるをえないという事態も出てくる。このような構造的要請ゆえに、概して雇用者規模の小さな企業では経営者の妻が労働力として利用される。逆に、規模が大きく安定度が高いと思われる企業の経営者家族においては妻は事業上の役割から撤退することが可能なのである。そうした点では、労働力構成だけではなく、その企業が抱える財務状況を分析枠組みに加えたほうが、より精密な分析が提示できるだろう。

しかし、規模が大きく安定度が高い企業であっても、妻が相当量の現場作業を含めた労

働に従事することがあった。それを考えるとき、経営者とその家族による選択の余地の存在を認めなければならない。彼らは自分たちの事情に応じて選択を行う主体的エージェントでもある。その「選択」の過程を理解するためには他の利用可能な雇用機会の状況や事業経営における収益の可能性といった経済的条件、また近隣・親族関係との関わりやライフスタイル選好といった社会・文化的条件が改めて問われなければならない。労働力構成と財務条件だけで理解できるものではないのである。

<調査の概要>

本調査は2011年10月～2013年8月にかけて、科学研究費補助金（研究代表者：木本喜美子、課題番号22310161）の助成を受けて実施されたものである。調査グループ（勝俣達也、木本喜美子、高橋準、千葉悦子、中澤高志、野依智子、早川紀代、筆者）全体としては、当地の企業における女性労働の特徴を明らかにすべく、女性の職業・生活史、経営者層および管理者層への労務管理等の聞き取り、関係諸機関への聞き取りを行った。本稿はその共同研究の成果の一部である。筆者は中小機業経営者層の調査を主に担当し、転廃業した事業所を含めた中小企業14社（25人）に対する聞き取り（起業の経緯やその後の推移、親世代を含めた経営者家族の働き方、個人の職業・生活史に関するもの）、織物組合職員への聞き取り等を行った。1～2名の調査員が、ほとんどの場合事業所か自宅に訪問して聞き取りを行ったため、夫婦ともに聞き取りができた事例では夫婦がほぼ同席して回答する形となった。A市織物組合には資料閲覧や各社へのご紹介について特段のご配慮をいただいた。お一人お一人の名前を挙げることはできないが、当地の方々のご協力がなければ本研究は不可能であった。心より御礼申し上げたい。

（註）

- ¹ 1980年以前については渡辺睦による文献紹介を参考にされたい〔渡辺1981〕。国や地方自治体、各種商工団体による調査は重要な示唆を与えるものが多いが、紙幅の都合上割愛せざるを得なかった。
- ² ただし、調査の実施主体となった福井県内の各織物組合に所属していない企業は調査から漏れている。後述するA市織物組合元職員によれば、A市でそれに該当する企業は当時20軒ほどあり、どこも零細企業である。
- ³ 委託された事業所を網羅した記録であるかは確認できなかった。このデータは雇用者を用いない零細企業と大企業を除く中規模の企業群に偏ることに留意する必要がある。最大規模の事業所は常用雇用者86人（昭和45年度概算）である。
- ⁴ 本調査の実施は各地区の織物組合に委託されたが、大規模企業はそれら中小事業者の組合とは別個に県単位で組織されている。大企業では家族は役員だとして従事者から外したり、雇用労働者の中に入れた可能性がある。
- ⁵ 氏は組合費を各機屋へ直接徴収しに行く業務を長年担当し、当地の中小機業を俯瞰できる位置にいた。当時の状況を思い出しやすいよう、労災保険データから作成した機業名、所在地、概算使用労働者数と家族の実名が入ったリストを用意し、聞き取りに臨んだ。結果、リストに載らない、事業に携わらない事業主の妻の存在を発掘することができた。逆に、現場労働に相当携わり労働災害に会う可能性がありつつも保険未加入となっている妻の存在も、少数ながら判明している。
- ⁶ きわめてインフォーマルかつ不定期に、従業員が経営者の子どもの面倒をみるというケースは聞かれた。「（子どもの頃）うちへ織工として来ている人のところでご飯食べさせてもらったみたい、そんな

こともあったんです。しょっちゅうではないが、近所だから遅くまでずっと働いている様子がすぐにわかり、まだ晩御飯を食べてないということを察してくれたのでは」(J社・社長)

- ⁷ 戦後10数年間は決して珍しくなかった家事使用人の利用は、高度成長期に労働力不足のため、困難になった〔清水2004:92; 雪2012:28-29〕が、福井県の機業地ではより早い時期からそれが鮮明だったと考えられる。当地では機業に勤める女工が戦前から多いため保育所が存在し、大手企業が1961年から集団就職者を迎えなければならないほど、フォーマルな雇用機会は豊富にあった。そのため、福島はもちろんのこと、東京や大阪といった大都市圏よりも早期に家事使用人を利用しない前提での家庭経営が確立した可能性がある。

<引用文献>

- 天野正子, 1983, 「零細企業における主婦の役割構造」『国民金融公庫調査月報』No.264, pp.13-27.
- 天野正子, 1986, 「小規模自営業で働く主婦の労働と生活過程—家業従事の『積極性』と『消極性』のメカニズム」『国民金融公庫調査月報』No.297, pp.4-23.
- 荒木康代, 2009, 「『自営』という選択」『労働社会学研究』10, pp.1-32.
- 荒木康代, 2011, 『大阪船場 おかみの才覚—「ごりょんさん」の日記を読む』平凡社.
- 福井県商工部繊維課, 1969, 『福井県織布業振興基本調査表』.
- 羽田新, 1973, 「企業経営の組織」福武直監修『社会学講座第6巻 産業社会学』東京大学出版会, pp.13-32.
- 林礼二, 1968, 「『ベトコン機屋』と北陸機業地帯」『地理』13(4), pp.95-100.
- 宮下さおり, 2012, 「経営者の妻の事業関与—その規定要因に関する考察」『九州産業大学国際文化学部紀要』51号, pp.115-135.
- 清水美知子, 2004, 「1950～60年代における〈女中〉イメージの変容—『家事サービス職業補導』『ホームヘルパー養成講習』をめぐって」『関西国際大学研究紀要』第5号, pp.91-110.
- 徳井美智代, 2009, 「小零細企業における業主の妻の役割—東京都大田区の事例から」『日本中小企業学会論集』28, pp.299-312.
- 徳井美智代, 2011, 「小零細企業において業主の妻が経営に果たす役割—妻の仕事の歴史的展開に着目して」『労働社会学研究』12, pp.1-30.
- 徳井美智代, 2013, 「小零細企業の経営と労働の実相—妻の経営への参加過程に着目して」『日本中小企業学会論集』32, pp.123-135.
- 雪朱里, 2012, 「女中が身近だった時代」小泉和子編『女中がいた昭和』河出書房新社, pp.24-50.
- 渡辺睦, 1981, 「商工自営業婦人の就労と生活の実態」『明治大学社会科学研究所紀要第19集』pp.51-156.

(みやした さおり:九州産業大学国際文化学部准教授)

女性のライフプランニングを志向した授業実践
—共通教育科目「女性とキャリア」の開発と評価—
Developing a Syllabus Focusing on Women's Life Planning
: Its Practice and Evaluation in the Career Education

長田 尚子・藪田 由己子
Naoko Osada・Yukiko Yabuta

This study describes the process of development and evaluation of a class called "Women and Career" in the women's junior college in Nagano. The class was offered in 2011 and 2013, and 121 and 45 students participated respectively. Life planning was a main concept for syllabus design since we see the word "career" as a person's progress through a phase of life, not merely an occupation or profession. Three activities were used to help students design their career: role model research, financial planning, and completing a career development sheet. From the analysis of students' comments and questionnaires, these activities are all found to be effective for their life planning. Through role model research, the students found the importance of having courage to take action, maintaining a life vision, and support team members. Their views on "career" have changed greatly during the course. Before the class started, not so many students had positive images about women's career, however, they could see their career more positively and diversely after the course. From the analysis of final reports, diversity of work style, possibility of women's ability, and importance of planning were top the three aspects the students thought to be important in their career. This implied that this course syllabus played a positive role for fostering the mind set for career designing.

キーワード : life planning (ライフプランニング), role model (ロールモデル),
career development (キャリア形成)

1. はじめに

高等教育の現場でキャリアという言葉が聞かれるようになって久しい。長野県長野市に位置する清泉女学院短期大学（清泉女学院大学併設、以下、本学）においても、広い意味でのキャリア支援を志向すべきとの方針のもと、2009年度にキャリア支援センターが設立された。その後、厳しい景気動向や雇用情勢が続く中、従来型の就職支援に注力する状

況に大きな変化はない。このような環境において本学では、地域の中核的な女子高等教育機関として就職実績をあげてきたが、引き続き不透明な雇用情勢、若者の早期離職問題や勤労観・職業観の希薄化等を踏まえ、人生の中で働くことを捉えるアプローチの必要性が認識されるようになった。本論文では、その課題への取り組みのひとつとして、2011年度に開講した共通教育科目「女性とキャリア」の授業実践の特徴と実践の成果をまとめ、ロールモデル研究を経てライフプランニングに取り組む授業実践の意義について考察する。

2. 実践の背景

少子高齢化が進行する中、女性による安定的な就労を支援していくことが、政策上の課題となっている。遡ってみると、1986年に施行された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、いわゆる男女雇用機会均等法以降、男女共同参画の様々な文脈において法整備や環境整備が行われてきた。一方、このような外的環境の整備は、「社会的に自立的に生きていく力や態度」を発達させ行動化するのは、女性自身の責任であることを暗に要請していると捉える必要性も指摘されている〔渡辺 2009：16-17〕。すなわち、女性が自分の人生の中に、働くことと結婚・出産などをどのように組み込んでいくのかについて、選択の機会や幅が増えた反面、選択に際して自立的に考え、キャリアを形成していく力を持ち合わせる必要性も増したのである。職業を持って、社会で働くことは選抜された女性のみに求められることなく、すべての女性の生涯にわたる課題であり、多様な女性のエンパワーメントを目指して、適切なキャリア形成支援が必要になっている〔日本女性学習財団 2011：8-10〕。

このような背景において本学では、2011年度から「女性とキャリア」という共通教育科目を隔年開講科目として開講することが決定した。「女性とキャリア」の開講前に、「女性とライフコース」という科目が存在していたが、担当者の退職等により2009年度以降閉講となっていた。「女性とキャリア」の開発は、「女性とライフコース」で大切にしていた女性の生涯をたどる授業展開を引継ぎ、卒業生が直面するであろうライフイベントを取り上げ、その時々でどう考え、どのような選択をしようのかを考察することを基本とした。

ライフコースとは、生まれてから死ぬまでにたどる道筋であると考えられるが、女性の場合、就職、結婚、夫の転勤、出産と多様なライフイベントに遭遇する。その時々でどのような選択をしたのかがライフコースを形作る。「女性とキャリア」の開発に際しては、人生の選択に際しての先輩の生き方や考え方を参考にするという観点から、近年調査研究が進んでいるロールモデルを用いた学習活動を取り入れることにした〔羽田野 2007：109-110〕。地方においても核家族化が進んでいるが、それとともに、卒業生の就職先が比較的小規模な事業所であることも想定され⁽¹⁾、身近にロールモデルが随時存在しないことが危惧される。そこで、多様なメディアからロールモデルを探し、そのモデ

ルから主体的に学びとる力の養成が必要ではないかと考えた。

それに加え、ライフプランニングの考え方を取り入れることも重視した。内閣府男女共同参画局による「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」では、仕事と家庭生活の両立のために様々な支援が必要であることは言うまでもないが、そうした従来の両立支援にとどまらず、長期的な視点に立って女性が自分のライフコース選択を行うための「ライフプランニング」のための支援も必要であることが指摘されている〔内閣府男女共同参画局 2007：280-282〕。あわせて同報告書では、状況が変化する際に適宜プランを見直す姿勢、ロールモデルの生き方を参考にすること、同じ悩みを持つ人同士の悩みの共有の機会等が重要であることが指摘されている。

以上のことから「女性とキャリア」の開発にあたっては、20歳代から50歳代までの範囲で想定できるライフイベントを盛り込んだ講義、ロールモデル研究とそれを踏まえたグループディスカッション、金融教育、キャリアディベロップメントシートを用いたライフプランニングを、中心的な学習活動として授業を展開することとした。開発および講義は、各ライフイベントの経験者でもある本論文の著者らが担当することとなった。

(表-1) 「女性とキャリア」15回の流れ

	授業テーマ	取り上げた話題やキーワード	主な活動
1	オリエンテーション 担当教員のキャリア紹介	最近の政策、社会情勢、キャリア、ロールモデル	役割円グラフ
2	結婚と仕事	ワークライフバランス、男女共同参画、ジェンダー、ブランドハプンスタンス理論、夫婦別姓	ロールモデル研究
3	出産と仕事	ロールモデル、ライフイベント、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法	ロールモデル研究
4	子どもを預ける	労働力人口、M字カーブ、待機児童、無認可保育所・企業内保育所、在宅勤務	ロールモデル研究（自由）
5	子どもからみた働く母親、 母親のコミュニティ	非正規雇用、契約社員・派遣社員、PTA・学童保育、パパクオーター制、男性の育児休職、復職	ロールモデル研究
6	親の介護、自らの不調	キャリア理論（スーパー、シャイン他）、ダイバーシティ、女性と成果主義、介護休職	ロールモデル研究（自由）
7	長野の女性と自己実現	—	講演会
8	短大卒業からのキャリア	ウーマノミクス、キャリア形成、キャリアラダー、メンター	ロールモデル研究
9	異業種からの転職	退職、転職、職務経歴書、学歴、資格、フォーマルネットワーク、インフォーマルネットワーク	ロールモデル研究

10	海外経験を活かす	正規留学、ワーキングホリデー、語学留学、青年海外協力隊	ロールモデル研究（自由）
11	女性の上司と働く	人事評価システム、コンピテンシー、スキル、360度評価、インセンティブ、価値観	ロールモデル研究、価値分析
12	女性管理職への道	ガラスの天井、スペシャリスト制度、裁量労働制、起業	ロールモデル研究（自由）
13	ライフプランニング	金融教育、ライフイベント	ライフサイクルゲーム
14	自己の確立と家族の幸せ	自律的キャリア、少子化対策、政府の政策、海外の状況	キャリアディベロップメントシート作成
15	最終レポートとまとめ	－	－

3. 授業の概要と主な学習活動

（1）全体の流れ

「女性とキャリア」は本学の共通教育科目の中の「現代教養科目」として位置づけられている。本学には、幼児教育科と国際コミュニケーション科の2科があるが、共通教育科目はどちらの科の学生も受講可能である。授業は隔年で秋学期に開講しており、学生は2011年121人、2013年45人であった⁽²⁾。

授業は全15回であり、前半はライフイベントを意識して結婚、出産、育児、介護という家族の問題と仕事について、後半はキャリアアップや海外経験の活かし方など、生涯学習者としての女性の姿を扱った。具体的な内容は、表－1のとおりである。講義では、ロールモデル研究を中心に、毎回のテーマに沿った話題やキーワードを取り上げた。第7回目の授業では、地元で活躍する女性をロールモデルとして招いた講演会を行った。また第13回目の授業ではライフプランニングにおける金融教育として生命保険会社による授業を行った。その後各自のライフプランニングの集大成としてキャリアディベロップメントシートの記入を行った。その詳細については後に述べる。

毎回の授業の流れは以下のとおりである。学生には、その回に取り上げるロールモデルについて事前に検討し、A4用紙1枚のレポートをまとめてくることが課せられた。授業開始から20分程度は、持ち寄ったレポートをもとにグループディスカッションを行った。グループは4人1組であり、学科・学年を混ぜた構成になるよう配慮し、ディスカッションを通じて一定の問題意識を醸成した上で、その回のテーマに沿った講義を行った。クラスルールとして、他者の生き方や考え方を尊重するよう初回に提示した。

（2）主な学習活動

1）ロールモデル研究

この授業の柱の一つとして、ロールモデルからの学びがある。2011年度は『私の仕事道－トップ女性10人のジグザグキャリアから学ぶ』（福沢・日本能率協会マネジメント

センター) から、毎回1人を取り上げて研究した。2013年度は、多様な環境で活躍している女性を幅広くロールモデルにするために、国立女性教育会館が提供している「女性のキャリア形成支援サイト」も利用した。このサイトには、キャリアアップ、就職・再就職、企業・経営、NPO・ボランティア、農業・自然環境、地域づくり・政治参画、国際的な活躍、研究者・技術者の8つの分野があり、それぞれの分野でロールモデルの事例紹介を見ることができる。事例紹介にはプロフィールに加え、仕事内容やキャリア形成の経緯等が語られたインタビューが掲載されている。学生は指定されたロールモデル、また、指定がない回には自分の興味があるロールモデルをサイトから自由に選んで⁽³⁾ レポートを作成した。この学習活動により、グループディスカッションを通じて多様な選択や考えの存在への気づき、自らロールモデルを選定し学びを得る姿勢を身に付けることを目指した。

2) ブックレポート

ロールモデル研究に加え、ブックレポートを課題とした。ブックレポートは本学のすべての共通教育科目で実施している共通課題である。「女性とキャリア」では、女性の生き方を考えるために役に立つと思う本を1冊選び、友人にその本を紹介することを目的として、A4用紙1枚にまとめて提出するという課題を設定した。授業開始当初に告知し、第7回目に中間発表、第13回目にグループに発表後提出とした。ブックレポートでは、講義内容に限らず、女性の生き方に関するもの、心に響いたことば、子育てや海外での経験を語ったものなど、色々なテーマを見ることができ、読んできたものを分かち合うことにより、他のメンバーからの学びがあると考えられる。

3) 価値観分析ワーク

第10回目に、価値観分析ワークを行った⁽⁴⁾。これは、与えられた言葉を使って、20年後、自分がどのような生き方・働き方をしたいと思うかを考えてみようというワークである。学生には、自由、自律、平和、達成感、仲間、人間関係など50の言葉が並んでいるシートが配られる。それぞれの言葉が書かれたカードをはさみで切り離し、50枚の中から、20枚を選び、さらにその中から10枚を選び、最終的には5枚のカードを選ぶ。最後にその5枚のカードに書かれた言葉を使って20年後の自分の姿を文章で表現する。文章執筆後の振り返りでは、全てを手に入れることはできないこと、人生には取捨選択が必要であること、しかしその中でも大切にしたいことは何かに気づき、その後のライフプランニングに活かすことが肝要であることを伝えた。

4) ライフプランニングへの金融教育の導入

各自のライフプランを考える前に、人生にどのようなライフイベントがあり、それにはどのくらい費用がかかり、そのためにはどのような備えが必要なのか疑似体験できる授業を取り入れた。この後、学生はロールモデル研究の総合的考察に基づいてキャリアディベロップメントシートをまとめる。この活動は、その内容をより具体的に考察できるようになることを目的としている。2011年度はソニー生命の「ライフプランニング授業」⁽⁵⁾

を、2013年度は第一生命保険の「ライフサイクルゲームⅡ」⁽⁶⁾を行った。

2011年度に実施したライフプランニング授業では、まずグループで仮想の家族を設定し、子供の進学、住宅購入、家庭の収入、家族の夢などを一つずつ設計する。その後ファイナンシャルプランナーの講師が学生のプラン通りにシミュレーションして年度別収支と金融資産残高とのバランスを算出すると、大幅な赤字になるグループが続出する。そこで、本当に必要なものは何なのか、また実現させるためにはどうやって収入を増やせばいいのかなどを、講師と一緒に考えた。この場面において、女性の労働力が家庭の経済にいかに関与を及ぼすかを強く感じた学生が多く、金融教育は本学の「女性とキャリア」という授業に必須の単位であることが認識された。2013年度に実施したライフサイクルゲームⅡは、すごろく形式の消費者教育教材で、ライフイベントを実感するとともに、近年急増している消費者トラブルへの対応も盛り込まれている。ゲーム終了後にはライフイベント表に結婚、出産、住宅購入などのイベントを記入し、必要経費を計算した。

どちらの授業でも実際の金額が提示されることで現実味が増し、疑似体験とはいえ女性の生涯を見渡す効果的な機会となる。勤労観・職業観の希薄化で、キャリア形成の方向性が見出せず、働く意義を感じられない学生も少なくないが、金融教育を通じて、自ら夢をもってキャリアを築いていくこと、経済的に自立すること、家庭を支えるために働くことはどれも必要なことだということを実感する学生も多かった。

5) キャリアディベロップメントシートによるライフプランニング

授業の集大成として、学生は総合的なライフプランニングに取り組み、20代から50代までの自分のキャリアをデザインし、キャリアディベロップメントシートを作成した。このシートでは自分の生涯を20代前半、後半というように、それぞれの年代を5年ずつに分け、①仕事、働き方、②プライベート、③次のステップに向けてすることの3つについて考え、記入できるようになっている。学生はロールモデル研究を通して働き方のイメージを、ライフイベントを意識した講義や、金融教育の観点からのライフプランニング等を通して、結婚、出産、子供の教育などライフイベントのイメージをある程度形成できていることが期待できる。講義を通して女性が働き続けるための様々な制度も学んだ上で、実際に自分の人生をデザインし記入できれば、この授業の大きな目的を達したと考えることができる。なお、2011年度は金融教育を使ったライフプランニング授業の前にシートの記入を行ったが、2013年度は金融教育としてのライフサイクルゲームⅡの実施後にシートの記入を行えるよう授業配置を工夫した。

(3) 評価方法

評価は、①毎回のロールモデルのレポート提出、②グループディスカッションへの参加態度、③ブックレポートの内容、④最終レポートの内容とした。①、③、④の評価については、レポートの課題に対しての考察をA（非常によい）、B（及第点）C（努力を要する）の3段階で評価した。②に関して、授業担当者の観察により評価した。

4. 実践の成果

ここでは、以上に示した授業の構成と特徴を踏まえ、完成年度として位置付けた 2013 年度の実践を中心に、当科目の成果と今後の課題をまとめる。15 回の授業の範囲で学生に具体的な成長を求めることは難しいが、授業の中で学生が何を考え、どのようなアウトプットを残したのかについてまとめることにより、その先に必要となるアプローチが見えてくると考えられる。そこでまず授業評価アンケートの結果から実践の概要を把握し、最終レポートの内容、ロールモデル研究を通じた学生の学び、ライフプランニングへの取り組み状況、授業を通じた考え方の変化の順に考察を進める。

(1) 概要

本学では学生に対して、授業評価アンケートを実施している。シラバスの提示、授業実施、アンケートの実施、教員による自己点検評価に至るプロセスについて、学生も説明を受けて参加しているため、授業実施の経過を考察する基本データとして用いることができると考えられる。授業評価アンケートは全学共通の基本 10 項目と各授業で追加できる 5 項目からなり、それぞれについて「強くそう思う」を 5 点、「まったくそう思わない」を 1 点とした 5 段階評価となっている。

授業評価アンケートの基本 10 項目は、学生自身の受講態度の評価、授業者や授業環境に対する評価、総合的な満足度の評価からなり、最後の項目 10 の「この授業全体を振り返り、満足できる内容であったと思いますか」という設問により、授業の全体的な満足度を一定程度把握できる。2013 年度に実施した当授業の項目 10 の平均点は 4.73 となっており、同学期の全共通教育科目の項目 10 の平均点 4.44 を上回っていることから、受講した学生がある程度の満足を示していた様子がうかがえる。

また、受講した学生のプロフィールや人数が異なるため直接の比較は難しいが、2011 年度実施分の項目 10 の平均値は 4.59 であったが、2013 年度は前述のとおり 4.73 となっている。2011 年度から 2013 年度に向けては、女性のためのキャリア形成支援サイトを用いて多様なロールモデルを扱ったこと、自らロールモデルを選ぶ回を設定したこと、単元の順番を工夫しキャリアディベロップメントシートによる自らのライフプランニングを集大成として位置付けたことの 3 つの授業改善を行っている。この 2013 年度に向けての改善は、基本的にはよい方向であったものと考えられる。

2013 年度は追加 5 項目を設定して、主な学習活動について、自分のキャリアを考えるために役立ったかどうかを問うている。結果は「担当者による講義」4.70、「ロールモデル研究」4.58、「グループディスカッション」4.35、「ブックレポート」4.26、「生命保険会社による授業」4.49 となった。以上示した数値から、学生は女性のキャリアプランニングを支援する目的で開発してきた「女性とキャリア」という授業に一定程度満足し、自らのキャリアプランニングのために、各回の講義やロールモデル研究を役立てていたことがわかる。そこで次に、各回の講義やロールモデルによる学習がどのように捉えられていたのかについて検討する。

(2) 最終レポートに取り上げられたキーワード

授業の最終回に各自の講義ノートやレポートを参照できる教室環境で最終レポート課題を実施した。その最初の設問として、これから働いていく上で大切だと思う事を、授業の中で出てきた用語を3つ使ってまとめるという課題を提示した。各自が取り上げた用語の数を集計し、学生の10%以上が記載した用語を多い順に示すと、「ワークライフバランス」22、「メンター」20、「ブランドハプスタンス理論」19、「インフォーマルネットワーク」11、「フォーマルネットワーク」10、「ロールモデル」10、「ライフイベント」7となった。学生が取り上げた用語から、ワークライフバランスを図りつつ、メンターの助言、仕事上の仲間や友人とのコミュニケーション、ロールモデルの生き方からの学びを大切に、積極的な姿勢で働いていくことを目指す姿勢での記述が多かったことがわかる。

(3) ロールモデルからの学び

最終レポートの中では、この授業で取り上げたロールモデルの中で、特に印象に残っているモデルを挙げ、自らの人生を考えるにあたり、どのような気づきがあったのかも問うている。延べ44人のロールモデルが挙げられたが、学生の10%以上が取り上げたロールモデルは表-2のとおりとなる。

表-2に示したように、11名が挙げたASさんと8名が挙げたTMさんは、いずれも短大出身という経歴から自らの視点を活かし、女性として、子育て経験者としてその後も活躍している。また、表-2の中には記載していないが、9名の学生が各自で自由に選択したロールモデルを取り上げていた。取り上げられたモデルの職業は、研究者、平和教育、弁護士、ダンサーなどバラエティーに富み、まさに多様な生き方に各自が共感を覚えた様子がわかる。

(表-2) 多くの学生が取り上げたロールモデル

ロールモデルのプロフィール概要	人数
A Sさん：短大卒業後入社した会社で女性の視点を活かした商品を開発・研究	11
T Mさん：短大卒業後入社した保険会社で事務から営業、子育ても経験し現在管理職	8
Y Kさん：ファッション業界でマーケティングの経験を積み出産後もキャリアアップ	6
K Oさん：保育士として働いた後結婚・出産、その後地域の子育て支援のNPO設立	6

教員が提示したモデルだけでなく、自ら選んだモデルを9名の学生が取り上げていたことは、自立的にロールモデルを探し、そこから自分なりの学びを得るという当初の目的が達成できていたことを示している。

ロールモデルから何を学び取ったかを把握するために、学生が記述した内容から、ロールモデルからの学びについての記述がある部分を文章ごとに抽出し、佐藤（2008）を参考にカテゴリーを作成して分類・集計した。分類・集計にあたっては、第一著者が原案を

作成した段階で第二著者と協議し、協議結果を反映して第一著者が再度分類・集計を行うという方法をとった。抽出された文章は合計 123 文となり、ロールモデルから学んだことの内訳は生成されたカテゴリに分類された文章数の多い順に、「行動に移す」17、「夢を捨てない」9、「周囲を支える」5、「環境に働きかける」4、「両立するすばらしさ」3、「信頼関係の大切さ」3 となった。上位に挙げたカテゴリは、就職活動開始を控えた学生ならではの気づきだといえる。

今回のロールモデル研究によって、資料やサイトに提示されたモデルからも学ぶ力、必要なヒントを与えてくれるぴったりのモデルに出会えなくても、自らの状況に合わせて学びのポイントを探す力を付けることができるものと考えられる。2013 年度の授業の中盤に、それまでのロールモデル研究の感想をグループで話し合う機会を設けた。その時点ではロールモデルの生き方が自分たちとあまりにもかけ離れているように感じ、ロールモデルの生き方は役に立たないのではないかという議論が行われたグループが全 13 グループ中 3 グループあった。前述の授業評価アンケートの追加項目で、ロールモデル研究の有効性が数値の上でも示されたように、学生たちは授業の最後に向けて学習を続けることで、ロールモデルからの学び方を考察できよう。

(4) ライフプランニングと就業

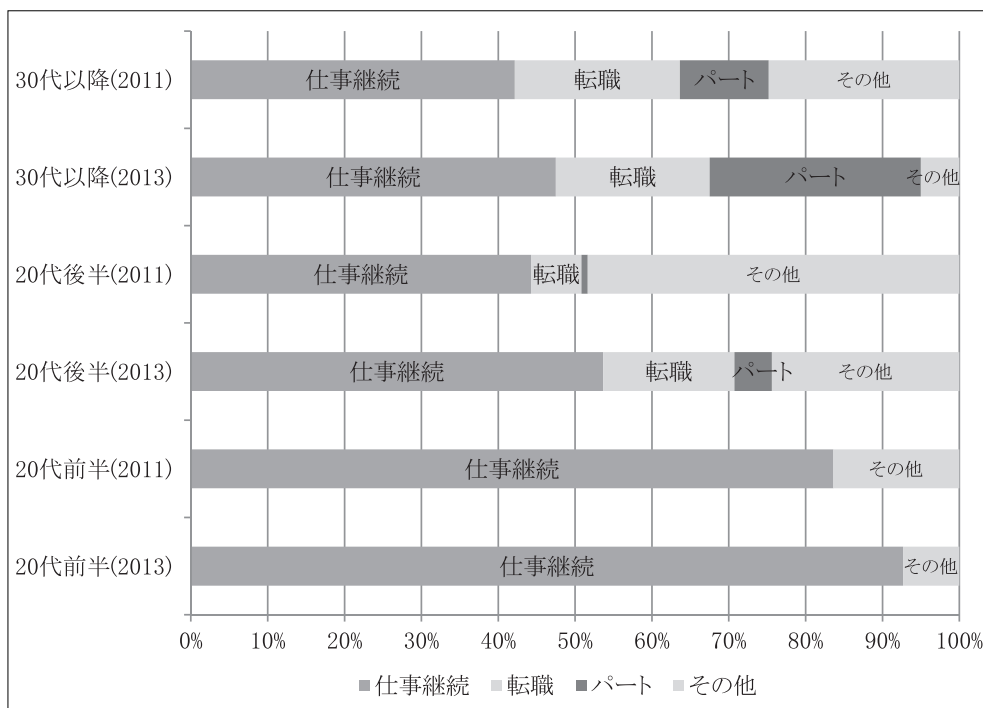
学生各自が取り組んだライフプランニングの集大成として、キャリアディベロップメントシートがまとめられた。記入例として講義を担当した 2 名のここまでのキャリアとそれぞれの時点での考え方をあらかじめ記入してある。記入にあたっては、それらを参考に、授業で扱ったロールモデルの事例を一度記入してみたのち、自分のものを記入するという流れで行った。

この記入を通じて学生たちは、何歳で就職、何歳で結婚というようにライフイベントを考えるだけでなく、次の年代までにこうなっていきたい、そのためにはこういった準備をしてみたいという、自立的に自らのキャリアを考える機会を得た。仕事だけでなく、プライベートではスポーツや趣味、旅行や家族のイベント、自己啓発活動などの記述がみられたことは、仕事だけではなく、生き方そのものとしてキャリアを捉えるという本科目の目標に近づくことができたと考ええる。学生が記述したライフプランの各年代で、どの程度の就業を考えているのかについて、キャリアディベロップメントシートから抜粋し、年代ごと、授業実施年度ごとにまとめたものが図-1 である。

図-1 から、20 代前半では 80% 以上の学生が当初就職した企業でそのまま仕事を継続するつもりであることがわかるが、20 代後半以降では、仕事継続の意向を示した学生は 40% 程度となっている。逆に 20 代後半から転職、30 代以降ではパートという意向を示す学生の割合が増えてきている。また、2011 年度の学生よりも 2013 年度の学生の方が、当初の仕事を継続する意向を示す学生の割合が若干多い。受講学生のプロフィール等に影響される可能性はあるが、2013 年度は、金融教育を用いたライフプランの直後にキャリアディベロップメントシートの記入を行うという進行であったため、より安定的な就業を

重視する姿勢が表れたと考えることもできよう。仕事継続を予想する学生と中断を予想する学生の違いは何か、現時点での考え方が今後どう変化していくのかについては、キャリア形成支援の観点からも継続的にデータを収集し考察を深めていく必要がある。

(図-1) 年代ごとの就業プランの比較



(5) 考え方の変化

最終レポートの最後の設問を、授業に参加する中での気づきをまとめ、授業開始前と今とで考え方が変わったところがある場合、その点をまとめるという内容とした。ここでは、各学生が記述した授業前の考え方と、授業後の考え方を前述(3)に示した方法で抽出し、カテゴリーに分類・集計した結果を表-3に示す。文章の抽出は文面から授業前に持っていた考え方であること、授業後に持った考え方であることが判断できる文章のみを対象とした。抽出された文章数の合計は、授業前が28文章、授業後が45文章である。なお、明確な記述がない者、一人で複数の文章を記述した者もいた。表-3には各カテゴリーに分類された文章数が多いものから授業前・授業後それぞれ3カテゴリーにつき、文章例とともにまとめた。

表-3の上半分からわかるように、授業前の学生の考え方は限定的かつ固定的なものであり、母親の働き方や自分が見聞きして知っている範囲の情報から女性のキャリアを捉えがちであったことがわかる。一方下半分に示した授業後の考え方は、個性的で柔軟な女性の働き方や生き方を知り、女性の可能性について気づきを持てたことがわかる。表中には紙幅の関係で示していないが、「自分が女性でよかった」という意見も複数記述があった。複数のロールモデルから学び、ライフプランニングに挑戦する活動を通じ、プランを

持つことでより柔軟で多様な生き方ができる可能性があることを学生各自が考察できたようだ。

(表-3) 授業を通じた考え方の変化

授業前の考え方 (抽出文章数合計: 28)	
「キャリアについて限定的・固定的な考え」 ・母のように家庭を築き、一般事務職でずっと働けばいいかなと考えていました。 ・とにかく「就職する」ということしか頭になかった。	8
「女性の限界」 ・女性が社会で活躍する場は少ないのではないかと考えていた。 ・女性はあまりいい評価をされていないのだろうと思っていました。	6
「キャリア形成について考えた経験なし」 ・自分のキャリア形成について考えていくと言われてもピンときていなかった。 ・社会に出て働くことに興味がありませんでした。	5
授業後の考え方 (抽出文章数合計: 45)	
「多様な働き方生き方」 ・女性の生き方には様々な形があって、みんなそれぞれ個性的に生きているのだという当たり前のことを実感しました。 ・案外、働くということがそこまでがちがちに固いものではないのだと感じました。	19
「女性の可能性」 ・家庭ができたならそこで仕事をあきらめるのではなく、両立して頑張りたいと思うようになりました。 ・働いている女性が仕事を楽しく生き生きとこなしていて、30・40代になってもキャリアを積み重ねている姿にかっこいいなと思った。	8
「プランを持つことの大切さ」 ・自分が働いたときどうすればいいのかを具体的に想像できるようになった。 ・自分はどのようなスタイルで働きたいか、どのようなスタイルで働けるかを考えるようになった。	7

5. まとめと今後の課題

今回の取り組みでは、キャリアを職業選択のみに留まらない「生き方」ととらえ、それをどのようにプランしていったらいいのかを考えることに焦点を当て、各自のキャリアディベロップメントシートを作成することを最終的な成果物とした。ライフプランニングをするにあたり、まだ社会経験の少ない学生にはロールモデル研究が有効であるということがわかった。自分のやりたいことがわからない学生はロールモデルをお手本とし、すでにやりたいことがわかっている学生もロールモデルから別の視点を得ていた。ロールモデルの紹介は仕事のことのみならず、家庭やプライベートについても述べており、ワークライフバランスを考える上でロールモデルの生き方を参考にしていた学生が多かった。

また、ライフプランに取り組むために、事前に実施した金融教育も有効であったと考える。キャリアをデザインしていく上で、個人の夢や理想の家庭像等を思い描くわけであるが、それには実際にどれだけの支出を必要とし、自分の働き方がどれだけの収入を生むか

という現実を見ることは、別の面から働く意義を学生に与えたと思われる。今後もこの2つの活動を授業の中心的活動として続けていくとともに、さらに内容を発展させていきたい。

今後の課題を2点あげたい。1つはロールモデルの選び方についてである。2011年に取り上げたロールモデルは比較的高学歴で管理職のいわゆるエリートの女性が多かった。学生にとっては刺激にはなるものの、彼女たちの人生に自分を置き換えることは難しく、身近に感じられなかったことが学生の声としてあげられていた。そのため、2013年は少し身近に感じられるロールモデルも取り上げたが、学生のキャリアデザインにとってどのようなロールモデルがふさわしいのか、どのようなバラエティーを持たせるのが良いのかは今後の研究課題としたい。

2つ目はキャリアプランニングの中での生涯学習の視点である。先にも述べたが、キャリアは職業選択ではなくて生き方であり、過去、現在、未来とつながり常に変化をしていくものである。キャリアプランニングは学校教育のみで完成するものではなく、また社会の変化が大きい時代には、その時その時に応じた専門性や技術が必要となる。自分との対話を繰り返しながら、これから必要なものは、進んでみたい分野は何かを考え、そのために何を学習すべきなのかを、短大を卒業した後でも自律的に考えていけるような基盤を育成するためには何が必要であるか。これは当該科目だけで答えをだすのは難しく、本学全体として考えていくことになろうかと思うが、他科目との有機的な連携を模索しながら、考えていきたい。

(註)

- (1) 2011年版の中小企業白書(中小企業庁)によれば、長野県における常用雇用者数全体の82.6%が中小企業に雇用されている。また、小規模企業に限ってみると常用雇用者数全体の23.1%となっている。同様の数を東京都でみると35.1%が中小企業、6.3%が小規模企業に雇用となる。県外を本社とする企業の支店も多く、大企業に雇用されていても比較的小規模な事業所で働くことが多いと考えられる。
- (2) 2013年度から、共通教育科目の履修登録学生数の上限を100人としそれを超えた場合抽選を行う運営となり履修学生数が平準化され、「女性とキャリア」では履修学生数が2011年度より減少した。学科および学年ごとの人数は、2011年度の履修者合計121人の内訳は、幼児教育科1年25人、2年1人、国際コミュニケーション科1年30人、2年65人、2013年度の履修者合計45人の内訳は、幼児教育科1年1人、国際コミュニケーション科1年20人、2年24人であった。
- (3) 表-1の中に「ロールモデル研究(自由)」と示した回がこれに相当する。
- (4) 日本キャリア教育学会による2011年(平成23年度)第1回キャリア・カウンセラー養成研修講座の講義「発達支援としてのキャリア教育～夢と自立を中心として」(講師:高綱陸美)で用いたワークを参考に、本学用に一部改変して実施した。
- (5) ソニー生命株式会社によるライフプランニング授業の詳細は以下のサイトを参照のこと。
<http://www.sonylife.co.jp/volunteer/lp/index.html> (2014年4月17日アクセス)
- (6) 第一生命保険株式会社によるライフサイクルゲームⅡの詳細は以下のサイトを参照のこと。
http://www.dai-ichi-life.co.jp/tips/lc_game/ (2014年4月17日アクセス)

謝辞

本実践に参加した学生、本実践の開講に関わる本学教職員に深く感謝する。本研究の一

部は、平成 24-26 年度科学研究費補助金・基盤研究 (C) (課題番号：24530981) の助成を受けた。

参考文献

- 中小企業庁, (2011), 『中小企業白書 2011 版』 <http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h23/h23/index.html> (2014 年 4 月 17 日アクセス).
- 羽田野慶子, 2007, 「女性のキャリア形成に関する調査研究」『国立女性教育会館研究ジャーナル』第 11 号, pp.103-112.
- 国立女性教育会館, 2006, 『女性のキャリア形成支援サイト』 <http://winet.nwec.jp/career/> (2014 年 4 月 17 日アクセス).
- 内閣府男女共同参画局, 2007, 『女性のライフプランニング支援に関する調査報告書』 <http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/raifupuran/pdf/raifupuran1903.pdf> (2014 年 4 月 17 日アクセス).
- 日本女性学習財団 (編), 2011, 『女性のキャリア形成支援ハンドブック』日本女性学習財団.
- 福沢恵子 (監修)・日本能率協会マネジメントセンター (編), 2009, 『私の仕事道 トップ女性 10 人のジグザグキャリアから学ぶ!』日本能率協会マネジメントセンター.
- 佐藤郁哉, 2008, 『質的データ分析法』新曜社.
- 渡辺三枝子, 2009, 「女性のキャリア形成支援の在り方 - 「ロールモデルに関する調査研究」の結果から」『国立女性教育会館研究ジャーナル』第 13 号, pp.16-26.

(おさだ なおこ：清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科准教授)

(やぶた ゆきこ：清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科准教授)

フランスにおける女性労働力率カーブの考察

Study on a labor force participation rate of French women

井上 純園
Sumie Inoue

France shows an interesting trend in that the labor force participation rate by age group of women has transited from an M-shape curve to a trapezoid whereas it maintains its total fertility rate in a high level. In the background of this trend, we can see some major factors such as increase in the number of part-time work or unemployment. In France, the government established part-time work in a legal framework and promoted it as a voluntarily chosen part-time work. Under these circumstances, the number of part-time workers increased and contributed to changing the curve of the labor force participation rate. The labor force participation rate of French women, however, may have not increased as believed in Japan if a full-time equivalent employment rate is considered. The part-time work in France results in raising superficially the participation rate by several percents while keeping a full-time equivalent employment rate in a same level. Considering that the part-time work in France has improved the curve of the labor force participation rate and may provide French women with different fashions of living, we may study introducing a part-time work to Japan to realize a variety of work-life balances of Japanese women.

キーワード：Labor force participation rate by age group（年齢階級別労働力率）,

Full-time equivalent（フルタイム換算）,

Part-time work（パートタイム労働）

1. はじめに

本論文は、フランス女性のパートタイム労働に着目し、フルタイム換算された女性労働を考慮しながら、フランス女性の年齢階級別労働力率カーブの形状が台形に変遷した要因を論考する。

近年、日本女性の労働市場への参加を表す指標の一つとして、年齢階級別労働力率カーブ（以下、「労働力率カーブ」という。）が注目されている。2010年12月17日に閣議決定された第3次男女共同参画基本計画においては、雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇を確保するために取り組むべき喫緊の課題の一つとして、「M字カーブ問題」

の解消が挙げられている⁽¹⁾。

日本女性の労働力率カーブは、M字型から台形に向けて徐々に変化する傾向がみられる。この労働力率カーブの形状が台形に変化してきた要因として、もともと労働力率が高い無配偶の割合が上昇していること、若い世代の労働力率が上昇していること、非正規雇用者数が増加していることが挙げられる（『平成 25 年版男女共同参画白書』2013：14-17）。また、女性の高学歴化、晩婚・晩産化、そして、未婚率の上昇による影響も挙げられている（『平成 16 年版男女共同参画白書』2004：61；『平成 20 年版働く女性の実情』2008：3）。

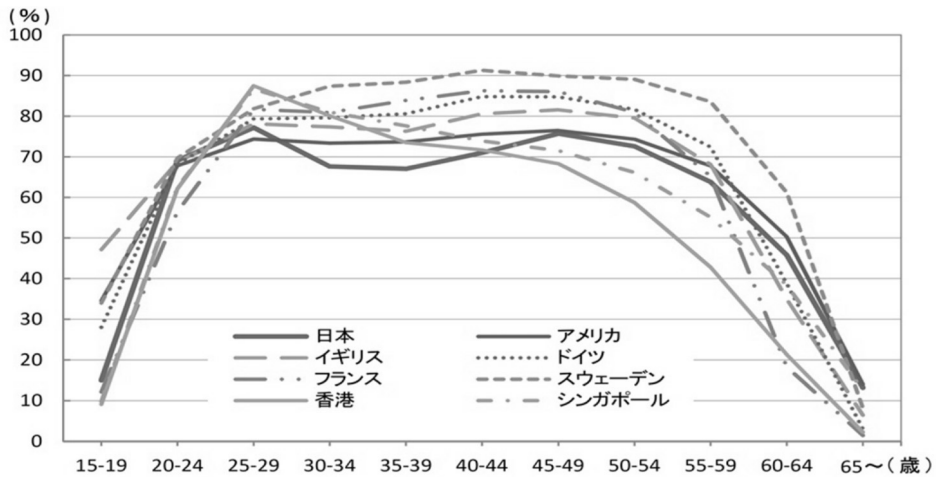
しかしながら、日本女性の労働市場への参加は、労働力率カーブからみる限り、いまだに海外の主要国の状況には至っていない。例えば、欧米の主要国では、女性の労働力率カーブがM字型から台形へと移行しており、出産・育児期においても女性の労働力率が減少しない傾向がみられる（図-1）。なかでもフランスは、合計特殊出生率は2.01（2011）と欧米の中で高い割合を維持しながらも⁽²⁾、女性の労働力率カーブは台形であり、日本女性の労働を考える上で興味ある傾向を示している。

フランス女性の労働力率の上昇要因について、日本において今までに多くの分析がなされている。例えば、男女の均等な機会と待遇あるいは出産・育児支援など、フランスでは日本と比べて女性が働きやすい労働環境が整っていることが報告されている（船橋 1993a：54-64；神尾 2007：33-72）。また、家族政策（家族手当・税制）によって出産・育児期においても就業を中断しない女性が増加したこと（中島 2007：55-61；牧 2008：54-59；神尾 2013：70-77）、高学歴女性の継続就業が増加したこと（佐藤 2002：166-168）、そして、パートタイム労働者が増加したこと（三富 1992：173-185；鈴木 2003：1-11；井上 2013：12-20）が報告されている。

このように、日本においては、フランス女性の労働力率の高さの要因を論じた研究は多いが、労働力率カーブが台形を形成する過程で、パートタイム労働が労働力率カーブの変遷に果たした役割を論ずる研究はみいだせない。

本論文では、まず、フランス女性の労働力率カーブが上昇した要因を統計的側面から考察する。このとき、フルタイム換算された就業率を考慮して、パートタイム労働がフランス女性の労働力率上昇にどのような寄与をもたらしたかを明らかにすることにより、フランス女性の労働力率向上にパートタイム労働が重要な役割を果たしてきたことを論ずる。次に、フランス女性の労働力率向上を促進した社会的背景、特に、フランスにおけるパートタイム労働を巡る家族政策や労働政策を明らかにする。そして、これらの考察を通じて、フランス女性の労働力率カーブがM字型から台形へと変遷した要因をまとめ、さらに、日本女性の労働力率を改善し、かつ、ワーク・ライフを充実できるような方策について述べる。

図－1 主要各国の年齢階級別女性労働力率（2011）



出典：『データブック国際労働比較 2013』 p.53

2. 統計的側面からみたフランス女性の労働力率

この章では、フランス女性の労働力率カーブの推移とともに、労働力率カーブの上昇に寄与したと考えられるパートタイム労働と学歴に着目する。特に、女性労働をフルタイム換算したときの就業率も考慮しながら、女性の労働力率向上に対してパートタイム労働が果たした役割を明らかにする。

（1）フランス女性の労働力率の変化

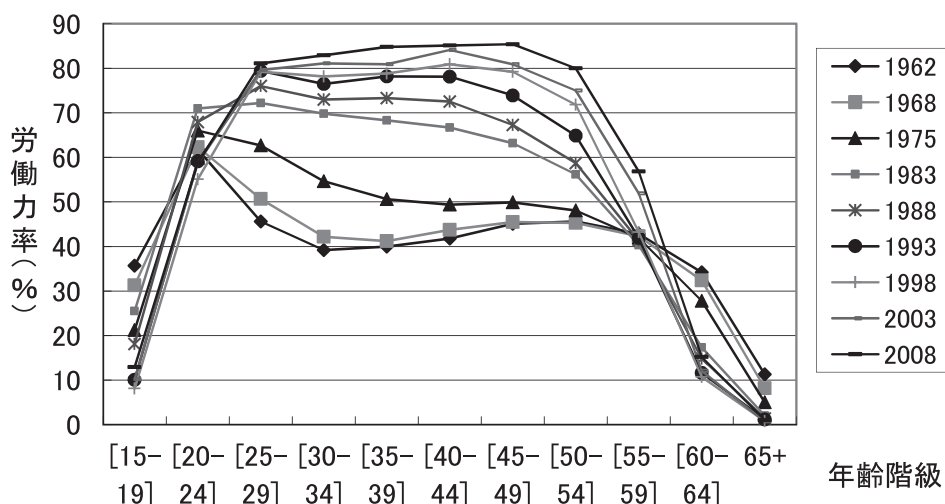
1962年から2008年までのフランス女性の労働力率カーブの推移をみる（図－2）。

1962年のフランス女性の労働力率カーブは緩やかなM字型を描いており、25歳～29歳で下降し、30歳～39歳でM字型の底となっている。1968年の労働力率カーブは、1962年のそれと比べてわずかに上昇している。しかし、1968年以降1983年にかけて、フランス女性の労働力率カーブの底が大きく上昇し、1983年には、出産・育児期の25歳～39歳の労働力率が約70%に達している。1983年以降も、フランス女性の労働力率カーブは、25歳～54歳の階級において全体的に上昇する傾向を示しており、2008年には25歳～54歳の労働力率が80%を超えている。なお、1983年以降、20～24歳の階級の労働力率は、低下傾向となっている。これは、以前よりも高等教育を受ける者が増加し、この年齢階級期における女性労働市場への参入が減少したためと考えられる。

次に、2008年のフランス男女の労働力率カーブを比較する（図－3）。

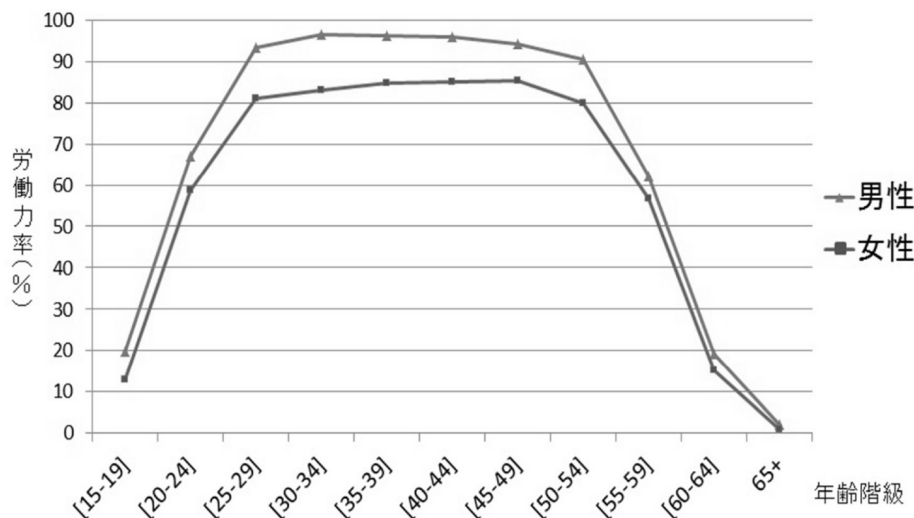
2008年において、フランス女性の25歳～44歳までの労働力率は80%を越えるまでになっているものの、全年齢においてフランス男性のそれよりやや低い。ただし、フランス女性の労働力率カーブの形状は、男性同様の台形を描いている。

図－２ フランス女性の年齢階級別労働力率の推移（1962～2008）



出所：ILO LABORSTA <http://laborsta.ilo.org/default.htm> l（2010/10/31 アクセス）から作成

図－３ フランスの性別年齢階級別労働力率（2008）



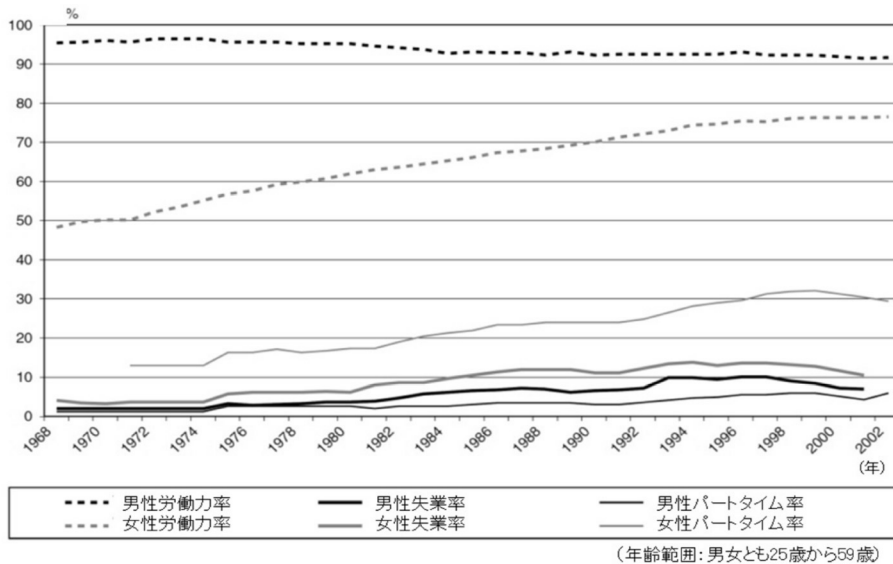
出所：ILO LABORSTA <http://laborsta.ilo.org/default.htm> l（2010/10/31 アクセス）から作成

（２）フルタイム換算されたフランス女性労働

フランスにおける労働力率の推移をみると、男性の労働力率はやや減少気味に推移しているのに対し、女性の労働力率は1970年に約50%であったものが、2002年には75%以上にまで増加してきている（図－4）。また、失業率をみると、男女とも失業率は増加傾向にあるが、男性の失業率に比べて女性の失業率が高い。さらに、パートタイム就業率をみると、男性は6%弱で推移しているのに対し、女性は、1972年に15%以下であったも

のが 1990 年の後半からは 30% 以上にも達している。

図－4 労働力率、失業率、パートタイム率（1968～2002）

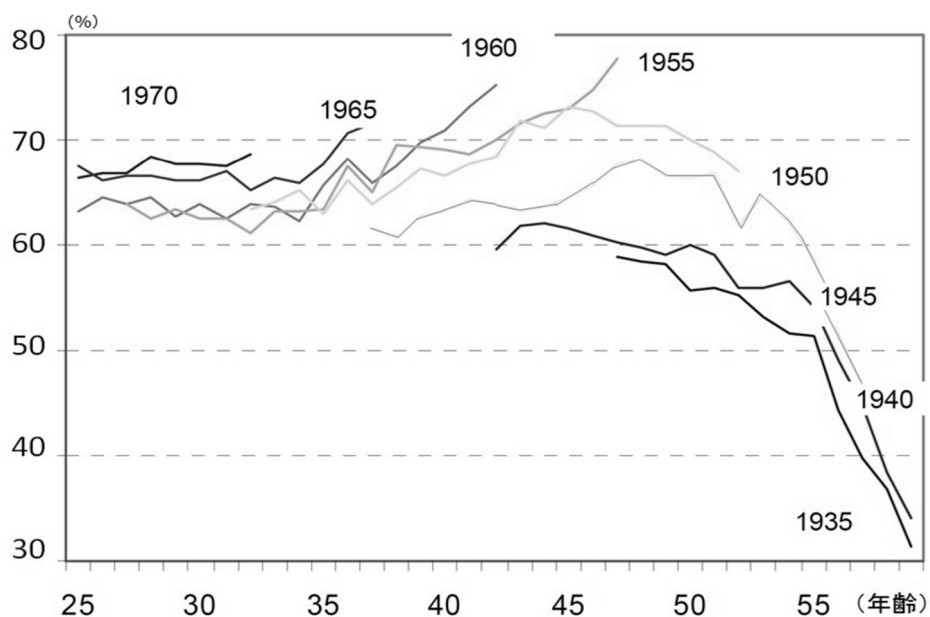


出典：INSEE, L'activité féminine en France: quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? p.88 http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es398-399e.pdf (2010/10/31 アクセス)

このように、フランスでは女性の労働市場への参画が進展し、労働力率が順調に上昇したように見える。しかしながら、Cédric AFSA と Sophie BUFFETEAU は、フランス女性の労働力率は、失業とパートタイムの影響により上昇しているものの、女性労働をフルタイム換算した場合には女性労働は停滞しているとする研究を報告している（INSEE 国立統計経済研究所 2005：2-30）。この中で、1982 年～2002 年の雇用統計（enquêtes emploi）からコーホートデータを作成し、1935 年～1970 年頃のフランス女性の労働力率カーブが変化した要因を次のように説明している。

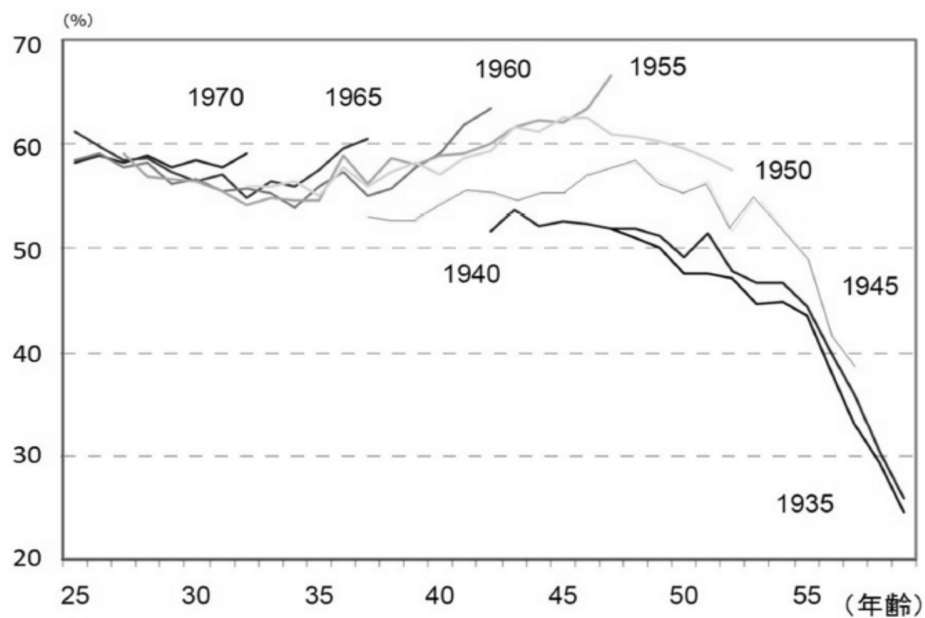
出生コーホートによる女性就業率の推移をみると（図－5）、1950 年以降、1955 年、1960 年、1965 年、1970 年生まれの女性の就業率は概ね 60～70% のあいだにあり、出生コーホートが若くなるにしたがって、年齢階級別の就業率は高くなっている。しかしながら、1955 年、1960 年、1965 年、1970 年生まれの女性の就業率をフルタイム換算した場合、それぞれの出生コーホートの就業率の線が 55%～60% のあたりで重なり合う（図－6）。すなわち、これらの世代の女性就業率をフルタイム換算でみた場合、出生コーホートによる違いがみられないことを示している。ここでは、フルタイム換算にあたり、働かない期間については 0%、労働時間が週 1 時間～14 時間については 25%、15 時間～24 時間については 50%、25 時間～34 時間については 75%そして 35 時間以上については 100%（フルタイム）としている。

図－５ 女性就業率（taux d'emploi des femmes）



出典：INSEE, L'évolution de l'activité féminine en France: une approche par pseudo-panel p.18
http://insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/g2005-02.pdf (2010/10/31 アクセス)

図－６ フルタイム換算された女性就業率（taux d'emploi en equivalent temps plein）



出典：INSEE, L'évolution de l'activité féminine en France: une approche par pseudo-panel p.19
http://insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/g2005-02.pdf (2010/10/31 アクセス)

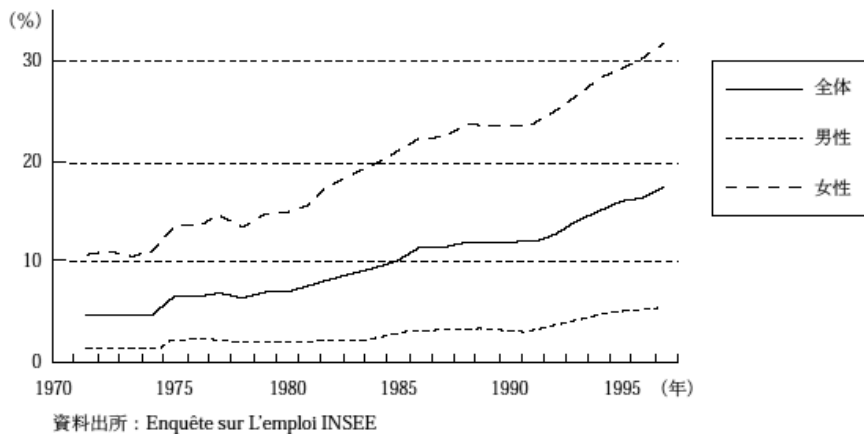
(3) フランス女性の労働力率カーブが上昇した要因

先述した Cédric AFSA と Sophie BUFFETEAU (2005) の研究を踏まえ、近年の INSEE の統計から、フランス女性の労働力率カーブが上昇した要因について述べる。

1) パートタイム労働者

1970 年から 1995 年ごろまでのフランスのパートタイム労働者の比率の推移をみると (図-7)、男性は 1970 年ごろに約 1% であったものが 1995 年ごろには約 5% にまで増加しているものの、顕著な増加とはいえない。一方、女性は 1970 年に 10% 強であったパートタイム労働者の比率が、1995 年には 30% にまで急伸している。この状況は、フランス女性の労働力率カーブの M 字の底が 1970 年以降に上昇したこととも整合している (図-2)。フランス男性の場合、パートタイム労働者の数や割合が小さいことから、フルタイム換算した就業率とフルタイム換算しない就業率との乖離は小さい。一方、フランス女性の場合には、パートタイム労働者の増加が著しいことから、フルタイム換算することにより就業率の上昇は抑えられるといえる。

図-7 フランスのパートタイム労働者の比率の推移 (雇用労働者との比率)



出典: 鈴木宏昌 (2003) 「フランスのパートタイム労働」『大原社会問題研究雑誌』537号 p.3.

次に、INSEE が、2003 年以降の四半期ごとに公表しているフルタイム換算された男女の就業率を考察する (図-8)。ここで、INSEE の定義 (2014) ⁽³⁾ によれば、フルタイム換算就業率 (taux d'emploi en équivalent temps plein) とは、ある年齢階級についてフルタイム換算された就業人数と、その階級の全人数とを関係付けることによって計算される (例えば、ハーフタイムで働く人は 0.5 人として計算され、80% で働く人は 0.8 人分として計算されている)。

フランス男女 (15 歳～64 歳) のフルタイム換算就業率の推移をみると、2003 年～2009 年までの間、フルタイム換算された年齢階級別就業率は、男女ともにほぼ横ばいで

推移していることがわかる（図－8）。さらに、男女別にフルタイム換算した就業率を比較すると、フランス男性の就業率は、2003年以降 70%弱で推移しており、フルタイム換算した就業率は、フルタイム換算しない就業率よりはやや下回るものの大きな乖離はなく、フルタイム（100%）に近い労働条件で働いていることを示している。

一方、フランス女性についてみると、フランス女性の就業率は概ね 60%弱で推移しており、男性とは 10% 程度の差がある。そして、フルタイム換算した女性就業率は 50% 強で推移している。例えば、2008 年の第 4 四半期では、フルタイム換算することにより女性就業率は 6.6% 低下し、男性の就業率との乖離が 14.4% に広がっている。また、女性就業率の内訳をみると、フルタイム就業率が 40% 強、パートタイム就業率が 20% 弱を占めている。

ここで、就業率と労働力率は次のような定義により求められる。

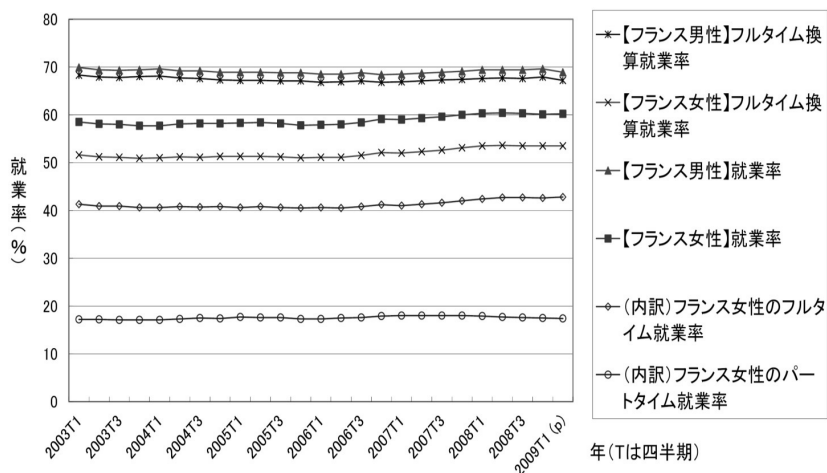
$$\text{就業率（\%）} = \text{就業者数} / 15 \text{ 歳以上人口} * 100$$

$$\text{労働力率（\%）} = \text{労働力人口（就業者 + 完全失業者）} / 15 \text{ 歳以上人口} * 100$$

すなわち、分母の 15 歳以上人口が変動しないと仮定すると、就業率が低下した分は、そのまま、労働力率の低下として反映されることになる。フランス女性の就業率は、フルタイム換算することにより、例えば 2008 年第 4 四半期では 6.6% 低下することから、女性全体の労働力率についても、同様に、6.6% 程度減少することが推定される。

別の見方をすると、フランス女性のパートタイム労働は、フルタイム換算した場合の実質的な女性労働を大きく変化させないまま、フランス女性の見かけ上の労働力率を増加させ、その結果、フランス女性の労働力率を数%だけ上昇させる要因になっているといえる。

図－8 フランス男女（15 歳～64 歳）のフルタイム換算就業率



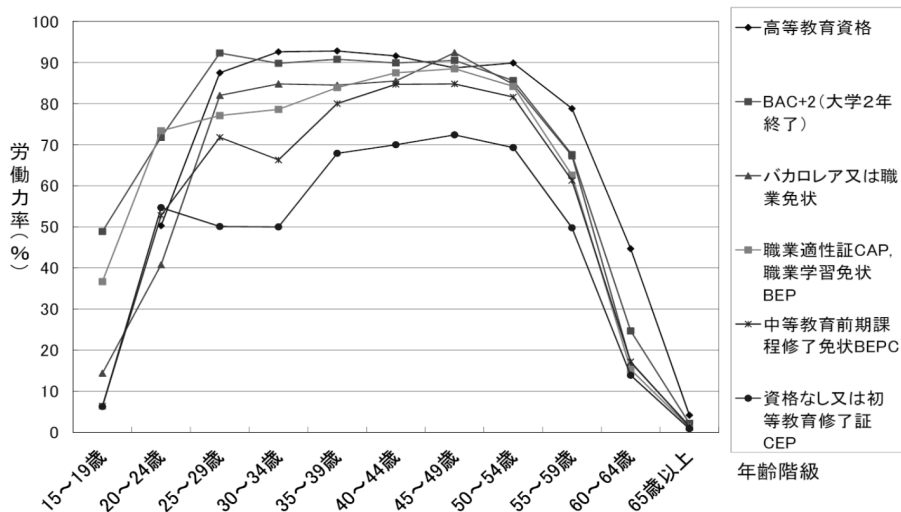
出所：INSEE: emploi BIT en équivalent teps plein dans la population de 15 ans ou plus ou de la tranche d'âge. http://www.insee.fr/fr/indicateurs/indic_conj/donnees/sl_txempETP.xls (2010/10/3 アクセス) から作成

2) 学歴

2008年フランス女性の学歴・年齢階級別労働力率をみると、高学歴の高等教育資格者⁽⁴⁾およびバカロレア（高等教育入学国家資格BAC）と大学2年終了資格者の労働力率カーブはほぼ台形を示している（図－9）。その労働力率は80～90%程度となっており、男性の労働力率カーブと匹敵するような様相を呈している。また、高学歴女性は、20～34歳の出産・育児期にも高い労働力率を示していることから、継続的に就業していると推測される。

一方、学歴が下がるにつれて、労働力率カーブは徐々にM字型に変形しており、職業資格なし又は初等教育修了証（CEP）の資格取得者（以下、「資格なし」という。）の女性については、労働力率が全体的に低下するとともに、特に20～34歳の階級において大きな低下を示している。

図－9 フランス女性の学歴・年齢階級別労働力率（2008）



出所：INSEE, Enquête e m ploi en continu 2008（2010/11/14 アクセス）から作成

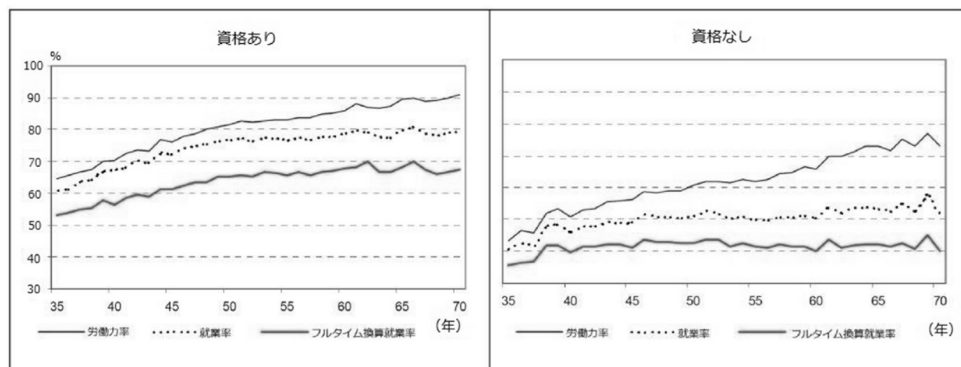
凡例の訳は、『フランスの労働事情』p.188を使用

次に、資格別のフランス女性労働をみると（図－10）、資格ありの女性労働力率は、資格なしの女性労働力率よりも高いレベルで推移しているものの、いずれの労働力率も上昇傾向にある。なお、資格なしの女性に比べて、資格ありの女性については、労働力率と就業率の差である失業率は小さい。さらに、フルタイム換算された就業率についてみると、資格の有無に関わらずフルタイム換算した就業率の増加はみられないが、資格ありの女性のフルタイム換算就業率の方が高いレベルにとどまっているといえる。

このように、高学歴女性については、学歴のより低い女性に比べて、出産・育児期に労働力率が低下しない傾向がみられる。しかし、フルタイム換算就業率をみると、資格の有

無に関わらず、労働力率が上昇しているとはいえない。ここから、資格を持っている女性もパート就労によって、キャリアを継続していることが推測される。

図－10 資格別のフランス女性労働



出典：INSEE, L'évolution de l'activité féminine en France: une approche par pseudo-panel p.24
http://insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/g2005-02.pdf (2010/10/31 アクセス)

3. フランス女性の労働力率上昇の社会的背景

この章では、フランス女性の労働力率の上昇に深く関連する社会的背景について明らかにする。

(1) 女性の社会参画を支えた政策

1930年から1950年代の家族政策は、伝統的家族（婚姻による結婚、3から4人の子ども、専業主婦）を財政的に援助するものであったが、1965年に「家族の首長」概念の廃止、妻の自由に職業に従事する権利の承認などが実施され、女性の権利が拡大した（中嶋 1988：55-61）。また、フランス政府は、1972年には、同一労働同一賃金法を成立させ、専業主婦奨励策を放棄して共働きのための保育手当を新たに新設した。そして、1983年には男女職業平等法を成立させた（佐藤 2005：34；中嶋 1988：55-61）。この男女職業平等法は、初めから男女双方に対する差別を禁止し、違反に対して刑事罰を科すという厳しい内容の法律であった（神尾 2007：129）。さらに、1985年以降は世帯主概念が取り払われ、両親のどちらでも直接家族給付を受け取れるようになった（船橋 1993b：108）。

この時期のフランス女性の労働力率をみると、1975年には、出産・育児期にあたる25歳～39歳の労働力率が1962年より上昇し50%を超え、1983年には約70%近くまで上昇している（図－2）。このように、出産・育児を支援するような家族政策が、女性の権利拡大とともに、女性の就業支援にもつながったと考えることができる。

フランスには仕事と家庭の両立に関する手当として、職業自由選択補足手当（1984）

と保育方法自由選択手当がある(船橋 2009: 52-56)。前者の手当は、子育てのために職業活動をまったく停止したり部分的に停止したりした場合の所得喪失を補償するものであり、後者は6歳未満の子どもの保育について、公認保育ママの雇用または自宅保育によって発生する費用を補助する手当である(内閣府 2005: 69-70)。さらに、船橋(1993a: 54-64)は、フランスでは教育制度によって、母親の就労の有無にかかわらず事実上2歳から利用できる公共の保育体制が整っており、このような保育・就学前教育⁽⁵⁾の拡充に比例して女性の就労率の「M字型曲線」が解消されていると述べている。フランスの労働者は、フルタイムからパートタイムあるいは逆の選択をする権利を有しており、子どもが幼く保育手段に欠けるなどの家族的事由により、1年を単位として少なくとも1週間の不就業期間を一回または複数回、設定することができる(井上 2013: 12-20)。

このような家族政策は、出産・育児の時期あるいは子どもの就学時期において、女性がフルタイムからパートタイムへと就業形態を変えるなど自分の生活パターンに合った労働スタイルを選択し、離職をすることなく仕事を続けることを可能にしていると考えられる。

(2) 労働政策

1980年代の初めから、フランスではワークシェアリングによる雇用の維持、さらには職業と家庭の両立という目的のため、政府はパートタイム労働を積極的に推進し、パートタイムとフルタイムの平等取扱い原則を含む保護立法を行ってきた(井上 2013: 16)。さらに、フランスにおいて、2000年1月19日第2次オブリ法(労働時間短縮に関する法律)が成立し、法定労働時間は、週39時間から35時間に短縮された(内閣府 2002: 43)。

このようにフランスでは、労働政策上、短時間労働を促進する法整備が行われており、その中で、パートタイム労働も定着してきたといえる。

なお、現在のフランスの法定労働時間は、1週35時間または年1607時間と定められている。一方、日本の法定労働時間は1週40時間、1日8時間と定められており、フランスよりも法定労働時間は長い。また、就業者一人あたりの平均年間総実労働時間は2011年フランスでは1476時間であり、日本の1728時間をはるかに下回っている(『データブック国際労働比較 2013』: 189、197-198)。

(3) パートタイム労働

フランスのパートタイム労働は、単に労働時間がフルタイムより短い就業形態であり、無期契約、有期契約、派遣の就業形態にそれぞれフルタイムとパートタイムが存在する。パートタイム労働は、フルタイムと同様の労働協約上及び法的な権利を有し、時間当たりの賃金はフルタイムと同様である。また、社会保障制度に加入する義務がある。さらにパートタイムとフルタイムの転換が可能な就業形態である。

ここで、フランスにおけるパートタイム労働者の現状をみると（表－1）、全女性労働者のうちの30.3%がパートタイム労働者で、そのうち、15時間～29時間で働いているパートタイム労働者が16.3%を占めており、女性のパートタイム労働者の半数以上が15時間～29時間という時短労働に従事していることがわかる。パートタイム労働者のうち、女性比率は82.0%であり、圧倒的に女性労働者が多い。このように、女性の就業形態は、フルタイム労働とパートタイム労働に2極分化している傾向が強く表れている。

フランスにおいてパートタイム労働の規模が目立って増加した要因として、すでに述べたように、1980年代にパートタイムを促進する法律が整備されたことが挙げられる。

パートタイムの導入を容易にするとともに賃金生活者を保護するという目的でパートタイム労働に関する1981年1月28日法が成立し、これを修正した1982年3月28日法が成立している。例えば、1982年3月28日法により雇用者の社会保障負担の一部免除が導入され、従来は週労働時間にかかわらずパートタイム労働者を1人の従業員とみなして社会保障負担が算出されていたものが、社会保障負担が労働時間に比例して算出されるようになった（三富1992：173-181）。その結果、企業のパートタイム労働者の社会保障費負担が軽くなったこともパート労働の増加に寄与していると考えられる。ただし、三富（1992：181-185）は、パートタイム労働は増加したものの、パートタイムの比率の上昇は雇用総量の減少とともに進んだこと、パートタイムと育児・家事労働の時間的調整は予想されたほどには行われなかったこと、パートタイムとフルタイムとの相互転換制度は自主的な選択といえるほどではなかったことを指摘している。

さらに、1993年からパートタイム労働奨励策が実施され、子どもを持つ公務員や管理職の女性にとっては、学校が休みとなる水曜日を休みとする形でパートタイムを選択することができた（『フランスの労働事情』2001：63-65）。

このように、フランスにおけるパートタイム労働は、自発的に選択された短時間労働の実現という点では積極的な意味を持つ労働形態といえるが、一方では、雇用情勢による労働時間短縮という消極的な意味をも包含する労働形態といえる。井上（2013：18-19）は、フランスにおける女性パートタイム労働者のうちの30%強（2011）が、フルタイムの職が見つからないためにやむを得ず不本意パートタイマーとして働いていると問題を提起している。しかしながら、いずれの意味であったとしても、フランスにおけるパートタイム労働は、結果として、労働力率を引き上げた要因といえる。

なお、日本のパートタイムは、多くが有期契約で雇用され時給制で労働契約を結んでおり、時間当たりの賃金は同一労働を行うフルタイムに比べて低く、また社会保険や雇用保険の完備されていない場合が多く、フランスに比べて不安定な就業形態といえる（『労働法の世界第6版』2005：108-110）。さらに、鈴木（2003：2、10-11）は、日本とフランスのパートタイム労働の違いについて、フランスでは、パートタイム労働に関する法整備がなされていること、パートタイム労働者固有の労働市場は存在しないこと、雇用情勢の悪化がパートタイム労働を後押ししている面があること、そして、パートタイム労働を基

本的に個人の選択による短い労働時間と位置付けていることを挙げている。

表－1 フランスにおけるパートタイム労働者の現状

週労働時間	女性 (千人)	男性 (千人)	女性比率 (%)	全女性就業者に占める労働時間別パート労働者の割合 (%)
15時間未満	540	145	78.9	4.6
15時間から29時間	1,895	414	82.1	16.3
30時間以上	1,084	208	83.9	9.3
全 体	3,526	773	82.0	30.3

(出典) “Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel”, 国立経済統計研究所作成

*対象者：15歳以上でパートタイム労働に就いている女性

**当データは2008年に公表されたが、調査自体は2006年に行われている。

出典：http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/236/023615.pdf (2010/12/10 アクセス)

4. まとめ

(1) フランス女性の労働力率カーブはなぜM字型から台形に変遷したのか

フランス女性の労働力率カーブの形状は、1970 年頃にM字型からの脱却が始まり、近年では台形を形成するに至っている。このような女性の労働力率の変遷は、1970 年前後に行われた女性労働促進のための法整備に端を発する。1972 年には、同一労働同一賃金法が制定され、保育手当や保育環境が整備された。また、1983 年には男女職業平等法が成立し、パートタイム労働についても法整備が行われた。また、パートタイム労働は、自発的に選択できる短時間労働形態と位置づけられ、女性によるパートタイム労働が急伸することとなった。

フランスにおけるパートタイム労働は、自発的に選択された短時間労働の実現という点で積極的な意味を持つ一方、雇用情勢による労働時間短縮という消極的な意味をも包含している。このため、パートタイム労働は、フランス女性のワーク・ライフ・バランスに貢献する場合のほか、雇用側の都合による場合もあることにも留意すべきであろう。

このように、女性労働を巡る種々の社会制度の整備が引き金となって、パートタイム労働がフランス女性の労働力率カーブを台形に移行させる原動力となったといえる。

一方、フランス女性の労働力率カーブの上昇要因を統計的側面から考察すると、失業者の増加、パートタイム労働の増加といった要因が影響している。それら要因の一つであるパートタイム労働は、フルタイム換算した場合の実質的な女性労働を大きく変化させないまま、フランス女性の見かけ上の労働力率を数% (2008 年第4四半期において 6.6%) 上昇させていることが見出される。なお、ここでのフランスのパートタイムとは正社員短時間勤務者のことであって、日本の非正規パート労働者と同義ではない。

(2) 日本女性の労働力率についての考察

日本では、フランスをはじめとした欧米諸国における女性の労働力率カーブを参考にしながら、日本女性の労働力率カーブも同様に台形に改善される必要性が議論されている。

しかし、フランス女性の労働力率カーブがパートタイム労働の増加によって改善されたことを踏まえると、日本においても法整備が整ったパートタイム労働の積極的な導入を検討する余地が十分にあるのではないか。日本の就業女性が出産・育児という時期に至った場合、継続就業か労働市場からの撤退かといった二者択一的な選択ではなく、自らの生活に適した労働時間を自発的に選択できるような仕組みは、女性の働き方を多様にできると考えられる。

日本では、女性の年齢階級別労働力率について、「M字カーブ問題」を解消し、女性が労働市場に参画できるような仕組みが議論されている（2010年12月17日閣議決定）。労働力率という指標の改善は有意義な目標ということはあるが、併せて、女性が多様なワーク・ライフ・バランスを実現するために、自らのワーク・ライフに適した短時間労働を自発的に選択できるような社会制度を導入することも視野に入れるべきであろう。

< 註 >

- (1) 第3次男女共同参画基本計画（閣議決定）p.3「M字カーブ問題」の解消。
http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2010/1217dai3danjo_kihonkeikkaku.pdf（2010/10/31 アクセス）
- (2) フランスの出生率（在日フランス大使館 HP）<http://www.ambafrance-jp.org/3-人口-2012#05>（2014/2/1 アクセス）。日本 1.39(2011)、イギリス 1.94(2009)、アメリカ 2.08(2008)、ドイツ 1.39(2010)、スウェーデン 1.98、2013、『世界の統計 2013』、p.50。
- (3) INSEE 定義 <http://www.insee.fr/en/methodes/default.asp?page=definitions/taux-emploi-equiv-temps-plein.htm>（2014/2/25 アクセス）
- (4) 高等教育は国立大学・私立大学・グランゼコール・リセ付設の準備級等で行われる。フランスの学校制度における資格について詳細記述あり。（独立行政法人労働政策・研修機構）http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/france_01.htm（2014/1/31 アクセス）
- (5) 就学前教育は、3～5歳児を対象に主として幼稚園で行われる。幼稚園は、保育所・託児所と小学校の中間に位置し、義務教育ではないが保育料は無料。希望すれば2歳から入園ができる。（内閣府経済社会総合研究所、2005、『フランスとドイツの家庭生活調査』p.114。）

参考文献

- Cédric AFSA et Sophie BUFFETEAU, AVRIL 2005, INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES, L'évolution de l'activité féminine en France : une approche par pseudo-panel, http://insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/g2005-02.pdf（2010/10/31 アクセス）
- , 2006, L'activité féminine en France: quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ?, INSEE
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es398-399e.pdf, pp.88-92（2010/10/31 アクセス）

- 船橋恵子, 1993a, 「出産・育児に対する支援制度のあり方—フランスの例を検討しながら日本の制度形成を考える—」『季刊・社会保障研究』vol29, pp.54-64.
- , 1993b, 「現代フランスの産育—仕事と育児との両立—」『女性空間』10号, p.108.
- , 2009, 『育児のジェンダー・ポリティックス』勁草書房, pp.52-56.
- ILO LABORSTA <http://laborsta.ilo.org/default.html> (2010/10/31 アクセス)
- 井上たか子, 2005, 「ジェンダー統計にみるフランスの男女平等の現状」『女性空間』22号, 日仏女性資料センター, pp.133-134.
- INSEE, Enquête emploi en continu 2008 http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/irweb/eec08/dd/excel/eec08_PACT02_2008.xls (2010/11/14 アクセス)
- , emploi BIT en équivalent temps plein dans la population de 15 ans ou plus ou de la tranche d'âge, http://www.insee.fr/fr/indicateurs/indic_conj/donnees/sl_txempETP.xls, (2010/11/14 アクセス)
- 石田久仁子編, 2013, 『フランスのワーク・ライフ・バランス男女平等政策入門:EU, フランスから日本へ』, パド・ウィメンズ・オフィス, pp.12-20. (井上たか子)
- 神尾真知子, 2007, 「フランスの子育て支援」『海外保障研究』No160, pp.33-72.
- , 2013, 「フランスの男女職業平等と家庭内労働の分担」『女性空間』30, pp.70-77.
- 厚生労働省, 2009, 『平成20年働く女性の実情』p.3.
- 牧陽子, 2008, 『産める国 フランスの子育て事情 出生率はなぜ高いか』明石書店, pp.54-59.
- 三富紀敬, 1992, 『欧米女性のライフサイクルとパートタイム』ミネルヴァ書房, pp.173-185.
- 内閣府, 2002, 「世界経済の潮流」, p.43, <http://www5.cao.go.jp/keizai3/2002/0501sekai021-s.pdf> (2014/2/1 アクセス)
- , 2004, 『平成16年版男女共同参画白書』, p.61.
- , 2013, 『平成25年版男女共同参画白書』, p.14, p.17.
- 内閣府経済社会総合研究所, 2005, 『フランスとドイツの家庭生活調査—フランスの出生率はなぜ高いのか—』pp.69-70, p.114, <http://www.esri.go.jp/jp/prj/hou/hou012/hou012.html>(2014年2月1日アクセス)
- 中窪裕也・野田進, 2005, 『労働法の世界』第6版, 有斐閣, pp.108-110.
- 中嶋公子, 1988, 「フランスの家族政策と「第3子」」『女性空間』5号, pp.55-61.
- 日仏女性資料センター, 1993, 『女性空間』10号, pp.18-21.
- 労働政策研究機構, 2001, 『フランスの労働事情』, pp.60-65, p.188.
- 労働政策研究・研修機構, 2004, 『労働政策研究報告書 No.15 フランス・ドイツにおける雇用政策の改革』, pp.35-36, pp.38-40.

- , 2013, 『データブック国際労働比較 2013』, p.53, p.189, pp.197-198.
- 佐藤清, 2002, 「フランス社会とジェンダー —労働と女性問題の現在—」『経済学論纂 (中央大学)』第42巻6号, pp.166-168.
- , 2005, 『フランス—経済・社会・文化の位相』中央大学出版部, p.34, pp.38-47.
- 総務省, 2013, 『世界の統計 2013 版』, p.50.
- 鈴木宏昌, 2003, 「フランスのパートタイム労働—個人の労働短縮と半失業の狭間で」, 『大原社会問題研究所雑誌』No537, pp.1-11.
- 棚橋直子・中島公子編, 2007, 『フランスから見る日本ジェンダー史』新曜社, pp.218-225.
- 植野妙実子・林瑞枝編, 2007, 『ジェンダーの地平』中央大学出版部, p.129. (神尾真知子)
- (財) 日本 ILO, 2002, 「フランスのワークシェアリングの現状と課題」『世界の労働』, p.25.

(いのうえ すみえ: 日本女子大学人間社会研究科現代社会論専攻博士課程前期修了)

ミリアム・グラックスマン著、木本喜美子監訳

『「労働」の社会分析－時間・空間・ジェンダー』

(法政大学出版局、2014 年 301 頁)

高 田 実



研究者は、自らが用いる概念に縛られ、知らず知らずのうちに認識の枠組みを狭めてきた。自分が作り上げた操作概念の切れ味に酔ってしまい、時には歴史の実態を裁断する「プロクルステスの寝床」の過ちを犯すこともあった。また、理論の精緻化を急ぐあまり、具体的な事実を軽視する研究がある一方で、「大きな物語」への不信から理論一般に反発し、個別の世界を這い回る研究も物されてきた。ここで訳出された Miriam Glucksmann, *Cottons and Casuals: the Gendered Organisation of Labour in Time and Space* (Routledge, 2000) は、これらの問題点から解放され、「中間の過程」から、1930～60 年代のランカシャー綿業地帯における女性労働の実態とジェンダー関係を総体的に描く魅力的な本である。

中心概念は、「労働をめぐる全社会的組織化」(total social organisation of labour: 社会生活全体から見た「労働」編成のあり方)である。市場経済とリンクした有償労働と、家庭内や地域の相互扶助における無償労働の両者が、女性「労働」という包括的概念によって一括して捉えられ、両者の相互関係と連携が具体的に描かれている。

第 1 章は「働く」ことの意味を再検討し、「労働をめぐる全社会的組織化」という視点の有効性を示す。第 2 章は、調査方法に関して、調査する側の視線に含まれる問題性を指摘し、社会分析のあるべき方法(「中間の過程」の重要性)を提起する。第 3 章では、家庭と工場での労働の関連と布置関係を、女性のフルタイム労働者と臨時雇いの 2 グループ間の差異に注目しながら描き、第 4 章では世代間の相違を含んだ家族と労働の関係史を振り返る。第 5 章では時間が、第 6 章では空間が、女性の労働にいかなる影響を与えてきたのかを説明する。最終章では、理論と実証を合体させ、「労働をめぐる全社会的組織化」の全体像が、交差性と布置関係を重視した関係論として描かれる。

興味深いのは、「女性」のなかに引かれた境界線の多層性を、関係史として描いている点である。原題に示される「フルタイム綿業労働者(cottons)」と「臨時雇い労働者(casuals)」の区分と不平等だけでなく、副題にある「時間」、「空間」の磁場で、いかなるジェンダーの力学が作用していたのか、具体例を用いてわかりやすく説明する。時間(性)や空間(地域性)は決して抽象的で均質なものではなく、明確な質的な差異を含む社会的構成要素として描かれる。実態はあくまで関係論的に構成されるし、この関係性の描き方に著者一流の視点が表れている。オーラル・ヒストリーの手法が用いられ、1930 年代を回想する彼女たちの「語り」が主資料となるが、語られたことは絶対的真理ではないし、「語らないもの」にも意味がある。それを補完するために他の調査結果や社会学の理論が駆使される。

翻訳には苦勞の跡が忍ばれる。共訳の場合、訳語の統一、内容理解の合意づくりに多くの時間と精神的負担が求められるが、本書の場合、中心概念について訳語の統一が図られ、正確さと読みやすさの両方を備えた優れた訳出がなされている。

さて、この書物から評者は何を学んだか。三つの論点をあげておきたい。

第一に、オーラル・ヒストリーの手法を用いて、いかなる歴史社会的分析ができるか、また理論と実証はどのようにして組み合わせるか、叙述の過程に内在的に示されており、社会分析のあるべき姿を実体験できる。乏しい調査結果を、華々しい理論で飾り立てて描く著作が少なくない中で、「中間の過程」を重視し、理論と実証を双方向に何度も行き来しつつ分析を進める著者の姿には、イギリス経験主義の良心的な知的探究心と経験の深さを感じ取った。「私たちは、現実を無視せず、しかも体系的な分析や説明の探究もあきらめず、これらの論点〔ポストモダニズムやポスト構造主義が鋭く問うた論点〕を引き受け、議論を先に進める必要がある」(257頁)。「概念とデータ、抽象と具体をつなぐ、入り組んだやりとりを何度もくり返し、そのダイナミックな相互作用のなかで、理論は構築され精緻化されていく」(276頁)。これらの言葉を座右の銘としたい。これから本格的に研究の途に進みたいと思う人には、ぜひともこの点を読み取ってほしい。

第2に、「労働における全社会的組織化」(社会生活全体から見た「労働」編成のあり方)という視点の有効性である。私の言葉にすれば、「労働の複合体」となる。労働の中身に線引きをしてきたのは、研究者たちである。そこには、市場での有償労働に高い価値を置き、GDP主義(生産力と貨幣的富)に縛られて、「経済」「富」「豊かさ」を理解してきたわれわれの視野狭窄があった。本書の随所で示されるように、歴史の中に生きた人々は、生きるための必要に迫られた「労働」に線引きなどしていなかった。しかも、当たり前のこと、身近なことは、記録されていない。この文字化されなかったところから実像を浮かび上がらせるのに、オーラル・ヒストリーの手法が力を発揮する。おそらく世界各地の労働者世界では、本書が描くのと同一「労働の複合体」が存在していたであろう。どこでも、貨幣の量では表しきれない女性の社会的労働が、男を支え、国富を支えたのである。こうした「労働の複合体」の比較史的検討がまたれる。

最後に、歴史家として1点だけ問題提起をすれば、1930～60年代という時代性、そこにおける女性労働の連続性と断続性をどう理解するかについては、若干慎重な取り扱いが必要ではないだろうか。時代にはそれぞれの「個性」があるし、その特質が女性労働にどのように刻印されているのか、女性労働をより慎重に同時代の文脈のなかに位置づけることが必要だろう。そうしないと女性労働の変化の意味合い、歴史の達成が十分にはつかめないような気がする。その意味で、訳題にもこの点を反映させる一工夫があってもよかったのかもしれない。

低賃金の非正規雇用が蔓延し、労働の価値が毀損されている今日、女性の労働がこれまでどのような社会的価値を持ってきたのか、本書を通じて再認識すべきである。

(たかだ・みのる／甲南大学文学部教授)

菅沼隆、河東田博、河野哲也編
『多元的共生社会の構想』

（現代書館、2014年 226頁）

廣 野 俊 輔



本書は、「多元的共生社会」をキーコンセプトとしながら、様々な分野での課題を取り上げ議論することを通して、その到来に向けての課題を提示するものである。まず、多岐にわたるテーマを取り上げている各章を簡潔に説明することで本書の全体像を示したい。

まえがきでは菅沼隆が本書の構想の背景を述べている。それによると原著『自立と福祉』をテキストとして利用した講義を通して、自立概念の多様性に改めて気づくと同時に、自立という概念には収まりきれない「生活のよさ」があるのではないかということ、またその「よさ」を達成するための支援は充分であるのかという新たな問題意識が生起したことが本書の背景となっている。

序章では、河東田博が本書のキーコンセプトである多元的共生社会の概念化を試みている。紙幅の関係で詳細は省略せざるを得ないが、河東田によると目指すべき多元的共生社会とは「どんな人も個が大切にされ、夢や希望を紡ぎ、創造性豊かな、地域でのヒューマンな幸せづくりが保障される多元的な」社会と規定されている。これとは異なる社会として「排他的管理社会」、「排他的自由社会」、「管理的共生社会」が示されている。

第1章では河野哲也が哲学者の立場から多元的共生社会の構想を検討している。河野の議論を整理すると、次のような要件が満たされることが、多元的共生社会の成立の要件となる。すなわち、異質性を認め合うこと、マイノリティの立場を反映していること、社会を構成する人々が、ケイパビリティ（人生の可能性の幅）、レジリエンス（回復力）を備えることができること、多様な立場の人々が社会に関する決定に参加できること（熟議民主主義）である。

第2章では深田耕一郎が自立生活運動を論じている。深田は、見田宗介の交響圏とルール圏の概念を援用しながら自立生活運動が両方の側面をもつことを指摘し、相手の喜びがそのまま自分の喜びである交響圏を多元的共生社会へのインプリケーションとしている。

第3章では百瀬優が障害者の所得保障を論じている。百瀬は障害年金が十分に周知されていないという問題を指摘し、さらに障害基礎年金受給者の所得を補足する目的で設けられた障害年生活者支援給付金について、障害厚生年金3級の対象とならないという問題点を指摘している。

第4章では酒本知美が精神保健福祉について論じている。酒本は精神科病院からの退院が注目を集めているにもかかわらず、特に統合失調症の患者の入院期間は依然として長く、また入院期間は患者の年代によっても大きく異なると論じている。

第5章では河東田が障害者虐待を取り上げている。特に河東田は知的障害がある人の身近なところで生起する性的虐待に焦点を当て、ノーマライゼーションの原理を参照しながら障害がある人の性についての認識を変える必要があるとしている。

第6章では浅井亜希が児童手当の創設過程を検討している。児童手当法は1971年に成立した。その成立までの経緯を浅井は詳細にたどり、「小さく生んで大きく育てる」という考え方によって成立したことを指摘している。浅井は、当時の児童手当制度を不十分な点もあるが、多元的共生社会の実現に向けた家族政策として評価している。

第7章では佐川佳南枝が認知症高齢者の夫が語る夫婦のストーリーを分析しながら、妻が自分を認識できているかどうか確かでなくなった後も、夫婦関係が構築され続けていることを指摘している。そして、自分の環境を自分でコントロールするという意味での自立が共同性に支えながら存続するのではないかと主張している。

第8章では、杉浦浩美がマタニティ・ハラスメントを論じている。杉浦は、マタハラ論争を取り上げ、妊娠しても「職場に迷惑をかけないよう精一杯働け」という主張も、「迷惑をかけないよう頑張っている」という反論も、ともに、職場には労働する身体以外を持ち込んではないという社会規範を前提にしている点で共通していると指摘している。

第9章では、菅野摂子が出生前診断について議論している。菅野は特に出生前診断の批判的な立場からは非難される一方で、推進する際の「アリバイ」としても利用される可能性がある遺伝カウンセリングについて、その必要性を主張している。

第10章では河東田博が震災地の支援を論じている。この章は2つの柱があり、1つは被災地を支援する立教大学の学生である。もう1つは、河東田が委員長として加わった陸前高田市の障がい者福祉計画の策定である。この計画の策定に知的障害がある人が参加している。終章では河東田が多元的共生社会の実現に願うことによって本書を締めくくっている。

次に本書を読了して筆者が感じたところを述べたい。多元的共生社会という概念の困難と可能性という点である。河東田の説得的な概念整理にもかかわらず、多元的共生社会という概念が非常に遠大であるので、イメージを浮かべることがすぐには困難だった。各章の具体的な内容を読むと、遠大な理想と直近の困難に対照が際立っている。

しかし、他方で多元的共生社会という概念を置くことによってこそ、従来の社会福祉研究が充分に対象として扱えなかった課題を議論の遡上に載せている（特にマタニティ・ハラスメントや出生前診断、被災地支援）。

この点に関係して本書を貫くキーコンセプトである多元的共生社会には次のような意義があると筆者は感じた。それは、従来の社会福祉研究が制度上で支援を必要とすると認定された人について、その人たちの属性を取り出してこれを障害とか高齢といったものとして研究してきた。しかし、多元的共生社会をキーコンセプトとすることによって、支援する人／支援されるべき人という前提なしに、様々な個人が抱える課題にアプローチできている。

多元的共生社会は、一挙手一投足には訪れないだろう。しかし、それを一歩でも近づけるためにはどのような取り組みが必要なのだろうか。本書はそんな問いのまえに私たちを立たせてくれる本である。

(ひろの・しゅんすけ／大分大学講師)

2013 年度本学学生の進路・就職状況について

黒田 文子

2014 年 3 月の卒業生は 1,517 名、この学生の進路・就職状況について、以下に報告する。

1. 進路・就職状況

2014 年 3 月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は前年の 1.27 倍から多少回復し、1.28 倍であった（リクルートワークス研究所 2013 年 4 月調査）。リーマンショック以前の水準（2.14 倍）には及ばないが、わずかな回復傾向にあるといえるであろう。

卒業生のうち就職を希望した者は 1,258 名（82.9%）で、昨年度を 0.7 ポイント上回った。そのうち就職内定者は 1,232 名（81.2%）で、決定率は 97.9%、昨年度の 98.1% から 0.2 ポイント減少したが、依然高い水準を保っている。ちなみに、厚生労働省・文部科学省の共同調査による今春の大学等卒業生の就職率は全国平均で 94.4%、女子に限定すると 95.2%だが、これに比しても本学の数値は高いといえよう。

そのほか、大学院等進学者は 122 名（8.0%）であった。また、「その他」と分類される者の中には、次年度公務員・教員採用試験受験をめざす者、留学する者等が含まれている（いずれも 2014 年 4 月 21 日現在、表－1・2 参照）。

2. 就職支援について

近年、学生を取りまく就職環境は毎年めまぐるしく変化している。アベノミクスの女性活用政策、2020 年東京オリンピック開催決定などの影響を受け、雇用情勢は今後も大きく変動していくと考えられる。

そのような状況の下、キャリア支援課では 5 回の就職希望者必須ガイダンスの他、筆記試験対策講座、マスコミ・教員・公務員などに特化した各種ガイダンスを提供し、学生の就職・進路支援を行っている。

また、専門のキャリアカウンセラーを配置し、専任職員共々就職相談・模擬面接・エントリーシート添削など、個別相談にあたり、より学生個々人に応じた支援を行い、2013 年度は両キャンパスで 5,000 件を超える相談を受けた。

そのほか、両キャンパスで開講される「キャリア形成科目」では、1 年次から履修できる多様な科目を提供している。講義科目のみではなく、演習や、社会で活躍する女性をゲストスピーカーとして招くオムニバス形式の科目、インターンシップも開講されており、社会で自立する女性をめざして、まず自ら（内）を知り、社会情勢や働き方（外）を知

り、一人ひとりのキャリアプランを見つけ出す支援をしている。

3. 最後に

来春卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は 1.61 倍、前年比 0.33 ポイント増と大幅に上昇した。景気回復への期待感からか、企業の採用意欲はますます高まっているという。一部報道では、学生側の「売り手市場」、「人手不足」などということばを目にすることもある。

しかし、一概に求人倍率が上昇といっても、学生の就職環境が今後一気に回復に向かうかは、わからない状況である。求人倍率は、企業の従業員規模や業種によって大きな差がある。従業員 300 人未満の企業では 4.52 倍と高倍率だが、5,000 人以上の企業では 0.55 倍とほぼ前年並みである。

また、業種別に見ても、建設業では 5.61 倍、流通業では 5.49 倍だが、金融業では 0.22 倍と依然として厳しい状況が続いている（リクルートワークス研究所 2014 年 4 月調査）。

学生は、とにかく大企業志向の傾向にあることは否めない。しかし、企業の規模や業種にこだわることなく、広い視野で各自にあった進路を選択してほしい。そのためには、学生時代に学業でも、それ以外でも億せずいろいろなことにチャレンジし、経験を蓄積してほしい。そのたくさんの経験が、自身の進路を考える際に必ず役に立つはずである。

（くろだ あやこ キャリア支援課課長）

(表-1)

2013 年度卒業生進路状況

学部	学科	卒業	就職	進 学			研究生・科目 等履修生	専門学校	その他
				大学院	大学	計			
家政学部	児童	115	99	4	1	5			11
	食専	29	27						2
	食管	53	46	7		7			0
	居住	41	33	1		1			7
	建築	44	33	9		9	1		1
	被服	93	72	4	1	5			16
	経済	90	84					1	5
	計	465	394	25	2	27	1	1	42
	%		84.7%	5.4%	0.4%	5.8%	0.2%	0.2%	9.0%
文学部	日文	157	116	11		11		1	29
	英文	144	124	9	1	10			10
	史	88	72	6	1	7			9
	計	389	312	26	2	28	0	1	48
	%		80.2%	6.7%	0.5%	7.2%	0.0%	0.3%	12.3%
人間社会学部	現社	97	88	2		2			7
	社福	109	97		1	1		2	9
	教育	100	87	4	3	7			6
	心理	59	39	11	1	12		3	5
	文化	125	101	6	1	7			17
	計	490	412	23	6	29	0	5	44
	%		84.1%	4.7%	1.2%	5.9%	0.0%	1.0%	9.0%
理学部	数物	89	60	15	1	16		1	12
	物生	84	54	21	1	22	1	2	5
	計	173	114	36	2	38	1	3	17
	%		65.9%	20.8%	1.2%	22.0%	0.6%	1.7%	9.8%
合 計		1,517	1,232	110	12	122	2	10	151
%			81.2%	7.3%	0.8%	8.0%	0.1%	0.7%	10.0%

2014 年 4 月 21 日現在
表示単位未満四捨五入の関係で合計が一致しない場合がある。

(表－2)

2013 年度卒業生就職決定状況

学部名・学科名		卒業者数	就 職			
			希望者数	希望率%	決定者数	決定率%
家政学部	児 童	115	100	87.0	99	99.0
	食 専	29	28	96.6	27	96.4
	食 管	53	46	86.8	46	100.0
	居 住	41	33	80.5	33	100.0
	建 築	44	33	75.0	33	100.0
	被 服	93	73	78.5	72	98.6
	経 済	90	85	94.4	84	98.8
	計	465	398	85.6	394	99.0
文学部	日 文	157	121	77.1	116	95.9
	英 文	144	124	86.1	124	100.0
	史	88	75	85.2	72	96.0
	計	389	320	82.3	312	97.5
人間社会学部	現 社	97	89	91.8	88	98.9
	社 福	109	101	92.7	97	96.0
	教 育	100	88	88.0	87	98.9
	心 理	59	39	66.1	39	100.0
	文 化	125	105	84.0	101	96.2
	計	490	422	86.1	412	97.6
理学部	数 物	89	63	70.8	60	95.2
	物 生	84	55	65.5	54	98.2
	計	173	118	68.2	114	96.6
合 計		1,517	1,258	82.9	1,232	97.9

2014 年 4 月 21 日現在

学内データのため転載不可

2014 年度「教養特別講義 2」について

佐藤 克志

「教養特別講義 2」は日本女子大学に入学した全学生が履修する必修科目として、2 年次以上の学生を対象に開講されています。その原点は本学創立者成瀬仁蔵の「実践倫理」であることはあらためて説明する必要はないと思っています。創立者が「実践倫理」で取り上げた内容は多岐にわたり、女子を「人として、婦人（女性）として、国民（社会人・国際人）として教育する」という建学精神に基づく「教え」が実践されました。

現在開講されている教養特別講義 2 ではその「教え」を基盤とし、かつ 2009 年（平成 21 年）に見直された基本方針「専門分野の学問研究に立ち向うにあたって、常に広い視野と倫理性に基づいた高い識見をもって、人類の未来に創造的に自己実現を果たすことができる人材を養成するとともに、現代を生きる女性のキャリアを十分に伸ばす」に基づき講演テーマ、講演者の選定が行われています。

講演テーマは「女性のこころとからだ（対象学年：2 年～）」、「現代文化のなかの女性（2 年～）」、「女性と職業（2 年～）」、「家族と女性の生き方（3 年～）」、「女性と社会参加（3 年～）」、「女性と世界（3 年～）」の 6 分野です。また、講演者の選出も例年同様、2013 年の教養特別講義 2 委員会委員と学生委員、そして現代女性キャリア研究所が推薦する候補者の中から選出・交渉しました。

講師候補者との交渉は例年難航しておりましたが、今年度の講師依頼からその最初のお願いは学長名で行うとなりました。そのおかげで例年と比べかなり早い段階で講師を決定することができました。関係者に感謝いたします。

今年度の講師も、医師、女性キャリア問題をフィールドとする大学教授、社会学者、ノンフィクション作家、ワークライフバランス実践スペシャリスト、高齢社会問題に関わる国際組織関係者、国際協力の実践者、活版技師、映像翻訳会社代表など多様な方々にお引き受け頂きました。講師の中には本学の卒業生が多く含まれています。学生の皆さんにはこのような方々の講演を聴く機会を生かして多くを学んで欲しいと切に願っています。

現在の教養特別講義 2 は 2009 年度から見直された方針に従って特に大きな問題もなく進められていますが、教養特別講義 2 委員会では「2021 年のキャンパス一体化に向けて運営方法などの検討が必要になってくるのではないか」といった意見も出されています。本格的な議論はこれからです。

（さとう かつし 家政学部住居学科准教授・教養特別講義 2 委員会委員長）

現代女性とキャリア連携専攻の昨年度報告および本年度の状況と展望

永田 典子

1. はじめに

現代女性とキャリア連携専攻は、2008 年度入学以降の目白キャンパス（家政学部・文学部・理学部）の全学生に開かれており、現代社会に生きる女性の生き方や働き方について考え、先人学び、幅広い知識や思考力、実践する力を身につけることを目標としている。大学卒業後に、就職、結婚、出産、育児、介護や老後等の多様なライフコースにおいて、生き生きと充実した人生を設計ができるよう支援するものである。

2. 履修状況

現代女性とキャリア連携専攻のカリキュラムは、コア科目と 3 領域の選択科目群から構成され、指定された単位数を修得することにより、卒業時に修了書が発行される。2013 年度に発行した修了書の数表-1 に示すとおりであり、合計で 40 名分であった。3 学部における修了者としては多くないように感じられるが、2012 年度は 16 名であったことを鑑みると 2013 年度はかなり好調であったといえる。なお、2011 年度は 38 名の修了者であったことから、2012 年度の修了書発行数がとりわけ少なかったのかもしれない。このように年度により修了者数が上下動する理由は不明であるが、2013 年度における 40 名という数字も、学生数に比して少ないことは事実である。

表-1 2013 年度修了書発行人数一覧

学部	学科	人数
家政学部	児童	2 名
	食物	0 名
	住居	2 名
	被服	0 名
	家政経済	9 名
文学部	日本文学	8 名
	英文	9 名
	史	7 名
理学部	数物科学	1 名
	物質生物科学	2 名

次に、表－2 にコア科目の履修者数の変遷を示す（科目名に※が付記されている科目は後期の開講科目であることから、2014 年度の履修者数は 5 月現在では未確定である）。履修者数の合計の変遷を見ると、コア科目の履修者数は、2010 年度から 2013 年度にかけて年々減少の傾向を示していた。しかしながら、2014 年度は履修予定数が大幅に回復している。

この回復の理由として、広報の効果が考えられる。委員会ではかねてより本専攻の周知度の低さが問題とされていた。2011 年度以降、本専攻に関するリーフレットが作成されてきたが、2014 年度配布のリーフレットはデザインを一新した。学生が何を履修すればよいか一目瞭然にわかるようなデザインにし、また修了書が発行されることなどをきちんと明記した。また、2013 年度に引き続き 2014 年度も、4 月の各学科の履修ガイダンスの時に、説明を加えてリーフレットを配布することを試みた。以上のような地道な広報戦略が功を奏したといえるのではないだろうか。また、2014 年度の「女性と身体」において授業内容の見直しも行ったということも、履修者増加につながったかもしれない。以上のことから、広報活動や授業内容の見直しなどを適切に行っていくことが重要であることがわかる。

表－2 コア科目の履修者数の変遷

科目名	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
現代女性論 ※	55	87	69	51	45
現代男性論	120	96	78	73	56
日本の女性史 ※	195	67	106	98	110
世界の女性史	74	49	35	27	57
女性と身体 ※	24	18	20	32	142
女性と職業	47	68	46	39	35
合 計	515	385	354	320	445

3. 「女性と職業」について

表－3 に、「女性と職業」の 2014 年度のゲストスピーカーについて紹介する。この科目は、各学科の卒業生をゲストスピーカーとして招き、女性の職業の実態を具体例として提示する講義が展開されている。この授業を通して、学生は、さまざまな分野の先人の仕事のあり方を実際に見聞し、働く意欲と勇気を得ることができるようである。

表－3「女性と職業」2014年度のゲストスピーカー

学科	業種 / 職種（卒業・修了年）
児童学科	官公庁（地方） 社会福祉職（2007年卒）
食物学科	製造業 商品開発職（1995年卒）
住居学科	大学 教員（1981年卒）
被服学科	非営利団体 総合職（2004年修士課程修了）
物質生物科学科	製造業 企画職（2003年博士課程前期修了）
日本文学科	官公庁（国家） 行政事務官（2010年卒）
英文学科	生活関連サービス業 通訳・翻訳（2003年卒）
史学科	官公庁（地方） 行政職（2010年卒）
数物科学科	独立行政法人 研究職（1994年卒）
家政経済学科	情報サービス業 システムエンジニア（1997年卒）

4. 今後の課題と展望

本専攻では、学生数に比して履修者および修了書発行数が少ないという現状がある。その理由としては、履修単位数に上限があることや GPA 制度の導入等が影響しているかもしれない。しかし、広報活動などの効果があることから、今後も学生にわかりやすい情報提供と履修しやすいカリキュラム作りをしていく努力は重要である。

学生にとって履修をわかりにくくしている一因は、目白キャンパスに「現代女性とキャリア連携専攻」と「キャリア形成科目」があり、西生田キャンパスに「キャリア女性学副専攻」があるという、キャリア関連科目が複数存在しているように見えることである。今後のキャリア教育の充実とシステム整備をめざして、2013年度は「現代女性とキャリア連携専攻とキャリア委員会の合同委員会」をはじめて開催した。今後も、両キャンパス統合に向けて、本学全体としてのキャリア教育のあり方を検討する必要があるだろう。

また、学生にとって本当に履修しやすい科目編成であるかの検討も必要であろう。学科によっては自由選択科目としての履修が非常に困難な場合もあり、カリキュラム上履修したくても履修できない状況もあると聞く。2014年度は、履修科目の見直しも行っていきたい。さらに、学生にとって修了書を得ることのメリットも考える必要がある。現状では修了書が発行されるのは卒業時であり、実質的に就職活動に使うことができない。そこで、2014年度は修了書発行の時期の検討も行う予定である。

（ながた のりこ 理学部物質生物科学科教授 現代女性とキャリア連携専攻委員長）

人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向

遠藤 知巳

1. はじめに

本稿では、2014 年度の人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向を概観し、キャリア女性学の新しい方向性として、川崎市との地域連携に関する取組を簡単に紹介したい。

まず、人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の経緯をまとめる。キャリア女性学専攻の創設は、2002 年度に副専攻制度を設けた時に遡る。人間社会学部の 5 つの学科（主専攻）の外に、それらを横断する 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践的なプログラムの提供を目指すものである。

昨今における女性のライフコースの多様化は、社会環境の急速な変化とそのグローバルな変動状況とともにあるのであり、現代女性が社会にきちんと貢献しつつ、個人として充実した生を歩むうえで、複雑な社会的条件が大規模に関連する現代社会の諸相を把握し、それらに対する多元的な問題解決能力を高めることが重要である。以上のような構想のもと、2006 年に、「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、従来の副専攻制度は、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である「キャリア女性学副専攻」へと再編された。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、まず、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の現在的な位相と中期的可能性とを検討した。さらに、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、アジア女性学の視野をとりいれて、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。

以上のような検討と調整を踏まえ、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。副専攻制度としての再編成という観点から見ると、その要点は、1) 現行の三つの副専攻を三つのコースとする、2) 三つのコースにキャリア女性学副専攻共通のコア科目群を設置する、3) キャリア形成科目との相互乗り入れを検討する、という三点

によって特徴づけられる。

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

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

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

各コースでは、具体的なキャリア形成の基礎となるようなベーシックな授業科目を選択することができるのみならず、キャリアプランに直結する実学的な授業科目として地域活動講座、国際活動講座、「コンピュータラゼーションと現代の諸問題」という実践的な授業が必修科目として配置されている。

2. 2014年度における履修状況

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

2014年度におけるキャリア女性学副専攻の履修状況は、3年次は総計146名、在籍者数の27.4%、2年次は総計144名、在籍者数の31.2%が副専攻のいずれかのコースを履修している（表参照）。昨年度2年次の履修状況を承けて、3年次の履修状況は、人数も対在籍者数比率でも昨年度から大幅に増えている。2年次についても、履修比率は、激増した昨年度2年次並の30%を数字であり、数字にかぎって判断するならば、2年連続して順調な運営ぶりということができる。

人間社会学部キャリア女性学副専攻履修状況 2014 年

2 年次	現社	社福	教育	心理	文化	計
地域・行政コース	20	22	4	6	5	57
国際活動コース	17	9	3	3	32	64
（英語）	4	6	2	2	7	21
（ドイツ語）	3				5	8
（フランス語）	4	2		1	11	18
（中国語）	1	1			3	5
（イタリア語）					3	3
（韓国語）	5		1		3	9
情報メディアコース	9	2	1	4	7	23
計	46	33	8	13	44	144

在籍者数	102	96	92	61	110	461
在籍者数に対する履修者数割合（％）	45.1%	34.4%	8.7%	21.3%	40.0%	31.2%

3 年次	現社	社福	教育	心理	文化	計
地域・行政コース	13	27	4	2	7	53
国際活動コース	10	8	5	6	54	83
（英語）		3	3	2	18	26
（ドイツ語）				1	3	4
（フランス語）	3				9	12
（中国語）	4	2	1	2	9	18
（イタリア語）	2		1		6	9
（韓国語）	1	3		1	9	14
情報メディアコース	1	3	1	2	3	10
計	24	38	10	10	64	146

在籍者数	94	94	119	84	142	533
在籍者数に対する履修者数割合（％）	25.5%	40.4%	8.4%	11.9%	45.1%	27.4%

※在籍者数は、2014 年 5 月 1 日現在（西生田学務課作成）

3. 人間社会学部と地域連携活動と今後の展望

2005 年に専修大学、明治大学とともに「多摩区・3 大学連携協議会」設置協定を締結して以降、生涯学習センターにおける川崎市との連携講座の開講、多摩区内を中心に学校教育ボランティア学校サポート事業、読売ランド駅前の地域活動拠点サクラボによる地域連携活動等を実施してきた。また、これと関連して、今年度から山形大学が主催する大学間地域連携プログラム「つばさネットワーク」の参加が決まっており、川崎市の協力のもと、全国の参加大学から学生を集めて、川崎市を横断的・多面的に研修・考察する 3 泊 4 日のワークショップが 8 月に開催される。このワークショップ全般に関わる学生サポーターには、サクラボの参加学生（の一部）が当たることになっており、事前研修も含めて熱心に取り組んでくれている。「つばさネットワーク」における川崎ワークショップは、今年度以降 3 年間で予定されており、これを機会に、サクラボを中心とした本学部の地域連携活動が質量ともに充実していくことが、大いに期待される。

その他にも、2011 年 7 月 21 日に川崎市と締結した連携協定をもとに、学校教育ボラ

ンティア事業を発展する形で、2011 年後期より、幼稚園、小学校の教職希望者を対象とした学校インターンシップ事業を導入した。2011 年度は「学校インターンシップⅠ」として、学部 1 年生（幼稚園 24 名、小学校 49 名）が週 1 日（計 8 日間）連携協力校・園を訪問し、授業を参観し、簡単なボランティアを体験させていただいた。

2012 年秋には学部 1 年生、2 年生を対象にして「学校インターンシップⅠ」、「学校インターンシップⅡ」を開講した。学部 3 年生、4 年生における学校教育ボランティア、教育実習、学部 4 年後期の教職実践演習に至るまで、地域や附属校・園、協力校・園と連携した教員養成プログラムを構築していきたい。

（えんどう ともみ 人間社会学部現代社会学科教授・キャリア女性学専攻委員長）

生涯学習センターの動向

高頭 麻子

生涯学習センターは、在学生・卒業生・一般市民の方々を対象に、学内外の生涯学習活動の連携を図りつつ推進することを目的として、公開講座事業・リカレント教育事業・相談事業・施設提供を行っている。下に主要な2つの事業について記述する。

<生涯学習センター公開講座>

目白キャンパスでの今年度開設・開講講座数は90、総受講者数2,379名、総延人数35,722名、西生田キャンパスでは、開設講座数81、うち開講75講座、総受講者数1,591名、総延人数16,668名であった。

受講料無料の特別講演会としては、前期（5月）に、さわやか福祉財団理事長の堀田力氏「地域に自分を生かす」、後期（11月）に劇作家・演出家・大阪大学教授の平田オリザ氏「わかりあえないことから：コミュニケーション能力とは何か？」を開催し、いずれも大変好評であった。西生田キャンパスでは、地域性を生かして「西生田キッズレンジャー」、「ゆたかな子育てを語り合おう」など、近隣親子向け講座や、気象予報士の斉田季実治氏の「いのちを守る気象情報」を受講料無料で地域に提供した。

キャリア支援講座では、「消費生活アドバイザー試験対策講座（家政経済学科共催）」「総合・国内旅行業務取扱管理者対策講座（文学部共催）」など、学部学科共催の講座にも力を入れている。授業の空き時間を活用し年間100レッスンを受ける「毎日学ぶ課外英会話」は385名が受講し今年も好評を得た。また、「文京アカデミア講座」4講座の開講、川崎市民への前期3講座、後期3講座の無料提供のほか、一般社団法人日本女子大学教育文化振興桜楓会や婦人国際平和自由連盟日本支部（WILPF）など学園関係機関との連携講座を開講し、学内外の連携を深めている。

<リカレント教育課程>

2013年度の年間の入学者52名と入学者数は増加し、2013年度修了者30名のうち25名が就職を希望し、23名が就職（非常勤を含む）した。今年度在学した受講生のうち再就職を希望する者の進路は以下のとおりである（内定を含む）。

	修了者	再就職 希望者	正規社員	非正規社員		進学
				フルタイム	パート	
第 10 回生	1	0				
第 11 回生	7	5	0	2	3	1
第 12 回生	22	20	4	10	4	0
合計	30	25	4	12	7	1

2012 年度から始めた入学・就職説明会を今年も前期 5 回、後期 9 回開催した。詳しい説明と個別のキャリア相談を行っているので、誤った期待や誤解に基づく入学がなくなり、ほとんどの受講生が説明会を経て入学するようになっている。

通常の授業のほかに、2013 年度は RIWAC（現代女性キャリア研究所）共催の春期特別講座として、2014 年 2 月から 3 月にかけて、「ロジカルシンキング」、「アサーティブ・コミュニケーション」、「起業準備」など 6 講座を開き、大変好評であった。

8 月と 3 月の本課程独自の合同会社説明会や、恒例となった 10 月の修了生懇話会のほか、毎年幾つかの再就職支援イベントを開いており、2013 年度 6 月には、6 週連続で ACCJ（在日米国商工会議所）共催の特別セミナーを開き、各界でご活躍の女性たち（Vicki Beyer 氏（Morgan Stanley MUFG Securities Co. Ltd.）、Susan Beer 氏 と Louise Gardestad 氏（スウェーデン大使館）、井口加奈子氏（弁護士）、中園真理子氏（東京エグザクティブ・リサーチKK）、福井真紀子氏（KKハーモニー・レジデンス）、宮崎百合子氏（KKクレネ））にお話しいただいた。

12 月には内閣府、男女共同参画推進連携会議・婦人国際平和自由連盟（WILPF）日本支部主催、日本女性法律家協会・文京区共催のシンポジウム「再チャレンジを目指す女性のための『学びなおし教育』」が、文京シビックセンターで開かれ、リカレント修了生 1 名と、修了生の雇用企業社長が、パネラーとして参加した。

女性の潜在能力の活用が問われている現在、本課程への注目は大きく、2013 年度も、読売新聞（9 月）、産経新聞社（10 月）、十勝毎日新聞（11 月）、日本経済新聞（6 月、12 月、2 月）、日経 DUAL（12 月、1 月）等メディアの取材を受けた。また、文科省生涯学習政策局や内閣府内閣官房副長官室などから、本課程の調査・視察のための来訪があった。

2011 年度に始めた科目担当講師の懇談会に、今年度はリカレント教育委員会メンバーも出席して、より効果的・有機的なカリキュラム編成のための活発な議論が交わされた。

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

2013年度にはまた、2013年3月に閉所した札幌・福岡サテライトの記念誌『日本女子大学地域サテライトの歩み』を刊行し、10年以上に亘りサテライトの運営を支えてくださった卒業生の皆さんへの感謝の会をそれぞれ9月に開き、佐藤学長理事長より各運営委員会に感謝状が手渡された。両サテライトの皆さんは、場所を替えて自主ゼミを続けられており、卒業生と大学との交流や生涯学習への熱意は今後も発展することが期待する。

最後に悲しい報告であるが、センター副所長で、西生田のテニス講座などを精力的に開講してくださっていた馬場哲雄先生が、2013年5月21日に急逝された。心よりご冥福をお祈りする。なお、教育学科の田中雅文先生が急きょ、年度末まで副所長の任をお引き受けくださった。

（たかとう まこ 文学部史学科教授・生涯学習センター所長）

教職教育開発センターの動向

吉崎 静夫

関口ひろみ

1. 教職教育開発センター事業の概況

教職教育開発センターは、教職を志す学生及び卒業生（現職教員等）のライフステージに応じた教育実践力の向上を支援するため2010年4月に設立された。支援にあたっては、採用時から就業後まで一貫したサポート体制構築を目指しており、事業内容に反映させている。

現職教員の教育実践力向上を目的とした事業としては、学校現場の課題やニーズをテーマに据えた「ワークショップ」や「国際シンポジウム」を定期的に開催している。また、2011年より「教員免許状更新講習」（生涯学習センターと連携）も開始したが卒業生の受講が年々増えており、就業後のフォローアップの機会として定着しつつある。一方、教職に就くものの出産・育児等で休職する女性教員が少なくないことから復職・転職希望者も視野に入れ、再就職に向けた支援にも取り組んでいる。この他、卒業生のネットワークづくりのため「カモミール net」登録者に月1回メールマガジンを発行している。以下、昨年度の現職教員及び復職・転職希望者への支援事業について報告し、次いで本年度の取組みを述べる。

2. 2013年度の現職教員等に対する支援事業

(1) 現職教員の教育実践力向上のためのワークショップ

年間複数回開催するワークショップは、教員の教育実践力向上を目的とするもので、各講座は教育施策の動向や学校現場のニーズに応じたテーマを設定している。昨年度は①「教職員のための教育法規 2013—体罰問題を考える—」（2013年7月6日）、②「わかりやすい授業のための ICT 活用講座—“タブレット”を使ってみよう—」（2013年12月14日）を実施した。

「教育法規」をテーマとするワークショップは、ここ数年継続している。教育法規の視点から「いじめ」や「体罰」の事例研究を行う本講座は現職教員、なかでも学校管理職候補者にあたるミドル・リーダー層の関心が高い。「ICT 活用講座」は、情報機器に苦手意識をもつ女性教員をフォローするもので、今回は学校現場に導入され始めたタブレット PC を受講者に1台ずつ用意し、操作方法から授業での活用方法まで実践的な指導を行った。座学ではなく、受講者の主体的な活動を重視するプログラムは好評を得ている。

(2) 復職・転職希望者への再就職支援のためのワークショップ

出産・育児等による休職後に復職を希望する女性や他業種から教職への転職を希望する女性は少なくないが、その多くは教育施策や子ども・保護者の変化に不安を覚えている。

一昨年度より、現代女性キャリア研究所と共に「大学における再就職支援プログラム開発」(平成23年度私立大学戦略的研究基盤形成支援事業)を進めており、その一環として復職・転職希望者を対象に教育の最新事情の理解や指導方法のスキルアップを支援する「再就職支援のためのワークショップ」を実施している。

2回目にあたる昨年度は2014年2月22、23日、①「授業づくりのABC」、②「保護者対応とコミュニケーション力の向上」、③「学校事故・教員の服務—学校トラブルへの対応」、④「特別支援教育とカウンセリング」の4テーマ(各テーマ3時間)で開講した。受講者は8名で、転職・復職希望者のほか、春から教壇に立つ受講者もいた。受講者は長時間の講座にも関わらず、積極的に討議や発表をこなし、講師への質問も相次ぐなど、再就職への意欲が感じられた。

講座終了後、アンケート調査で「参加後の変化」を聞いたところ「少しでも不安が取り除けるのではないか」と思い参加したが、不安が大きくなった。反面、新しく知った事がらが、これからの自信につながっていくと感じた」、「育休に入り、学校現場の話を聞く機会が少ないが、学校に関する最新事情を得られて大きな刺激を受けた」、「学校の中での研修とは違う視点で仕事ができると感じた」などの回答を得た。また、「再就職のためにどのような情報が必要か」という問いに対しては「現場で即戦力となる準備講座」「受講者同士のネットワーク」のほか、「リアルタイムでの学校からの求人情報(正規・非正規含めて)」という求人に関する要望があった。

一昨年、昨年度と2回にわたり同ワークショップを実施したが、受講者を集めることが困難であった。「再就職支援」は潜在的ニーズはあると予想されるが、現状では該当者まで情報を届けるのが難しく、広報活動が今後の課題である。また、再就職支援において「求人」にどう対応するかも課題である。

3. 2014年度の取組について

今年度の現職教員対象のワークショップは、①「教職員のための教育法規2014—いじめ問題を考える—」(7月5日)、②「身近なもので理科実験」(10月25日)、③「わかりやすい授業のためのICT活用講座」(12月6日)を実施する予定で、新たに理科実験が苦手な小学校教員を対象とした講座を開講する。免許状更新講習は必修領域講習に加え、これまで卒業生から要望が多かった選択領域講習も開講することとした。今後も現職教員のブラッシュアップにつながる支援事業の量的質的充実を図ると共に、昨年度より開始した「教員採用試験対策講座」をはじめとする学生支援との連動も考えていきたい。

(よしざき しずお 人間社会学部教育学科教授・教職教育開発センター所長)

(せきぐち ひろみ 教職教育開発センター所員)

2013 年度 研究活動報告

研究会開催

(1)「職場における男女間格差：日本の一大企業の計量分析的ケーススタディ」

2013 年 8 月 1 日、米国コルゲート大学の加藤隆夫先生をお招きし、当研究所で、研究会を開催した。加藤先生のご専門は労働経済学で、一橋大学経済研究所の客員教授として来日中だった。演題は「職場における男女間格差：日本の一大企業の計量分析的ケーススタディ」で、長時間勤務の有無が男女間格差の要因となっていることを、企業データを用いた緻密な分析によって問題提起された、大変刺激的で興味深いものであった。当日は、当研究所の研究員の他、学内のみならず、学外からの参加も得て、20 名以上の研究者が集った。フロアからも積極的な質問がなされ、大変充実した研究交流ができた研究会となった。



(2)「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因について」

2013 年 9 月 17 日、米国シカゴ大学の教授 山口一男先生をお招きし、研究会を開催した。ご報告テーマは、「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因・女性であることの不当な社会的不利益とその解消施策について」であった。日本の管理職の女性割合の低さとその改善度が遅いという現状を踏まえ、管理職割合の男女格差が何に起因しているのか、大変精緻な分析に基づいたご報告をいただいた。

当日は学内・学外の研究者やメディアの方など、20 名ほどのご参加をいただき、先生からのご報告のあと、活発な質疑応答が行われた。



2013 年度 彙報

◆研究事業

- ・平成 25 年度における参加研究事業は以下のものである。
 - (1) 多様化する家族と問われる血縁関係（和泉広恵）
 - (2) 国際性を有する社会福祉教育に関する日中比較研究（沈潔）
 - (3) キャリア制度としての試験とタイ女性（尾中文哉）
 - (4) 高まる経済リスクと世帯の対応に関する日韓比較（大沢真知子）
 - (5) 社会貢献を目指す事業における女性の働き方とキャリア形成に関する研究（鈴木紀子）

- ・独自研究事業（学外資金獲得）の進展

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

- (1) テーマ 1「女性とキャリアに関わる戦後社会調査の再分析と女性調査アーカイブの公開運用」として、書誌データの追加及び更新を行った。
- (2) テーマ 2「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」として、昨年度実施した「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」及びリカレント修了生を対象とした「女性のキャリアと大学の役割に関する調査」の集計を行い、結果及び分析を報告書にまとめ刊行した。

◆教育支援

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

◆講演会等の開催

- ・研究事業の一環として、以下のシンポジウム、研究会などを開催した。さらに学外の研究者や研究機関との交流を行った。

- (1) シンポジウム「中国における社会福祉教育と女性のキャリア形成—中国と日本」
社会福祉学科との共催

平成 25 年 7 月 20 日 13 時 30 分～ 16 時 30 分 百年館低層棟 百 104 教室

- (2) 研究会開催「職場における男女間格差：日本の一大企業の計量分析的ケーススタディ」

平成 25 年 8 月 1 日 11 時～13 時 当研究所内

講師：加藤隆夫先生

- (3) 研究会開催「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因について」

平成 25 年 9 月 17 日 15 時～17 時 30 分 百年館低層棟 百 104 教室

講師：山口一男先生

- (4) 立教大学社会情報教育研究センター訪問、データベースについてのヒアリング

平成 25 年 9 月 30 日 15 時～17 時

- (5) ドイツ経済新聞ハンデルスブラットのハイデ・ダナさんが取材のため来訪

平成 25 年 12 月 5 日 13 時～15 時

- (6) シンポジウム「女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」

(文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業)

平成 25 年 12 月 21 日 13 時～17 時 新泉山館 1F 大会議室

基調講演者 山口 一男 (シカゴ大学教授)

パネリスト 坂本 里和 (経済産業省経済社会政策室長)

武石 恵美子 (法政大学教授)

黒澤 昌子 (政策研究大学院大学教授)

大沢 真知子 (当研究所所長)

- (7) 「再就職支援のためのワークショップ」(教職教育開発センターとの共催)

平成 26 年 2 月 22 日～23 日 9 時～16 時 新泉山館 2F 会議室 1

講師：吉崎 静夫 (教職教育開発センター所長)

坂田 仰 (教職教育開発センター教授)

田部井 洋文 (本学家政学部児童学科客員教授)

金本 佐紀子 (教職教育開発センター客員研究員)

大山 智子 (早稲田大学非常勤講師・白百合女子大学生涯発達研究教育センター研究員)

- (8) 「2014 年リカレント教育課程 春季特別講座」(リカレント教育課程との共催)

平成 26 年 2 月 28 日、3 月 7 日 10 時 30 分～14 時 30 分

3 月 12 日 13 時～15 時 45 分

場所：百年館 4 階 マルチメディア室 2

講師：TAC 株式会社講師 尾方 僚 (採用コンサルタント)

◆研究所発行物

- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要『現代女性とキャリア』第 5 号
- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所ニューズレター vol.5

- ・女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」結果報告書
- ・女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告書

◆研究活動・調査

- ・「女性のキャリア支援と大学の役割に関するインタビュー調査」実施（2013年2～3月）
- ・ホームページ及び研究所パンフレットの更新のほか、データベースパンフレットを作成し、学内外への研究者や研究機関に対して発信

『現代女性とキャリア』投稿規定および執筆要項

(2011.10.25 委員会決定)

(2014.6.30 改訂)

【投稿規定】

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

【執筆要項】

提出する原稿の形式は、以下の通りとする。

1. 執筆の形式

- (1) 日本語表記とし、A 4 判用紙を使用し、40 字×40 行、フォントは 10.5 明朝（章・節・項はゴシック）と設定し印字する（縦書きを希望する場合は要相談）。
- (2) 論文は脚注、文献、図表等を含めて 12 頁以内とする。

2. 要旨

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

3. 本文

- (1) 章、節、項の区別は以下の通りとする。

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

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

4. 図表等

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

例 図 1、表 1

図 - 1、表 - 1

5. 脚注、文献

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

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

現代女性キャリア研究所 紀要 現代女性とキャリア 第6号

2014年6月30日発行

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要編集委員会

編集委員長 大沢真知子

東京都文京区目白台2-8-1

日本女子大学現代女性キャリア研究所

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

発行 日本女子大学現代女性キャリア研究所

印刷 膳栄社

東京都千代田区猿楽町2-2-12

Women and Careers

2014 No.6

RI*WAC

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