

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



【第一部】「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」最終報告
テーマⅠ 女性とキャリアに関わる戦後社会調査の再分析と女性調査アーカイブの公開運用

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

「セカンドチャンス構築プロセスとしての「進学」」

尾中 文哉（日本女子大学人間社会学部教授）

「RIWAC - DA の家族領域データにみる家族への関心の変化」

永井 暁子（日本女子大学人間社会学部准教授）

テーマⅡ 大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究

「プログラム開発の概要と調査の結果」

三具 淳子、盧 回男（現代女性キャリア研究所客員研究員）

「日本女子大学リカレント教育課程の試みについて」

高頭 麻子（日本女子大学文学部教授）

榊原 圭子（現代女性キャリア研究所客員研究員）

総括・質疑応答 大沢真知子（現代女性キャリア研究所所長）

講評 外部評価委員 大野 曜（公益財団法人日本女性学習財団 前理事長）

大槻 奈巳（聖心女子大学文学部教授）

【第二部】セカンドチャンス社会構築に向けて

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

司会：三具 淳子（日本女子大学現代女性キャリア研究所）

日時：2015 年 12 月 12 日 場所：日本女子大学 新泉山館 大会議室
文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

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

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

岩田：皆さん、ようこそ。きょうはお出かけくださいました。岩田と申します。

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

これは女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究というテーマで、本日はその総括的なシンポジウムと、それから第2部として、ハーバード大学のMary C. Brinton（メアリー・ブリントン）先生に講演をお願いするという構成になっております。

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

司会：ありがとうございました。

第I部「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」最終報告

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

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

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

まず1つ目のテーマ、これが「女性とキャリアに関わる戦後社会調査の再分析と女性調査アーカイブの公開運用」というテーマです。こちらについて客員研究員の御手洗よりご報告申し上げます。

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

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

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

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

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

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

「セカンドチャンス構築プロセスとしての「進学」」

尾中 文哉

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

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

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

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

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

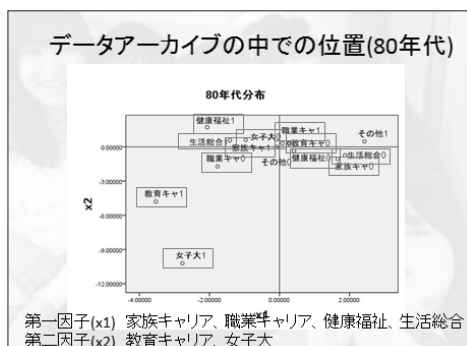
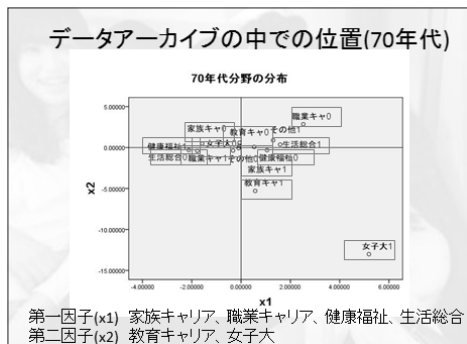
方法について詳しくは説明しませんが、普通に使う対応分析というものではなく、林知己夫という人が開発した数量化理論Ⅲ類という昔よく使われていたものを使って、様々なカテゴリーがどういう布置になっているのかを見るというのが1番目のものです。

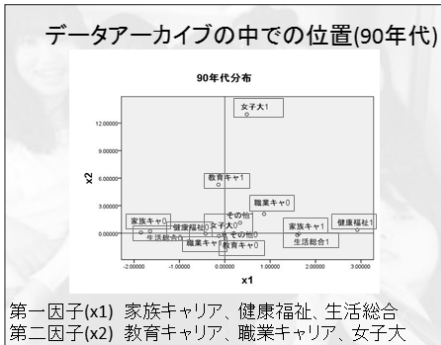
それは年代ごとに扱っており、データが多いので10年ごとにできるんですが、'70年代ですと、ここに見られますように第1因子というのを主に反映しているのが、この家族キャリア、教育キャリア、健康福祉、生活総合です。教育キャリア、女子大というのが

第2因子として出てきます。

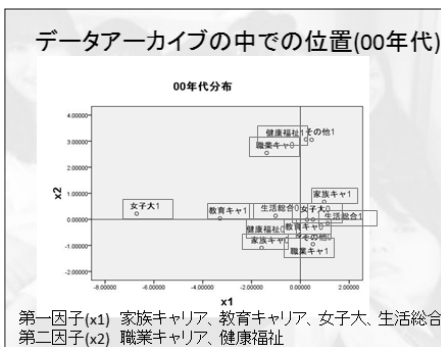
'80年代も似ているのでまとめて話しますが、家族キャリア、職業キャリア、健康福祉、生活総合というのが第1因子に出てきて、第2因子に教育キャリアが出てきます。これは調査の内容を見ての推定というか、大まかな要約ですが、当時ご存じだと思いますが、均等法に向けてのいろいろな議論があって、それで家族、結婚の話と働くことというのをどういうふうを選択するのかという議論が盛んだったということもあって、この2つのことが第1因子として出てくるような、そういう調査が多数行われたのではないかなと、'70年代、'80年代については思われます。

'90年代になると地図が変わってきて、家

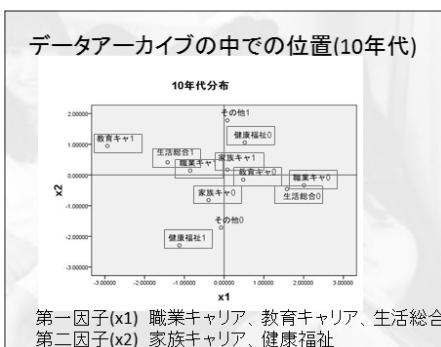




う感じです。ですので、働くことのできない、働かない女性というのはどうしてそうなのかという調査課題が別のものとして成立して、一緒に研究されないという感じです。つまり、均等法ができたということで調査の仕方が変わったと考えているんですが、それで家族キャリアが第1に出てきて、2番目に教育キャリア、職業キャリアが出てきています。



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



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

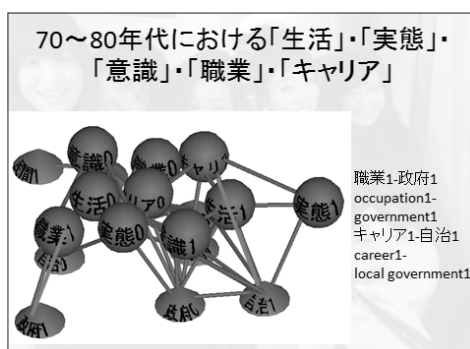
族キャリアと健康福祉、生活総合というのが第1因子で出てきて、第2因子に教育キャリア、職業キャリアが来るというような配置になります。これは、均等法が実現した後ですので、どうしてこうなるのかが不思議だったのでいろいろ見てみたのですが、おおまかな僕の今の感覚では、均等法が成立したので働く女性というのが1つの調査カテゴリーとして成立したとい

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

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

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

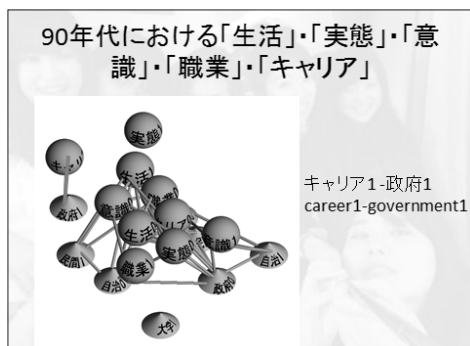
数が少ないので20年という単位になってしまうのですが、そこで出てくるのが、'70年代、'80年代ぐらいですと、2つのリンクです。キャリア関連では2つのリンクに注目することができて、職業というものと政府という調査主体、あるいは、キャリアという言葉はむしろ地方自治体、神奈川県とかそういう主体が結構いるのですが、キャリアという調査課題を好むというリンクがあります。次に、'90年代だと政府の機関がキャリアというテーマで研究するようになったという関連もあって、それが一番最近の年代を見てみると、

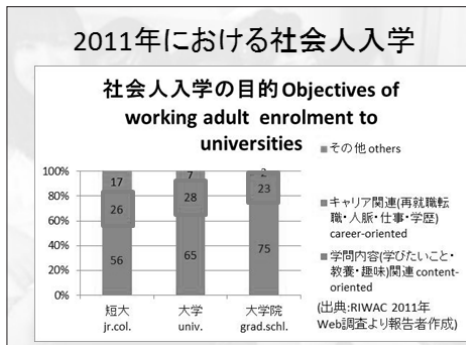


と、直接ではないですが、キャリアという調査課題と、大学という調査主体が、間接的に結びつくようになるということが分かります。

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

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





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

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

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

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

以上で僕の発表を終わります。ありがとうございました。

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

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

「RIWAC-DA の家族領域データにみる家族への関心の変化」

永井 暁子

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

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

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

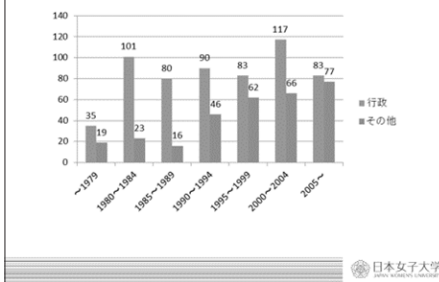
と言いながら、私もあまり上手に分析ができず、今後どうやったら見せられるか、見せ方の工夫ができなかったもので、非常に分かりにくい発表になってしまったのですが、いろいろな可能性があるということをお伝えしたいと思います。

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

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

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

図1 調査主体別家族領域を含む調査数の推移



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

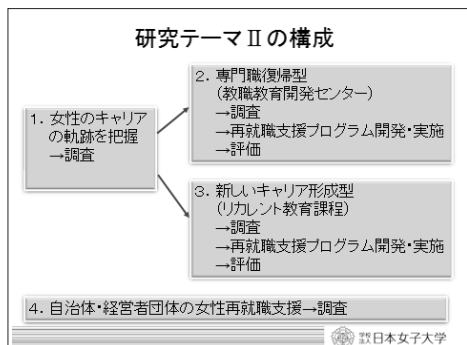
司会：おふたりの先生、ありがとうございました。この RIWAC-DA をアーカイブ化することによって、社会の変化、あるいは社会の関心の移り変わりというものも把握できるという、アーカイブ化の非常に有効な側面といいですか、面白い側面が見られたと思います。ありがとうございました。

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

究」ということでご報告させていただきます。

テーマⅡ 大学における女性の再就職支援プログラムの開発

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



画面を見ていただきたいと思います。1から4の大きなプロジェクトがあります。

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

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

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

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

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

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

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

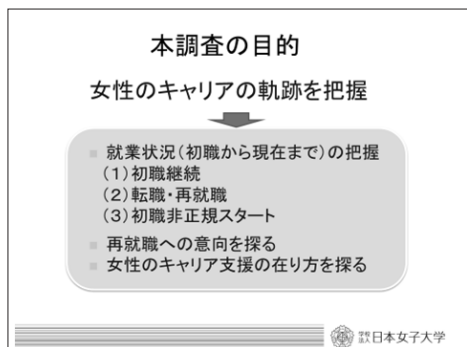
本日の報告では、時間の関係がありましてこれらのすべてを報告することは難しいため、1の報告、それから3についての報告と、そこに絞ってお話をさせていただきたいと思います。

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

「プログラム開発の概要と調査の結果」

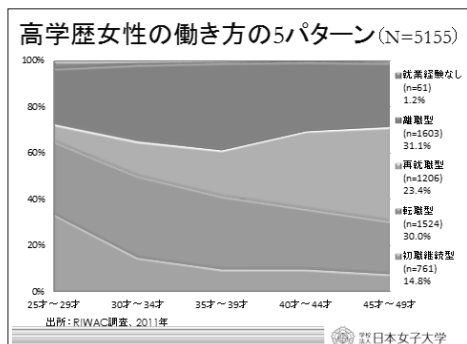
三具 淳子・盧 回男

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



■ 調査対象	年齢：25～49歳の女性 学歴：短大・高専卒以上 地域：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県
■ 調査時期	2011年11月25～27日
■ 調査方法	(株)マクロミル登録モニターへのインターネットを利用したアンケート調査
■ 回答人数	5155人
* 調査対象者の就業形態の偏りを避けるために『労働力調査(平成22年)』に基づいた就業形態の割り付けを行った。	

筑日本女子大学



できます。

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

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

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

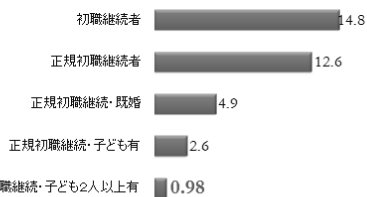
以上の離職期間があった」を再就職型、「現在仕事に就いていないが、かつて仕事に就いていた」を離職型、「学校卒業後、一度でも仕事に就いたことがない」を就業経験なしとしました。

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

I 限定的な初職継続支援

1. 初職継続は極めて厳しい

初職継続とライフコース(%)



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

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

2. 育休を取っても、継続は難しい

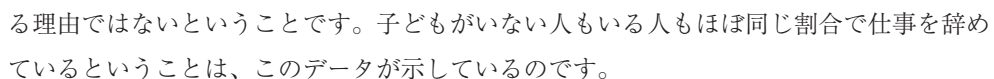
	該当者数	うち初職正規	初職正規で育休取得
初職継続型	761	651	121
転職型	1524	1100	211 (育休取得者の64%)
再就職型	1206	926	
退職型	1603	1326	
無職型	61	0	0
計	5155	4003	332

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

い止める効果は必ずしも高くないということです。

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

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



- 非正規で初職スタートは約2割
- そのうち、5割はそのまま現職非正規
 - 正規 (9.5%)
 - 非正規(981人) → 非正規 (50.1%)
 - 無業 (20.6%)

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

① 具体的な希望をもっていない人が多い

再就業の希望 (%)
(n=1,179)

就職を希望しない
14.7%

再就職を希望する
85.3%

再就業の希望時期 (%)

今すぐ再就職を希望
16.1%

そのうち再就職を希望
83.9%

20

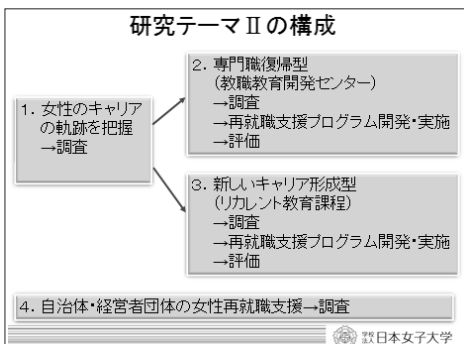
です。

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

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

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

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



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

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

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

ご静聴ありがとうございました。

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

てご報告いたします。

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

「日本女子大学リカレント教育課程の試みについて」

高頭 麻子・榎原 圭子

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

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

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

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

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

2015年度リカレント教育課程時間割

7月15日開校式・入学式・ガイダンス

科目	担当	曜日	時間	備考
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	18:00-19:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	19:00-20:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	20:00-21:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	21:00-22:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	22:00-23:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	23:00-24:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	24:00-25:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	25:00-26:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	26:00-27:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	27:00-28:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	28:00-29:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	29:00-30:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	30:00-31:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	31:00-32:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	32:00-33:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	33:00-34:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	34:00-35:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	35:00-36:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	36:00-37:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	37:00-38:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	38:00-39:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	39:00-40:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	40:00-41:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	41:00-42:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	42:00-43:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	43:00-44:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	44:00-45:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	45:00-46:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	46:00-47:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	47:00-48:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	48:00-49:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	49:00-50:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	50:00-51:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	51:00-52:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	52:00-53:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	53:00-54:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	54:00-55:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	55:00-56:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	56:00-57:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	57:00-58:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	58:00-59:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	59:00-60:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	60:00-61:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	61:00-62:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	62:00-63:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	63:00-64:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	64:00-65:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	65:00-66:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	66:00-67:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	67:00-68:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	68:00-69:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	69:00-70:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	70:00-71:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	71:00-72:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	72:00-73:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	73:00-74:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	74:00-75:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	75:00-76:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	76:00-77:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	77:00-78:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	78:00-79:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	79:00-80:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	80:00-81:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	81:00-82:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	82:00-83:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	83:00-84:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	84:00-85:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	85:00-86:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	86:00-87:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	87:00-88:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	88:00-89:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	89:00-90:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	90:00-91:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	91:00-92:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	92:00-93:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	93:00-94:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	94:00-95:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	95:00-96:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	96:00-97:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	97:00-98:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	98:00-99:00	英語基礎講座
英語基礎講座	高頭麻子	木曜日	99:00-100:00	英語基礎講座

ても今一番重要であろうという英語とITを必修としております。それから、キャリアマネジメントといまして、働くとはどういうことかということから具体的な面接の予行演習まで、あらゆる点で一人前の社会復帰をしていただくための授業が必修になっております。

それ以外では、いくつかの資格の準備講座、それから、労働法とか、社会保険法など、どこの企業に行っ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

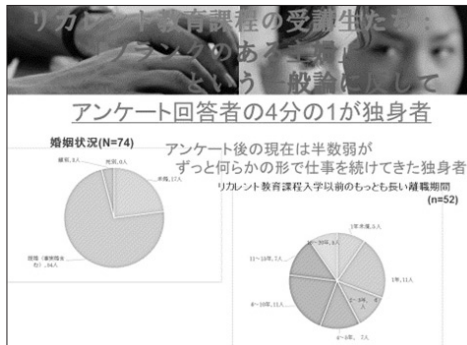
さてこの共同研究の中で、2つのアンケート調査を実施して、1番目が今ご発表のあ

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

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

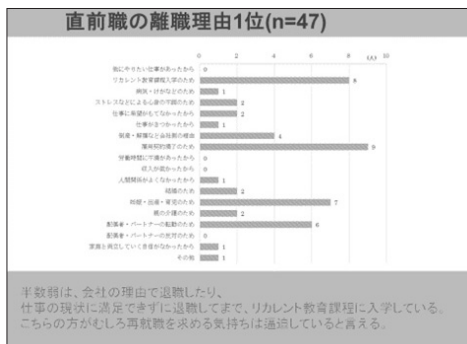
ですので、ここではこのアンケートに基づいたデータと、それから私の経験からお話をさせていただきます。

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

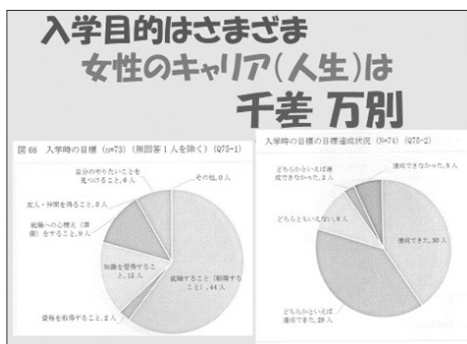


るのが、ブランクのある主婦が対象だろうということです。私どももこれを始めたときは、そういう想定の下に始めました。けれども、このアンケート回答者、リカレント修了生の1/4が独身者でございます。そして、アンケート後の現在でも、リカレントに入学してくる方の半数弱が、ずっと何らかのかたちで仕事を続けてきた独身者です。この右側の円グラフですが、これはリカレントに入るまでのブランクの長さです。本当にさまざまで15年以上の方もあれば、1年未満の方が意外と多いのです。1年未満、あるいは1年という方もとても多いです。ですので、必ずしもブランクの長い主婦が対象ではないということです。

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



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



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

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

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

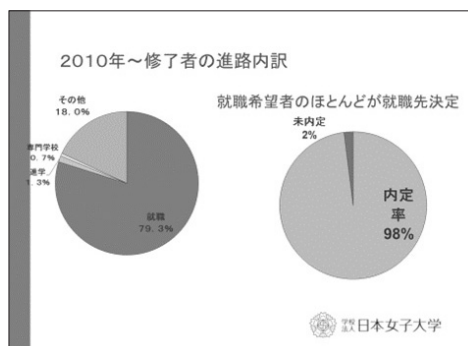
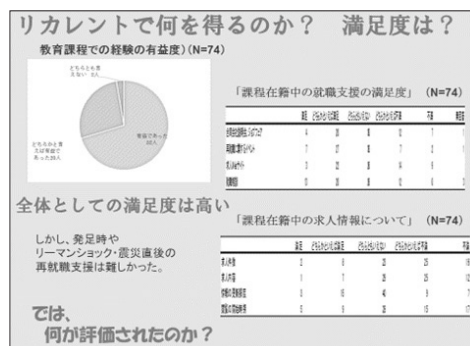
間本当に毎回入学生を迎えるたびに感じていることをご紹介します。

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

司会：どうもありがとうございました。

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

榊原：榊原と申します。よろしくお願いいたします。

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

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

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

プログラム実施の背景をご説明いたします。

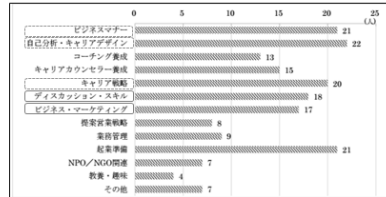
先ほど高頭先生のスライドの中にもあったのですが、リカレント教育課程修了者に対して、転職、再就職のために希望する講座を尋ねました。その結果がこのスライドでございます。

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

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

プログラム実施の背景

・転職・再就職のための希望講座(n=70)(複数回答)



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

まず、グループ内のメンバー同士でのディス

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

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

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

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

以上でございます。ご清聴ありがとうございました。

司会：以上で、女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究における成果報告を終了させていただきます。

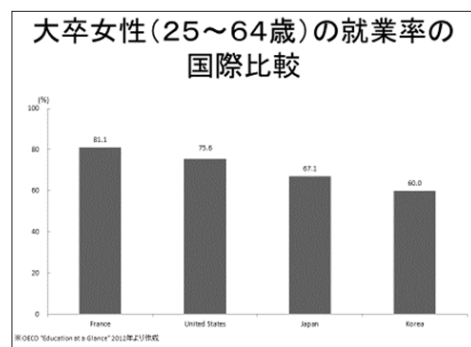
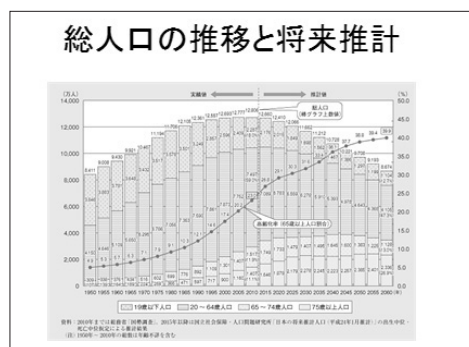
続きまして、大沢真知子現代女性キャリア研究所所長より総括を申し上げます。その後にご質問をいただく予定でありますので、ご用意いただきたいと思います。先生、お願いします。

総括

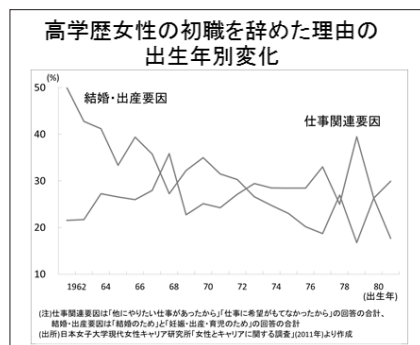
大沢 真知子

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

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



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



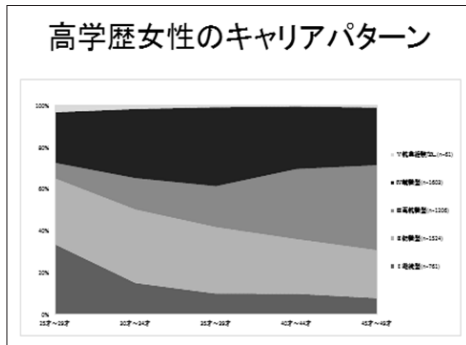
す。今回の研究では、25歳から49歳の高学歴女性を対象にしたウェブ調査を行い、そのデータを分析し、それをもとに女性のキャリア形成に大学は何ができるのかについて考えました。

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

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

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

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

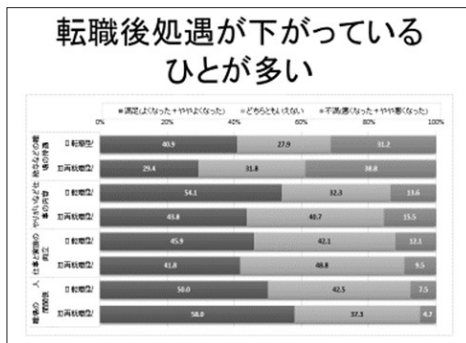


では1年未満の転職をしている人たちは、どんな人たちなのかを見ると、予想に反して学卒時のキャリア意識が高い人が多いのです。例えば、好きな仕事について、その仕事を一生続けたいと考えているひとや、仕事の内容にはこだわらないが一生働き続けたいと考えている女性が転職をしており、逆に両立志向で、仕事にはこだわらないが、家庭を優

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

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

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



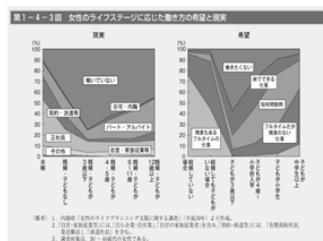
るように、日本は外部労働市場 (external labor market)、つまり、再就職市場が十分に整備されていないのです。諸外国だと、女性は転職をしながら仕事の経験を積み重ねていくのです。ところが日本ではそのようなケースがあまりみられません。再就職の場合には処遇が下がったというケースが多くなっています。正社員として働く女性が減少してい

ることがわかりました。

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

いるということがいえると思います。

多様な働き方が生み出されていない



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

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

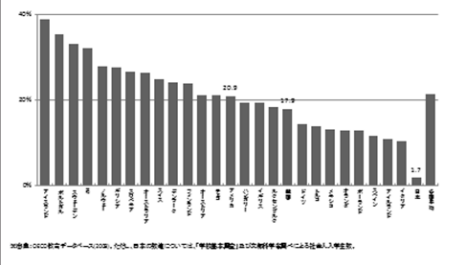
今後を考えると、再就職に果たす大学の役割は女性だけではなく、男性にとっても重要になっていくだろうおもいます。最近、解雇規制も撤廃すべきであるとか、解雇における金銭的な解決の方法も考えるべきだといった議論も出てきています。そういう中で、議論されなければならないのは、自分の力で仕事を探しキャリアアップをしていく社会をどうやって作るのか、ということではないかとおもいます。リカレント教育課程のプログラムを通じて、大学が何かできるのではないかと考えてまいりましたが、その具体的な実践、あるいはプログラムの効果、そして問題点については先ほどのプレゼンでお話した通りです。

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

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

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

高等教育機関における極端に低い社会人入学者比率



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

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

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

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

よろしいですか。

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

講評

大野 曜・大槻 奈巳

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

思っています。

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

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

司会：ありがとうございました。

おふたりの先生には、大変なお負担をおかけしました。

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

第Ⅱ部「セカンドチャンス社会構築に向けて」

講演

Mary C. Brinton

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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