

# 現代女性とキャリア

## 2017年 第9号

## 『現代女性とキャリア』第9号によせて

現代女性キャリア研究所所長

大沢 真知子

家族のかたちが変化しています。

本号に掲載したシンポジウムでは家族が変わるなかで新しい時代のケアはどうあるべきか、とくにケアをする側の視点からケアラーを支える社会のあり方について考えました。育児と親の介護といったダブルケアの問題に直面する家族もふえており、社会全体でケアラーを支え合うことの重要性をあらためて感じました。

今回の寄稿論文は、東アジアの企業におけるダイバーシティの推進と女性の活躍についての論文を2本掲載しています。日本においても人手不足が深刻化しており、女性人材の育成は待ったなしの時代になりました。

女性の活躍を一層進めるためには、働き方改革が大きな鍵を握ります。そのためにはわたしたちひとりひとりが気づいていない偏見を意識して見直して行くことが必要になります。企業が長時間労働をしている社員を高く評価していれば、生産性は上がりません。

多くの国で女性労働者の増加が職場の生産性を上げてきました。背後には、結婚や出産後も継続して働く女性がふえ、家で待つ家族のために、仕事を早く切り上げて帰りたいという社員が増えたことがあります。

それが会社の評価システムを、どれだけ職場にいたのかで評価するよりも、仕事のうえてどのような結果を出したのかで評価する新たな評価制度への変更をもたらし、ひいては評価制度の変更が労働時間の削減と職場全体の生産性の上昇に寄与したのです。

人口減少社会で働く女性がふえるなか、評価制度もふくめて、いままでの価値観を変える必要があります、そのゆくえをみつめていきたいとおもいます。

## 目次

『現代女性とキャリア』第9号によせて	大沢 真知子	…… 1	
シンポジウム 「家族の変化と新しい時代のケアを考える」		…… 5	
第一部 基調講演 「介護する人（ケアラー）に社会的支援を」			
	堀越 栄子	…… 7	
パネリスト講演 「在宅での家族介護の負担」	菊澤 佐江子	……22	
	「ヤングケアラーとして見えたこと」	井手 大喜	……26
	「広がるダブルケアにどう向き合う？」	佐塚 玲子	……30
	「男性性とケア—おとこの看方（みかた）とその見方」		
	平山 亮	……36	
第二部 全体討論	コーディネーター	大沢 真知子	……42
<b>寄稿論文</b>			
日本・韓国・中国企業における女性活躍ダイバーシティ経済政策と収益性の実証分析 —クォータ制の検討—	石塚 浩美	……51	
Work-Family Policies and Women's Career Outcomes in South Korean Firms	Yorum Choon Ha Beekman	……65	
<b>書評</b>			
『介護する息子たち』（平山亮著）	須長 史生	……79	
『教育とキャリア（格差の連鎖と若者）』（石田浩編）	荒牧 草平	……81	
<b>動向</b>			
2016年度本学学生の進路・就職状況について	黒田 文子	……83	
2017年度「教養特別講義2」について	平田 由紀江	……86	
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	馬場 聡	……87	
人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向	藤田 武志	……90	
生涯学習センターの動向	坂本 清恵	……92	
教職教育開発センターの動向	吉崎 静夫・関口 ひろみ	……95	
<b>研究所活動報告</b>			
2016年度 研究所活動報告		……99	
2016年度 彙報		……101	
投稿規定および執筆要項		……104	

## Contents

Preface	<b>Machiko Osawa</b>	..... 1
 <b>Symposium;</b>		
“Considering family change and new contemporary care”		..... 5
<b>Part 1, Keynote Speech</b>		
“Thinking about social support for carers”	<b>Eiko Horikoshi</b>	..... 7
<b>Panelists Speech</b>		
“Burden of family caring for the elderly at home”	<b>Saeko Kikuzawa</b>	.....22
“What I saw as a young carer”	<b>Daiki Ide</b>	.....26
“How to face the spreading double care”	<b>Reiko Satsuka</b>	.....30
“Masculinities and parental care : How men caregivers are seen through a gendered lense”	<b>Ryo Hirayama</b>	.....36
<b>Part 2, General discussion, Coordinator</b>	<b>Machiko Osawa</b>	..... 42
 <b>Contributed Paper;</b>		
An Empirical Analysis of the Impact of Japanese Enterprise Profitability on Gender Diversity in Economic Policies and Quota System:		
A Comparison with South Korean and Chinese Cases	<b>Hiromi Ishizuka</b>	.....51
Work-Family Policies and Women’s Career Outcomes in South Korean Firms	<b>Yorum Choon Ha Beekman</b>	.....65
 <b>Book Reviews;</b>		
Kaigo suru musukotachi by Ryo Hirayama	<b>Tadao Sunaga</b>	.....79
Kyoiku to Career (kakusa no rennsa to wakamono) by Hiroshi Ishida	<b>Sohei Aramaki</b>	.....81
 <b>Trends;</b>		
Concerning Graduates’ Career Date in 2016	<b>Ayako Kuroda</b>	.....83
Special Seminar & Lectures in practical Ethics 2	<b>Yukie Hirayama</b>	..... 86
The Interdepartmental Curriculum in Careers for Women in Contemporary Society	<b>Akira Baba</b>	.....87
Women’s Career Studies in The Faculty of Integrated Arts and Social Sciences	<b>Takeshi Fujita</b>	.....90
Lifelong Learning Center	<b>Kiyoe Sakamoto</b>	.....92
Research and Development Center for Teacher Education	<b>Shizuo Yoshizaki / Hiromi Sekiguchi</b>	.....95
 <b>Report of RIWAC;</b>		
Report on the RIWAC Project in 2016 .....		99
Report on Activities of RIWAC in 2016 .....		101
Editorial Guideline .....		104



## 「家族の変化と新しい時代のケアを考える」



### 【第一部】 基調講演

「介護する人（ケアラー）に社会的支援を」

堀越 栄子（日本女子大学家政学部教授・  
一般社団法人 日本ケアラー連盟代表理事・  
認定／埼玉県指定特定非営利活動法人  
さいたま NPO センター副代表理事）

### パネリスト講演

「在宅での家族介護の負担」

菊澤佐江子（法政大学社会学部准教授）

「ヤングケアラーとして見たこと」

井手 大喜（草加市議会議員、ケアラー）

「広がるダブルケアにどう向き合う？」

佐塚 玲子（特定非営利活動法人  
よこはま地域福祉研究センターセンター長）

「男性性とケア—おとこの看方（みかた）とその見方」

平山 亮（東京都健康長寿医療センター研究所研究員）

### 【第二部】 全体討論

コーディネーター 大沢真知子（日本女子大学現代女性キャリア研究所所長）

日時：2016年12月10日 場所：日本女子大学 新泉山館 大会議室

**田中**：共催シンポジウム、「家族の変化と新しい時代のケアを考える」を始めさせていただきます。本日の司会を担当させていただきます公益財団法人家計経済研究所次席研究員の田中慶子と申します。よろしく願いいたします。本日は皆さま、年末のお忙しい中ご参加くださり誠にありがとうございます。

開会に先立ちまして、公益財団法人家計経済研究所、専務理事の江崎よりご挨拶申し上げます。

**江崎**：家計経済研究所の江崎と申します。本日は土曜日にも関わらず、かくも多くの方に講演会に参加をいただきましてありがとうございます。

また、共催をお願いしています、日本女子大学現代女性キャリア研究所および今回の講師を快くお引き受けいただきました皆さまに、厚くお礼を申し上げます。

家計経済研究所ですが、名前のとおり、家計の経済に関するいろいろな研究を行っています。最も代表的なのは、パネル調査という毎年同じ人を追跡して質問に答えていただくという調査です。間もなく25年になろうとしています、そういうデータを作っているというのが一つの大きな柱です。

同時に、介護の問題というものも今の家計にとって非常に重要な問題です。これにつきましても、15年ぐらい前に最初の調査を行いまして、今から約5年前に調査をもう一度行いました。

さらに、今年その追加調査という形で調査を行っています。これは在宅介護について焦点を絞った研究です。本日も講演いただきます、菊澤先生のお話の中に、この研究の成果の一部も出てこようかと思えます。

本日の講演は在宅介護等々だけに限らず、もう少し広い観点から、講演の題をご覧くださいますとお分かりのように、男性の目から見た介護とか、ダブル介護という問題も含めてご講演をいただきたいと思っています。

皆さまの介護問題に関する知見や研究に貢献できればと考えております。これから3時間半という短い時間ですけれども、どうぞ積極的に、議論にご参加をいただきたいと思えます。

では、よろしく願いします。

**田中**：本日のシンポジウムの一部をもとにした論文が家計経済研究所の『季刊 家計経済研究』という雑誌に掲載されますので、そちらのほうも併せてご覧いただきたいと思えます。

それでは早速基調講演に入りたいと思えます。基調講演は堀越栄子先生、どうぞよろしく願いします。

## 第一部 基調講演

### 「介護する人（ケアラー）に社会的支援を」

堀越 栄子

#### はじめに

##### 3つの立場でのかわり

ご紹介いただきました、日本女子大の堀越と申します。今日は「介護する人（ケアラー）に社会的支援を」ということでお話をさせていただきます。どうぞよろしくお願ひします。

肩書を3つ書いていますが、1つは日本女子大学家政学部家政経済学科に所属し、生活経済や生活経営に関わる教育研究をしています。そこで、私の話は生活者の視点からケアラーに必要な社会的支援とは何かという提起になるかと思います。

それから、一般社団法人日本ケアラー連盟の共同代表理事をしています。日本ケアラー連盟は2010年に発足をして6年目に入っています。設立のきっかけは、精神疾患を持つお嬢さんを介護していらっしゃるお父さんから、家族はとても大変な思いをしているが家族介護者については何も支援がないというお話があり、では、みんなで取り組もうということでした。家族介護者の支援は社会の課題であると考え、2年間ぐらい勉強会を続けてから2010年に発足しました。

日本ケアラー連盟は、心や体に不調のある人への「介護」「看病」「療育」「世話」「気づかい」など、ケアに必要な家族や近親者・友人・知人などを無償でケアする人をケアラーととらえて支援するために設立され、すべてのケアラーの社会的な支援のために、「ケアラー支援法」の制定を目指しています。ケアラーというとケアワーカーと間違われることもまだ多いのですが、私たちは家族など無償の介護者の支援を目的に活動しています。ケアラーとカタカナにしたのは、介護者というと老老介護を念頭に浮かべてしまいがちなので、あらゆる世代があらゆる世代を介護・ケアしているのでケアラーと言っています。

主な活動・事業は、1. 介護をしている人、介護者を気遣う人に関する調査研究、2. 介護者支援のための立法提言を含む政策立案・提言活動、3. 介護をしている人、介護者を気遣う人に関する支援事業、4. 介護者支援の必要性和政策実現のための啓発・情報提供事業の4つです。毎年ケアラー支援フォーラムを開いていますが、これまでのテーマは、「介護者を孤立から救うために」「『ケアラー』の現状と『支援』のための提言」「ケアラーの暮らしを地域で支える」「ケアラーを地域で支えるツールとしくみ」「ヤングケアラー支援の輪を広げよう」「それは私だったかもしれない＝介護殺人・介護者の人権・介護者支援＝」「世界中が悩んでいる“介護とケアラー支援”」です。調査報告等も掲載しておりますので、詳しくはHPをご覧ください。

3つ目ですが、私の地元はさいたま市で、さいたま市に事務所を置く認定NPO法人さいたまNPOセンターの副代表理事としても「支える人を支える」活動をしています。さいたまNPOセンターは介護者支援を目的とした団体というわけではなく、NPOを支援する中間支援団体で、活動の柱のひとつに、市民自治・地域開発事業があります。市民が自発的に自分たちの生活課題を解決し、あるいは生活を豊かにするために活動することを応援する事業で、「支える人を支える」活動はここに位置づけています。介護をテーマとする活動は、介護保険制度が出来る際にはじめました。

1999年度には、埼玉県介護支援室の要請にこたえて、約1100人が受講した介護保険サポーター研修講座を県内5カ所で実施しました。制度の主人公は市民自身であるという考え方で行われた事業です。2000年度は、受講生のサポーターさんに県内で60弱の地域に介護保険サポーターズクラブをつくってもらい、さまざまな活動を展開しました。2007年度・2008年度は、これも埼玉県と一緒に、さいたま市浦和区をモデル地区とし、認知症サポーター養成講座、認知症子ども・学校研修、認知症専門家研修、認知症ガイドマップの作成を実施しました。

2009年度には、さいたま市役所高齢福祉課と、介護者支援のための「支える人を支えたい研修講座」を行い、2010年度から2014年度の5年間、埼玉県内で介護者支援セミナーを開催しました。

2010年度は、深谷市、熊谷市、所沢市、さいたま市浦和区、越谷市。2011年度は、本庄市、朝霞市、川口市、春日部市、八潮市。2012年度は、さいたま市岩槻区、坂戸市、三郷市、蕨市。2013年度は、久喜市、宮代町、川越市、富士見市、さいたま市南区。2014年度は加須市、上尾市、志木市、東松山市、草加市で行いました。セミナー受講生等はグループを作り、現在、22市33カ所で「介護者サロン」「介護者カフェ」を運営しています。地域に活動をつくり出す実践を皆さんと一緒に行ってきた所です。

### 介護を考えるきっかけとして

お話に入る前に、介護のある生活についてその現状を映像で少し見てみたいと思います。最近テレビ番組がかなりつくられています。今回ご紹介するのは、2009年のNHK『特報首都圏』「子ども（息子）が親を殺める」という番組です。まず、埼玉県川口市です。フルタイムで働きながら介護していた40歳代の息子が、母親の首を絞めて殺害してしまいました。彼は母親を大事に思っていたが、「もうこれ以上こんな生活は嫌だと思ったのです」と裁判の際に述べています。舞鶴市の20歳半ばから父親を10年介護した若者も、父をととても大事にしています。ただ、介護がいつまで続くかわからないというこの先の不安を持ち、仕事をやめ自宅でできる仕事についたため収入は半減して多い月で10万円、400万円あった貯蓄もほとんど使い尽くしています。また、結婚を申し込んだら自分の親を介護してくれということになってしまうので結婚もためらってしまう、友達の付き合いも減るという生活でした。

この番組では、こうした問題に対する地域の取り組みが2つ紹介されています。ひとつは、川崎市の「鈴の会（市民団体）」が開いている集いの場です。要介護者と介護者、両方が参加できる場で、参加者は、「ここは、同じ悩みや痛みを持っているので、分かりあえる人がいる」「心のゆとりができて人の笑顔が見えてくる」と話していました。気持ちを支えあい、孤立から回復しています。殺人事件が起きた川口市の自治会では、地域で助け合おうと、自治会が1軒1軒丁寧に戻って、顔の見える関係をつくろうとしています。行政のサービスも必要ですが、孤立を防ぐという意味では地域による支援の取り組みが重要であることが分かります。

## 目次

前置きが長くなりましたが、今日は次の順序でお話しさせていただきます。

1. だれもが介護する・される時代
2. ケアラーの置かれている社会的背景
3. ケアラーの実情を理解する
4. ケアラー支援は生活と人生の支援・応援
5. 国・自治体の支援施策はこれから
6. ケアラーを支援する市民の活動
7. まとめ

### 1. だれもが介護する・される時代

高齢化が進み、65歳以上の高齢者人口は3,300万人（平成26年）となり、2025年には団塊の世代が75歳を超えます。75歳以上の高齢者人口も増加していきます。また、2025年には、認知症の人は65歳以上高齢者の5人に1人と見込まれています。介護が必要な人は、介護保険の要介護認定を受けている人だけで600万人を超えています。厚生労働省の資料から年齢階層別の要介護（要支援）認定率をみると、65歳以上全体の認定率は18%ですが、75～79歳14%、80～84歳29%、85～89歳50%、90～94歳71%、95歳以上84%であり、75歳以上の高齢者人口の増加は要介護（要支援）認定者数の増加と認定率の上昇をもたらすであろうことが推測されます。

要介護者が増加するという事は、在宅介護者（ケアラー）が増加するという事でもあり、さらに、政策としても在宅介護は重視されています。平成25年国民生活基礎調査により現在の要介護認定世帯についてみると、主たる介護者の7割以上が家族で、続き柄を見ると嫁（子の配偶者）から配偶者、子どもへ移行し、男性の占める割合が3割以上となっています。

高齢者のいる世帯は、夫婦のみ世帯31.1%（平成元年20.9%）、単独世帯25.6%（14.8%）、親と未婚の子のみ世帯19.8%（11.7%）、3世代世帯13.2%（元年40.7%）と小規模化し、「誰が介護者になるか」という選択は難しくなっています。

介護世帯数や、介護には多様な形があることも明らかになってきています。2010年度の2万世帯調査結果をみると（日本ケアラー連盟のHPからダウンロードできます）、ケアラーがいる世帯は5世帯に1世帯、内4人に1人は複数の人をケア、就学前の子のいる13人に1人は育児と同時に介護をしている、84.5%の人がケアの不安を抱えていることが分かりました。就業構造基本調査によれば、30歳未満の介護者は約18万人です。適切なケアラー支援策を立案するためにはケアラーのいる世帯数やケアの実態、介護者の生活状況などのできるだけ正確な把握が必要です。

また、介護関係は多様で、年齢だけ見てもさまざまな年齢の介護者がさまざまな年齢の人を介護しています。たとえば、40歳未満の介護者は、10歳未満の子どもの介護をしています。80歳代、90歳代の人を介護もしています。80歳以上の介護者は、80歳代の人を介護している人が多いのですが、50歳代や40歳代の人を介護している人もいます。障害を持っているお子さんの場合、一生介護なさっているのではないかなと思います。そのほか、老老介護や認認介護、働き盛り介護、複数介護（多重介護）、育児と介護のダブル

ルケア、老障介護、障老介護、シングルによる介護、一人っ子介護、ヤングケアラーによる介護、遠距離介護等があります。

その結果、介護者による虐待や、うつ症状、介護を理由とした自殺、殺人・心中等が起こり、結婚、子育てにも影響します。そして介護者個人に起こる問題は、結局の所、国民医療費の高騰、労働力不足、貧困の増加、社会不安等社会の問題につながります。したがって、さまざまな介護者の生活をサポートすることが必要であることが分かります。

## 2. ケアラーの置かれている社会的背景（生活を支えて支えられるつながりが必要）

それでは、介護者の生活支援に関わりますので、少し視点を変えて、そもそも私たちの生活はどのような状況にあるのかについて、戦後 50 年ぐらいの変化と、それに伴う生活問題の解決方法の変化についてみておきたいと思います。

まず、ほぼ 50 年の生活問題の背景、生活問群および解決方法の変化についてです。

今日、経済のグローバル化、情報化、地球規模での環境問題、高齢社会、少子化、家族規模の縮小、ジェンダー（社会的性差）、社会的排除等、生活問題の背景や生活問題群およびその解決の方法も大きく変化しています。高度経済成長以降、物的生産の拡大が歓迎されていましたが、国の調査では、1980 年以降、一貫して「モノよりこころ」の豊かさを求める人が増え続け約 6 割に達しています。つまりモノを「持つ」ことから自分がどう生きたいかという「在る」ことへの欲求の変化です。ここは政策的にあまりうまくいっていないのではないかと思います。

生活に不可欠な家庭も、きれいな空気や水といった環境も所与のモノではなくなっています。今日の問題は、持続的可能性を展望する社会において、行政お任せではなく、例えば環境に負荷のかからない暮らしをすとか、近隣の見守りをすとか、家庭や地域など生活主体自身に取り組むべき課題も多く、さらに、家庭や地域団体、NPO、NGO（非営利・非政府民間団体）、行政、企業等が協働して取り組むべき課題として把握されています。人間らしく生きること、そして孤立した生活を支えるには、最大の価値を「お金」に置くのではなく、参加支援が重要です。生/生命に価値をおく生活ガバナンスが求められています。介護者支援もこの文脈に位置づけることができます。

次に、ほぼ 50 年の生活の内部条件・外部条件の変化を数字で見っていきます。内部条件、外部条件については後でお話しますが、生命の再生産に関わることや生計の営み、ライフコースはとても変化しています。

少子高齢化が進んでいます。35～39 歳の未婚の割合は、1960 年は男 3.6%、女 5.5% でしたが、2015 年では 34.5%、23.3% となっており、晩婚化、晩産化もすすんでいます。合計特殊出生率は、1960 年は 2.00、2010 年は 1.39 です。平均余命は延びており、1960 年は男 65.3 年、女 70.2 年でしたが、2014 年は男 80.5 年、女 86.8 年となりました。そこで年齢（3 区分）別人口の推移は、1960 年は 15 歳未満 30.2%、15～64 歳 64.1%、65 歳以上 5.7%（うち 75 歳以上 1.7%）が、2015 年は 12.7%、60.6%、26.7%（12.7%）であり、2060 年の推計は 9.1%、50.0%、39.9%（26.9%）となっています。

労働場面についてみますと、この 55 年間で、大きな変化がありました。産業別 15 歳以上就業者割合を見ると、1960 年は第 1 次産業 32.7%、第 2 次産業 29.1%、第 3 次産業 38.2% でしたが、2015 年は第 1 次産業 3.7%、第 2 次産業 23.3%、第 3 次産業 72.9% と

なっています。そのため、従業上の地位（雇用者割合、役員を含む）は、1960年が53.9%、2015年が87.0%と、雇われて働く人、いわゆる賃金をもらって生計を営んでいる人が約9割です。しかしながらそれは安定しているとはいえず、正規雇用者割合（役員を除く）を見ると、1985年は83.6%（男92.6%、女67.9%）であったものが、2015年には65.1%（男81.7%、女45.6%）となっています。また、第3次産業の労働時間帯は24時間に及ぶ職場も多くなっています。

生活の最小単位といわれる世帯についても大きな変化がありました。一般世帯数は1960年22,539千世帯、2015年51,877千世帯と増加しましたが、1世帯当たり人員は1960年4.14人、2015年2.39人と小さくなっています。1人倒れると手代わりがないという状況です。世帯の家族類型別一般世帯の割合は2015年（括弧内は1960年）で、単独世帯32.6%（4.7%）、夫婦と子供からなる世帯28.1%（43.4%）、夫婦のみの世帯20.1%（8.3%）、ひとり親と子どもから成る世帯9.2%（8.6%）、その他の世帯10.1%（35.0%）です。高齢者世帯についてはさきほど見ましたが、65歳以上男性の8人に1人、女性の5人に1人が一人暮らしをしています。このように、生活の不安定や社会的孤立を生じやすい社会変化のなかでつながりを維持するには、「参加と承認」が不可欠です。

最後に、全国家庭動向調査（第1回は1993年、第5回は2013年）により、介護に関する妻の意識を見ておきます。「高齢者への経済的援助は、公的機関より家族が行うべきだ」は、31.5%、30.7%、30.0%、27.1%、28.1%と約3割で徐々に減っています。「年を取った親は子ども夫婦と暮らすべきだ」は、62.0%、50.3%、51.2%、50.8%、44.6%と大きく減少しています。「年老いた親の介護は家族が担うべきだ」についても、74.8%、66.2%、63.3%、56.7%（第2回から第5回）と5割は超えているものの約2割減っています。同居意識、介護意識についての意識は大きく変化しているということができます。

以上見たような生活の変化のなかに介護者の生活もあるという認識が必要です。

### 3. ケアラーの実情を理解する ～追いつめられる介護者～

先述した2010年度の調査結果からいくつかご紹介します。

介護者は健康をそこねる場合も多く、2人に1人は身体の不調、4人に1人は強はこころの不調をかかえています。また、4～5人に1人は深夜の睡眠が中断されています。

ケアラーは孤立している場合も多く、8人に1人は協力者がいない、5人に1人は信頼して相談できる先がない、5人に1人は孤立を感じている（いた）と回答しています。とくに認知症の人や、精神疾患の人を介護している人は3人に1人が孤立を感じている（いた）と回答しています。そして、4人に1人は介護が負担（非常に大きな負担8.3%、かなりの負担14.9%）としており、負担感の高い人の幸福度は低いことも検証されています。

多くの介護者が虐待を経験しています。厚生労働省「高齢者虐待調査結果（平成26年）」によれば、養護者による高齢者虐待判断件数は1万5,731件、発生原因は、虐待者の介護疲れ・介護ストレスが23.4%、虐待者の障害・疾病が22.2%、家庭における経済的困窮が16.1%、被虐待者の認知症症状が13.9%となっています。原因の解決により虐待は減少することが分かります。また、虐待の6割は孤立介護（朝日新聞社と虐待防止

学会調査)であることも分かっています。

労働組合の全国組織である連合の「要介護者を介護する人の意識と実態に関する調査(2014)」によれば、「要介護者に憎しみを感じることもある」35.5% (認知症の場合は4～7割)、世話の放棄、暴力、暴言などの「虐待したことがある」12.3% (認知症の場合は26.9%)となっており、1995年調査の結果とあまり変化はありません。

追い詰められた介護者による「介護・看病疲れ」が原因の自殺者は292名(警察庁、平成24年)おり、日本福祉大学湯原悦子先生の調査によれば、1998年～2015年にかけて「介護殺人(心中や殺人)」は672件、つまり1カ月に3件強が発生しています。では、この人たちは特別な人なのかというと決してそうではなくて、ケアマネジャーへの調査(730名)を見ると、「殺人や心中が起きてもおかしくない」55%であり、そのように感じるのは、「ケアラーが心身ともに疲労困憊して追い詰められている」93%からです。ケアラーは、「被介護者への暴力的な言動」59%、「不眠に悩んでいた」54%、「気分が落ち込み、笑顔や口数が減った」51%状態にあるといます(毎日新聞2016.2.2826)。

介護離職について、平成24年就業構造基本調査をみると、介護をしている人は557万人(30歳未満の介護者は約18万人)、うち有業者が291万人であり、介護や看護のために仕事を辞める雇用者は年間約10万人に上っています。

さいたま市の調査からは、介護者が介護力が決して十分でない中で介護をしている状況も明らかとなっています。さいたま市は、第4期と第5期の『高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画』を策定する際に、在宅介護者の実態把握のために、家族等の介護力についての事業者調査を2011年、2014年に行いました。地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、訪問看護事業所を対象に、利用世帯のうち、家族等の介護力が不十分と感じる世帯があるかを聞いた所、「ある」の割合は、地域包括支援センター17.4%(2014年)、居宅介護支援事業所22.8%(2014年)、訪問看護事業所26.1%(2011年のみ調査)と、在宅介護が十分行われていない状況も明らかとなっています。

では、介護者はどのような支援を望んでいるのでしょうか。2010年度の調査結果からご紹介します。海外で実施されている21項目を提示した所、ケアラーが「とてもほしい」と強く希望する支援項目は、介護者の特徴により異なりますが、合計で見ると、要介護者への「19緊急時のサービス」54.3%、「13在宅介護者手当」47.0%、要介護者への「18サービスや制度の充実」46.9%、「14年金受給要件を考慮」44.6%、「21地域や職場の理解」35.9%、「20専門職や行政職員の理解」35.5%、「16介護休業制度」32.9%、「17再就職支援」32.4%、「15勤務体制づくり」30.4%、「4休息や休養の機会」30.4%、「5リフレッシュ旅行」29.6%の順となっています。21項目はケアラーへの直接支援策、経済的支援策、仕事と介護の両立支援策、要介護者への直接支援策、ケアラーへの理解についての5分野からなっていますが、「ほしい支援」の種類は幅広く多様であることが分かりました。

しかしながら、ここに並ぶ項目、とりわけケアラーを直接支援する項目については、現在は提供されていない、あるいはケアラーが知らない項目もあるため、希望は低く出ていると予測できます。たとえば、「12 ケアラーアセスメント」は17.3%と低くなっています。

なお、ここで大事なことは、ケアラーは、「ケアラー自身への支援策」と「ケアをして

いる相手に対する日常的そして緊急時の支援策」との両方を強く望んでいることです。ケア関係の両当事者の尊重が必要で、ケアをしている相手へのサービスの提供と、ケアラーへの直接支援は車の両輪となっており、それでようやくケアの包括性が担保されるといえます。

これまでの調査研究・活動の中で、介護者には少なくとも4つの特徴があることがわかってきました。第1に、介護は家族がするものとケアラーも周りも思い込んでいる。第2に、客観的にみると支援が必要であるが、本人がそれに気づいていない。第3に、困りごとが整理できない場合も多く、誰に何を相談していいか困っている。第4に、今後の暮らしや人生に見通しがもてない、ことです。このような特徴を踏まえて支援することで有効な支援ができると思います。

#### 4. ケアラー支援は生活支援・人生の応援

では次に、介護者を支援するということがどのようなことか、現在、どのように考えられているのかについてみてみたいと思います。結論から言いますと、現在行われている支援は要介護者の支援が中心で、介護者は支援の仕組みの中に想定されていない、ほとんど考えられていないということだと思います。

21世紀に向けた社会保障構造改革、社会福祉基礎構造改革の方向性の中では、保健医療福祉介護サービスの普遍化を必要とする社会的状況（高齢化、介護の可能性の高まり、家族の小規模化と機能の変化）をふまえ、「個人の自立を支援する利用者本位の仕組み（情報の開示、適切な費用、利用者が選択、できる限り在宅可能）」を目標とし、その実現を「ケアマネジメント」と「多様な主体の参入促進」「公私の適切な役割分担と民間活力の導入の促進（規制緩和、競争）」ではかるとされました。焦点は要介護者にあっており、今日ではさらに、保健医療福祉介護サービスに加えて、生活支援が重視され、地域の市民団体やボランティアが当てにされています。

何を支援するかと言えば、「個人の自立」が掲げられていますが、その説明は日常生活動作（ADL）が想定されていると考えられます。しかしながら、それだけでは不十分で、必要なのは「日常生活の継続」であり、その人の人生の流れを大切に、あまり環境を変えないことです。これは要介護者、介護者ともに重要なことです。

そこで、日常生活、とくに家庭生活の成立について考えてみたいと思います。生活経営学でいわれていることですが、家庭生活とは、①生活主体である家族（家族構成員個人）が協力して、②家族を取り巻く状況や事象のもとで、あるいは家族を取り巻く状況や事象に共に働きかけて必要な生活環境を創り、③家庭の生活資源—人的資源（身体的・認知的・情緒的・時間的な側面を統合した個人的な資源や、家族などの親和的な関係がもたらす対人資源）や物的資源（生活空間、カネ、モノなど生活手段）や情報資源を用いて、④家族（家族構成員個人）の生活欲求を満足させ、⑤家族（家族構成員個人）の生活価値を実現する生活行為の連続過程です。家庭生活成立の条件が意識され、家庭の中に準備されることが日常生活の継続には不可欠で、その上に日常生活動作の維持・改善が図られることになります。

介護者が日常生活の継続を果たす場合には、介護者のエンパワメントを支援する方向での支援が必要となります。松村祥子先生は、現在の生活枠組みを把握するため、生活の内

部条件・外部条件とその関係に着目されています（『生活経営学研究 No.47』2012年）。生活の内部条件とは、①個人や家族の生活意識、②家事活動、③家庭内耐久消費財、④家庭内の人間関係。外部条件とは、⑤労働市場、⑥生活共同施設、⑦社会保険・社会福祉、⑧商品市場です。この内部条件と外部条件がうまくマッチングしないと日常生活は成り立ちません。ここを誰がつなぎ、また、足りない場合、誰がどのように両条件を高めていくかが重要です。たとえば、生活主体が元気であればハローワークに行き仕事を探しに行けますが、そこに行くまでの支援が必要なときは誰がどのようにするかです。

介護問題についてはケアマネジャーかもしれません。そうしますと次に、ケアマネジャーの姿勢が問われます。私たちは、知識や、技術、経験、援助、共感、信頼、愛などの肯定的なパワーを受け取ると一歩踏み出しやすくなります。しかしながら、暴力、いじめ、抑圧、支配、虐待、無視、無関心、戦争などの否定的なパワーにより、行きていく力を削がれます。たとえば、女性の自立でも知識も経験も大事でした。それと同じように、介護者もエンパワーされることで不安は減少し生きる力は増していきます。

では、介護者の介護役割に注目した時、その役割とはなんでしょうか。まずは直接の世話が念頭に浮かぶと思います。身体的な看護や介護、感情を支える生活支援、費用負担などです。でも、例えば介護休業法では、介護するのではなくてマネジメントしなさいと言っています。要介護者の状況によりますが、方針を決めたり、決定過程への参加です。つまり、介護サービスや医療サービスを探し結びつける、専門職と要介護者の間の情報連絡拠点となる、介護や医療の方針決定の際の意思決定者となる、治療の打ち切り申し出人となる、遺体管理者（葬祭、臓器提供、悲しむ者）となるなどです。

私の母は96歳で要介護5ですが、私たちはいろいろな経験をしています。母が暮らしやすそうな特別養護老人ホームを姉と一緒に複数見て回りました。医師やスタッフから言われたことを母にかみ砕いて話すと、母の思っていることを伝えたりもします。母は、最近食欲がすごく落ちてきて、今後、特養では点滴で水分補給はできますが栄養補給は無理ですといわれました。母は、過剰医療はしないで欲しいといっていましたので、母の考えを伝えました。母ともきょうだいとも十分話し合ってきましたので、伝えることができました。生活の内部条件と外部条件をつなげるところに位置してさまざまな交渉をするわけですが、有用な情報が必要ですし、時間もかかりますし、友人や気軽に聞ける専門職のネットワークがないと1人では難しいです。

さて、ケアラーを介護の質という視点からどう位置付けるかですが、介護保険法の目的は参考になると思います。介護保険法の目的は要介護者がその能力に応じて自立した日常生活を送れることです。家族の行う介護も法の目的を無視できません。家族介護をめぐる論点は、家族の行う「介護の質」、すなわち、「家族」から「介護者」の側面に移ることになるはずですが、そこで家族介護者の「生活の質」も社会的課題となるかと思っています。

なお、ドイツの介護保険制度は家族に対しても給付をしていますが家族介護の質も問うています。

次に、家族介護の支障条件についてみてみます。1993年に「高齢者保健福祉計画」をどの自治体もたてることが決まりました。都内の全ての自治体の計画を見た所、ひとつの自治体が、家族介護の支障条件というものを記載しました。全ての自治体が、計画に、一人暮らし高齢者の増加、高齢者夫婦世帯の増加、核家族世帯の増加、同居世帯の減少を指

摘していますが、この自治体は今後の世帯の変化を考えると副介護者は望めないとし、その変化を介護サービス供給量の算定に組み込もうとしたわけです。

「介護が、労働や地域活動等への社会参加への支障条件になっている」判断基準としては、①高齢（70歳以上）、②健康状態（不健康）、③勤め・農業・自営（30時間以上、かなりの時間）、④居住形態（別居）、⑤他に世話を要する人（あり）、⑥ストレス（あり）を掲げて、「①高齢＋②から⑥のうち1つ以上」、「②不健康＋（③から⑥のうち2つ以上）」を、介護に支障があるとしています。

家族介護者を支援している国の施策を見ると、何を支援する必要があるかが見えてきます。ここではイギリスのケアラーズセンターの取り組みを見てみます。イギリス調査の報告は日本ケアラー連盟 HP よりダウンロードできます。センターにより特徴はありますが、①社会的活動・サポート活動、②カウンセリングやセラピー、③助言や情報提供による個別支援、④情報サービス、⑤経済的支援、⑥ヤングケアラーへの支援、⑦メンタルヘルスに対応した支援、⑧緊急時の対応（緊急時計画）、⑨医療機関に対する働きかけ（早期発見・早期支援策）、⑩多文化社会への対応等を行っていました。

自治体の取り組みが大事で、自治体は、ケアラーアセスメント（要介護者のケアプランではない）や情報提供（充実したガイドブックもある）などを行っているので、ケアラーズセンターは、ケアラーを自治体とつないだり、よりよいケアラー支援のために自治体に働きかけたりしています。自治体によるケアラーアセスメントは義務化されており、それをバックアップしているのが、ケアラー支援法や全国戦略の立案です。

#### ケアラー支援の考え方と支援の目的

最後に、とても重要な、ケアラー支援の考え方と支援の目的について触れたいと思います。イギリスでも介護者の捉え方は変化していますし、とくに日本では介護者支援について社会の認識は薄く、また定まっていませんし、誤解も多い状態です。介護者支援には4つのモデルがあると言われています（Twigg と Atkin, 1994年）。①ケアラーは、要介護者をケアするための存在（主たる介護資源）、②ケアラーは、介護の専門職の協力者（専門職の協働者）、③ケアラーは、よい介護のために支援する相手（援助の対象）、④ケアラーは、あたりまえの社会生活を営めるように支援すべき独立した個人（1人の市民）です。

日本では、介護者支援を、家族介護者が家族として介護役割を果たせるような支援と理解している場合が多いと感じますので、その捉え方は、①②のレベルにあたるのではないのでしょうか。

ケアラー支援の目的についてです。日本ケアラー連盟は、介護者支援について次の4つの基本方針を示しています。①介護される人、する人の両当事者がともに尊重される、②無理なく介護を続けることができる環境を醸成・整備する。③介護者の社会参加を保障し、学業や就業や社交、地域での活動などを続けられるようにする（個別支援）。④介護者の経験と、人びとの介護者への理解と配慮がともに活かされる社会（地域）をつくる（地域づくり）。介護者支援モデルの④レベルを目指していると言えます。

#### 5. 国・自治体の支援施策はこれから

国の介護者支援の取り組みは始まったばかりです。市民の生活に身近な自治体では先駆

的に取り組みが始まっています。

### 介護保険制度から地域包括ケアシステムへ

1997年に介護保険法が制定された際には、介護の社会化を進めることが第一に考えられ、女性に介護を強制するという理由で、現金給付には反対意見が多かったです。しかしながら今日では、一方で介護保険制度が出来たことで重度の家族の介護も在宅で行われるようになり、他方では、支援方法は現金給付だけではないことも明らかになってきました。

特に認知症の人の介護の困難さが認識されるようになり、2012年度には、厚生労働省が「認知症施策推進5か年計画（オレンジプラン）」（平成25から29年度）を公表し、「5.地域での日常生活・家族支援の強化」が掲げられました。2015年2月には新オレンジプランがたてられ、現在では認知症カフェ（認知症の人と家族、地域住民、専門職等の誰もが参加できる集う場）の普及等が図られています。2016年には「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、介護離職ゼロが掲げられました。今のところ、高齢者を介護する介護者に焦点があたっていますが、オーストラリアでも、ケアラー支援は最初高齢者から始めて、障害者のケアラーなどに広がっていったと聞いています。

介護保険制度は、ケアニーズの増大、単独世帯の増大、認知症を有する者の増加、少子高齢多死社会での在宅介護、団塊の世代が75歳以上になる2025年の高齢社会を踏まえ、現在、第6期介護保険事業計画（平成27～29年度）のもとで、介護保険サービスだけでなく、「地域包括ケアシステム」の実現を目指しています。その際、家族等が果たす介護役割と負担が着目され、地域包括ケアシステムを担う諸主体に、介護事業者、都道府県、国、市町村、民間企業、NPO、地域の諸団体とともに介護者が位置づけられました。そして、介護において家族等が引き続き大きな役割を果たしていることも事実であり、介護の社会化がさらに進展しても、介護者の身体的・精神的負担を完全に取り除くことはできず、介護者支援は不可欠であること、家族等が介護を理由に仕事や学業等の社会生活を断念せざるをえなくなること、心身に不調をきたすことは、社会全体の損失であること、介護者の位置づけと支援の考え方を改めて整理し、具体的な取組の推進について十分な議論を行うべきことも指摘されました（「持続可能な介護保険制度及び地域包括ケアシステムのあり方に関する調査研究事業報告書〈地域ケア研究会〉地域包括ケアシステムの構築における今後の検討のための論点」三菱UFJリサーチ&コンサルティング）。

また、今後は多様な主体により重層的に生活支援サービスが提供されるのがよいという厚生労働省が作成したイメージ図には、生活支援サービスのひとつに介護者支援が明記されています。

しかしながら、介護保険法の中では介護者支援は今のところ地域支援事業の中の任意事業と位置付けられており、今後は、自治体・地域の取り組みが期待されるとともに問われることとなります。

国の取り組みとしては、介護離職ゼロがクローズアップされています。育児・介護休業法も改正されましたし、ずいぶん調査が積み上がっています。介護のために仕事をやめた人は、自分の意思で介護に専念した人は4割で、いま仕事についていない人のうち就業希望している人は40歳代の8割弱、50歳代の約5割、60歳代の約3割と、本当はやめたくなかった人も多いことがわかっています。また、仕事をやめて介護に専念することに

よって負担は減ったのかということでもなく、精神面（64.9%）、肉体面（56.6%）、経済面（74.9%）の負担が増したという人が多いです。介護離職をした人は、勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用していない人が5割前後、勤務先に相談した人は1割強と、職場の支援を利用していない人が多いこともわかりました。

一方、企業の取り組みを見ると、「介護をしている従業員を把握している」51.7%、「仕事と介護両立支援制度の開始時に面談をしている」32.6%、「両立支援制度のためにとくに何もしていない」30.1%、「介護保険制度に関する情報を提供している」18.8%、「介護に関する情報提供をしていない」67.9%であり、介護者自身が望む職場の支援としては、「残業をなくす・減らす」29.4%、「入社退社時刻を自分の都合で変えられる」30.5%となっています。取り組みを進めている企業では、企業の中の支援制度や介護保険についての制度のセミナーを開いたり、パンフレットを配布しており、両方やっているところは従業員の不安が少ないという調査結果も出ています。

厚生労働省は、仕事と介護の両立に向けたマニュアルや先進的取り組み事例も示しており、介護離職の予防には、相談窓口・担当者の設置、両立支援制度の周知・利用手続き支援、管理職の理解促進・面談力の向上、復職支援、多様な働き方を前提とした人事制度の見直し・WLB支援、働き方改革などが職場の支援として必要であるとしています。

私は先日、厚労省の委託を受けている団体の勉強会に行ってきました。そこでは、かなり丁寧に説明がされ、介護が始まったときの両立計画のひな形も提示されていました。従業員が立てるものです。そのひな形は1週間のスケジュールを書くものですが、介護者は、7時半ごろ家を出て、6時半に帰宅。月、火、水、木、金の朝と帰宅後、土、日は自分で在宅介護をすることになっていると読めるものでした。自由時間は想定されていませんでした。ここの過ごし方を考えるのが生活支援を考えることになるのだろうと思いました。

このように、企業側、雇用者側双方に、介護と仕事の両立への姿勢がまだまだ弱く、取り組みは始まったばかりです。大事なことは、職場のケアラーを社会で支えるには、介護は家族でという思い込みをなくし、介護には人生のリスクが伴うことを知ることと同時に、職場の支援と、居住地での要介護者へのサービスの充実と介護者支援を進めることです。

（「介護と仕事の両立支援に関する実態把握のための調査研究」三菱UFJリサーチ&コンサルティング、平成24年厚生労働省委託事業等参照）

### 自治体・地域の取り組み

ここでは、北海道栗山町、岩手県花巻市の介護者支援の取り組みを簡単に紹介したいと思います。取り組みの方法としては、調査による実態把握からアクションにつなげるのが特徴です。

#### ①北海道栗山町社会福祉協議会・地域団体・行政の取り組み

栗山町は、人口約13,000人、高齢化率33.4%です。1988年に「福祉のまちづくり」をスタートさせました。2010年には全世帯を対象にケアラー実態調査を住民参加型で行い、ケアラーが約6世帯に1世帯いることや健康や生活に支障のあることがわかり、その後、ケアラーを支える在宅サポーターを育て、命のバトンやケアラー手帳などのツールを作り、それらを有機的につなぐケアラーアセスメントの仕組みとケアラーズカフェ（サ

ンタの笑顔ほほえみ)などの場所をつくる取り組みに果敢に挑戦しています。栗山の取り組みは、日本ケアラー連盟のHPからダウンロードできます(『あなたのまちの介護者支援ガイド 参考にした介護者支援の3つの活動』日本ケアラー連盟、平成27年度老人保健事業・新秘湯補助金老人保健健康推進等事業「地域包括ケアシステムの構築に向けた地域の支え合いに基づく介護者支援の実践と普及に関するモデル事業」)。

## ②岩手県花巻市・社会福祉協議会の取り組み

花巻市は、人口約10万人、高齢化率31.3%です。自治体によるアウトリーチ型の介護者支援を行っています。取り組みのきっかけは、①在宅介護者の厳しい全国的状況、②花巻市内の在宅介護者の現状が民生児童委員から報告：活動困難の訴え(介護サービス等受給しない、相談拒否)、③息子が介護している父親を殺してしまうという介護殺人を受けて議会で在宅介護者の支援について議論があったことの3つです。

行政がすぐに在宅介護者実態調査をおこなったところ、次のようなことが明らかになりました。

介護者は高齢化している、約8割の介護者が介護負担を感じている、介護者は介護に関する悩みを抱えている(心労の負担、仕事や外出が出来ない、旅行や趣味など楽しむ余裕がない)、約4人に1人の介護者に軽度および中程度の抑うつ傾向がみられる、相談場所である市役所の窓口や地域包括支援センターを利用する割合は2%にすぎない、介護状態の悩みをきいてほしい、介護方法を教えてほしい、介護手当を支給してほしいという要望が多いなどです(平成21年度「在宅介護者実態調査」社協資料)。

その結果を受けて、花巻市は2010年から在宅介護者等訪問相談事業(社会福祉協議会に委託、2015年度からは地域支援事業)と家族介護者教室を実施することとしました。当該事業は、在宅介護者を対象に、介護や生活上の悩みや不安の解消を目的に訪問相談員を配置し家庭訪問を実施するものです。事業対象者は、介護保険要介護認定者と平成21年の「在宅介護者実態調査」の抑うつ傾向者で、①居宅サービスを利用していない方の介護者、②居宅サービスを利用するようになっても引き続き訪問希望の介護者、③地域包括支援センターや居宅介護支援事業所、民生委員等から依頼のあった介護者です。

在宅介護者等訪問相談員の役割は、①対象者の家庭を訪問して受け入れてもらう、②対象者が抱える介護・介護予防、日常生活への様々な悩みや不安の相談を聴き、解消に向けた助言等を行う(聞き役)、③それらの解消に向けた助言等(つなぎ役、内容により、地域包括等につなげる)、④健康状態の把握(食欲、服薬、通院、健康診断受診の有無など確認)、⑤地域包括が開催する介護者教室や家族介護者交流事業への参加をツールとしての広報物を活用して促すことです。

私たちの研究チームは、科研費を得て、2011年度から2015年度の訪問相談記録約3000件を読み、3年以上継続して訪問している事例から、訪問効果の分析し、まとめているところです。

## 6. ケアラーを支援する市民の活動

介護者の支援ニーズに着目し、いち早く何とかしようと介護者支援の活動に取り組んだのは、「認知症の人と家族の会」(1980年)、介護者ネットワークサポートセンター・アラジン(2001年)、男性介護者の全国ネットワーク(2009年)、一般社団法人日本ケアラー

連盟(2010年)などの市民団体です。2014年には全国介護者支援団体連合会が発足し、2016年には介護離職のない社会をめざす会も発足しました。

既に自己紹介で日本ケアラー連盟とさいたまNPOセンターのおおよその活動内容は紹介させていただきましたので、ここでは、さいたまNPOセンターの介護者支援セミナーについて具体的に紹介したいと思います。

どんなセミナーを行ったかといいますと、6点ほどポイントがあります。①実行委員会方式で、毎年、さいたま県内4~5の市で実施し市民が自ら準備をする、②介護者支援分野ではパイオニアの講師を選定する、③カリキュラムには、具体的な介護者支援の実践例と身近な介護者の体験談を入れる、④聞き放しにしないために、必ずワークショップを入れる。顔見知りにもなる、⑤介護者サロンを運営できるようになることがセミナーの目的のひとつなので、傾聴のスキル講座をいれる。⑥主に市民向けセミナーであるが、行政職員、地域包括支援センターの職員の参加も受け入れる、です。

セミナー終了後、介護者サロン立ち上げのための情報交換会を行います。参加者は、受講生の約半分から3分の1程度の10名から15名に減ります。情報交換会は、各実行委員会です。セミナー終了後、3回から7回実施しました。参加者は受講生の他、社会福祉協議会、行政担当課、地域包括支援センターに声をかけます。セミナーを始めた2011年頃は、その場は、改めて地域の介護の現状を話し合う場となり、自分たちのまちをもっとなんとかしようという自主性(自治)が生まれていきました。しかし、2013年頃からはすでに先行するサロンができたことから、最初からサロン運営をめざす会となり、場所や協力団体探しなどがテーマになっていきました。

さいたまNPOセンターでは、介護者サロンやカフェの利用者調査(117名)、スタッフ調査(204名)をアンケート方式で行いました。利用者には、介護者サロン・カフェを知った経路、介護者サロン・カフェに参加したきっかけ・動機、介護者サロン・カフェに通う理由、介護者サロン・カフェを利用した効果、介護者サロン・カフェに対する要望などについて聞きました。スタッフには、介護者サロン・カフェにスタッフとして参加した「きっかけ」について、スタッフとして介護者カフェ・サロンの利用者に心がけていることについて、スタッフとしてサロン・カフェに参加してよかったこと、今後も介護者サロン・カフェを継続するために必要なことについて、「介護者への支援」ために必要だとと思われる具体的な支援についてなどを聞きました。

介護者サロンやカフェの利用者について利用した効果をみると、「介護の情報が入手できた」52.1%、「ほっと一息つけた」50.4%、「孤立感がなくなった」30.8%などがあげられます。一方、スタッフとしてサロン・カフェに参加してよかったことをみると、「様々な立場の介護者の話を聴くことで、多様な暮らしへの理解が深まった」79%、「活動を通して新しい友人・知人が増えた」57%、「介護者への支援が必要であることを地域や社会に発信できた」40%、と回答しています。こうした回答をみると、介護者サロン・カフェは利用者にとって有用であること、また利用者だけでなくスタッフにとっても有用であることがわかりました。介護者支援活動(市民活動)は今後、市民に地域活動への参加を促す際の弾みとなると考えられます(前出:『あなたのまちの介護者支援ガイド』参照)。

## 7. まとめ

最後に、介護する人・される人の両当事者がともに尊重され、介護者の社会参加（学業、仕事、交流、ライフイベント等）を保障する地域包括ケアシステムや、ともに生きる社会づくりを実現するため、介護者を孤立させない・介護者を追い詰めないための早期発見・早期支援・継続支援のための仕組みや制度について9点提案したいと思います。

- ①潜っている介護者に早く気づく、同時にSOSを出しやすくする
  - 医療機関、学校、職場での発見や、アウトリーチ活動を行う
  - ケアラーの存在、支援の必要性について社会的な認知のためキャンペーンを行う
  - ケアラー支援のための定期的現状把握調査をし、施策・政策づくりの根拠を得る
- ②黙っている介護者に語ってもらうため、促す、誘うという手法を磨く
  - 「語ってもらう」「書いてもらう」「来てもらう」「聴きに行く」「迎えに行く」など工夫する
  - 気楽に行けるカフェや居場所、ケアラーのための相談支援窓口をつくる
- ③あきらめている・抱えこんでいる介護者に、それぞれの生活や人生を大事にしてほしいというメッセージをおくる
  - 「大切な人を介護しているあなたも大切な人」という自己肯定感を高めるメッセージを機会を捉えて伝える
  - 家族員一人一人そして家族全体の支援の必要性を伝える
- ④何も（またはほとんど）介護・介護者について知らないため、知る・考える機会をつくる
  - 介護者が、疾患、障がい、被介護者、介護行為、制度等について正しい知識を持つこととそのための機会が重要である。特に介護保険料を納入する40歳の時点では個人に情報を提供する。
- ⑤心身の健康、社会的孤立、ライフステージ（学業・仕事・結婚・退職・喪失等）、人生のキャリアを配慮した支援を行う
  - 総合的な生活支援体系をつくる。  
サービスマネジメントへの矮小化に陥らないようにする。人間的ニーズとは、生命＝こころとからだの健康、保護、愛情、理解、アイデンティティ、自由などであることを根底に置き、学業や仕事、楽しみなどの社会参加、余暇や創造的営みを含める
  - ケアラー支援施策と必要なツールを開発する（実践事例）
    - ・気づきと、つながるツールとしてのケアラー手帳
    - ・ケアラー（セルフ）アセスメントとライフプラン（自治体に義務化）
    - ・ケアラーズカフェ、居場所、つどい場
    - ・経済的支援、就労支援
    - ・重層的なサービス提供
  - 地域における包括的なケアラー支援拠点の構築
    - ・「ケアラーズステーション」を設置しモデル実施する
- ⑥担い手養成を行う
  - ケアラーを支援する市民の養成と活動できる基盤づくりを行う
  - 「人の暮らし」に共感し、生活を総合的に把握し支援する専門職の養成を行う（傾

聴、ケアラーに寄り添い、ケアラーアセスメント、ライフプラン作成のプロ)

⑦地域ごとに、推進する仕組みや体制づくりを行う

自治体、地域包括支援センター、社会福祉協議会、事業者、市民団体、地縁組織等で、地域でケアラー支援の企画・実施・評価を行うチームを作る

⑧家族等の介護が社会的に評価される仕組み、介護経験が活かされる仕組みをつくる

○年金保険料、労災補償、仕事への復帰支援について（ドイツ参照）

○ケアが価値である社会づくりについて（誰も一生の間にはケアラー）

⑨ケアラー支援法（仮称）の制定と自治体の取り組みを推進する

日本では、ケアされる側には、介護保険法、老人福祉法、高齢者虐待防止法、障害者総合支援法、健康保険法など、各々を支援するための制度があるが、ケアする側には、介護役割を応援する制度があるのみである。ケアラー自身の家庭生活や社会生活、人生等を巡って生じているさまざまな問題の解決には、法制定や全国戦略の立案をはじめ社会的な取り組みが不可欠である

最後に、介護者支援のスタンスは、ケアラーの生活・人生に寄り添う（応援する）支援であることを改めて確認したいと思います。

そのためには第1セクター（行政）は制度、第2セクター（企業）は資源・社会貢献意識、第3（サード）セクター（市民団体・非営利セクター）は、人と時間と思いや知識・スキル・志（頼りになる人と人のつながり・地域育て）を活かすことが求められます。個別の取り組みと連携が必要で、それぞれが主体となり自らが「核」となる覚悟がないとうまく行かない場合も多いです。

私たちの経験からは、地域で役立ちたい人を発掘し、育ちあえる組織づくりが重要で可能性が分かりました。そうした市民の自治を応援する第1セクター（行政）の役割としては、人づくりの機会をつくること、活躍の場をつくることであると思います。

## おわりに

最後に、2000年にNHKスペシャルで放映された、21世紀、『世紀を越えて 絆 ともに生きるー21世紀の介護』から、ケアラーズ・アソシエーション代表の言葉を紹介したいと思います。イギリスの方です。「ケアラーズが介護することを選んだのは、その人を愛し尊敬し、強い家族の絆があり、責任があると感じているからです。政府や行政は、そうした絆を利用しないことが大切です。援助しなければ、逆にその絆を断ち切るようになります。周囲の人を巻き込んで不幸な結果を招くだけです」。本日のシンポジウムのテーマに相応しいと思いましたので、最後に皆さまに贈らせていただきました。

ご清聴、ありがとうございました。

## パネリスト講演

### 「在宅での家族介護の負担」

菊澤 佐江子

菊澤：皆さん、こんにちは。法政大学の菊澤と申します。私の専門は社会学で、家族と福祉、メンタルヘルスといったようなテーマについて、主に統計的な手法を用いて研究を行っています。今日は高齢者の在宅介護に焦点を当てて、家族介護の負担の実態やその背景について、社会学の視点から関連する調査データやその分析結果を元に、主に数値情報を提供させていただき、今後のケアの在り方を皆さんと一緒に考えていければと思っています。

報告ではまず、この30年ぐらいの間に起きた高齢者の介護をめぐる家族状況の変化、そして現在の家族介護が直面している課題について、政府の全国調査データを元にご紹介します。次に、介護保険制度下における在宅での家族介護の負担の実態について、家計経済研究所の調査データを元に、私が最近行った研究の成果をご紹介します。最後に、こうしたデータを踏まえて、今後のケアを考える上で大切な視点は何かを考えてみたいと思います。

まず一つ目の高齢者介護をめぐる家族変化についてお話しするにあたって、皆さんにお伺いしたいのですが、高齢者介護をしている家族というと、皆さん具体的にどのような方をイメージされるでしょうか。

日本では、明治から戦前にかけて、明治民法で定められた家制度の下、長男が家督を相続して老親を扶養することが原則とされていました。そこでは、介護は主に嫁の役割とされていたことが指摘されています（春日井典子 2004「介護の社会史」『介護ライフスタイルの社会学』世界思想社など）。これは、戦後家制度が廃止されたあとも、当時の人々の意識に一定の影響を持ったと考えられます。実際、1980年代ごろまで三世同居や嫁介護は実態として一定割合観察されています。しかし戦後の日本では、経済的に豊かになって医療や衛生環境も整う中で、高齢化が急速に進みました。平均寿命が50歳ぐらいの時代には、介護といっても短期間の看病に近いものが一般的だったと考えられますが、戦後平均寿命が長くなる中、介護も長期的で過酷なものになり、家族介護における殺人や心中といった堀越先生のお話にもありましたような問題が、社会問題として認識されるようになりました。そうした中で、2000年に介護の社会化等を目的とする介護保険制度が誕生したわけです。

しかし、先行研究も指摘するように、この制度は、実際には家族介護を前提としてそれを補助するという考え方で運用されています（下夷美幸 2015「ケア政策における家族の位置」『家族社会学研究』27（1）：49-60など）。そういう考え方の根底には、各家庭に誰かしらかつてのお嫁さんのような人がいて介護を担える—そういうことが想定されているように思われます。ですが、そうした家族状況が今の現実の高齢者介護に果して想定しているのか、というのがここでのポイントです。

それが一番顕著に表れているのは高齢者の世帯状況です。これは厚生労働省の国民生活基礎調査等を元に、高齢者のいる世帯の構成割合がどのように変化したかを示したものです。まず、1980年ごろまでは、高齢期の一般的な住まい方といえばまだ三世世帯で、

50%以上の高齢者が子ども夫婦や孫と生活していたことが分かります。しかし、それから30年間、約一世代のうちにその割合は低下し、2014年現在、三世代世帯は全体の1割程度になっています。代わりに増えたのが夫婦のみ、あるいは一人暮らし、あるいは未婚の子どもとの世帯で、こうした小さい単位の住まい方が全体の4分の3以上を占めるという状態になっています。

高齢期に介護が必要になったとき、まず頼りにされるのが同居家族などの身近な家族としますと、この住まい方の変化は家族介護の変化に直結してきます。まず、高齢者の一人暮らしが増えていますが、介護が必要になったとき子どもは別居している、あるいはそもそも子どもがいないというケースが増えていきます。今日は時間の関係で別居介護についてはあまり触れられないのですが、新しい家族状況として今後のケアの形を考える上で重要な視点の1つかと思います。

今日中心に見ていくのは同居介護ですが、同居介護者の中身も変化しています。このグラフは同じデータを元に、要介護高齢者の同居の主な介護者を続柄別に見た割合です。1995年には、同居介護者で一番多かったのは子の配偶者、要するに嫁だったのが、2013年にかけてこれが大きく減少したということが分かります。代わりに増えたのが、配偶者と実の子どもです。2013年現在、同居介護者の43%は配偶者、35%が実の娘か息子ということが、このグラフから分かります。つまり、現在在宅で高齢者と同居して介護している家族といえ、約8割が配偶者か実の子どもということです。

ここで着目していただきたいのは、この「新しい介護者たち」は、一世代前の家族介護者とまったく異なる状況に置かれているということです。高齢期に介護が必要になる年齢が一般的に今75歳以上だとしますと、その配偶者は多くの場合年代ですので、やはり70歳以上ということになります。このグラフは同じく国民生活基礎調査で同居の主な介護者の年齢別に見たものですが、2013年現在、全体の4割近くが70歳以上の高齢で、自分自身もいつ介護が必要になってもおかしくない状況にあるということが分かります。これは、一世代前の介護と大きく異なる点の1つです。

次に、子ども世代による介護においても、一世代前と違って雇用が不安定になる中で男女ともに働くことが一般的、かつ自分たちの生活を維持する上で重要になっていることがあります。このグラフは総務省統計局の国勢調査を元に、各年齢でどのぐらいの割合の人が働いているかを示したグラフです。このグラフが示すように、現在の男性、女性にとって40代、50代は就業率が人生の中でも大変高い時期です。これに対して親の介護リスクが高まる時期を四角で囲むと、実はこの時期に重なります。このため、今の子世代の介護は就業との両立が男女ともに大変切実な状況にあると考えられます。

一見一世代前と同じ三世代世帯における介護においても、一世代前と違って、晩婚化の影響で、育児と介護の時期が重なるダブルケアという状況が出てきています。このグラフは厚生労働者の人口動態統計を元に、母親の年齢別出生数の分布が近年どのように変化したかを見たものです。35歳以上の比較的高齢での出産に着目しますと、最近になるほどこの年齢での出産が相対的に増えていることが分かります。ただし、これは出産年齢ですので、このグラフの年齢で子どもを出産した女性が育児を終えるのはもっと後になります。例えば、38歳で出産した女性の子どもの小学校に上がるのはその6年後で、女性が44歳になるころです。一方で、親の介護のリスクは40歳ごろから徐々に高まりますの

で、こうしたケースでは子どもが未就学のうちに親の介護が必要ということも間々起こってくるわけです。

ここまで、高齢者介護をめぐる大きい家族状況の変化について、ざっとお話ししてきましたが、次に介護保険制度下における在宅での家族介護の負担の実態について、家族介護者の抑うつとその要因に着目してみたいと思います。

なぜ、家族介護者の抑うつに着目するのかですが、これは介護保険制度下の現在においても、主な家族介護者の4割から5割が抑うつ状態にあるという、大変深刻な状況にあるためです。皆さんも介護うつという言葉聞いたことがあるかもしれませんが、こうした状況に陥ると、介護者は介護を継続することが難しくなるだけでなく、場合によっては、先ほどの先生のお話の中にあつたような、介護をめぐる殺人や自殺につながることもあります。そういった意味で、高齢者にとっても介護者にとっても介護うつは深刻な問題です。

ということで、介護者の抑うつはなぜ起こるのか。この点について次に詳しく見て行きたいと思います。ストレス研究によると、これは一連のストレス過程の結果として起こると考えられています。これはアメリカの社会学者、Leonard Pearlin 教授のモデルを参考に作成した図です。ストレス過程というのは、何らかの先行する問題状況が心身の健康を阻害するプロセスを指します。先行する問題状況のことを学術用語でストレッサーと呼びます。高齢者介護における大本のストレッサー、これを一次的ストレッサーと言いますが、これは要介護者のニーズやそのニーズによって要請される介護の度合いによるストレッサーを指します。例えば、高齢者の体に重い障がいがあったり、認知症があるような場合は、そうでない場合に比べて介護者が提供しなければならない介護も多くなって、介護そのもの大変さが大きくなると考えられます。

ただし、高齢者介護は、介護自体の大変さよりも、介護することによって、介護という場面を超えて介護者の生活に困難が起こること、これが実はもっと大変とも考えられます。このように、大本にある一次的ストレッサーが引き金となってさまざまな生活場面で波及的に起こる問題状況のことを、二次的ストレッサーと言います。介護をすることによって介護者は介護という場面だけではなく、その社会生活、家族生活、就業生活など、さまざまな場面で困難を経験する可能性がありますので、そうした二次的ストレッサーにも着目する必要があるということです。

それでは、この一次的ストレッサーである要介護者の状態と、二次的ストレッサーである生活上の困難、このうち日本の介護者の抑うつのより大きな原因となっているのはどちらでしょうか。この点を家計経済研究所の「在宅介護のお金とくらしについての調査」を使って分析してみました。この調査は2011年に家計経済研究所が、親と同居して介護している中高年男女を対象に行ったインターネット調査です。今日は時間が限られますので、調査の詳細は研究所の機関誌やホームページを見ていただくことにして、本報告ではここのテーマに関連する結果の一部のみ、かいつまんで説明させていただきます。

まず、一次的ストレッサーである要介護者の状態と家族介護者の抑うつの間には顕著な直接的関連は見られませんでした。このことは何を指すかということ、要介護度が上がって介護量が増えても、それ自体が必ずしも直接介護者の抑うつを引き起こすというわけではないということです。一方で、要介護者の状態は介護者の生活上の困難に関わっていて、

生活上の困難は介護者の抑うつと深く関わっていました。この結果は、家族介護者を抑うつ状態から救うには高齢者の状態のみに着目するのではなく、それがいかに家族介護者の生活上の困難を引き起こし、またその生活上の困難がいかに抑うつを引き起こしているかという、このプロセスに着目することが重要であることを示しています。

そこで次に、このデータで明らかになった家族介護者が経験している生活上の困難の中から代表的なものを幾つかご紹介したいと思います。まず1つ目は社会生活上の困難です。8割以上の主介護者が自分のための時間が減ったという経験について、かなりあった、あるいはいくらかあったと答えています。趣味や学習活動などをする自由な時間が減った、友達と過ごす時間が減った、こういったことについても7割以上の介護者がそのように答えています。介護保険の導入によって介護者の介護時間は若干減ったかもしれませんが、家族介護者が社会生活上の困難を回避できるレベルにはまだ遠い状況であるということが、この結果から分かります。

2つ目は、就業生活上の困難ですが、まず、親の介護が必要になったとき仕事をしていただいた方の約6割が仕事を辞めたり、変えたり、休んだり、減らしたりといった仕事上の変化を経験しています。介護と仕事の両立のために、介護保険制度のほかに介護休業制度などもありますが、多くの介護者にとって現状の体制では両立はまだ難しい状況にあることがうかがえます。実際、調査時点で仕事を辞めずに介護を両立していた方に限定した分析もしてみたのですが、多くの方が仕事上のストレスを感じていました。6割以上の方が仕事に割ける気力や体力に限られているといったことが、自分の仕事の状況としてかなり、あるいはある程度当てはまると回答しています。これは、介護者が短時間勤務などを使って、何とか仕事を継続している場合も、それは相当な無理をして行っているのであって、この点でも現在の体制では不十分であることを示唆しています。

3つ目は、家族生活上の困難ですが、5割以上の介護者が介護によって他の家族のことに思うように手が回らなくなった。他の家族と一緒に過ごす時間が減ったということがかなり、あるいはいくらかあったと答えています。ダブルケアで育児に手が回らなくなったというケースもこの中に含まれると思われます。

4つ目は、経済生活上の困難です。例えば、介護によって世帯収入が減った。あるいは世帯支出が増えたと答えている介護者は5割以上に上りました。先ほど、介護の前に仕事をしていた介護者の6割が介護のために仕事上の変化を経験しているというデータをご紹介しましたが、こうした変化は多くの場合収入が減ることに関わります。一方で介護は介護保険サービスの利用やおむつの購入など、それ自体がさまざまな新しい支出も生じます。世帯全体の家計という観点から考えますと、家族介護の持続のためには収入が減らないよう介護者が仕事を継続できる支援のほか、支出が増えすぎないよう介護サービスが適切な価格で整備されていくということも重要と考えられます。

家計経済研究所が今年度介護費用について調査を行っています。ここではその結果の速報値をいただいていたのでご紹介します。介護保険に関わる支出は、2016年現在4万556円。介護保険以外の支出は3万4,187円で、介護に関わる合計支出は月平均7万4,743円となっています。支出額は要介護度にもよりますし、また高額療養費制度もありますので、実際の支出はもう少し少なくなると思いますが、ここに示されているような金額について今後も注意して見ていく必要があると思われます。この調査の最新情報は研究

所のほうで公開されると思いますので、ご関心がおありの方はそちらをご覧くださいだけばと思います。

最後に、これらのデータを元に今後のケアを考える視点として重要と思われることをまとめたいと思います。まず1つ目に重要な視点は、今回のシンポジウムの趣旨とも重なりますが、新しい家族状況を踏まえたケア体制の整備です。今回、データでご紹介したように、現在の高齢者の多くは一人暮らしか、そうでなければ高齢の配偶者との二人暮らし、子どもがいたとしても未婚の子どもとの同居で、その子どもが働くことが将来的にも大事な時期にあるというケースが多いです。

しかし、今のケア体制には、実質的に、そうした切実な家族状況がまだ十分踏まえられていないように思われます。新しい家族状況に合うかたちで、家族が関われなくても高齢者が在宅で生活できるような水準、家族が自分達の状況に応じて介護の一部／全部をする／しないを柔軟に選択できる水準に向けてサービスを充実させていく必要があると思います。まずは、そういう意味で介護の社会化をいっそう推し進めるということだと思われま

す。また、今後のケアを考えるにあたっては、介護に手を挙げた家族がその介護によって離職などの深刻な生活上の困難や抑うつなど自分の健康を害するような経験をしなくて済むような体制整備という視点も重要だと思われま

す。介護に自分で手を挙げた人が仕事を辞めたり、社会的な活動を諦めたりすることなく、大卒でこれまでどおりの生活を維持できるよう、支援の体制を整えていくことが重要と思われま

## 「ヤングケアラーとして見えたこと」

井手 大喜

井手：皆さんこんにちは。埼玉県草加から参りました、井手大喜と申します。今日はヤングケアラーとして見えたことを皆さまにお話しさせていただければと思います。

まず、共通認識として、ヤングケアラーという言葉聞いたことがあるという方はいらっしゃるでしょうか。ヤングケアラーという言葉は、何歳ぐらいをヤングケアラーというのか、まだ日本ではおそらくしっかりと定義はなされていないと思います。私の場合は、16歳、高校生、大学生のときに介護を経験して、そのことを皆さまにお話しさせていただければと思います。普通の日本の高校生、大学生が何をしてきたかという背景で見てください。

「16歳の春、介護と看護の区別もなく〇〇は始まった」というのは、普通の高校生だったので、これが看護なのか、介護なのか、特に明確な区別もなく、正直なところ意識しておらず、分かりませんでした。

父親が58歳、私が16歳の時に、父が脳梗塞で倒れてしまったのですけれども、一緒に病院に行って、変な言葉ですけれども死には至っていない。ということは、病院から戻ってくればまた普通の生活ができるのではないかと。また普通の生活に戻れるのではないかと。という気楽な思いです。そのあとの仕事はどうなるという悩みもないですし、自分の人生がどう変わるという不安もありませんでした。

▼ヤングケアラーとして

・知識不足

退院したら、また以前の生活に戻れる。

しかし、今までの父親では考えられないことが起こり始める。

脳梗塞？認知症？  
介護保険？市役所？行政？

3

ヤングケアラーとして経験した、見えたことの1点目としては知識不足ということが言えます。知識不足というのは、大人であれば、2001年だったのですけれども、もうそのころ介護保険はあります。でも、介護保険とは何だろう。市役所に行ったほうがいいのか。行政という言葉も出てきました。さらに、認知症という言葉も出てきました。

どれも受け入れるには、その知識がありま

せんでした。

父は脳梗塞になった後、一度社会復帰しましたが徐々に能力が衰えていきました。

会社から帰って来られなくなったり、それまでは、昔の威厳のあるちょっと怖い、外の目を気にするような父親だったのですけれども、会社から帰ってくる途中、道端で倒れて、そのまま起き上がれなくて、近所の人たちから電話が来て、「お父さん、倒れていたよ」。

でも、そんなこと信じられないわけです。今までは外の目ばかり気にしていた父親が、なんで帰ってこないのだろう。父は恥ずかしくないのかなと思っていたのですけれども、そういったことが認知症にそのあとつながっていくとか、実際に介護が始まっていくなんていうことは、当初は考えもしませんでした。

▼ヤングケアラーとして

・ネットワーク不足

「介護」を知っているのは友達の親世代。  
「自分は一世代ズレたことをやっている。」

父親のオムツ、徘徊は友達には言っても仕方ない。

インフォーマルな情報は手に入らない。

4

2点目に、ネットワーク不足ということが挙げられると思います。16歳の高校生。そのときは高校2年生、3年生でしたが、日本の高校生が親以外で会う大人といえば学校の先生ぐらいしかいませんが、介護のことを相談することはできません。学校の先生と高校から大学への進学、進路に関する相談時間はあったとしても、その先生と介護に関する相談はおそらくできないです。

私が担任の先生に、父親がこういう状況なので、1回退院して社会復帰はしているのですけれども、そのあと糖尿病の治療もあり、通院を兼ねて父親に付き添わなければいけなかったもので、学校の先生に「早く帰らなければ」と言っても、「それであればいいよ」ぐらいで終わりです。それ以降、「どうなんだ。それ以降、家庭の中は変わったのか」などということとは、特に学校の先生は聞きません。

介護をしているのは友達の親世代だなと感じたこともありました。父親が徐々におむつが必要になったり、徘徊をするようになったり、それは、友達に言っても介護経験がないので友達には響きません。

でも、どうしても言いたくなって、これは大学1年生になった頃、友達に言ったことがあります。でも、その言葉を聞いた友達が、「そういえば自分の父親がそんなことを言っていたな」。これは友達と話すことではなくて、私は友達の親御さんと同じ経験をし

ているのかなと感じました。1世代ずれたことをやっているのかと感じました。

ネットワークが不足することによってインフォーマルな情報が手に入らなくなります。インフォーマルな情報とは何かというと、市役所等で配られる介護保険の冊子などは、情報としてその時点で入るようになるのですけれども、例えば、ケアマネさんとの付き合い方や、このおむつがいいのではないか、この事業所がいいのではないかなどの、そういったインフォーマルな情報は手に入りません。冊子やパンフレットどおりの介護しか知らないわけです。

この時期に、ネットワーク不足や、孤立感を感じ始めました。徘徊が父親は始まっていたのですけれども、だいぶ前の言葉だと思うのですが、徘徊をしている姿が近所の方の目に止まって、あまり見栄えがよくなかったのでしょうか、だから、養老院に行きなさいとか、嫌がらせの手紙を受け取ったこともありました。

父親が認知症になって徘徊をして、外でよだれを垂らしている時は、ネットワーク不足であり、孤立していったなと今でも思い出します。

父親の介護をメインに看ていたのは母親だと思うのですが、私は母親と共同してやっていました。昼間は、私は学校へ行っていますので母親が、夜は私が、基本的には、明確に12時間で分けていないのですけれども、朝と夜を母親と交代で父親の面倒を看ていました。

でも、母は日中父といるので、介護保険のサービスを受けるまで、私は父の状況をいろいろ話しながら、何らかの支援はないのかということで市役所に何度も通い、直接サービス事業所に行って、こういう状態でお父さんは痴呆症とみんなに言われているのですが何かないですか、と尋ねていました。

実は介護保険の申請をするまで3年ぐらいかかっているのです。3年間掛かってケアマネさんがようやく来て、やっと救いの手が差し伸べられると思ったのですが、ケアマネさんが見るのは私ではなくて隣にいる母です。でも、自分としては母と同じぐらい気を張っているのです。自分もやっているのです。だから、自分のことも従たる介護者とは見ないでほしい。主たる介護者として意見を組み入れてほしいなんていう、生意気なことも考えていました。

3点目に、能力が制限される家族介護者というのは、まだ未成年なので市役所に行っても、手続き等ができなかったということです。

#### ▼ヤングケアラーとして

#### ・主たる介護者ではない

市役所窓口で  
サービス事業所で  
ケアマネと  
サービス利用の際に

能力が制限される、家族介護者  
相手にされない、家族介護者

5

高校時代には、このようなことがありました。高校の制服で市役所に行って、担当課の窓口に行っても、「お母さんと一緒に来てくださいね」。「でも、今お母さんはお父さんを看ているので、僕しか出られないのです」と言っても、「お母さんが来ないと駄目なのですよ」と、自分の存在というのは、家庭の中では自分がいなければ介護は成立しないけれども、外では自分がいなくても成立するの

か。外では自分は認められない存在と感じていました。

▼ヤングケアラーとして

・職業を選べない

学校のキャリアセンターとは縁がなく

9～17時の仕事はできない

社会に認められていく、同級生とのギャップ

いつ終わるか分からない「介護」

6

4点目に、職業を選べません。何とか無事、大学には通わせていただいて、大学1年生、大学2年生と過ごさせてもらったのですが、3年生になると何が始まるか。今の日本の大学生をご存じでしょうか。大学3年生になると就職活動が始まります。僕の時代は大学3年生の12月ごろに就職活動が始まりました。

みんな、一気にその辺から髪の毛の色が変わり、大学のキャリアセンターという言葉が口にするようになります。みんな、サークルに行っていたものが企業のインターンなど、違う方向に向き出しました。

しかし、自分が行う介護を継続していくためには、やはり6時ぐらいに帰り、翌朝の6時ぐらいまで自分が責任を持たないと、母と維持している介護の生活が順調に進まなかったもので、9時、5時で絶対帰ってこないといけなくなり、就労するに際して、時間的な制限が出ます。

みんなが選ぶような道を選べないということに気づき出しました。キャリアセンターに行き、みんな内定をもらい出すのですが、みんなが社会によく認められていく姿を後ろから見て、自分に関しては、自分の家と学校の往復だけですから離されていくなと思いながら学校生活を送っていました。職業はどうしようかなと、あまり頭には浮かばないまま、終わりがいつになるか分からない介護の日々を過ごしていました。

▼ヤングケアラーとして

・負担？ 当たり前のこと？

家族が抱えていた問題

父親の代わりに自分が担い手になる。

姉の障がい者手帳の取得  
父親の介護とは異なる、姉との日々

7

5点目として、「負担、当たり前のこと」と書いてあるのですが、自分としては、これは避けられなかったこととして、ヤングケアラーの特徴というのでしょうか、避けられなかったこととしてお話しできればと思います。

父親が脳梗塞で倒れ、そのあと認知症になり要介護度も上がって行くにつれて、姉が知的障がいなので障がいの認定を受けていて、

実は父親だけではなくて、父親のサポートをするということは、イコール姉のサポートをすることにもなったのです。

父親が抱えていたものを一気に父親の分も抱えることになり、想定外でした。父親がやっていたことなので自分には見えていなかったのです。でも、その父親を抱えた瞬間に、お姉ちゃんもいるのだと。

姉は「障害者手帳」を取得していませんでした。今では考えられないのですが、20～30年前は日本の障がいの分野も療育の分野も制度的にも機能していなくて、はざまで見落とされている人たちがいるのです。

姉は、知的障がいの中度でようやく二十歳を過ぎてから手帳を取得して、これから就労しなくてはいけないということで就労支援のB型の施設に姉と行ったり、父親のデイサー

ビスや老健とかショートステイの事業所に行くのと同じくしてほかのタイミングで障がい者のサービス事業所に行ったりということをしていました。

ヤングケアラーの実態ということで、3年前、多くのメディアで取り上げていただいた時期があるのですけれども、でも今、ちょっとずつ下火になっています。下火というのも変ですが。

なぜかという見ええないのです。映像として多分、メディアの人は残したいのでしょうけれども、報道したいのでしょうけれども、紹介してくださいといってもいないのです。いないというのは、存在しないのではなくて見ええないのです。見ていないのです。

それは、例えば、行政に関して言えば、高齢者を介護する若者を支援する担当課はないのです。さらに障がい者の方をサポートする、介護している若者を支える担当課はないのです。ということは、その若者がいたとしても、今まで行政からは見ええない存在でした。

若者自体に問題がなければ、行政の支援あるいは社会的な支援はないのではないかと考えています。社会から見えない存在なのです。

一番最後に、自ら見ええない存在になっているというのは、ヤングケアラーであることを隠すということではなくて、介護が終わったら、自分の人生を歩まないといけないうことなのです。

あしたからどうしますか。今までは介護をやっていたから猶予されていたのでしょうか。でも、介護が終わった瞬間から、あなたはこれから生きるための選択をしてくださいというふうになるのです。

ヤングケアラーだったのですと語る人も、多分少ないと思うのです。メディアで取材していただいた方の中には、取材者自身が、「実は私もヤングケアラーだったんですよ」と話す方が2人いました。でも、語っていないんです。もうヤングケアラーではないからです。介護の場を卒業して自分の違うステージに上がっているから、語り部としてずっとそこにいることはできないということなのです。

制度的に見えなくなったり、自らがその場になくなったりというのが、実態として見ええないと言われる、ヤングケアラーの原因ではないでしょうか。

最後に、ヤングケアラーに対して、よく言われたのが「若いのに偉かったね。でも、君が本当に見なければいけなかったのかな」。あるいは、年配の方だったら、「自分も大きな家の中で、兄弟分担して親の面倒を見たよ」と言われたのですが、結局欲しかった言葉は、介護に対するアドバイスや評価ではなくて、今自分が介護者ではなくて1人の人間として何をすれば良いかということを大人から指示してほしいかった。自分を見てほしいかったというのが一番最後に残った気持ちでした。終わりです。ありがとうございます。

## 「広がるダブルケアにどう向き合う？」

佐塚 玲子

よこはま地域福祉研究センターの佐塚と申します。

今日、「広がるダブルケアにどう向き合う？」ということでお話しさせていただきます。

私は、8年ほど横浜の地域ケアプラザという福祉拠点に勤務し、デイサービスの職員、それから在宅介護支援センターの相談員、そして地域福祉を推進する地域交流コーディネ

ネーターという職種を経験しました。その中で出会ったダブルケアラーさん、トリプルケアラーさんのことをお話したいと思います。また、私は、1960年生まれの56歳ですけれども、若いころから、自分自身がダブル・トリプルケアラーでした。そのあたりから、ダブルケア研究者ではありませんが、支援の現場やケア当事者の経験を通してお話したいと思います。よろしくお願ひします。

はじめに、現在、私は、よこはま地域福祉研究センターの職員です。顔の見える関係作りから始まる、始めるというスローガンを掲げて、対話の中から地域福祉を創造したいと考えています。今日、ダブルケアのお話をさせていただきますが、法人のプロジェクト事業や神奈川県や横浜市の人材育成事業、第三者評価等、直接ダブルケアの問題を扱って事業でなくとも、度々、ダブルケアラーやダブルケア問題への対応に直面する人に出会います。中間支援という立場で仕事をしてはいますが、それでも、多様な視点で福祉に向き合っているとダブルケア課題がみえてくるということは、ダブルケア・トリプルケアラーが増えていくことを実感します。

私が現場の職員だった頃、既にダブルケア研究をされている方がいらしたということは、後から知りました。2012年から横浜国大の相馬先生や山下先生等が、ダブルケアの研究をされ始めています。狭義、広義とで分けて定義づけていらっしゃるようですが、狭義のところでは育児と介護の同時進行。広義は、家族や親族と親密な関係における複数のケア関係。そこにおける複合的課題ということを捉えて研究されています。

横浜市ではダブルケアの研究が進んでいまして、横浜市の『調査季報』という季刊誌が

**ダブルケアとは**

2012年度～東アジア比較調査研究実施における、分析概念から出発。  
横浜国立大学 相馬直子氏・英国ブリストル大学 山下順子氏他が  
育児と介護の同時進行における実態やその構造的な問題化のために概念化。

**狭義：育児と介護の同時進行**

- ・子育てと親の介護に同時に直面すること
- ・世代間のケアリンク(団塊ジュニア・団塊世代)

**広義：家族や親族等、親密な関係における複数のケア関係、そこにおける複合的課題**

- ・夫のケア・自分のケア・障害を持つ兄弟のケア・非正規シングルと親のケア・障害を持つ成人と親のケア・多文化家庭におけるケア関係
- ・ダブルだけではない実態、トリプルケア・・・

ありますが、そこにもダブルケアのことが特集記事として書かれていまして、相馬先生、またその研究会に入られているメンバーの方がいろいろ書かれていますので、インターネットでも見られますので、「調査季報」と引いていただければ、色々な形でダブルケアのことを知って頂けるのではないかと思います。

研究の中に、「ダブルケアの人口と年齢」がありますが、25万人のダブルケアラーがおり、男性と女性で比べると女性のほうが多いです。介護のみの人だと53万人です。またケアラーの平均年齢は、ダブルケアラーは、男性が平均41.16歳。女性が38.83歳です。介護のみを行う人の平均年齢が59.16歳なので、ダブルケアラーに若い人が多いことがわかると思います。

次に、「ダブルケアラーのケアに対する負担」についての調査です。これもダブルケア研究会や、ソニー生命研究所等が調べていらっしゃるものを貸していただきました。どんな負担感があるかという、精神的にしんどいか体力的にしんどい。経済的負担。子どもの世話が十分できないとか、こういうような調査結果が出ています。

更に、「誰かダブルケアを支えてくれたか」という問いもありますが、ここは圧倒的に夫です。次に親とか義理の親。ケアマネジャーが出ていますが、支えてくれた人がいないという回答も15%。ダブルケアラーに、支え手がないと感じていらっしゃる方が多く、

負担感を感じている人の存在が確認できる結果です。

ここまでは、ダブルケアの研究会等が知っていることをご紹介したわけですが、私自身も、地域ケアプラザの勤務時代に色々なダブルケアの方たちに会っています。平成10年から17年ですが、少し紹介させてください。

まず、ケアラーの方Aさん、トリプルケアラーです。専業主婦です。夫が60代後半で脳梗塞になってしまいました。同居の義理の母が80代後半で軽度認知症を発症しています。そして、地方に暮らす実母。80代後半で大腿骨を折ってしまい、頻りに様子を観に行く必要がある。育児はありませんけれども、高齢者のトリプルケアの状態です。

2番目のBさんは40歳パート主婦。4歳の男の子と6歳の女の子を育てていらっしゃいます。近居の義理の父が70代後半でパーキンソン病。義理の母も60代後半で癌になりました。義理のお母さんは、自分のことも夫の介護が思うようにできないことに悩んでいましたし、Bさんとしては、当時、癌は介護保険が使えなかったのが、義理の父母の介護状態に結婚して、6、7年というところに直面し、育児とともに非常に厳しい状態でした。

3番目のトリプルケアラーのCさんは35歳のシングルマザーです。本人はDVで離婚しており、思春期より精神科の通院歴もあって抑うつ状態があります。2歳の男の子がいます。同じ団地で世帯は別の養母が70後半でリウマチを発症していらっしゃいます。このケースは、Cさん自身にケアラー認識が薄い状態でしたが、明らかに介護も育児も適切に行われていない状態でした。

次、Dさんはダブルケアですが、50歳専業主婦。中学校2年生の男の子に知的障害があります。この方が同居の実母80代。糖尿病、高血圧、要介護3です。

最後になりますが、Eさん、ダブルケアですが、専業主婦。2歳の子育て、近居の実母70代、脳梗塞です。

ケアラー	ケアの当事者	課題
トリプル Aさん 45歳 専業主婦 12歳男児1人	①夫60代後半 脳梗塞 要介護2 ②近居の義理の母 80代後半 軽度認知症 要介護1 12ヶ月 ③地方に暮らす実母80代後半 大腿骨骨折	・介護サービスに関する課題 ・ケアの負担 ・認知症介護の知識不足
トリプル Bさん 40歳 パート主婦 4歳男児1人 6歳女児1人	①4歳男児(新病児) 4歳女児(小児科) ②近居の義理の父 70代パーキンソン病 要介護3 ③ 義理の母 60代後半 癌 (入院期間短すぎ)	・自費とケアの負担 ・介護の知識、心付けづらさ ・ケアラー-医師間の、子供と実数のあはれ ・育児と介護の両立の必要性
トリプル Cさん 35歳 シングルマザー 2歳男児1人	①本人 DVで離婚後 思春期より精神科通院あり 抑うつ状態 ②近居の養母(パート) 70代 関節炎 要介護1 ③同居団地で隣り世帯の養母80代後半 リウマチ 要介護2(6ヶ月)	・ケアラー-ケアサービスの課題 ・子どものためのケアの不足 ・育児-介護の両立、養老生活の不安 ・ケアの負担感
ダブル Dさん 50歳 専業主婦 12歳男児1人	①お中世実母 要介護3 知的障害 地味な認知症疑念 ②同居の実母 80代 糖尿病 高血圧 要介護3	・ケア-本人と実母に合わせたケアの不足 ・長居の実母のケアに要する介護負担 ・育児と介護の両立
ダブル Eさん 35歳 専業主婦 12歳男児1人	①お中世実母 要介護3 知的障害 地味な認知症疑念 ②近居の実母 70代 脳梗塞 要介護3	・子育てと介護の両立 ・認知症のケアに関する知識不足 ・ケアの負担感 ・介護サービス 他方にも負担感

お判りになるでしょうか、一口にダブルケアといっても、ケアラーもケアされる当事者も実に様々です。また、これらのケアラー発見のほとんどが相談支援の窓口ではありませんでした。

Aさんはデイサービス利用者の家族でした。同居の義理の母がデイサービスを利用しており、実はうちの夫も、また地方に実母も介護状態であると打ち明けられて知ることと

なりました。

Bさんについては総合相談の窓口に来訪されて、癌のお母さんがいてどうしたらいいのかという相談でした。しかし、自分が、トリプルケア状態であることを打ち明けようとしていたわけではなく、暮らしの状態を伺っているうちにみえてきました。

Cさんは、ボランティア団体と連絡協議会をしていたのですが、そのときにボランティアの方たちからこのシングルマザーの方のダブルケア状態を地域で対応できるだろうか

と、ケースとして報告してくださり、発見されたものです。

Dさんに関しては中学生の居場所サロンをしていたのですが、知的障害個別支援級の男子が参加していて、迎えに来たお母さんとの立ち話で介護の悩みを打ち明けられて、ケースとなりました。

ダブル、トリプルケアラーであっても、重複したケアを課題として自ら相談に来るケースは、ほとんどありません。ケアラー達に、自分たちがダブルケアラーであるという認識は薄く、仕方がない、やらなければいけないと育児も介護も思っているので、ダブルだから、トリプルだから相談しようとは思っていません。

また、当時ケアラーは圧倒的に女性ケアラーで、妻、嫁、娘の立場でケアをしていらっしやいました。育児、介護に生ずる問題解決は自己責任と捉える傾向があって、専門職やボランティアに訴えるのも愚痴レベルだったように思います。

相談をどう活用するか、そういう意識がなかったと思います。

ケアラー達に、一様に不足していたのは、介護、育児ともに社会的サービスの情報です。

当時、介護保険制度が施行され、5、6年というところでしたが、まだまだ、介護の社会的サービスを適正に使うことは市民にとって容易なことではなかったと思います。

もう一点、当時のケアラーに関して、気になっていたのは、孤立です。

若いダブルケアラーの介護における孤立が特に気になるところでした。育児の友達はあるけど若い世代で介護している人が少ないため、介護について話したり、相談したりする身近な存在がいない。また、若いダブルケアラーほど労働者としてのケアと仕事の両立や介護、育児に関わる経済的負担を抱えている傾向もありました。

### 当時のケアラー達

- 複数のケアを同時に行っているケアラー。その世代は多様だった
- ダブルケアラーであるという認識がないケアラー
- 圧倒的に多い女性ケアラー 妻・嫁・娘の立場でケア
- 育児・介護に生じる問題解決は自己責任として捉える傾向  
→だから、ダブルケア当事者の発見は、相談によるものは少なく、会議や研修・イベントなどの場での発見がほとんど。
- ケアラーの介護・育児共、社会的サービス情報不足  
→適切なサービスを選択し活用する力カが弱い
- 若いダブルケアラーほど孤立  
→家族関係も未成熟、地域や近所との付き合いが少なく、介護についてはケアラー仲間がない
- 若いダブルケアラーほど労働者としての問題や介護や育児にかかる経済的負担を抱える傾向  
→今は、若者の就労問題や世帯収入の減少などが社会問題となっているが、当時も、既に顕在化しつつあった？

時間もあまりないのですが、私もトリプルケアラーなので紹介をさせていただきます。38歳のときからダブル、トリプルケアをしていたことに資料を作って気づきました。

私38歳で、義父が70歳で、元気な人だったのですが脳梗塞で倒れて、2年間、いわゆる老人病院で過ごしました。当時はまだ介護保険がなかったので、食事介助に家族が交代で行くような状況でした。このとき長女が高

校受験、次女は小学生でしたが、車で1時間半かかる病院介護が頻繁にあり、かわいそうな思いをさせました。ダブルケアです。

42歳のときに、実父が慢性白血病になりまして、私の母も不定愁訴で入院があったので別々の病院に見舞いながら、父母と同居している祖母98歳も介護状態ではないものの生活支援は必要でしたので、結局3か所を見舞い、直接介護はなくとも洗濯・掃除・食事づくりなど生活支援をしていました。このときに長女は17歳で次女は13歳でした。

私はずっと仕事をしていますので、最初のダブルケアのときは施設職員になったばかりで休みがとりにくく、物理的、体力的に大変だったこと思い出されます。

トリプルケアのときも中間支援団体に転職したばかりで、同時に大学院で研究を始め

ており、これも休めないけど、休まなくてはといつも葛藤していました。

そして、数か月前、長女 31 歳が 9 月に、3 人目の子の妊娠中、重症のつわりで、1 カ月入院しました。上に、5 歳と 3 歳の男子もおり、婿も頑張っていました。娘と孫の面倒を観なくてはならなくなりました。同じ 9 月、実父 87 歳が誤嚥性肺炎で入院。治りたいという強い意志があったのですが、残念ながら 1 か月の入院で亡くなりました。突然の父の病に対する対応と、突然の父の病や死に直面して動揺する母のサポートもありました。孫、娘、父、母、本当に重複するケアに、どのように日常を送っていたのか思い出せないようです。

生活経験と仕事を通してケアに必要なことを考えると、「安心・安全な生活環境の確保」「住まいや住まい方」が必要なケアが適切に行われる状況であることがあります。

また、「子どもの成長段階とか高齢者の要介護度に応じた家族の適切な関わり」が必要になります。育児については子どもが小さいときはもちろん、学齢期になっても親がかかわる必要があることがあります。また、要介護度によっても、家族がしなければならないケアは異なります。どんな家族ケアが必要であるか、ケアラー自身が無自覚であれば、ダブルケアはもちろん、ケアそのものも困難になってしまいます。

更に、ケアに必要なことは「適切な介護サービスの選択と活用」です。子育てについては、ダブルケアのような突発的な状態に対応できる社会サービスがどのくらいあるのか課題があると思いますが、サービスの選択・活用ができることが必要だと思います。

ケアラーとして努めることとしては、「保健、医療、福祉の情報入手と連携」「仕事との両立」「良好な家族関係とか地域関係の構築」「ケアラーの健康維持」「家庭経済の安定」。そして、ダブルケア大変ですが、「ケアによる幸せと豊かさ」も得られるようでありたいと思います。介護当事者やケアラーが社会に発信するメッセージがあるのではないかと思います。ダブルケアをしたからこそ、社会に役立ったり、社会を変えることに繋がる発信ができるのではないかと思います。

**介護どうする？**

どうしたら元気なダブルケアになれるのか！

- ①ケアサイクルの理解と適正介護の実践
- ②公民ケアサービスの平行利用(活用)
- ③介護に係るお金のシミュレーション
- ④介護労働制度の理解と活用
- ⑤ケア当事者もケアラーも孤立予防
- ⑥ケアに優しい地域づくりへの参画

どうしたら元気なダブルケアになれるのかということをお話させていただくために、ケアサイクルについても説明させていただきます。先ほど、要介護度別の家族介護の関わりというお話をしましたが、人は、男性が 3 回から 5 回。女性は 5 回から 7 回病気になるって急性期病院に入院して、治療を受け、リハビリテーションを経て通常の生活に戻るを繰り返し死に至るのだそうです。私の

祖父母とか実の父とか、回数はともあれ、ケアサイクルがあったと思います。ケアサイクルを理解し、どのような要介護状態であるかを考えないと、家族介護も介護サービスの選択も適切にできないのではないかと思います。

また、介護サービスに関しては、今日は、公的サービスの限界を知って、民間サービス

との並行利用が必要になります。在宅介護支援センターの相談員だった頃、介護保険制度が施行され、介護保険を使いましょうと宣伝したのですが、介護保険制度の財源は、ご存知の通り大変厳しく、給付費が2000年介護保険発足年、3.8兆円だったところ、一昨年度実績が10.1兆円です。2025年には21兆円になろうとしています。実際、公的サービスは要介護度の高い人が中心になっており、公的サービス以外の情報を得て、公民、サービスの並行利用をする選択と活用の力が必要です。

そうすると次は、ケアに掛かるお金のシミュレーションをすることの必要性についてです。先ほどお話ししましたが、日本は平均寿命が延びていますが、健康寿命も延ばさないといけません。男性の場合は、健康寿命と平均寿命の差が9.13年、女性が12年あります。先ほども先生方がお話ししていましたが、月々7万7,000円ぐらい。ほぼそのぐらいのお金が掛かります。15年介護期間が続いたら1,400万円ぐらい掛かるという計算になります。介護に対するファイナンシャルプランがなければ、経済的なところでパンクしてしまう家族が少なくないでしょう。今、20歳から39歳、貧困世代とか言われていますし、高齢者の貯蓄も1,270万円とか言われていますが、500万円以下の人たちが全体の5割です。全くない人が16.8%います。実際介護のお金を誰が払っているかということ、80%以上が介護当事者です。子世代ではありません。これからどうするかということはよく考えないといけません。

私の研究センターでも、介護や育児に関して、親世代と子世代がお金の話をどうするかということは、今まであまりされなかったと思いますが、一緒に話さなくてはいけない時代が来ていると考えて、その具体的方法などを探っているところです。

民間サービスについては、インフォーマルなボランティアサービスばかりではなくて、サービス付き高齢者住宅とか、新しく誕生している福祉サービスが色々あります。特養老人ホームや有料老人ホーム等々と比較しながら、自分の経済に合ったサービス、またどんな暮らしがしたいのかということで選ぶ力が必要だと思います。

また、経済的なことを捉えるとき、ケアラー自身の生活設計も忘れてはいけません。

仕事をするケアラーが、介護や育児に追われ離職となるケースが多いのが現状です。

ある調査で、正職員で勤務してた人が、辞めてしまって正社員に転職できたのは、男性は3人に1人。女性は5人に1人。女性の継続就労者の4割は、自分が主な介護者の担い手でありながら仕事と介護の両立をしているということもありますので、就労の問題については、急に辞めないということが大事になるかと思います。

そのためには、労働制度を知り、利用するという必要になります。企業によって利用している人としていない人、非常に差があります。

そして、何度か、お話ししていますが、注意すべきは、孤立です。社会からの孤立は、様々な問題を引き起こします。健康状態も悪化、衛生状態の悪化、犯罪による被害にも遭いやすくなります。

最後に、多様なケアラーの葛藤が健在化し始めたことは、地域社会を変えていくチャンスなのではないかと思います。誰がダブルケアラーとなっても、子育ても介護も豊かにできる地域づくりをとということで、ケアラーの方が声を出していくことが大事だと思います。

後半のお話は、介護のことが中心になりましたが、今日の地域で子どもの成長段階に応じた支援体制の脆弱さは課題と考える必要があるのではないのでしょうか。公民ケアサービスの並行利用といっても、子どもの場合、突発的に利用できるサービスは登録制度や、使い勝手など、時間も経済状態も厳しいケアラーにとって強い支えになるものは少ないと思います。特に児童期、青年期にはほとんどないという状況なので、地域で検討する必要があります。子育てとお金のシミュレーションですが、今6人に1人、子どもが貧困です。この状態でどうやって経済的な安定を図るかということも大事になるかと思っています。

ケアラーに優しい地域づくりが求められます。

私はケアラーの社会化、ケアラーをケアに埋没させないことが大事だと思います。

ケアラー達が声を出してほしいと思います。また、専門職はケアラーの声を引き出し、発信する手助けをすることが必要だと思います。

身近な地域でケアラーと専門職の出会いの場を作り、ニーズの掘り起こしをし、新たなサービス開発が子育てにも介護にも必要だと思います。

介護に対する社会教育の取り組みが広がることも求められると思います。

ダブルケアを受け止める人や組織の模索も社会で検討が始まっており、子育てにも介護にも精通するソーシャルワーカーを育成するという話もありますが、これだけケアの今が複雑になっているときに、早々に多問題に対処できるネットワークを持った支援者養成が実現されるかと考えると課題も多いと思います。特別なワーカーを新たに作るというよりは、既存の社会資源で働く、支援者たちがダブルケアやダブルケアラーの実態を知ることが先決ではと思います。

どのように・誰が支援する？
●ケアラーの社会化がケアラー支援に
●身近な地域でのケアラーや専門職の出会いの場の創出
●ニーズ(需要)の掘り起こしによる新たなサービス開発
●社会教育の取り組みの模索
●雇用や就労支援課題の検討
●ダブルケアを受け止める人や組織の模索

最後に、ダブルケア、育児や介護に思うことですが、本来ケアは、人間として、非常に貴重な経験であり、時間だと思います。

負担を軽減させる知恵や工夫をしながら、より良いケアを目指していきたいと思えます。

## 「男性性とケア—おとこの看方（みかた）とその見方」

平山 亮

平山：皆さんこんにちは。東京都健康長寿医療センター研究所の平山です。私に今日与えられているお題は、男性による家族介護ですので、今日は私自身による男性介護者のインタビュー調査や、関連する研究を元にお話をさせていただきます。

私は主に、息子による介護を中心に研究をしていますので、今日も息子介護を中心にお話をさせていただきます。今日は息子介護者が自分の介護していること＝パフォーマンス

や、自分が介護している相手である親をどういうふうに見ているかということと、周囲の人々が息子介護者をどんなふうに見ているのかをテーマにします。

息子介護者の見方と、息子介護者への見方の中に、私たちのジェンダー観、つまり、「男とは、あるいは女とはどういうものか」という理解の仕方がどう反映されているか。また、そういう見方をすることで、介護の場面でどんなことが起きるのかを考えます。

なお、このお話のタイトルは「男性性とケア」になっていましたけれども、ここで言う男性性というのは、まさに「男とはどういうものか」「どういうものであるべきか」という、男の在り方についての私たちの理解だと捉えて頂いて結構です。

本題に入る前に、日本の息子介護者のプロフィールを確認しておきましょう。息子介護者は全国にどれぐらいいるのか。そして、それはどんな男性たちなのかという点を中心に、息子介護の全体像を見てみます。

これは、厚生労働省の「国民生活基礎調査」のデータを元に、家族の中のどういう続柄の人が主たる介護者になっているか、その割合と変化を表したものです。このデータは同居介護に限っていますが、先ほど堀越先生のお話にも出てきましたように、日本では依然として、主たる介護者が6割以上同居しているということです。

主介護者が息子というケースは、介護保険制度が始まった直後の2001年では最も少ない続柄の1つでしたが、2013年の調査時点では夫の割合をすでに抜いています。

注目していただきたいのは、息子の割合が同じく子世代の介護者である娘や義理の娘と僅差になっていることです。主に息子に介護されている高齢者はもはや珍しくないということです。

今度は別の調査で、親を介護している男性の婚姻状況を見てみます。結婚して配偶者がいる介護者と離別、死別もしくは一度も結婚していないことで配偶者のいない介護者は、ほぼ半々ぐらいの割合なのが分かります。

息子介護者の増加は一般的に独身男性の増加が原因であるかのように言われていますが、そういう男性ばかりが息子介護者になるわけではありません。

次は、息子介護者の介護開始前の就労状況、つまり、親が要介護になる前にその息子はどんな仕事に就いていたのかを調査した結果を見てみます。というのも、息子介護者が増えたのは、子ども世代の就労状況が不安定になったからだと言われることがあるからです。

ご存じのとおり、非正規雇用の中高年男性は増えています。そのため経済状況が不安定で、実家で暮らす息子たちが、親が要介護になったときになし崩し的にその介護者になるという指摘があります。

しかし、調査結果を見てみる限り、息子介護者の中で最も多いのは、少なくとも介護が始まる前は正規雇用されていた男性たちでした。なお、日本の男性全体で見ると、先ほども時々出てきていましたけれども、正規と非正規の比率はおよそ8対2、4対1ぐらいの割合です。息子介護者の正規と非正規の比率もそれとほぼ同じです。つまり、息子介護者になった男性たちの就労状況は、日本の就労年齢にある男性全体の就労状況と比べて、それほど違うというわけではありません。非正規や無職の男性だけが突出して息子介護者になるわけではないのです。

要するに、息子介護者に特別なりやすい男性というのはいないということだと思いま

す。男性が結婚していようとまいと、またどんな仕事に就いていようと、介護役割が回ってくる可能性があるのが今の時代で、その意味で、息子介護はどんな男性も経験する可能性のあるものだとことを確認していただければと思います。

そういう当事者は自分がしていることをどんなふうに見ているのかということに話を移します。ここでは自分の介護の仕方＝パフォーマンスについて、中でも自分の家事スキルについて焦点を当てます。

息子介護者の中には家事経験がほとんどないまま介護者になる人も少なくありません。全国調査でも特に食事の準備、炊事がままならない息子介護者が多いことが報告されています。ここでの問いは、では、当の息子介護者たちはそういう家事能力の不足をどのように見ているのかということです。

私のインタビュー調査でも、息子介護者のほぼ全員が男の家事能力不足について言及していました。たとえ、その人自身はそこまで不得意ではないという場合でも、一般的な傾向として男は家事が得意ではないという認識を持っていました。しかしながら、自分自身、家事が得意ではないという人でも、必ずしもそれを問題に感じてはいませんでした。というのは、彼らの場合、男であることが家事能力の自己評価の基準を下げていたからです。男は“普通”家事がうまくないものだという認識によって、自分が家事ができていない状況を楽観的に見ることが可能になっているのです。

男は“普通”家事がうまくないという理解は、「男とはどういうものか」という理解の1つという意味では、男性性の1つに数えられますが、この男性性が息子介護者の家事能力の自己評価に与える影響は一様ではありません。「自分たち男は家事がうまくないから何とかしなければいけない」と、介護にあたって危機感を募らせる人もいれば、逆に、「男なんてこんなものだ」と現状に満足してしまう人もいます。

重要なことは、どちらの人も男の家事について同じ理解をしているということです。つまり、人々のジェンダー観というのは同じ行動を導くわけではありません。それをういてどういうふうに見るかによって、同じジェンダー観が真逆の行動につながる場合もあるのです。

このことは息子介護者と支援者の間に対立を生むことがあります。支援者からすれば当然、「家事ができていないのだから困っているに違いない」と思います。けれども、当の息子介護者は、できていないのに「この程度で普通だ」と楽観的に見ていたりします。そして、困ってもいないのに介入してこようとする相手だと、支援者を避けるようになることがあります。そういう事例には私も調査の中で何度も出会ったのですが、そこには大抵、介護の仕方に対する認識のズレがあって、そのズレの背景には、「男とはどういうものか」という男性性の用いられ方が関わっていました。

息子介護を理解する上では、家事能力の自己評価の基準だけが関わってくるわけではありません。親の老いと衰えをどういうふうに見るかということも重要な問題です。そこで次に、高齢の親に対する息子の関わり方の特徴として、日本だけではなくて国外でも広く指摘されていることをご紹介します。その上で、親への関わり方にジェンダー観がどういうふうに関与するのかを、母親の老いと父親の老いの受け止め方の違いを元に考えてみます。

国内外を問わず、調査研究で一貫して分かっていることは、息子は娘に比べて、親が老

いても「まだ大丈夫」と思う傾向が強いということです。例えば、娘は息子よりも親の変化に敏感で、早めにそれに対処しようとします。でも、息子は親ができなくなったことよりも、できていることのほうに目が行きがちだと。それによって、「まだまだ大丈夫（な気がする）」と思ってしまいやすいことが知られています。

それに関連して、息子は娘よりも現状の維持や改善をケア目標に掲げやすいことが分かっています。娘の場合、親ができなくなったことを何らかの方法でカバーすることで親の生活を支えようとするのに対して、息子は、親が自分1人で何とかできるようになってもらおうとして、むしろ介入を差し控えたりする人も出てきます。例えば、息子の中には手助けを最小限しかしないという方針を採る人が少なくないことが報告されていますが、それは親ができる限り自分でやることによって、体や認知の機能の維持や回復に繋がるからだ、という理由付けによるものです。

また、その親が自分で何とかやろうという姿勢が見えないと、つまり、自分にあまりに依存的になってくると、「ちゃんとしてよ」と叱咤するのは、娘よりも息子に多く見られることが報告されています。

こういう息子の関わり方は周囲の人、とりわけ一緒に介護に携わる女きょうだいとの間に軋轢を生じさせやすくなります。息子に比べて、親ができていないところが目に入ってくる娘からしたら、息子の親への対応は厳しすぎるように見える。逆に、息子からしたら女きょうだいのやり方は過干渉に見える。そのため、何が適切な介護かをめぐって対立しやすくなります。これは海外の研究ですけれども、男きょうだい1人でもいる女性は、1人もいない場合に比べて、親の介護による介護負担感が増すことが分かっています。

このような息子の関わり方が一概に悪いとは言えません。というのは、老年学の研究によりますと、親は子どもに助けてもらいすぎてしまうと、放っておかれる場合以上にメンタルヘルスが悪くなることが分かっているからです。そういう意味では、手を出しすぎないやり方には長所もあります。

でも、親の状態の維持や改善がもはや見込めないという状態は必ず来ます。維持改善をケア目標にしやすい息子にとっては、そういう段階を受け入れることは娘以上に難しいとも言えますし、だとすれば、息子にとって特に重要な課題は、どうすれば不可逆的な衰えを認めて、維持改善以外のケア目標に移ることができるのか、ということになります。

ただし、親のできること、できないことは何か、息子がどこで親の衰えを感じるかは、母親に対してと父親に対してでは違う場合があります。というのも、家庭における性別分業によって、この人は何ができるべきかがジェンダー化されているからです。

息子にとって、母親は自分のために家事を担ってくれたり、家族を世話してくれたり、家を切り盛りする存在として捉えられています。とりわけ、親と同居してきた息子は、母親のケア労働の受益者としてずっと生きてきました。だからこそ、母親の老いと衰えは、ケア能力の低下や欠如によって認識されます。先ほど、依存的になってくる親を叱咤する息子がいるとお話ししましたが、息子が母親に対して「きちんとできなくなってしまった」とショックを受けるのは、まさにこの、家事を含めたケア労働の遂行能力の低下に対してです。

同じことは父親に対しては起こりにくい。というのも、高齢世代に属する父親は、今の若い世代以上にケア役割を期待されていなかったからです。自分が中心になって家事を

担ったことのある男性は、その世代には限られています。生涯を通して家事を殆どしたことがなく、自分からしようともせず、やったところで満足にできたためしが無い人に対して、家事ができなくなったと今さらショックを受けることはありません。

実際、私のインタビュー調査でも、父親の老いを「家事がどれだけできるか」という点から語った息子は皆無でした。つまり、親をできるだけ自立状態に留めたいという志向が息子に強いといっても、そもそも親の自立状態というものが息子の中でどんなふうイメージされているかは、母と父とで異なっているし、何をもって自立状態の維持とするかはジェンダー化されているということです。だからこそ、息子による親の老いの認識というのは、女性性や男性性と切り離しては理解できません。

男性性、女性性は息子介護者の周囲の人々が彼らをどのように見るかにも関わります。

息子介護者を含め、介護に携わる男性というのは、女性の介護者以上に目に付きます。というのも、私たちは、女性がケア役割を担っている家族像を“普通”としているからです。男性介護者は孤立しやすいと言われていますが、逆説的なことに、良くも悪くも周囲の注意を引くのは男性のほうです。そもそも、孤立していることが分かるほど目を向けてもらえるのは男性の場合であって、介護しているのが女性だと、“普通”すぎて周囲の目を引かないことがあります。

先ほど、良くも悪くもと言いましたが、介護しているのが男性だというだけで、介護のパフォーマンスに懸念や疑いの目が向けられることもあります。

これは、先ほどの「男は“普通”家事が下手なものだ」という認識、つまり、「男性は“劣った”ケア提供者である」というジェンダー観によるものです。ちなみに、女性の場合は逆になります。女性の場合は女性というだけでうまくケアできるはずだと周囲が勝手にハードルを上げてきます。

男性の介護パフォーマンスへの懸念や疑いは、私たち自身の認知の歪みによって、確信に至りやすいという困った問題もあります。心理学を学んだことがある方はご存じかと思うのですが、[「確証バイアス」]によって、私たちは先入観に適合する情報ばかり認知しやすくなると言われています。男はケアが下手だ」という先入観があると、男性のやっていることのうち、不安な部分の方が目に付きやすくなるわけです。

息子介護者へのネガティブな視線は、彼らが男性の“標準”から外れているほど強くなります。例えば、働き盛り年齢の男性は“普通”毎日仕事に行っているものだし、ある程度の年齢になれば“普通”結婚していて、自分の家族を養っているべきだという男性の標準像はいまだに支持されています。その標準像が基準にされることで、独身の息子介護者や、非正規・無職の息子介護者は、彼らがどんなに熱心に介護に携わっていても、というよりも、ケア役割にばかり熱心になっているからこそ、“問題”に思われるのです。これは、女性の場合とは対照的です。女性の場合、ケアを要する家族がいる状況で働いていると、ケア役割に専念していないことで否定的に見られる場合があるからです。

周囲からネガティブに見られることが分かると、息子介護者は他者との関わりを避けやすくなります。自分のやり方がいつも懐疑的に見られれば、それだけで心理的負担は増すからです。実際、私の調査でも、「介護していることを誰にも言わないほうがいい」と思っている人たちがいました。

しかし逆に、男性性を逆手に取って、息子介護者が有利な立場に立つこともあります。

例えば、正規雇用されていて、結婚している息子介護者は、仕事もしながら親の世話を妻にさせることもしない“立派”な息子として、周囲からの称賛を集めやすくなります。女性が自分で自分の親を介護していても、「夫に任せなくて偉いね」と言われないことは対照的です。

ここで強調しておきたいのは、性別分業から外れることの効果は男女で非対称だということですが、先ほども指摘しましたが、ケアを要する家族がいる女性がフルタイムで働けば、「子どもがかわいそう」とか、「親を放りっぱなしでいいの」とか、いまだに非難を受けることがあります。しかし、働きながらケアをする男性は、今のご時世「偉い」と言われることはあっても非難されることは絶対にありません。

正規雇用されている既婚の息子介護者が称賛を受けるとき、彼らの家族、とりわけ女性の家族は、否定的な目で見られる場合があります。「旦那さんの親のことを手伝いもしないで、あのお嫁さん、薄情ね」というのがそれです。

ここにもジェンダー非対称性があります。息子介護者が自分の妻の親の介護にまで携わらなくても、取り立てて何かを言われることはありません。「義理の親のことを本当に何もなくていいのかしら」という迷いにさらされるのは、たいてい女性です。今の世の中、夫と妻それぞれが自分の親を看るのが普通になっている、実子介護がトレンドである、と言われます。しかし、実際にそれをする中で受けるプレッシャーは夫婦で非対称です。実子介護のトレンドの下で、男性側に増えた負担にだけ目を向けること、そして、性別分業が完全に解消されていないままで、そのトレンドが進むことによって女性がどういう立場に置かれるかに目を向けないことは、親の介護をめぐるジェンダー関係の理解としては不十分であることを指摘しておきます。

まとめに入ります。家族介護に対する見方は、介護する当事者の主観であれ、周囲の人々の見方であれ、男性性や女性性、「男とは、女とはどのようなものか」「どのようなものであるべきか」という理解が暗黙の前提になっています。

私が今日それをお話ししたのは、それが介護者支援にも関わってくると考えられるからです。例えば、介護者への効果的なアプローチを考えるためには、その介護者が何を考えているのか、状況をどう見ているのかを理解することが鍵になりますが、今日お話ししたように、当事者の状況認識は男性性や女性性を前提として行われていることがあります。

また、支援者がこの家族にはどんな介入が必要かを考えるときには、その家族の中でできていないこと、できにくいことを見定める作業が行われますが、何ができていないのか、何ができるべきかという問題を判定する見方の中に、男性性や女性性が思わず知らず忍び込んでくることがあるのです。

そういう意味では、介護者への支援が、現在の不平等なジェンダー関係を再生産する可能性はないか、常に敏感にチェックする必要があります。もし、性別分業的な見方を無意識のうちに前提として支援の必要性を見定めたり、そういう見方を前提として家族に介入すると、その支援自体が家族の中の性別分業を維持する働き掛けになり得ます。

性別分業の構造の下では、ケアに携わる男性もちろん困難を抱えますが、今日お話ししたとおり、妻たちをはじめとする彼らの周りの女性が、見えにくい抑圧を経験していることがあります。介護に関わる負担を減らすことが支援の目的だとすれば、性別分業に端を発するそのような抑圧は、注意深く取り除かなければいけません。だからこそ、支援

ニーズや介入方法の見極めの際に、忍び込んでくるジェンダー観には敏感になる必要があるのではないかと考えています。私の話は以上です。ご清聴ありがとうございます。

## 第二部 全体討論

田中：では、第2部、全体討論を始めたいと思います。

全体討論はコーディネーターを日本女子大学現代女性キャリア研究所所長の大沢が務めます。どうぞよろしくお願いいたします。

大沢：現代女性キャリア研究所所長の大沢です。5人のそれぞれの素晴らしい発表がございまして、時代が大きく変わっていく中で家族の形が変わり、ケアの在り方が変わっていく。そういう中で社会的なケアラーに対する支援というのは、まだまだ課題を抱えているということが、皆さまのご報告で出てきたように思います。

また、そのジェンダーの規範のようなものも、そのままにしておく支援が進んだ中で、それがかえってケアラーに対しての締め付けになってしまうということで、社会的支援を考えるときにもジェンダーの視点、あるいはヤングケアラーの視点にも敏感になりながら、社会的な支援を考えるということの必要性も浮き彫りになってきたように思います。

実は皆さまから既に様々な質問を頂いていまして、各報告者への質問に答えて頂くというところから始めたいと思います。では、基調講演をされた堀越先生からよろしくお願いいたします。

堀越：4名の方から質問をいただきました。ありがとうございます。まず、現在ケアラーサポーターの養成に取り組んでいる方からで、その研修内容はどのようなものかというお尋ねです。

さいたまNPOセンターが行っている埼玉県介護者支援セミナーの場合はということでお答えしたいと思います。

埼玉の場合はまず、半日を4日間行います。第1回目はだいたい私が話をさせてもらって、介護する人になぜ社会的支援が必要なのか、どのような支援が必要かという講義をします。そして、介護者による体験事例発表を必ず入れています。もう1回は必ず傾聴入門を入れます。もう1回は、地域で実際に活動している方に、地域で介護者を孤立させないためにとか、地域で取り組む介護者支援とか、先駆的な取り組み事例について実態のお話をいただいています。あと1回は、年度によって少し変わってくるのですが、介護保険制度のことやケアラーの特性と心理という内容を組んでいます。

特徴的なのは、必ずグループワークを毎回やりまして、グループワークで約40名の受講生同士、仲間になっていただくことです。グループワークを必ずやって知り合いになってもらいます。

4回のセミナーのあと、自由参加で情報交換会を2回やって、受講生と地域包括支援センターや行政、社会福祉協議会、市民団体などが顔合わせをします。そのあとグループを作って、実際に介護者サロンを立ち上げていくという感じです。そのときは10名から15名ぐらいに人数は減ります。

次のご質問は、ケアラー支援法案について、具体的な内容は決まっていますかというお問い合わせです。法制化リーフレットには、ごく簡単ですが介護者支援の推進に関する法律案、略称ケアラー支援法案の要綱骨子を載せています。

今後、これについてなるべく広く知っていただき、皆さんと議論しながらこの内容を詰めていこうと考えています。これはたたき台ですので、みなさまのお声やご意見をたくさんいただきながら内容を詰めていきたいと考えています。

3人目の方は、すでに地域包括支援センターでケアラーズカフェを立ち上げたけれども、介護者さんに声を掛けているが、場所が遠いとか介護で忙しいということで、なかなか参加をしていただけない。参加しやすい工夫等、何かありましたらというご質問です。

私たちのところで工夫をしているのは、1つは広報講座です。いつでも何をやりまからというのでは人は来ないということで相手の心に届く広報チラシの作り方を学びます。次にチラシをどこに置くかです。行政や事業所と連携したりします。自治会長さんが、これは大事だということで回覧板で回して下さったときがありまして、チラシをずっと持って、本当に困って来ましたという方もいました。それから割と地域包括支援センターやケアマネさんが介護者サロンを見に来てくださるのですけれども、ここなら心配な介護者さんに声を掛けてもいいなというふうに思えば、個別に声を掛けて誘ってくださることがあります。

研修のこととサロン、カフェ等に参加をいただく工夫については、NPO法人介護者サポートネットワークセンター・アラジンさんはホームページを持っているので、それも見ていただければと思います。

最後、とても難しい質問です。介護休業制度の介護休暇は、実際に介護をするというよりもマネジメントであるということは理解できました。では要介護者の方がサービスを使いたくないとか、いろいろ困ったことが起きたときにどういうふうにすればいいのか疑問ですということですが、これは個別対応だと思います。

例えば、認知症の人を介護している人のためのケアラー手帳というのを私たちは作っているのですが、そこに色々な工夫も載せてあります。また、ケアマネさんたちが色々な知恵を持っていらっしゃると思うので聞いていただくといいと思います。

母の場合、1回行って嫌だったらやめてもいいと言ってみたり、いろいろ工夫しましたが、デイもショートも利用しませんでした。でも、経験者の方に色々伺ったり、合うところを探すと、そういう工夫は必要だと思います。ごく一般的なことですみません。

独居の方が増えて介護が必要になったときに、支援のキーパーソンは誰になりますかということですが、血縁の人だけに頼るとするのはこれから難しくなると思いますので、民生委員さんも含めて地域の中の繋がりを作っていくということになるのではないのでしょうか。どこかと結び付いていれば大丈夫ですので、まず独居老人ご自身が元気なときから友達を作るとか、知り合いを作るというのも、もちろん必要ですし、地域包括センターもありますので、血縁だけに頼ると思わない社会をつくるという、大きな目標としてはそういうことではないかなと思いました。お答えが足りないかもしれませんが以上です。

大沢：ありがとうございます。それでは井手さん、お願いします。

井手：高校生の当時、メディカルソーシャルワーカー(MSW)が対応してくれなかったのですかという質問をいただきました。先ほどお話しさせていただいたとおり、脳梗塞で

倒れてそのあと糖尿病で病院に通ったり、そのあとリハビリとか、医療との繋がりがありました。

今なら考えつくのですが、メディカルソーシャルワーカーの方がいて、何らかの支援だったり、何らか次の制度に移行するということが、今なら考えられるのです。

けれども、そのころ私たち家族側からメディカルソーシャルワーカーさんにお話を聞いて頂きたいということもできませんでしたし、ようやく会えてからも、そこから何かに繋がるということはありませんでした。これもまた対外的には僕の役割。対外的に外の方と話すのは僕の役割だと自分で思っていたので、その当時、二十歳そこそこだったと思うのですけれども、メディカルソーシャルワーカーさんと、今でも覚えています。個室に通されて、そこで自分の家庭の話をして、何とかならないですかと聞きましたけれども、その先には繋がらなかったのです。

もう一つ、大学生の方です。同級生がヤングケアラーだったので卒論の研究テーマに取り扱っています。来年以降、学校の先生になられるということで、もし自分のクラスにそういったヤングケアラーがいたら、どういった兆候が見られるのか教えてくださいということです。兆候は、多分いっぱい出していると思うのですが、どういう形で現れるかというのとは分からないです。

先生に助けてほしいと言ってくる子もいるかもしれませんが、私の場合は、見て見てというタイプだったのですが、先生は気づいていませんでした。悪い意味ではなくて、多分そこが先生の本来の業務、先生の限界だったのかなと思います。

家庭におそらく行かなかったでしょうし、今は家庭訪問は玄関までしか入らないので、玄関が整理されていれば私の家に何の問題がないわけです。そこから1歩踏み込んで、どうなっているのかな。誰がこの家の中にいてどういう状況にあるのかというのは、なかなか見てもらえないです。

今の時代という言葉で片付けていいのか分からないですけれども、見ようとするだけでも、いないということは考えないで、どなたに向かって言えばいいか分からないですけれども、ヤングケアラーの存在を知っていれば必ずそのサインに気付けると思うので、ぜひ教員になった場合にはそういった子どもたちを探し出して、探し出すという言葉を使いますけれども、探し出してあげてほしいと思います。

もう一つ頂いたのは、すごく難しいのですけれども、介護をすると収入が減少したりして、端的に言うと介護手当が必要ではないかということです。正直、1つの自治体で現金給付をすることは、今の状況では難しいのではないかと思います。

失笑されてしまうかもしれないですけれども、財源が足りませんということなのか。直接的に現金を給付するということは、これからの福祉においてはそぐわないという雰囲気は、自治体としてはあります。

では、これから介護者支援に関して具体的な施策はありますかということですが、先ほど堀越先生からのご紹介があったと思いますが、先進自治体で北海道の栗山町とか、岩手の花巻市とか、先進的な自治体はあるのですけれども、なかなか進んでいないのが現状です。

やはりやりたいのは、介護者の方が、どういった悩みを抱えているのかという実態把握をやりたいというのが本音です。

でも、行政とか国は、今、地域包括ケアシステムという枠の中に介護者も含めているのでしょけれども、介護者がそこにはない形の地域包括ケアシステムを順調に遂行していくことがメインのテーマになっているようで、ちょっと怖いなどは思っています。以上です。

**佐塚**：私には1つ質問をいただきました。ダブルケア、トリプルケアなど、ケアラーさん1人でいろいろな課題があること。抱える課題もいろいろ違うことが分かりました。このような状況でケアラーさんに合ったアドバイス、支援ができるように、大切にしていることは何ですかという、学生さんからの質問です。

介護とか育児とかをあまりマイナスに捉えるということではなくて、育児も介護も大変なことはありますが、人間として非常に喜びも味わうことができますし、その時だけではない、将来に対してどんなプラスが自分に降りかかってくるか分からないものだなと思っています。

目標としては、ソーシャルワーカーとして、できれば元気な、前向きなケアラーさんたちを増やしていきたいと思っていますので、課題というふうに言うていただきましたけれども、まずは前提として、介護難民とかケアラー難民にならないために、その前提の社会教育プログラムが必要かなと思っています。

いまどきの介護とはとか、育児とはとか、要介護度に合わせても、育児とか青少年に至っていくまでも、どのような子育てが、介護が今あるのだろうかというような勉強会とか、社会保障制度も知っていただく必要があるので、そのようなことですか。

うちの研究センターでもやっていますが、介護保険丸ごと講座とか、介護保険早分かり講座みたいなことをしたり、民間サービスや、労働制度をいろいろ知ろうとか、このような社会教育プログラムが身近なところで受けられるようにするということが大事なかなと思います。

2つ目は、いくら介護や育児が大切なことといっても1人でやってはいけないのです。孤立こそが敵だと思います。前提のところでもケアを経験したらみんなが集って懇談できる場所。何でもいいのです。あちこちでそういうような会が開かれて、介護する前からそんな友達ができるようなことをしたらいいのではないかなと思っています。

今度は、困っていらしたときどうすればいいかということですが、私は孤立予防と承認というところで、まずは大変ですねというふうに受容するということが大事だと思います。分かってもらえなくて辛くて、話ただけで随分すっきりする方が育児も介護も多いような気がします。まずそれが大事です。

その次は、何に困っているのかと、少し分析する視点も必要で、それは私も先ほどお話ししたように、ケアに必要なことということで、情報に困っているのか、それとも仕事と両立に困っているのか。家族関係で悩んでいるのか。自分の健康維持なのか。それとも、家庭経済の状況なのか。こういうふうに分けながら相談に応じていくことが必要かなと思っています。

個人的には、情報と離職と経済の3つが今大きいかなと思っていて、介護のときの経済のシミュレーションとか、情報については子どものほうが圧倒的に不足しているところがあって、不足というかサービスがないのです。

ですから、この辺りは先ほども話しましたが、みんなで作っていくというような働き掛

け。ケアラーも含めて身近な地域でそういうことを作っていきましょうということも必要になるかもしれません。あなたの声があったらできるかもしれないみたいな、そういう働き掛けもしています。

大沢：ありがとうございます。平山先生、お願いします。

平山：私がいただいた質問は1つです。発表の中で、父と母とで自立のイメージが異なるとお話ししました。それに関して、親に対するそういう自立のイメージは、息子に特有のものなのでしょうか、という質問です。

これに対する回答は、いいえです。母と父とで異なる自立のイメージ、それ自体は息子に特有なものではありません。ただし、母と父とで異なる自立をイメージしており、家事をこなすことを期待されるがゆえに、家のなかでできないことが目立ちやすいのが母だとしたら、もし介護者が自立状態に高齢者を留め置こうと思った場合に、厳しく当たられるのは母になることが多い。そして、実際に自立状態に維持しておこうとしやすいのが息子だということです。

重要なことは、高齢期の自立とは何かがジェンダー化されているということです。家事労働がこれだけ女性に偏って担われていて、かつ女性のその家事労働に男性がこれだけ依存しているとなると、男性は高齢期ばかりか一生涯のうちに一度も自立したことのない、いわば生涯要支援状態にあるといっても良いでしょう。

男性は、家事ができないことを自立の判断基準から外されている。そういうジェンダー非対称な自立のイメージのもとで息子が介護を担った場合に何が起きるか、ということが先ほどのお話のポイントでした。以上です。

大沢：ありがとうございます。皆さんからいただいた質問に答えていただきましたけれども、お話を伺って、最後の平山先生のお話でも、最後まで要支援の人もあるなどということで、ケアラーの在り方、いろいろな視点から捉えられるのだなということが改めて分かりました。

皆さん、時間の制約の中で発表して頂いたのですが、まだまだ言い足りない。この点がこのシンポジウムの中でまだ議論されていない点だということがあるように思うのです。経済的な問題とか、仕事と家庭の両立。そういった問題についてももう少し触れてもいいのかなということもあります。

堀越先生からお願いしていいですか。

堀越：井手さんに質問された方は、ヤングケアラー調査についてご存じの方だと思うのですが、少し付け加えさせていただきます。

日本ケアラー連盟の中にヤングケアラープロジェクトというのがありまして、2014年、新潟県南魚沼市の全ての公立小学校、公立中学校、総合支援学校の先生方にアンケートをとらせていただきました。

全員でも450名ぐらいの教員数で、270名ぐらいアンケートに答えてくださいました。結局小学2年生から中学3年までヤングケアラー（子どもケアラー）がいるということが分かりました。

どういうところでその子どもがヤングケアラーであることに気付いたかという問もあるのですが、例えば、子ども本人との会話の中とか、遅刻をする、早退する、欠席をする、部活を欠席する、栄養状態、ござっぱりしていないとか、そういうところです。先生が

キャッチして、子どもや親御さんに話を聞くことになっています。

ただ、ヤングケアラーという概念そのものが先生方にはまだなくて、先生方と市役所の子ども関係とか保健医療、福祉関係担当者への調査結果報告会のときに、ある先生が手を挙げて、「自分たちははじめの問題とかいろいろな問題に感度を上げてきました。だから、ヤングケアラーという概念をもらえれば、そういう目で子どもたちを見て、もしかしたらこの子がそうかもしれないと探すことができます」と、すごく積極的におっしゃっていただきました。ヤングケアラー（子どもケアラー）がいるということを先生方が知れば、発見の目もできますねということです。

でも、ヤングケアラーを発見しても学校だけでは支援は無理です。子どものことを一番分かっているのは私たちですと、インタビューに応じてくださった先生は本当に誇りを持って仕事をしていらしたと思いますが、学校は発見の場ではあるけれども、地域の人や市役所と一緒にサポートするのが大事だとおっしゃっていました。

ここに、イギリスのヤングケアラーが学校に望むことトップテンというのがあります。例えば、遅刻をしたときに理由も聞かないで叱らないでほしいとか、宿題などについてもうちちょっと配慮してほしいとか、先生にもっと勉強してほしいとか、友達にもケアということがあるということについて知ってほしいとかです。先生方にそれをお見せしたところ、なるほどとおっしゃっていたので、そういう情報を提供することも大事ななと思いました。

いろいろな側面からケアラー支援については関わる必要があることを、私も今日は改めて確認できました。会場にいらしてくださった方も、多分さまざまな関心をお持ちの方なので、何かあったときにはまた一緒にできたらいいなと思います。

菊澤：私は今日、先生方のお話を聞かせて頂く中で、大変多くのことを学ばせていただきました。その中でもそうだなと気付かされたのは、堀越先生のご発表の中で、「ケアラーが欲しい支援／サービス」として、第1に、「ケアが必要な人へのサービス」一例えば、高齢者介護ですとおそらくそれは高齢者自身へのサービスということだと思のですが、そこが挙げられていたということです。

つまり、ケアラーへの支援というと、ケアラーに直接行われるサービスも含まれるわけですが、家族が安心して介護をしないという選択ができるためには、ケアが必要な高齢者が、家族の介護がなくても質が十分高いケアを外部から受けて生活できるということが保証されていないと、それは難しいのだらうと思います。

私がヒヤリングさせていただいた在宅介護の家族介護者の方の中には、以前は施設に親御さんを預けられていたけれども今は在宅で介護されているという方がおられました。その理由は、特養とか色々な施設でサービスを受けてこられたのですが、どの施設に行っても、例えば、お母さまがけがをして帰ってくるといったようなことが結構見られたということでした。

そういう意味で、ケアを必要とされている方への一定以上の質のサービスが外部に充分整備されることがまず求められているように思いました。

井手：川崎で事件がありましたけれども、それがきっかけでスクールソーシャルワーカーをどんどん配置していこう、という動きがあります。

例えば、埼玉県だと県の費用で各自治体に1人程度スクールソーシャルワーカーが配

置されたり、自治体によっては、スクールソーシャルワーカーを厚くしていこうという場合は市費で、単独でも採用するようになってきています。

学校の先生が外に行って、子どもたちの家庭での、地域での生活が見られない状況の打開のために、このスクールソーシャルワーカーが今後生かされていくと思うのですけれども。

これからどこの自治体の先生になるか分からないですけれども、スクールソーシャルワーカーさんという資源を使って、子どもたち、ヤングケアラーということを考えてもらえればなということを追加でお話しさせていただければと思います。

**佐塚：**うちの研究センターで先月やっていたのは、課題先進国、日本という研修でして、生きづらい国、日本、若者、子どもの未来はどうするみたいな研修をやっていたのです。貧困の問題をずっとやっていて、横浜市のケアプラザの研修も貧困でやってきています。

どうしても暗い話題になるのですが、日本の国にお金がない。個人にもお金がないという状況で、確かに介護の問題は大きくなるばかりだし、子どもの育ちも色々な問題がある中で、社会的支援がすごく必要な時代ですけれども、そこがすごく得にくい社会にもなっていると思うのです。

5人に1人が高齢者貧困、6人に1人が子どもの貧困という中で、どうやってそれを乗り切るかというのを、もっともっと社会の問題にしなければならぬと思います。支える人、支えられる人という構図ではなくて、ケアラーの人自身が世の中に発信していく、一緒に作っていくということをしなければならぬだろうと、つくづく思っています。

もう一つは、うちは地域福祉研究センターなので地域に着目したいのですけれども、私がトリプルケアラーになりやすいのは、私の実家、それから義理の父、母の家、それから娘2人の家が車で1時間圏内にあるので、ちょっと行けるでしょうという感じなのです。1時間圏内といっても、とんぼ返りしても2時間かかるわけです。これがダブル、トリプルになると大変なことになります。

高齢者介護のほうで言っても、実家と義理の父母とは全然違う方向の1時間ですので、その地域で包括支援センターに相談するし、その地域でサービス事業者を選ぶのです。だから、その地域の全く違うサービスとの関係を私とか私の主人が作りながら、やりとりしないとできないのです。このマネジメントがすごく大変なのです。

さらに、子どものことは娘の住んでいる近くの一時保育所とかそういう所と付き合いがないといけないうのです。相当大変です。私も一応専門職ですけれども、それぞれのところと経過も変わってきます。要介護度もだんだん上がってくるので病院やサービス事業者、包括支援センターともしなくてはいけないということがものすごく大変なのです。

今、包括ケアシステムを作りましようと言っていますが、専門職も努力しています。でも、自分自身がトリプルケアラーになって分かったのですけれども、当事者やケアラーから発信しないと包括ケアシステムは動かないです。

お医者さんにも、自分はこういう生活の仕方とか治療を受けたいからこうしたいのですとか、福祉サービスにも自分の希望を訴えないと動いてくれないです。誰も無視をする人なんかいないです。みんな一生懸命です。だけど、こちらから発信しないと、黙っていて医療や福祉が一緒になってやってくれるわけではないのです。ここところが包括ケアシステムを作るのも、やはりケアラーなのだろうと思いますし、当事者が埋没しないでもっ

と声を出す人にしていかないといけないです。

専門職はケアラーを埋没させないということが一番の仕事なのではないかなと、私は思っています。以上です。

平山：私が追加で話をさせていただくこととしたら、先ほど大沢先生もおっしゃっていましたけれども、社会経済的な観点からの介護の問題について、もう少し深く考えなければいけないのではないかなと思っています。

今日、シンポジストの先生方のお話の中でも何度か出てきましたけれども、就労と介護をいかに両立できるかは重要なイシューです。介護離職が増えているというお話もありましたけれども、介護離職のリスクというのは介護者に平等に分配されているわけではない。介護による離職率は、男性よりも女性の方がずっと高いですし、正規雇用の労働者よりも非正規雇用の労働者の方がずっと高いです。にもかかわらず、一般的に「介護と仕事の両立」といったときにイメージされているのは、たいてい正規雇用の労働者ばかりなのではないか、ということが気になっています。

私が息子介護者のインタビューをしていたときに、「介護と仕事の両立」という言葉が私が使ったときにすごく怒られた経験があります。「それは両立とはいわない」と怒られたのです。どういうことかという、その息子介護者にとっては就労は介護役割の一部だと捉えられていたからです。

介護していくためにはそのための資源が必要です。その資源を入手する手段として、就労は必須なのです。就労と介護は2つの異なる役割なのではなくて、就労もまた介護という役割の一部でなければいけない、と。なのに、両立という、それが2つの役割に分かれているみたいじゃないか、と、私はすごく怒られました。

介護と仕事の両立という視点で考えていくことは大事かもしれないのですけれども、そもそも仕事は介護の一部だという前提で考えることも必要だと思いますので、最後に私の体験をご紹介します。

大沢：いろいろな視点からケアの問題を考えることができました。また、さまざまな方々のお話から貧困の問題、日本の社会の中で経済格差が非常に大きくなっている中で、ケアラーの持つ問題というのもそれぞれ違います。

しかも、ケアをするためには経済的基盤が必要なのだということが語られた中で、そのために仕事とケアの在り方をもう一度見直していく。どちらかという今までは仕事の視点からケアというものが、正規の人が仕事を辞めないためにケアが必要だという視点から、もう少しみんなにとって経済的な基盤があってこそそのケアができるという視点から見ると、広報構造の在り方、そういったものについても今後考えていく必要があるのではないかと思います。

皆さん、それぞれのご専門の中でまだまだ話し足りないことがあるかとは思いますが、今日のシンポジウムはこれで終わりにさせていただきます。皆さん、ご協力頂きまして、本当にありがとうございました。



# 日本・韓国・中国企業における女性活躍ダイバーシティ経済政策と収益性の経済分析 —クォータ制の検討—<sup>†</sup>

## An Empirical Analysis of the Impact of Japanese Enterprise Profitability on Gender Diversity in Economic Policies and Quota System: A Comparison with South Korean and Chinese Cases

石塚 浩美  
Hiromi Ishizuka

The purpose of this study is to make policy recommendations for gender diversity in economic policies and quota system in Japan. An economic analysis is carried out regarding the effect of the Japanese enterprises' profitability on GDM (Gender Diversity in Management) and WLB (Work-Life Balance) compared to Korean and Chinese enterprises.

The economic estimates revealed an increase in return on female manager's ratio in Japanese large companies. In short, the discriminatory preference theory suggests that women in Japan and Korea are employed not for the productivity of their labor but for the cheapness of their wages, to reduce business costs.

In addition, through the results of each country, we examine the effect of the real quota system. Even after approximately ten years since the introduction of the real quota system in Korea, employment of women does not necessarily raise corporate earnings when the female ratio does not reach forty percent beyond the minority group of twenty to forty percent. On the other hand, in the case where the GDM penetrated and the female ratio exceeded forty percent in China, the rise in the female ratio raised corporate profitability. For the background, unlike fixed labor markets of Japanese and Korean work type, China is the fluid labor market of the job type which is easy to achieve WLB.

キーワード：Gender Diversity in Economic Policies (女性活躍ダイバーシティ経済政策)  
Enterprise Profitability (企業収益)  
Quota System (割り当て義務制)

### 1. はじめに

日本政府は、「一億総活躍社会」というダイバーシティ（多様性）を重視した働き方改革という経済政策を提唱している。なかでも女性や若年層が代表的であり、「女性活躍推進法」および「若者雇用促進法」が施行された<sup>1</sup>。背景には、人口減少と財政赤字という国内経済問題、IMF（国際通貨基金）などから日本政府への経済提言がある。現行の女性

労働政策は、従来の人権問題というよりは、日本経済問題といえる。IMF 提言の基である "Can women save Japan?" [Steinberg and Nakane (2012)] では、日本女性の労働力率が G7 平均に上がれば、日本の 1 人当たり GDP が 4% 増加するという<sup>2</sup>。

女性に焦点が当たるのは、人口減少に関して生む性であり、財政赤字に関して潜在的労働力人口が多いグループだからである。一方、日本の男女間格差 (GGGI)<sup>3</sup> は第 111 位で、先進国で最下位の韓国の第 116 位に次いで大きい。経済分野の格差が総合順位引き下げの要因の一つである。つまり、男女双方の雇用に関わる日本経済問題といえる。

本稿の目的は、就業等に共通点のある日本・韓国・中国企業を対象に、女性活用施策等と、企業収益の関係を、新古典派の労働経済学理論に基づき統計的に分析し、日本経済発展のために政策提言することである。企業の第一義的目的は利潤追求で収益増加である。ここで企業の女性活用施策とは、女性活躍ダイバーシティ経営 (GDM: Gender Diversity in Management、職場において男女という多様性を取り込むことにより成果につなげる企業経営) 施策や、ワークライフバランス (WLB: 仕事と生活の調和) 施策などがある。

比較に際して 3 カ国の共通点と相違点を挙げる。共通点は、北東アジアに位置する隣国であり、男女別役割分業に関係するといわれる儒教的な考えを歴史的に有し、GGGI の経済面の男女間格差が大きい [石塚 (2014a; 2016)]。韓国は、女性の年齢階級別労働力率曲線が M 字型であり、専業主婦も多く、女性の就業中断傾向が認められる点や固定的な労働市場など、日本と共通点が多い。中国都市部では市場経済化に伴い、男女間の WLB 格差・昇進格差・賃金格差・職業格差・新技術対応格差の通増傾向が認められ [石塚 (2010)]、若年で低学歴ではない「先進国型の専業主婦」が中部の都市部を中心に微増している [石塚 (2014b)]。中国は GGGI を 2013 年第 69 位から 2016 年第 99 位に下げて日韓に近づいた。

一方、相違点として、韓国は 1997 年のアジア通貨危機に伴う IMF 提言などを経て、施策導入などのスピードが早い。特に 1987 年 12 月施行の男女雇用平等法を、日本の女性活躍推進法より 10 年早い 2006 年 3 月に「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」と改名して、少子・高齢化に伴う国際経済競争力の低下を阻止するための女性活用という目的で積極的雇用改善措置制度 (AA 制度) を導入した。当初の対象企業は常用従業員 1000 人以上企業で、後に同 500 人以上に拡大し、同一産業同一規模の管理職と正社員の女性割合の平均値の 60% という緩やかな実質クォータ (割り当て義務) 制である。経営者を含めて雇用の女性割合が微増しており、管理職では日本を超えた統計もある。

中国では、男女別役割分業が強く農業中心であったが、1949 年の計画経済の導入に伴い、低賃金で男女雇用平等政策という実質クォータ制に相当する制度を採用した<sup>4</sup>。結果として、特に沿海部を中心とする都市部の国営企業では女性の就業が定着し、育児の外部化も一般化した。また労働市場や就業慣行は、日韓と異なり欧米に近い流動的で job 型といえる。

本稿の意義は、アジア経済圏が活性化しており、特に日韓中 3 カ国がアジアや世界経済に果たす役割が増すことにある。アジア圏内の産業集積や内需は既に重視され、日本の人口減少も考慮すると、経済ボーダレス化は進行している。今後、相互の企業進出や就業

者の移動は増加すると考えられる。

加えて、各国の女性割合と企業収益との結果により、実質クォータ制について検討する。日本政府は2003年に「202030」（2020年までに指導的地位の女性割合が、現状の約10%から30%になるよう期待するとした政策目標）を掲げた。しかし2015年末に、30%達成は困難として、民間企業の女性課長職は15%（公務員は7%）で「202015」などと目標を引き下げた。一方、世界では2015年に国連が加盟国政府や企業に「203050」つまり2030年までに指導的地位女性割合を50%目標にすると働きかけて実現をめざしている。

韓国は固定的な労働市場や慣行は日本同様であるが、数値目標AA制度導入から8年を経た分析結果が得られる。中国都市部からは計画経済による実質クォータ導入後に女性就業が一般化して約70年を経た企業の状況や、流動的な労働市場や労働慣行について学べる。

本稿の構成は、2で先行研究をサーベイし、3ではデータの概要を述べる。4は分析の枠組みとして、労働経済学理論、収益性分析モデル、およびデータにみる各国の特徴について確認し、5で実証分析の結果を概観して、最後にまとめとする。

## 2. 先行研究のサーベイ

まず、女性の活用と、企業の収益性を分析した先行研究について挙げる。先駆的な男女共同参画研究会（2003）は、女性割合の高い企業は利益率が高いという結果が得られたが、背景には企業固有の風土のよさがあるという。山口（2011）や山本・松浦（2011）は2009年調査データを用いて、日本においてWLB施策が女性就業や企業業績に効果を及ぼしていることを実証分析により明らかにしている。特に山口（2011）は、複数のWLB施策や慣行に基づく文化的特質が企業業績に影響を及ぼすという考えで、WLB施策や採用状況により全企業を類型化し、生産性や競争力を検証している。山本・松浦（2011）は企業特性すなわち従業員数・業種、正社員割合、長期雇用重視度、女性管理職の有無、成果主義の有無を考慮し、女性活用が企業収益を増やすという因果関係をパネルデータを用いて導出している。Siegel・児玉（2011）は日本企業のパネルデータを用いて、女性役員の増加、女性役員の存在、女性課長の存在が、製造業では企業収益を高めることを解説している。

韓国では、女性活用が企業の収益に及ぼす影響を、AA制度の要因を含め、分析した先行研究が複数ある〔ソン（2012）；キム・チュ・ソン（2012）；石塚（2014c）〕。ソン（2012）は、WPS（韓国労働パネルデータ）2005年から2009年を用いてOLSや2SLS法により、女性常時雇用労働者基準がROA（総資産利益率）と負の相関があることを導出した。

また中国企業について特に女性活用等の推定はみられないが、Todo, Inui and Yuan（2012）は、2000年から2007年の製造業データを用いて、国有企業の民営化が輸出の可能性を増やすかどうかを検証している。結果として、民営化は企業の生産性・輸出・企業規模に強いとはいえないもののプラスの影響を及ぼすことを導出している。

実証分析の方法を挙げる。男女共同参画研究会（2003）は経常利益ROAを被説明変数とし、Siegel・児玉（2011）等は営業利益ROAをパネルデータによる固定効果分析とし

た。

すなわち企業における女性活躍を検証する場合、WLB 施策や企業特性などの変数を用いて、収益性分析では営業利益 ROA を採用しており、本稿の分析でもこれらを用いる。

### 3. データ

本稿で用いるデータのうち、日本は「男女の人材活用に関する企業調査 2015（日本）」、韓国と中国は経済産業省・RIETI 経済産業研究所の「男女の人材活用に関する企業調査 2013（中国・韓国）」に基づく。調査票は 3 カ国で、原則同一である。

日本企業は、2015 年 8 月に、大都市が多いが、日本全国の従業員 80 人以上規模企業の総務部あるいは人事部の管理職を対象にした 220 社である。

韓国および中国企業データは、2013 年 3 月に開始され、韓国は 6 月、中国は 5 月まで、従業員 100 人以上規模企業の人事担当管理職を対象にした定量調査であり、最終サンプルは韓国 305 社、中国 300 社である。調査対象企業は母集団に基づくソフト・クォータ（割り当て）で、①企業規模（従業員数）、②三大産業分類、③指定都市の 3 階層に加え、④企業の所有形態別の割合も緩やかに考慮されている<sup>5</sup>。上記③は、中国では北京市、上海市、広東省広州市であり、韓国はソウル市、仁川市、京畿道の 3 都市で約 90% を占める。特に中国の 3 都市は、他の省市区が追従して倣っていく先進的な都市であるため、中国都市部全体の近未来像として適切といえる。調査や集計結果については、石塚（2014a、pp.5-7）が詳しい。計量モデルの推定には stata を用いる。

### 4. 分析の枠組み

本稿における分析の枠組みとして、(1) 理論モデル、(2) 推定モデルと、変数間の相関係数の結果を示したうえで、(3) 記述統計量に基づき各国の特徴を概観する。

#### (1) 理論モデル：差別嗜好理論、人数割合理論

新古典派の労働経済学における「差別」とは、「同じ生産性を持つ経済財の間に存在する経済的距離」をいう。ここで、経済財は男女などの異なるグループであり、経済的距離の一つに賃金格差がある〔古郡（1996,p.31）<sup>6</sup>〕。

労働需要側の企業による男女差別理論には、Becker（1971）が提唱した男性経営者・男性採用者を含む男性就業者グループ・消費者の偏った見方による「差別嗜好理論」がある。

企業の収益性に関する差別嗜好理論では、既述の偏見により女性グループの労働需要（雇用）が抑制された結果、企業は男性グループに比べて、女性グループを限界生産性に相当する賃金率（単位当たり賃金）よりも低い賃金で雇用できる。企業が女性雇用により人件費削減という合理的行動をとった結果として、女性活用企業の収益は上昇する。山本・松浦（2011）や山口（2011）は、日本における「差別嗜好理論」の成立を検証している。石塚（2014a、表 3-2-2）によると、「女性社員を増やすための方法として、人材多様化の企業文化の醸成がまずは必要である」という企業割合は、日本が 22.7%、韓国が 26.6%であり、中国の 13.0%に比べて高い。すなわち企業文化という多数派グループの価値観を重視する企業割合が、日本や韓国では高く、中国では低い傾向がある。

次に Kanter（1993）によると、女性の活用により本来の「ダイバーシティ能力」を発

揮するためには女性割合、そして経営者や管理職という評価の権限や、組織における機会の容認が必要という。特に中国の女性割合は、表-1 (iv) 就業者属性のうち①経営層 31%、②管理職 42%、③正社員 47%であり、日本や韓国に比べて別格で高い。

Kanter (1993) の人数割合理論では、全体の15%以下を占める“個人”に対して、約85%以上の支配グループが支配し圧力をかけるため個人は対応できない、という。しかし20%から40%、特に35%程度になると“マイノリティ (少数派: MN と略す)”というグループになり、全体の意思決定にいくらか影響するようになる。さらに40%を超えてMNでなくなると、役割行動が変わるといふ。旧“マジョリティ (多数派: MJ と略す)”グループが予想する従来同様の行動を、旧MNグループはとらなくなるという。すなわち、管理職や経営者の女性が40%を超えてMNとはいえなくなった時に、従来の発想とは異なり、ダイバーシティ能力を発揮するようになるということである。加えてダイバーシティ能力の高い男性や若年男女にとっても、能力を発揮して長期的企業収益の向上に貢献できるようになる。

一方、日本や韓国における管理職および経営層の女性割合は20%以下であり(表-1)、MNグループ以前の個人と捉えられるため、女性であればダイバーシティ能力が高いとは限らない。加えて、日本と韓国のような固定的労働市場での長期的雇用制度において、現在の女性管理職や女性経営者等は、生え抜きが多く、従来の男性中心企業文化踏襲型が主流である。環境も変わらないとすれば、大半の女性の生産性は、男性同様ということになる。

これらを考慮すると、中国は差別嗜好理論が当てはまらない段階にあるといえる。

## (2) 推定モデル

収益性とは、企業の販売活動、財務活動、および財とサービスの競争力で構成される総合的な収益力に基づく。収益性を表す変数であるROA (Return On Assets: 総資産利益率) は [利益 ÷ 総資産] で算出し、自己資本のみならず借入金などの負債も含めて事業に投下された総資産に応じて獲得された利益を示す。またROS (Return On Sales: 売上高利益率) は [利益 ÷ 売上高] により、企業の収益力および回転率を表すものであり、事業の拡大や縮小に関わらず、販売戦略に応じて当該数値が低下する可能性がある。従って、ROAのほうが安定的な数値で総資産に対応しているため本稿では適切であるうえ、特に中国などの発展途上で総資産割合が大きい産業を含むケースの分析もあるため、ROA分析をおこなう。

ここで利益には、売上総利益、営業利益、経常利益などがある。売上総利益は「粗利」と呼ばれ、売上高から売上原価を差し引いて算出する。営業利益は、本業の営業活動から生じた利益であり、売上総利益から販売費と一般管理費を減じて計算する。経常利益は、非本業の利益を含み、営業利益に営業外収益を加え、営業外費用を減じて算出する。本稿は、女性の就業に基づく収益分析であり、営業利益を用いる。営業利益は、売上を上げるか、賃金を実際の限界生産性より不当に下げることにより利益が高まることを意味する。

営業利益に基づくROAの推定モデルは、

$$ROA = \alpha + \beta \cdot GDM + \gamma \cdot WLB + \delta \cdot CO + u \quad (\text{式1})$$

である。ここで説明変数群 (i) GDM 施策は①女性活用推進が戦略的課題第10位以内

の企業ダミー、②女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミー、③ CSR 部門設置企業ダミーであり、(ii) WLB 施策は①女性が育児休業を取りやすい企業ダミー、②女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向がある企業ダミーである。また (iii) CO 企業特性は①人事担当者が、女性は継続就業意欲が低い人が多いので管理職が少ないと回答した企業ダミー、②人事担当者が、男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと回答した企業ダミー、(iv) 就業者属性として①経営層の女性割合、②管理職の女性割合、③正社員の女性割合、④女性正社員の勤続年数、⑤女性正社員の4年制大学以上卒業割合、(v) 企業属性として①パート就業者割合、②総資産、③株式企業ダミー、④東京首都圏/ソウル市/上海市ダミー、⑤近畿圏/京畿道/広州市ダミー、⑥第2次産業ダミー、⑦大企業ダミーであり、 $\alpha$  は定数項、 $u$  は誤差項を表す<sup>7</sup>。

企業が女性の積極的活用を促進している指標となる GDM の①から③がプラスであれば GDM 企業といえる。また、森川 (2007) による第2次産業と第3次産業を分けて捉えることの重要性に倣い、データセットを産業別や企業規模別に分けたモデルも分析する。

GDM 施策の一つに CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) を挙げたのは、企業が GDM や WLB を取り込む場合、利益のみならず、CSR として多様性を有するステイクホルダーに配慮した経営が求められるからである。すなわち株主・顧客・従業員・得意先・地域社会、さらに将来の世代など広義のステイクホルダーを対象に CSR 経営をしていくことが望まれる [Orlitzky et al. (2003)]。日本では、1970 年代から「企業の社会的責任」という言葉がいち早く用いられ、大企業が中心で実施されている。韓国は、1990 年代に認識され始め、当初は財閥企業を中心であったが、2006 年以後はコンプライアンスの要素も出てきた。中国では、2005 年に公司法に CSR 条項を追加したことに始まり、中国国务院発展研究中心企業研究所 (2012) による CSR の定義は、一般的な経済的責任・法的責任・倫理的責任として雇用創出や環境改善も含まれるが、慈善的責任の追加が特徴である。

WLB 施策のうち、“①女性が育児休業を取りやすい企業ダミー”はプラス、“②女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向がある企業ダミー”はマイナスで、WLB 施策と収益性の増加を意味する。育児休業などの各国の関連制度は、石塚 (2014a, pp.54-60) が詳しい。

またパート就業者割合とは、非正規社員割合をいう。日本と韓国は、正社員と非正社員の待遇格差が大きい [大沢・金 (2010)]。従って、労働市場は二重に分断されており [石塚 (2012)]、雇用に与える影響も異なるため [中村・石塚 (1997)]、収益性分析において明示する必要がある [森川 (2010)]。

推定に際して、全変数間についてピアソンの相関係数 (両側) を推定した。推定結果は、紙幅の制約により要点のみを記す。まず (iv) 就業者属性のうち①経営層②管理職③正社員間の女性割合の相関は、日本と韓国は全てに正の相関があるが、中国だけは②管理職と③正社員間のみ正の相関がみられる。次に (iv) 就業者属性の同3職位の女性割合と、(i) GDM 施策あるいは (ii) WLB 施策の15種の相関関係は、日本では (iii) 女性割合の全変数と両施策に相関関係は認められない。韓国は4種の相関関係が、中国は6種の相関関係が認められた。

従って、本稿4(1)の「差別嗜好理論」は、日本では先行研究同様に最も当てはまる

(表-1) 基本統計量 (日本企業・韓国企業・中国企業)

基本統計量			日本		韓国		中国		
			平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
(i)	GDM施策	① 女性活用推進が戦略的課題第10位以内の企業ダミー	(=1)	0.59	0.49	0.35	0.48	0.80	0.40
		② 女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミー	(=1)	0.57	0.50	0.74	0.44	0.66	0.47
		③ CSR部門を設置している企業ダミー	(=1)	0.63	0.48	0.45	0.50	0.66	0.48
(ii)	WLB施策	① 女性が育児休業を取りやすい企業ダミー	(=1)	0.82	0.39	0.88	0.32	0.85	0.36
		② 女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向の企業ダミー	(=1)	0.45	0.50	0.29	0.45	0.40	0.49
(iii)	企業特性	① 人事担当者が、女性は継続就業意欲が低い人が多いので管理職が少ないと回答した企業ダミー	(=1)	0.56	0.50	0.53	0.50	0.83	0.38
		② 人事担当者が、男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと回答した企業ダミー	(=1)	0.79	0.41	0.77	0.42	0.90	0.30
(iv)	就業者属性	① 経営層の女性割合	—	0.07	0.21	0.08	0.14	0.31	0.18
		② 管理職の女性割合	—	0.17	0.20	0.20	0.20	0.42	0.15
		③ 正社員の女性割合	—	0.28	0.31	0.29	0.26	0.47	0.10
		④ 女性正社員の勤続年数	年	9.34	5.86	4.83	3.07	3.91	1.33
		⑤ 女性正社員の4年制大学以上卒業割合	%	33.99	36.92	22.25	29.76	67.73	32.26
(v)	企業属性	① パート就業者割合	—	0.19	0.22	0.05	0.11	0.00	0.01
		② 総資産(対数値)	—	5.42	2.66	14.00	1.82	11.74	2.15
		③ 株式企業ダミー	(=1)	—	—	0.83	0.38	0.42	0.49
		④ 東京首都圏/上海市/ソウル市ダミー	(=1)	0.51	0.50	0.64	0.48	0.33	0.47
		⑤ 近畿圏/広州市/京畿道ダミー	(=1)	0.14	0.35	0.12	0.33	0.33	0.47
		⑥ 第2次産業ダミー	(=1)	0.38	0.41	0.45	0.50	0.46	0.50
		⑦ 大企業ダミー	(=1)	0.46	0.50	0.23	0.42	0.34	0.47
Number of obs				220		305		300	

データ出所：「男女の人材活用に関する企業調査」(2015：日本)(2013：中国・韓国)。

注1：(i) ②「貴社では、女性社員を増やそうとしていますか？」について、「はい」「いいえ」の2選択肢のうち「はい」と回答した企業ダミー。(ii) ①「女性正規社員について伺います。」「1. 制度があり、休暇が取れる。」「2. 制度はないが、周囲が理解するので休暇が取れる。」「3. 制度はあるが、休暇が取りづらい。」「4. 制度はなく、取れない」の4選択肢のうち、1および2と回答した企業ダミー。②「貴社の20歳代から30歳代くらいのホワイトカラーの女性正規社員の継続就業状況は、次のどのパターンが最も多いですか？」について、「1. 結婚を契機に、退職する。」「2. 妊娠や出産を契機に、退職する。」「3. 転職のため、退職する。」「4. 結婚や子どもが誕生しても、継続就業する。」「5. 結婚せずに、継続就業する。」「6. 子どもがいないので、継続就業する。」の6選択肢のうち、1および2と回答した企業ダミー。(iii) 人事担当の回答者に対して、「女性に管理職・管理職候補が少なく、男性に多い理由について、あなたはどのように思いますか？」の付問として、①「女性のほうが長期間、働き続けようという意欲が低い人が多いから」、②「男性には家事・育児・介護の負担がないから」について、「1. 強く思う」「2. やや思う」「3. あまりそう思わない」「4. 全くそう思わない」のうち、1および2と回答した企業ダミー。

注2：地域ダミーのベースカテゴリーは、日本は首都圏4都県と近畿圏3府県以外、中国は北京市、韓国は仁川市などである。

注3：第2次産業は製造業や建設業、第3次産業とは第1次(農林漁業など)と第2次以外のすべてで直接的な生産に携わらないサービス業などの産業である。

注4：中企業の従業員規模は、日本81-300人・中国100-499人・韓国100-299人である。大企業は、日本301人以上、中国500人以上、韓国300人以上規模企業、中国は同500人をいう。

が、韓国は変化という結果の時期にあるのと、中国の労働市場には適用されないことになる。

### (3) データにみる各国の特徴

表-1の記述統計量に基づき、各国の特徴を概観する。

まず、本稿の冒頭で挙げた3カ国の共通点と相違点の要点を示す。韓国は、日本に比べると(i) GDM施策②女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミーは74%で、最も高い。AA制度により、従業員や管理職の指定女性割合に未到達の従業員500人以上企業は、達成が義務化されている。

また世界的にみても、固定的なwork型の労働市場は日本と韓国であり、中国は欧米同様のjob型で流動的な労働市場である<sup>8</sup>。表-1(iv) 就業者属性によると、女性正社員の

勤続年数が中国 3.91 年で、日本 9.34 年や韓国 4.83 年に比べて短い。また女性割合は①経営層 31%、②管理職 42%、③正社員 47%で、上位職ほど減少するものの、日本や韓国に比べて別格で高く、中国の労働市場は欧米のように流動的といえる。因みに (i) GDM 施策の①女性活用推進が戦略的課題第 10 位以内の企業は、中国が 80%で最も高いが、政策的課題として各企業が女性活用を挙げる日本や韓国とは事情が異なる。

## 5 実証分析の推定結果

本稿 4 (3) の背景を考慮して、4 (1) の理論に基づき、4 (2) のモデルを、3 のデータセットを用いて stata で推定した。4 (2) で既述のように、全変数間の相関係数を推定したところ、関連のある変数もあった。また、(i) GDM 施策、(ii) WLB 施策、あるいは (iii) 企業特性と、(iv) 就業者属性との交差項の変数を用いたモデルも推定した。施策を除いて、(iv) 就業者属性と (v) 企業属性のみのモデルも推定した。但し、結果の傾向は同じであったので、紙幅の制約により、表-2 に全変数を用いた推定結果のみを示す。結果は、被説明変数に対して説明変数が統計的に有意に相関があるかを示しており、因果関係の検証はできない<sup>9</sup>。

表-2 の推定結果を日本、韓国、中国の順に、統計的に有意な項目を中心に概観する。

1) まず日本企業において、全企業・大企業・第 3 次産業の企業（以下、サービス業）では、(iv) ①経営層や②管理職の女性割合が高いほど、収益性が高い。つまり本稿 4 (1) で既述の「差別嗜好理論」と整合性が認められ、女性のほうが実際の限界生産性よりも低い賃金で雇用されていることが企業の収益性を向上させていることを意味する。山本・松浦 (2011)、Siegel・児玉 (2011)、男女共同参画研究会 (2003) と同じ結果である。

2) 同様に日本の非正規従業員割合の高い全企業・大企業・中企業・サービス業の企業において、収益性が高い。日本の正社員と非正社員の待遇格差は大きく、男女間と同様の理論展開が当てはまる。つまり非正社員は実際の限界生産性よりも低い賃金で雇用されていることが企業の収益性を向上させていることを意味する。

3) 日本の第 2 次産業（以下、製造業）の企業のみは傾向が異なる。(iv) 女性割合や (v) パート就業者割合と収益性の関係は統計的に有意ではない。(i) GDM 施策の②“女性従業員の採用を増やそうとしている企業”つまり女性活躍雇用の一段階手前で女性従業員割合が低い企業で、収益と正の相関が認められた。「差別嗜好理論」に整合的で、女性個人を限界生産性以下賃金での雇用が始まったといえる。背景として、調査の 8 月に「女性活躍推進法」が国会で成立し、翌 2016 年 4 月に従業員 301 人以上の企業は女性雇用計画提出が決定したことが考えられる。

4) 次に韓国企業において、特に大企業では、正社員の女性割合が高いほど、企業収益が低いという負の数値は大きく、製造業でも認められた。2006 年の AA 制度の導入により常勤従業員 500 人以上企業で実質クォータ（割り当て）制の実施が強制されて 8 年を経て制度が浸透しており、限界生産性と賃金率の均衡という経済合理性を超えるケースでは、限界生産性の低い女性も含めて頭数を増やすことで、企業収益が低下していると考えられる。さらに製造業のみは、(i) GDM 施策の②“女性従業員採用を増やそうとしている”一段階前の施策が必要な企業で収益が高い、日本と同様で差別嗜好理論に整合的で

(表-2) 収益性分析の推定結果 (ROA、日本・韓国・中国企業)

収益性 (ROA) 分析	日本企業						韓国企業						中国企業					
	全企業		中企業		大企業		全企業		中企業		大企業		全企業		中企業		大企業	
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	
(i) GDM業	① 女性正社員が職務経歴書提出以外の企業に	530.4	-541.8	244.4	-652.2	1226.2	-4.5	1.1	-463	-10.6	-2.7	-253.9	24.4	-306.3	81.3	-903.2	##	
	② 女性従業員採用を増やしている企業に	-230.0	675.7	-279.4	890.1	-457.3	8.1	-1.4	480	23.7	1.8	292.4	207.4	339.7	41.7	340.9	##	
	③ CSR部門を設置している企業に	297.1	1455.2	-157.6	-67.8	-67.8	9.2	9.5	48.7	5.6	18.8	-44.4	-51.4	-70.8	-70.8	24.6		
(ii) WLB業	① 女性育児見直しを打ち出した企業に	720.8	1534.8	167.5	276.4	410.5	-3.1	-3.9	4.2	-1.9	-11.4	-5.7	166.6	63.3	82.9	-53.8		
	② 女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向の多い企業に	179.5	712.0	-1204.2	-222.2	-67.7	-14.7	-4.1	-24.4	-25.9	-20.6	-166.2	-62.0	-169.8	-376.5	-41.4		
	③ 人事担当者、男性は専事・育児・介護の人員が多いので管理職が少ないと回答した企業に	972.9	394.7	1213.6	-491.5	1341.0	3.6	0.2	5.5	15.5	-4.7	193.8	245.4	188.1	68.6	249.4		
(iii) 企業特性	① 人事担当者、男性は専事・育児・介護の人員が多いので管理職が多いと回答した企業に	-1497.8	-1228.0	-1486.4	-1.0	-744.2	11.0	3.7	32.7	30.7	4.8	-628.8	-711.5	-656.8	-144.2	-771.5	+	
	② 経営者の女性割合	-3792.3	3339.9	5503.1	45.1	5340.1	-12.9	-4.4	-72.0	13.8	-0.8	-914.7	-1148.3	-166.6	-1702	-1598.5	##	
	③ 管理職の女性割合	-4278.9	4233.8	3153.3	961.7	6393.1	7.6	-12.8	115.6	21.5	13.8	1470.5	2245.7	1082.7	1563.9	1779.3	##	
(iv) 就業特性	④ 正社員の女性割合	-3368.8	-4921.0	-2882.1	-1393.5	-4046.8	-51.8	-3.3	-216.9	-87.2	-40.5	-189.3	49.3	-1780.1	-3054.7	373.8		
	⑤ 女性正社員の職務経歴	-45.5	-33.6	-60.6	5.7	-72.5	-4.3	-0.1	-4.0	1.6	-2.1	-5.8	-1.9	-45.9	-107.6	48.4		
	⑥ 女性正社員の年齢が平均以上年齢割合	3.1	39.8	-105.5	2.8	-4.3	0.1	0.1	0.4	0.9	0.1	4.1	4.2	-3.3	8.7	4.4		
(v) 企業属性	⑦ 一ノ宮企業割合	-4213.4	5906.8	5141.5	-277.1	5137.0	148.0	204.1	6.6	-94.0	201.3	33.4	1183.7	-791.9	-1397.1	2271.1		
	⑧ 総資産(対数値)	-91.8	-181.8	41.2	-49.1	-89.2	-16.7	-11.1	-33.3	-24.7	-12.4	-233.9	-170.2	-348.0	-204.9	-184.7	+	
	⑨ 株式会社企業に	-	-	-	-	-	-2.0	7.1	-17.0	11.7	-0.5	264.1	312.4	20.2	288.8	294.1		
定規模	⑩ 東京首都圏(上野市)が中心に	255.3	681	305.9	-692.8	469.9	24.4	11.6	38.0	15.5	26.5	-222.0	-19.0	-55.5	-80	-337		
	⑪ 近畿圏(大阪)が中心に	-104.9	-305.5	-406.3	-511.1	66.3	10.1	12.2	0.1	11.1	-1.9	242.5	196.2	288.4	315.7	274.3		
	⑫ 第3産業に	-28.2	51.1	-603.9	-	-	21.0	-	-	-	-	65.2	-	-	-	-		
Number of obs	⑬ 大企業に	-72.9	-	-	416.6	321.7	104	-	-	-	-	288.4	-	-	-	-		
	⑭ 定規模	103.3	-305.8	1150.6	1152.1	-800.6	218.6	150.7	478.2	332.9	175.0	2758.2	1448.3	8298.0	4081.8	1700.5	##	
	⑮ 全企業	151	76	77	38	95	242	188	53	113	128	299	198	100	136	162		
Adj R-squared	0.04	0.02	-0.05	-0.10	0.04	0.18	0.24	0.28	0.184	0.243	0.174	0.254	0.100	0.067	0.288			

注1: 被説明変数を営業利益ベースのROAとして、最小二乗法で推定した。  
 注2: +, \*\*, \*, \*は、各0.1%、1%、5%、10%で統計的有意であることを示している。  
 注3: 説明変数の内容や加工などについては、表-1の注に詳しい。

ある。

5) 韓国全企業とサービス業と中企業では、非正社員の増加が企業収益を増加させることが認められた。日本同様に「差別嗜好理論」が適用でき、非正社員は限界生産性よりも低い賃金であり、企業のコスト削減対象であるといえる。

6) 韓国の全企業と全産業で、(ii) WLB施策の②“女性正社員が妊娠等で退職傾向の企業”の増加と収益の上昇に負の相関が認められた。つまり女性が就業継続の企業で、収益が高い。差別嗜好理論によると、限界生産性以下の賃金の女性割合が高いケースが考え

られる。

7) 韓国の製造業では、(iii) 企業特性の②“男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多い”という旧態依然の企業文化の傾向があれば収益性が高い。(v) ②資産総額が高い企業は収益が低い。④首都ソウル市に本拠地を置き、市場を拡大している韓国特有の⑥製造業などで企業収益が高く、財閥の影響が考えられる。さらに定数項が統計的に有意であり、日本型モデルに加えて、他の要因が若干あると考えられる。

8) 最後に中国の全企業と全モデルにおいて、統計的に有意で最も大きな数値は、正の値の定数項である。すなわち中国では、韓国よりも強く、他の主たる要因が大きく企業収益を上げていることを意味する。つまり女性就業の常態化や流動的な労働市場など、日本や韓国の就業環境と異なる背景がある。

9) 中国の全企業・中企業・サービス業では、(iv) ②管理職の女性割合の上昇で収益が増加しており、40%超になると女性の本来の能力が発揮されて、女性割合の上昇が収益を増大させると考えられる。背景に、男女間賃金格差が相対的に非常に小さく[Ishizuka (2017)]、実質的なクォータ導入後およそ70年間を経たことが考えられる。一方で、同企業の①経営層の女性割合の上昇で収益が減少し、製造業でも③正社員の女性割合の上昇で収益が減少する。つまり経済合理性を超えた女性採用がなされている可能性も考えられる。

10) 中国では(iii) 企業特性の②“男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多い”と捉える全企業・中企業で収益性が低い。(i) GDM 施策の②“女性従業員採用を増やそうとしている”全企業・中企業・サービス業で収益性が高い。中国では日韓のような性別役割分業を有する企業特性は収益を下げる要因になっていると考えられる。

11) (v) 企業属性のうち②資産総額が低いほうや、③株式会社のほうが収益性は高い。中国は約20年前の1990年代半ばに本格的な国有企業改革が始まる以前は国営企業のみであった。市場経済化が進み、民間企業のほうが収益が高い傾向があるといえよう<sup>10</sup>。

## 6. おわりに

本稿の目的は、日本・韓国・中国企業を対象に、労働経済学理論に基づき、女性の人材活用に関する施策・企業特性・就業者や企業属性と収益性との関係を計量経済学に基づき実証分析することを通じて、日本経済発展のために政策提言することである。ここで中国は、既に管理職や正社員の女性割合が本稿データで40%を超えていて、日韓とは状況が異なることが分析結果によっても確認されたので、他の理論展開といえることが分かった。

初めに、施策の効果をみる。GDM 施策では、日本と韓国は固定的な労働市場の傾向が強い第2次産業（製造業）のみで、女性正社員や管理職割合が低いため、女性活躍雇用の一段階手前の位置で“女性従業員の採用を増やそうとしている企業”で収益と正の相関が認められた。つまり差別嗜好理論に整合的で、限界生産性以下の賃金ではあるが、女性の雇用が始まったと考えられる。一方、中国では全企業で女性の積極的採用が高い収益を得ているという結果が得られた。

WLB 施策として“女性正社員が結婚・妊娠・出産”で就業中断せずに就業継続する韓国の全企業で収益が高いという結果が得られた。

次に、各国の女性割合と企業収益との結果により、先駆的な実質クォータ制の効果についてまとめる。

日本は、クォータ制を採用しておらず目標数値も達成していないが政府の方針に従い、企業によっては積極的採用を試み始めたというケースである。全企業で管理職や経営層の女性割合が高いほど、収益性が高いという推定結果が得られた。すなわち差別嗜好理論と整合性が認められ、女性のほうが実際の限界生産性よりも低い賃金で雇用されているため、企業収益が向上すると考えられる。但し、管理職の女性割合は本調査で17%でありマイノリティグループ(MN:20%から40%)に達する以前の個人レベルであるため、女性が本来のダイバーシティ能力を必ずしも発揮しているとはいえない。

韓国は、実質クォータ制の導入から約10年を経て、女性割合は微増していて、本調査で20%のケースである。大企業や製造業で正社員の女性割合が高いほど、収益性が低いという推定結果が得られた。人数達成のために限界生産性よりも若干高い賃金となっている可能性が考えられる。MN最小値レベルであり、日本同様に本来のダイバーシティ能力が必ずしも発揮されているとはいえない。但し、日本より次の段階にあるといえる。

中国は、全企業で管理職の女性割合の上昇で収益が増加している。実質的なクォータ制導入後およそ70年間を経て、MNを超えて40%超(表-1で42%)になると、本来のダイバーシティ能力が発揮されて、女性割合の上昇が収益を増大させるケースである。さらに中国労働市場は、日本と韓国のwork型の固定的な労働市場と異なり、job型の流動的な労働市場でありGDMのみならずWLBも達成しやすい市場で、女性の就業が常態化していることが背景にあると考えられる。

本稿の冒頭で既述のように日本は、人口減少や、多大な債務残高という喫緊の経済問題を抱えている。解決のための経済政策として掲げられているのが、一億総活躍社会という老若男女がダイバーシティ能力を活かして、高く評価される経済社会である。そのスタートが生む性と潜在的労働力の代表である女性グループ活躍の実現といえる。先んじて行動を起こしている隣国の推定結果から学べることは学ぶとすると、実質的なクォータ制導入から約10年でMN最小の20%程度の韓国レベルでは女性割合が高いほど企業収益は低いという中間的経緯の可能性も考えられるが、女性割合が40%超の中国レベルに達すれば、企業の収益も上がり、日本の経済政策として成長をもたらすことができると考えられる。

#### 参考文献：

- Becker, Gary S.,1971,“The Economics of Discrimination”The University of Chicago Press.
- 中国国務院發展研究中心企業研究所, 2012,「中国企業社会責任」,『中国企業發展報告』第7章, 中国發展出版社.<中国語>
- 男女共同参画研究会, 2003,「女性の活躍と企業業績」経済産業省.
- 古郡頼子, 1996,『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社.
- 石塚浩美, 2010,『中国労働市場のジェンダー分析—経済・社会システムからみる都市部就業者—』勁草書房.
- 石塚浩美, 2012,「二重労働市場論に基づく若年層の新しい初期キャリア形成の提示—航

- 空業就業者の初期キャリア形成の歴史分析による実証—『産能短期大学紀要』No.45, pp.1-15.
- 石塚浩美, 2014a, 「日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題—男女の人材活用に関する企業調査, 中国・韓国, 605 企業の結果—」RIETI Discussion Paper Series 14-J-010, 経済産業研究所.
- 石塚浩美, 2014b, 「中国における先進国型の『専業主婦』と女性就業にかんする実証分析—2006年および2008年の中国総合社会調査CGSSデータを用いた分析—」『大原社会問題研究所雑誌』No.667, pp.53-72, 法政大学大原社会問題研究所.
- 石塚浩美, 2014c, 「中国・韓国企業における女性の活躍と収益・生産性・積極的雇用改善措置制度」, RIETI DP 14-J-029.
- 石塚浩美, 2016, 「日本企業における雇用量拡大と『女性活躍』経済政策の検討—中国企業・韓国企業との比較—」『経済社会とジェンダー』No.1, pp.99-114, JAFFE.
- 石塚浩美, 2017, 『働き方と年収の壁の経済学』日本評論社.
- Ishizuka, Hiromi, 2016, 'An Empirical Analysis of Women's Promotion of Japanese Companies: Comparison with Chinese and Korean Cases,' "Theoretical Economics Letters," 6, pp.570-582.
- Ishizuka, Hiromi, 2017, 'An Empirical Analysis of Substitution and Complementarity of Labor Demand for Men and Women in Japan, South Korea, and China's Enterprises: With a Factor Decomposition of Gender Wage Differentials,' "Labor Force Participation," IAFFE, at Sungshin University in South Korea, June 2017.
- Kanter, Rosabeth Moss, 1993, 'Chapter 8 Numbers: Minorities and Majorities,' "Men and Women of the Corporation: 2nd edition," Basic books: US, 1977: 1993.
- キム・テギユン, チェ・ソクギユ, ソン・ウンギョン, 2012, 「雇用の質が企業業績に及ぼす影響に関する研究」, 『第6回 韓国労働パネル学術大会報告集』 pp.3-21 KLI. (韓国語)
- 森川正之, 2007, 「サービス産業の生産性は低いのか?」 RIETI DP 7-J-048.
- 森川正之, 2010, 「パートタイム労働時間と生産性」 RIETI DP 10-J-022.
- 中村二郎・石塚浩美, 1997, 「労働時間短縮の意義と効果—マクロ経済的視点から—」『日本労働研究雑誌』No.448, pp.14-23.
- Orlitzky, Marc, Frank L. Schmidt, and Sara L. Rynes, 2003, 'Corporate Social and Financial Performance', "Organization Studies" Vol.24, No.3, pp.403-441.
- 大沢真知子・金明中, 2010, 「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応」『日本労働研究雑誌』No.595, pp.95-112.
- Olley G. Steven and Ariel Pakes, 1996, 'The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry,' Econometrica, No.64, pp.1263-97.
- Siegel, Jordan・児玉直美, 2011, 「日本の労働市場における男女格差と企業業績」 RIETI DP 11-J-073.
- Steinberg, Chad and Masato Nakane, 2012, 'Can Women Save Japan?', "Country Report No.12/208, Japan," International Monetary Fund.
- ソン・ヒョヨン, 2012, 「積極的雇用改善措置の成果分析—女性雇用および企業業績を中

- 心に一」, 『第6回 韓国労働パネル学術大会報告集』 pp.299-314, KLI. (韓国語)
- Todo, Yasuyuki, Tomohiko Inui, and Yuan Yuan, 2012, 'Effects of Privatization on Exporting Decisions: Firm-level evidence from Chinese state-owned enterprises,' RIETI DP 12-E-015.
- 山口一男, 2011, 「労働生産性と男女共同参画—なぜ日本企業はダメなのか, 女性人材活用を有効にするために企業は何をすべきか, 国は何をすべきか—」 RIETI DP 11-J-069.
- 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?」 RIETI DP 11-J-032.

<sup>†</sup> 本稿は、RIETI 経済産業研究所のプロジェクト「ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究」の石塚 (2014c) に、新たな日本データを用いた推定をおこない作成した。同プロジェクトの樋口美雄氏、山口一男氏、鶴光太郎氏、大沢真知子氏、乾友彦氏、山本勲氏、藤田昌久氏、森川正之氏、坂本里和氏、金明中氏を初め、2014年5月のShanghai Forumの招聘パネリスト発表では封进氏 (中国・復旦大学)、中兼和津次氏、2014年11月の中国経済経営学会大会 (於: 東京大学) では劉曙麗氏、2015年5月の日本経済学会大会 (於: 新潟大学) では脇坂明氏、都留康氏、2015年7月のThe East Asian Social Policy's Conference 12nd (National University of Singapore) の報告ではDr. Adam Graycar (Flinders University in Australia)、Dr. Hyun-Hee Heo (Korea University)、Dr. BuMjung Kim (University of Hawaii)、Dr. Feng-hua Zhou (Central China Normal University) に、2017年の日中韓女性経済会議 (於: JETRO) では汪婉氏に、有益なコメントを頂いた。またRIETIから「男女の人材活用に関する企業調査2013 (中国・韓国)」のデータの提供を受けた。記して感謝申し上げる。無論、文責は筆者にある。

<sup>1</sup> 前者の正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、後者は「青少年の雇用の促進等に関する法律」である。

<sup>2</sup> 筆者の論文 (2003) 「女性の就業選択と制度の中立性に関する実証分析 — 「パートの壁」にかかわる制度の影響」『季刊 家計経済研究』第59号、pp.64-75、(財) 家計経済研究所が参考文献に挙げられている。

<sup>3</sup> World Economic Forum (2016) "the Global Gender Gap Report 2016" による144カ国 (地域) 中の順位。

<sup>4</sup> 中国の定年退職年齢は、男女別に法制度で制定されている。本稿の調査では、女性が50歳で、男性は60歳という法制度どおりの実態が得られた [石塚 (2014a)]。

<sup>5</sup> 中国データのうち国営企業割合は14.0%、国内民間企業が66.3%で、加えて以前に国有企業であった民間企業は中・大企業のうち各1社ずつある [石塚 (2014a, 表 1-3-5)]。企業形態別の割合は、母集団と同程度になるように調査されている。

<sup>6</sup> 新古典派経済学では一般に、完全競争市場において、賃金は市場が決定し、同質の労働者が合理的に行動することが仮定されており、生産性が同じであれば賃金も同じになり、女性と男性は完全な代替関係にある。すなわち、労働者の属性の一つである男女という性の違いは入り込む余地はない。但し応用経済学である労働経済学では、労働者は必ずしも同質とは捉えていない。古郡 (1996) は、他の経済財として、人種、宗教、年齢などの異なるグループ、経済的距離には職業格差、雇用工差 (失業率格差) などがあるという。

<sup>7</sup> 石塚 (2010) などは、2005年までのマイクロデータを用いて、1990年代半ばから本格化した国有企業の民営化に伴う市場経済化の効果を推定している。近年は移行期の推定は殆どなくなっており、本稿でも国有セクターと非国有セクターに分けて分析しない。但し、民間企業は株式企業、国有企業は大企業に属することが多い。

<sup>8</sup> Ishizuka (2016) による。work型とは部門別に従業員が就業し、job型では職務別に従業員が就業する。後者は、時間を区切って同様の職務担当者に委託することも可能であるため同業他社への転職が比較的容易な流動的労働市場となる。

<sup>9</sup> 因果関係を分析する方法として、操作変数法などの推定方法などがあるが、データの制約により分析できない。

- <sup>10</sup> 但し、「国進民退」つまり市場化が進んでも、主要産業などでは国有企業のシェア拡大が認められる。株式会社でも、国有企業の傘下ということもある。

(いしづか ひろみ：産能短期大学（専任） / 産能大学（兼任）・教授)

---

---

# Work-Family Policies and Women's Career Outcomes in South Korean Firms

Yorum Choon Ha Beekman<sup>+</sup>

## Abstract

This paper explores how formalized work-family policies are transformed into practices that structurally improve the career outcomes of female university graduates employed by large firms in South Korea. It looks specifically at the interaction between institutionalized policies, and practices, and the career behavior of individual women themselves. The objectives are: 1) to identify HR strategies that contribute to sustainable retention and promotion of female talent; and 2) to find out how changes in working environment relate to the individual career behavior and work-family choices of managerial women vis-à-vis men. This study takes a multi-level approach to women in management and work-family initiatives to uncover the changing reality within Korean companies. It is based on a qualitative case study of two companies affiliated to a major *chaebol* firm. The researcher conducted a series of in-depth interviews with 24 women varying in rank, ten male team leaders, and five HR professionals. Job rotation and accountability structures were found to be more vital to women's career advancement than parental leave or childcare provisions per se. The findings confirmed the importance of two mechanism: the influence of women's perceived career opportunities on turnover intent and the critical role of supervisors in stimulating uptake of work-family policies.

## Introduction

Women in South Korea (hereafter referred to as Korea) are active participants in the formal economy. Women's employment rate is now 56.2% and almost half (43.9%) of all households are dual-earning families (MOGEF 2016). Social perceptions of gender roles have changed and younger men want their wives to contribute to household income. However, the Korean worktime regime with its Confucian roots and extremely long working hours makes it difficult for fathers to engage more in childrearing and household work and limits mothers' integration into the labor market (Won 2012). Married women with full-time jobs still end up spending about five times longer on domestic work than their male spouses (4:19 versus 0:50) and 22% of them interrupt their careers in their thirties for childbirth or childcare responsibilities reasons (MOGEF 2015).

With the rapidly declining fertility rate, promoting work-family balance has become a high priority for policy makers in Korea since the turn of the century. The government increased its efforts to encourage employers to implement comprehensive policies that facilitate more flexibility in worktime and temporary leave and prevent permanent labor market exit of mothers. Adoption by the country's major corporations has increased over the years. National- surveys show that the level of awareness and compliance within organizations is improving, albeit slowly (Kim et al. 2015; MOGEF 2015). Large firms offer leave and childcare support benefits to its core employees that are at least as generous, if not more, than companies in Western Europe and the United States. It is clear the existence of a legal framework and organizational structure for work-family policies alone is insufficient (MOGEF 2015).

---

<sup>+</sup> Leiden University Institute for Area Studies, PhD candidate Asian Studies

There is a large discrepancy between formal policies and actual utilization by employees in firms that prevents companies to reap the benefits of diversity management and work-family initiatives (Magoshi and Chang 2009). This raises the question what happens within companies with the work-family infrastructure in place. How do formal policies transform from symbolic gestures of organizational support to practices widely supported at lower levels? What is the potential of existing corporate strategies to promote work-family balance to fundamentally challenge the traditional work-time regime of excessive hours so that individual employees feel secure to use the benefits offered to them?

Almost half (47%) of the professional workers in 2014 was female, yet the percentage of female managers has remained around the 2012 level of 11% (Kim et al. 2015). It is evident that companies loose women along the pipeline. Survey research shows that 40% of entry-level professionals is female, but only 6% make it to mid-to-senior management positions (Kim 2013). The female ratio of CEOs at (KOSPI) listed companies is less than 1% and that of executives at top ten business groups less than 2% (Ibid.). This shows many highly-skilled women continue to leave the workplace (involuntarily) before they reach higher managerial positions.

Many scholars in the field of sociology and human resource management have sought explanations for the continued underrepresentation of women in management in Korea. They predominantly focused on structural (gender segregated jobs, division of household work, social and statistical discrimination) and organizational factors (organizational culture that stresses long working hours and male bonding, lack of transparency in promotion decisions, and male-dominated power networks based on military and school ties) (Kang and Rowley 2006; Lee and Rowley 2009; Renshaw 2006). Few scholars examined factors at the societal, organizational, and individual level simultaneously based on Fagenson (1990)'s gender-organization-system (GOS) approach. This comprehensive approach has been widely recognized for its potential to capture the complex interplay of forces on multiple levels that affect women's career progression (Green and Cassell 1996; Yukongdi and Benson 2006). It assumes that individual characteristics, situations, and social systems influence each other continuously so that organizational practices become gendered over time (Fagenson 1990).

Stratification and organization research stresses the importance of looking beyond formalized personnel systems when studying career outcomes. Even in large bureaucratic organizations with formally gender-neutral procedures for promotion and rewards, there is room for bias in promotion decisions because the standards become more ambiguous the higher one moves up the hierarchy (Baron 1984). The extent to which managers are held accountable for fairness in evaluation and promotion decisions affects their individual discretion (Reskin 2003). Studies on work-family conflict and interventions found strong evidence that managerial and organizational support is critical to the effectiveness and utilization of work-family policies (Daverth et al. 2016; Den Dulk and de Ruijter 2008). Kelley and colleagues (2008) address the need for multi-level approaches that link organizational changes (work-family policies and practices) to individual outcomes (employees' work-family experiences, utilization). Organizational change studies show work-family initiatives have higher potential when they focus both on formal and informal systems

(Hall 1990).

In recent years, the work-family literature on Korea is expanding. Most scholars used quantitative approaches and either measured the effect of work-family policies on the utilization of women in management (Kim 2012; Lee 2003), or the influence of such policies on organizational outcomes such as turnover and productivity (Bae and Goodman 2014; Lee and Kim 2010). Work-family balance and women in management are highly interrelated concepts and both benefit from a multi-level approach. To this date, there are few qualitative studies that combined the insights from both strands of literature and looked at the how company policies (women's promotion and work-family) interact with the actual situation in the workplace, and the behavior of employees.

This paper explores the intra-organizational processes that influence the uptake of work-family opportunities and career choices of individual women amidst corporate change initiatives. It pays attention to both the micro-dynamics (social interaction, peer pressure) within teams that affect utilization of policies and the interaction between formal structure (opportunities and constraints), organizational culture and the career decisions of women. The objective is to find out how particularly managerial women perceive and respond to the structural opportunities (work-family services, mentoring programs, career development training, etc.) offered to them. It applies Fagenson's GOS approach by considering the larger socio-institutional environment (gender division of labor, worktime regime) organizational context (structure, policies, culture), and individual agency (career choices and aspirations, uptake of policies), and their interaction. It is based on a series of in-depth interviews with 24 female (assistant-, middle- and senior-) managers and ten male team leaders employed by two manufacturing companies affiliated with a major family-owned business group (*chaebol*).

## 1. Socio-institutional Environment

### 1.1 Korean Human Resource Management (HRM) system

Current Korean HRM systems are combinations of traditional (mass recruitment of graduates, generalist orientation, reliance on ILM and job security, seniority-based pay tables or *hobong*) and new (recruitment on demand, specialist orientation, *yeon-bong je* or Korean style merit pay, MBO and performance appraisals) practices (Lee and Kim 2006). Traditional Korean HRM systems shared many similarities to those of Japanese *zaibatsu*, the predecessors of contemporary *keiretsu* firms. Like Japanese firms, *chaebol* had tall vertical organizational structures with clearly delineated hierarchical job ranks reflecting employees' seniority within the organization and strong reliance on internal labor markets (ILMs) for staffing of higher positions (Chang 2012). *Chaebol* firms offered stable contracts with the prospect of lifetime employment to a lesser extent and job rotation was less formalized than in Japanese firms (Shin 1999).

Korean HRM systems have undergone major structural changes since the early 1990s when firms began to adopt American business models focused on maximizing profitability instead of expansion. Many firms practiced "voluntary" early retirement and relied more on outsourcing to reduce labor costs. Internal labor markets of firms weakened and job mobility increased (Kye 2008). The contract between employer and employee was no longer a career-long commitment.

Moving from one employer to another during one's career, by necessity or choice, became more normalized among younger cohorts of employees (Shin 1999). These changes were accelerated by the 1997 Financial crisis.

Pressured by international and domestic forces to rationalize organizational functions, major business groups engaged in grand-scale restructuring, downsizing and benchmarking under the banner of neoliberalism and globalization (Tung et al. 2013). Large firms reconfigured their staffing, training and reward systems prioritizing performance-based incentives and higher flexibility in allocation of human resources. The IMF-bailout program included a condition to eliminate the legal foundation for lifetime employment. The 1998 revision of the Labor Standard Act law legalized layoffs by firms in times of crisis (Rowley and Bae 2002). Firms favored recruiting experienced workers over career starters and become ever more selective in choosing high-potentials for training programs (Lee and Kim 2006). This is not to say that seniority-based promotion practices were replaced entirely by Anglo-Saxon "best practices". Most firms kept the seniority system, with job ranks based on years of tenure, but introduced ability- performance-based pay grades within each rank (Bae 1997).

Korean conglomerates typically recruit graduates annually through open job postings (*kongch'ae*) and place them at the departments of group companies where they learn job and firm-specific skills. As mentioned earlier, firms are increasingly staffing positions that require special skills by recruiting mid-career professionals from the external labor market. Chaebol firms usually have eleven job ranks for administrative and managerial positions and apply a standardized *hobong* table to determine eligibility for promotion (Song 1990). Female university graduates enter the same career track as their male counterparts and are subject to the same promotion rules. As such, the recruitment and promotion system formally doesn't differentiate based on gender.

Since the late 1990s, firms widely adopted performance evaluations, often relative grading with forced distributions, to add a merit-based component in the compensation system. In 2000, almost half (49%) applied management by objectives (MBO) to employee compensation and individual development decisions (Lee and Kim 2006). These personnel management practices (e.g., 360-degree performance appraisals, upward appraisal, feedback systems) increased the level of individualism and competition among employees, male and female, within teams.

## 1.2 Work-family legislation

Korean policy makers tried a variety of work-family policies to prevent labor market exit of highly skilled women after marriage since the late 1990s. The 2001 amendments (Labor Standards Act, Equal Employment Opportunity Law, and Employment Insurance Law) introduced a legal obligation for employers to bear part of the financial burden of maternity, paternity and parental leave (Chin et al. 2012). Female full-time employees became entitled to 90-days maternity leave with full wages paid by the employer (first 60 days) and the employment insurance (last 30 days).

The 2007 Act on Equal Employment and Support for Work Family Balance further extended leave and financial childcare support stipulations. The policies now resemble those found in Northern European countries, namely Sweden (Won 2016). Employed mothers, and fathers, are

now allowed to take one year parental leave until the child reaches the age of eight years. The leave takers can expect 40% of their regular monthly wage with a maximum of one million Korean Won paid by the employment insurance (MOGEF 2016). In recent years, the government is actively promoting the adoption of flexible work arrangements by employers and stimulating fathers' involvement in child-rearing.

To improve the quality of employees' life and raise productivity, the Korean government lowered statutory working hours to 40 per week in 2004. The restriction was enforced in phases and now applies to all employers with more than five employees. However, the efficacy of the Standard Labor Act, particularly article 52, is questioned since it leaves it up to the discretion of employers and employees to agree on amount of overtime (Lee et al. 2007). It is not surprising that the observance rate in Korea (24%) is low while overtime for men and women remains widespread across firms and industries. This indicates that the 40 statutory hours are not the socially accepted norm yet and the Korean worktime regime characterized by excessively long working hours is still deeply embedded in the culture of Korean organizations.

### 1.3 Work-family policies

Chaebol firms started to recruit more female university graduates since the late 1990s. Bae and colleagues' (2012) quantitative analysis of work-family policies revealed employers initially adopted leave policies due to increased institutional pressure. Childcare and flextime arrangements were not implemented as widely since the legal stipulations were more explicit about employers' obligations regarding leave provisions.

These findings were corroborated by a survey of the Ministry of Gender Equality and Family (2015). The study reported the adoption rate of types of work-family policies by 110 firms with more than 300 employees. The three policies with the highest adoption rate were 90-days maternity leave (95.4%), paternity leave (94.5%), and parental leave (93.6%). Reduced working hours during childcare period and family care leave were adopted to a lesser extent (61.8% and 62.7% respectively). Flexible time policies were the least popular with low rates of 28.2% (shorter working hours), 21.8% (flexible start-finish time), and 20% (flexible working hours).

In recent years, large firms are increasingly providing in-house nursery facilities since Article 14 of the Infant Care Act obliges employers with more than 300 female employees (or 500 regular employees) to establish on-site nurseries. A survey of 1,204 companies showed almost 53% of employers were operating such a facility by the end of 2014 (MOGEF 2015). The total utilization of parental leave by employees is rising steadily. In 2014, a total of 76,833 employees requested parental leave (a 10.4 percent point increase from 2013) but only 4.5% of the users was male. About 60% of parental leave users continued their careers within their companies. Despite these signs of progress, work-family policies remain underutilized.

### 1.4 Diversity management

Social recognition for the need for workforce diversity is still relatively weak in Korea considering the homogeneity of its population. However, large firms are gradually applying diversity

management, namely gender diversity, as a competitive strategy to various HR areas (e.g., compensation, promotion, training, leadership and work-family policies). Research points out that HR managers experience difficulties in getting the policies practiced by employees due to perceived pressure from supervisors and coworkers (Magoshi and Chang 2009). A 2004 survey of HR officials of 177 domestic firms showed awareness of diversity management is growing (Sung et al. 2005). Although less than 20% of domestic firms had a diversity management program in place, almost 40% had plans to implement one in the future. A McKinsey survey showed that respondents in Korea had the highest expectations of their companies to accelerate gender diversity measures of all Asian countries in the study (Süssmuth-Dyckerhoff et al. 2012). In fact, the percentage was more than double (66% versus 32%) that of Japan. This suggests diversity management will feature more prominently in the HR strategies of Korean firms in the near future.

## 2. Case Study

### 2.1 Data collection

The data for this study was collected between December 2016 to May 2017 at the headquarters of two large Korean firms. The researcher conducted a series of in-depth interviews with 24 women at different stages in their career (nine assistant managers and fifteen female middle/ senior managers) and ten male team leaders. Five HR informants (two senior HR managers and three women's policies officers) were also interviewed to clarify the group's work-family policies and how they are disseminated at each company as well as the overall HR system. The interviews were semi-structured and took place in meeting rooms arranged by the companies.

### 2.2 Company introduction

The two manufacturing companies, with affiliation to a chaebol firm, are major players in their industry. The chaebol was founded in the post War period. The current chairman voiced his commitment to employ more women since the early 2000s resulting in a formalized quota for female recruits of 30% in 2003. Since 2003, the policies transformed from mere numerical quotas and maternity leave stipulations to an increasingly comprehensive set of policies. The two main pillars are target recruitment of outstanding female talent and retention of female employees along the pipeline. There is no separate organizational entity that oversees the implementation of work-family policies. HR team leaders of member companies typically appoint a female member in charge of the policies. As such, it is an integral part of overall personnel management.

Since the introduction of promotion policies, the ratio of female employees group-wide has increased steadily to 19%. In 2016, the female ratio of new graduate recruits was 45% and 11% at each host company respectively. The group-wide employee statistics show that women remain overrepresented in the lowest job ranks (34% of senior clerks, 26% of assistant chiefs, 14% of section chiefs, 7% of deputy managers, and 5 % of general managers). Female executives (i.e., directors, vice presidents) are scarce and make up only 3%. These figures align with the general trend that firms lose most of its female recruits within eight years before they reach the first managerial rank.

### 3. Main Findings

#### 3.1 Career trajectories and expectations

All the women and men interviewed had undeveloped ideas and vague aspirations at the start of their careers. Once promoted to section chief, the first managerial rank, their outlook extended beyond their own jobs. The increased responsibilities and chances to work with colleagues at other departments made them aware of their role within the organizational hierarchy. They became aware of career opportunities and constraints and learned strategies to improve their chances. Reflecting on their career trajectories, both senior males and females felt they had little control in shaping their careers based on their own ambitions and interests due to the company's overall HR vision.

The men experienced job rotation frequently early in their careers. On average, men held positions in three different departments and sometimes at other member companies. These transfers were strategic human resource decisions by the organization, often as the result of changes in corporate vision and downsizing of divisions. These transfers were not always welcomed by the men out of concern it may hurt their career prospects.

Before the transfer I was worried about my future. How can I survive if I move there. It felt like taking a step down. In reality though there is no difference between being in the sales or planning team. My future at the company cannot be guaranteed. That is the way it is in traditional Korean companies. After I transferred to my new team, I just tried to do better than my predecessor.

In hindsight, however, they think the broader work experience gave them an edge in the competition for promotion.

It [job rotation] is better than staying in one department alone. I became a multi-player after gaining broad experience. I learned a lot. In large enterprises like ours, those with broader work experience in the company tend to become top managers.

The women moved less frequently and many still worked in the same department where they started. Only one female manager was transferred three times due to downsizing of her current departments. Although nine women said they would welcome a transfer, very few felt comfortable asking their superiors about it. The few women who did request transfers early in their careers had problems with their supervisors or the work environment. The finding that women had less job rotation opportunities than their male colleagues has also been highlighted in Kang and Rowley's (2006) examination of women in management.

For women with young children, limited job rotation opportunities and tightly staffed teams posed difficulties for their parental leave requests and comeback. In the period after comeback, they felt an increased pressure to re-establish their position within the team and value to team performance. The tendency of supervisors to give below average grades to women returning from parental leave added to the pressure to meet expectations regarding hours in the office and availability for overtime, business trips and other after-work obligations. Without the possibility to move to other departments with more favorable conditions for mothers, the only option was to work ever more time efficiently and make child care arrangements. Women without parents to rely

on spent a considerable portion (approximately one third) of their monthly salaries to nurseries or au pairs. With very few role models in their organization--only a handful of female executives has children-- and personal experiences of being treated differently after motherhood, they felt disadvantaged by the company's promotion practices for the first time.

All the male managers were in their forties and voiced concern about their future in the organization. Having reached general manager level, they didn't expect to be promoted further. Their main priority was survival rather than promotion. Some men received offers from headhunters but preferred to stay with their current company. The men showed less willingness to take risks late in their careers. Their answers indicated they would stay even when passed over for promotions or offered higher financial compensation elsewhere. Most of them already experienced being graded lower by supervisors for other reasons than their performance (team members up for promotion who needed the highest grades).

This is in stark contrast with the women interviewed. Virtually all of them, regardless seniority level, said they would look for a job elsewhere if the company does not offer them fair promotion opportunities. A female deputy general manager explained:

I don't feel strongly about the job rank. I want to grow and continue fulfilling a role in this organization but this is only possible by getting promoted to team leader or director. If I get passed on for promotions consecutively, my male junior will eventually become my superior. I don't think I could live with it if the company does not recognize my efforts on the long term. It would hurt my self-esteem to stay working in such an environment. Promotion means that the company values your work after all.

The women appeared to be more sensitive to recognition and the strength of their position within the team than their male counterparts. The female managers thought of promotion as the only way to survive. Receiving recognition from one's supervisor also acted as a strong motivator to women with young children. It made their pursuit of a career, despite work-family conflict, rewarding enough to make sacrifices in personal and family time.

The senior male and female managers had different career orientations. In this mature stage, the men were more conservative than the women. Several men preferred to be transferred to same rank positions in other teams to prolong their future within the company.

These days, many executives get fired very quickly. They recruit them from outside by headhunters and when the results are not good they get fired. Most of the executives resign within three years. If you get fired from an executive position, it is the end of your career in this company. But the company cannot fire regular staff, only in extreme cases. The horizontal move seems more appropriate for me now. Otherwise there is the risk of getting fired all the time.

This may also reflect that men have more access to information about internal job openings through their network. Women, with less developed networks, may not see lateral moves as realistic options. The women instead were more outspoken about their ambition to reach executive ranks. They also considered gaining a different expertise elsewhere as a strategy to be scouted back for an executive position. The higher willingness to take risks may be because the women have working spouses

whereas most of the men were single breadwinners.

It appears men and women respond differently when they perceive they reached the ceiling within their organizations. Although the men are aware that moving to another company or department may strengthen their profile for executive positions, they are reluctant to jeopardize their current position and investment in personal relations within the organization. Men feel a stronger commitment to the organization than their jobs, whereas women who are less integrated into the internal power networks are primarily committed to their work.

For senior managers, male and female, the longevity of their careers within the company is tied for the most part to their hierarchical progression. Both men and women perceive the leap from general manager to executive to be beyond their reach. In this late career stage, men spend more time strengthening ties with key individuals in the company or finding new sponsors group-wide. Women also increase their networking activities but are reluctant to approach executives due to the perceived power distance. They focus more on acquiring foreign language skills or professional licenses that can strengthen their profile as candidates for executive positions.

The interviews with female senior managers revealed two career strategies for survival in the company. Firstly, like men they can try to become generalists with broad firm-specific expertise and move strategically to business divisions most visible to top management. Secondly, they can carve out a technical niche with professional licenses or continued education and become indispensable to the company. The chances of success when pursuing the former are low as women are less integrated in male power networks and offered less opportunities for job rotation.

It is promising that vertical career progression is possible for women with specialist knowledge in Korean organizations. By hiring more experienced women mid-career, firms can increase the ratio of female managers faster than what can be achieved with internal seniority-based promotion. However, more fundamental measures are needed for long-term results. These should focus on improving job rotation systems and accountability in performance evaluations and executive succession.

### 3.2 Work-family attitudes and choices

The interviews highlighted that employees' work-family decisions are largely guided by unspoken rules. Employees read the situation within the team (*nunch'i pogi*) and base their decisions (start and finishing time, length of leave requests, frequency of days off) on the perceived expectations of their immediate supervisor and coworkers. Before making any formal request to one's team leader, female employees ponder the average leave period of other women in their departments, the burden on coworkers, and the work-family attitude of their boss. Most of the managerial women felt pressured to return from leave within a few months and noticed their supervisors were clearly less supportive in case of a second child. Due to the top-down hierarchy, typical in all Korean organizations, supervisors set the standard of appropriate working hours and leave periods within their work group and subordinates will internalize and reproduce them.

The interviews with the team leaders indicated that they have different work-family values than their supervisors and subordinates. They are somewhere in between and try to meet the

expectations of younger and older cohorts of employees. Some team leaders deliberately leave the office on time to discourage habitual overtime among subordinates, yet they use their own days off sparingly because it gets reported to their boss. The dual expectations of team leaders may lead them to send mixed signals about how supportive they are of their subordinates' uptake.

Some female (assistant) managers with young children challenged the traditional worktime regime and left the office exactly on time (6 PM). Motherhood legitimized their deviation from the norm to a certain extent. Although male team leaders expressed understanding for the situation of working mothers, they considered work-family conflict to be a private matter that needs to be solved by women themselves. They had lower expectations of women with families and perceived them as less energetic and committed at work. This gendered view influenced them in how they managed female juniors in two-ways. On the one hand, they showed more leniency, but not flexibility, regarding working hours and one-day leave requests. On the other hand, it made them assign more and challenging work to male subordinates. The group's increasingly comprehensive work-family policies were still understood as merely a set of regulations regarding parental leave that apply to women not men. All team leaders perceived extended parental leave and re-adjustment after comeback to be highly disruptive to team dynamics, operations, and performance. Some in business divisions deliberately requested male additions to their staff for that reason.

The HR informants and women's policies officers clarified male team leaders are generally aware of their task to promote more women but find it difficult to achieve in practice. The interviews point out that the way standardized performance evaluations are practiced can disadvantage women who extend parental leave beyond six months. As mentioned earlier, team leaders tend to give below average grades to women returning from extended leave thereby breaking company regulations. Since promotion and salary increases are linked to employees' grading record, it clearly disadvantages women in their career progression within the company. The following statement of a male senior manager illustrates why team leaders find it hard to comply by company policy.

If someone takes an extended period of leave, like six or eight months, that person will need a longer time to adjust again after return to the office. The team leader will not assign difficult tasks during that period. Other team members who already had a heavier workload during the leave period will do the hard work instead. This has implications for the grading. Of course, you cannot give the person who returned from leave the lowest grade because of it. But you have to be fair towards the other team members for their increased workload and work pressure. It is difficult to explain... To be honest, I give lower than that [B]. In many cases I give a C. The situation forces me to do so.

Since there are no formal accountability structures, team leaders are unlikely to change their behavior. The women interviewed appeared to have come to terms with this unfair practice and rationalized the behavior of team leaders.

At our company, I don't think team leaders deliberately give bad grades to female team members because of their gender. But in case of maternity and parental leave it is

inevitable that team leaders give lower grades to woman who were on leave since the male team members did more work during that period. Many share the opinion that it is an unfair aspect of performance evaluations.

The married women had very different work-family experiences depending on their job type. The women in business support divisions had more control over their time, and less work-family conflict, than their peers in business divisions due to predictable working hours, few interdepartmental meetings and no contact with external suppliers or customers and business trips. The five female managers with children under the age of ten experienced the most work-family conflict related to the early closing times of elementary schools and nurseries. Some women with self-employed spouses, au pairs, or parents to help with childcare, put in the same hours as before motherhood and only spent time with them in the weekends. Women relying on private nurseries often started one hour earlier to get all the work done for the day. It is obvious that work-family conflict is a reality for managerial women, yet having a family did not necessarily make them less committed to their jobs or organizations. In fact, many women became more attached to their work after experiencing a career interruption during parental leave.

#### 4. Conclusion and Discussion

Although the workforce of Korean firms is becoming more diverse, the pool of executives continues to be largely males in their fifties with similar educational backgrounds. There is a time-lag before gender-diversity or work-family initiatives produce tangible results at the highest organizational levels due to seniority-based promotion and opaque selection criteria for executives. The case study showed that vertical career progress was possible for a select group of women with specialized expertise. However, seniority-based promotion and lack of job-rotation opportunities clearly pose limitations for the majority of women who are stuck in divisions less visible to top management. The traditional worktime regime (structural overtime, fixed working hours for work groups, after-work socialization) is still very salient in the mindset of senior managers who select their successors. Younger cohorts of employees irrespective of gender value their personal time more ; yet, they adjust their behavior under social pressure from supervisors and coworkers. Interactions between employees in Korean organizations are governed by respect for hierarchical relations. This aspect restricts individual work-family behavior of subordinates that deviates from the traditional values of their superiors.

Work-family initiatives that are not explicitly supported at the executive level, have little potential in changing employees' behavior at lower levels. The interview data confirmed that informal supervisor support, rather than formal organizational support, is critical to employees' work outcomes and uptake of work-family policies (Aryee et al. 2013). Middle managers (team leaders) not only take the decisions whether or not to approve leave requests or allow flexibility in working hours. They also signal their support through their own behavior (use of days off, overtime). The team leaders interviewed all adjusted their behavior to meet the expectations of their superiors (executive level). This can become a vicious circle as senior managers who experienced lack of work-family balance themselves tend to be less supportive of employees' uptake (Daverth et

al. 2016). Altogether, it clearly indicates that initiatives are more likely to succeed when they focus on informal support mechanisms at lower organizational levels. The way (formally) gender neutral HRM systems are practiced by supervisors disadvantages mothers, who deviate from the ideal worker image, more than their childless peers or male counterparts. This highlights the necessity to establish accountability structures at middle-management level that enhance policy legitimacy and compliance among team leaders.

The common belief among policy makers and HR professionals is that promoting parental leave utilization is key to the retention of highly skilled women after childbirth. While difficulty to reconcile work and family responsibilities undoubtedly leads many women to quit, it is not the only reason for the loss of women along the corporate pipeline. The interviews with women irrespective of job rank indicated that their expectations (promotion opportunities) featured more prominently than work-family conflict in their intentions to leave the company. Previous research found mothers do not necessarily have lower career aspirations (Lee and Cheon 2009) or loose affective commitment to their work but tend to have lower expectations regarding career progression than their childless peers (Chang et al. 2014). Female managers showed more willingness than their male counterparts to leave their companies if they are not offered fair opportunities for promotion and development. These insights indicate that policies aimed at retaining female talent should also focus on this important dimension of the career leaving behavior of women.

## References

- Aryee, Samuel, and Chris W. L. Chu, Tae-Yeol Kim, and Seongmin Ryu. 2013. "Family-Supportive Work Environment and Employee Work Behaviors: An Investigation of Mediating Mechanisms." *Journal of Management* 39, no. 3: 792-813.
- Bae, Johnseok. 1997. "Beyond Seniority-Based Systems: A Paradigm Shift in Korean HRM?." *Asia Pacific Business Review* 3, no. 4: 82-110.
- Bae, Kwang Bin, and Doug Goodman. 2014. "The Influence of Family-Friendly Policies on Turnover and Performance in South Korea." *Public Personnel Management* 43, no.4: 520-42.
- Baek, Kyungmin, Erin L. Kelley, and Yong Suk Jang. 2012. "Work-Family Policies in Korean Organizations: Human Resources Management and Institutional Explanations." *Asian Business and Management* 11: 515-39.
- Baron, James N. 1984. "Organizational Perspectives on Stratification." *Annual Review of Sociology* 10: 37-69.
- Chang, Eunmi, Hyun Chin, and Jieun Ye. 2014. "Organizational Workfamily Culture and Working Mothers' Affective Commitment: How Career Expectations Matter." *Human Resource Management* 53, no. 52: 683-700.
- Chang, Sug-In. 2012. "Study on Human Resource Management in Korea's Chaebol Enterprise: A Case Study of Samsung Electronics." *International Journal of Human Resource Management* 23, no.7: 1436-1461.

- Chin, Meejung, Jaerim Lee, Soyoung Lee, Seohee Son, and Miai Sung. 2012. "Family Policy in South Korea: Development, Current Status, and Challenges." *Journal of Child Family Studies* 21: 53-64.
- Daverth, Gwen, Paula Hyde, and Catherine Cassell. 2016. "Uptake of Organisational Work–Life Balance Opportunities: The Context of Support." *The International Journal of Human Resource Management* 27, no. 15: 1710-29.
- Dulk, den Laura, and Judith de Ruijter. 2008. "Managing Work-Life Policies: Disruption Versus Dependency Arguments. Explaining Managerial Attitudes Towards Employee Utilization of Work-Life Policies." *The International Journal of Human Resource Management* 19, no. 7: 1222-36.
- Fagenson, Ellen A. 1990. "At the Heart of Women in Management Research: Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases." *Journal of Business Ethics* 9, no. 4: 267-74.
- Green, Eileen, and Catherine Cassell. 1996. "Women Managers, Gendered Cultural Processes and Organizational Change." *Gender, Work and Organization* 3, no. 3: 168-78.
- Kang, Hye-Ryun, and Chris Rowley. 2006. "Women in Management in South Korea: Advancement or Retrenchment?." In *Women in Asian Management*, edited by Vimolwan Yukongdi and John Benson, 73-91. Abingdon: Routledge.
- Kelley, Erin L., Ellen Ernst Kossek, Leslie B. Hammer, Mary Durham, Jeremy Bray, Kelley Chermack, Lauren A. Murphy, and Dan Kaskubar. 2008. "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work–Family Initiatives on Work–Family Conflict and Business Outcomes." *The Academy of Management Annals* 2, no. 1: 305-49.
- Kim, Mark Sungrae. 2013. "A More Diverse Workplace: Increasing Women's Power in Korea." Seoul: Heidrick & Struggles.
- Kim, Nanju et al. 2015. "2015 Yösöng Kwallija P'aenöl Chosa [2015 Female managers panel study]." Seoul: Korea Women's Development Institute.
- Kim, Soohan. 2012. "Kiöpchojigüi Pyönhwaga Yösöngüi Kwallijik Chinch'ure Mich'inün Yöngyang [The effect of organizational change on the advancement of women into management]." *Han'guksahoehakhoe sahoehaktaehoe nonmunjip*: 595-609.
- Kye, Bongoh. 2008. "Internal Labor Markets and the Effects of Structural Change: Job Mobility in Korean Labor Markets between 1998 and 2000." *Research in Social Stratification and Mobility* 26: 15-27.
- Lee, Byoung-Hoon, and Jong-Sung Kim. 2010. "Is Family-Friendly Management Good for Firms? The Diffusion and Performance of Family-Friendly Workplaces in South Korea." *Journal of Industrial Relations* 52, no. 4: 459-75.
- Lee, Joohee. 2003. "Yösöng Kwallijik Chinch'ul Kiöbüi T'üksöng [The gender gap in managerial authority]." *Korean Journal of Sociology* 37, no. 5: 107-30.
- , and Byung You Cheon. 2009. "Career Aspirations of Women in Corporate Management: The Case of South Korea." *Asian Journal of Women's Studies* 15, no. 3: 60-80.
- , and Chris Rowley. 2009. "The Changing Face of Women Managers in South Korea." In *The Changing Face of Women Managers in Asia*, edited by Chris Rowley and Vimolwan

- Yukongdi, 148-70. Abingdon: Routledge.
- Lee, Sangheon, Deirdre McCann and Jon C. Messenger. 2007. *Working Time around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*. London: Routledge.
- Lee, Eun-Suk, and Seongsu Kim. 2006. "Best Practices and Performance-Based HR System in Korea." *Seoul Journal of Business* 12, no. 1: 3-17.
- Magoshi, Emiko, and Eunmi Chang. 2009. "Diversity Management and the Effects on Employees' Organizational Commitment: Evidence from Japan and Korea." *Journal of World Business* 44: 31-40.
- Ministry of Gender Equality and Family. 2015. "2015 Work-Life Balance Report." Seoul: Ministry of Gender Equality and Family.
- . 2016. "Corporate Work-Family Strategies of Excellent Firms." Seoul: Gender Parity Taskforce.
- Renshaw, Jean R. 2006. "Korea's Unacknowledged Corporate Scandal: The Absence of Women Managers." In *Edging Toward Full Empowerment? South Korean Women in the Workplace and the Political Arena*, edited by Michael Kugelman, 14-19. Washington, DC: Woodrow Wilson International Center for Scholars.
- Reskin, Barbara F. 2003. "Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality: 2002 Presidential Address." *American Sociological Review* 68, no. 1: 1-21.
- Rowley, Chris, and Johngeok Bae. 2002. "Globalization and Transformation of Human Resource Management in South Korea." *International Journal of Human Resource Management* 13, no. 3: 522-49.
- Shin, Yoo Keun. 1999. "Human Resource Management in Korean Firms and Its Future Outlook." *Seoul Journal of Business* 5, no. 1-2: 1-34.
- Song, Yong Hack. 1990. "Characteristics of Korean Organization and Management: Descriptive Study of Korean Corporations." Brigham Young University.
- Sung, Sang Hyun, Choe Suk Hee, and Bae Sung O. 2005. "Illyöktayangsöng Hwaktaewa Kiöbui Taeüng - Yöösöng, Oegugin, Changaein, Haeksimillyögül Chungsimüro [Expanding workforce diversity and corporate response - Women, foreigners, the disabled as core workforce]." In *CEO Information*, edited by Sang Su Chang. Seoul: Samsung Economic Research Institute (SERI).
- Süssmuth-Dyckerhoff, Claudia, Jin Wang, and Josephine Chen. 2012. "Women Matter: An Asian Perspective." NY, New York: McKinsey.
- Tung, Rosalie L., Yongsun Paik, and Johngeok Bae. 2013. "Korean Human Resource Management in the Global Context." *International Journal of Human Resource Management* 24, no. 5: 905-21.
- Won, Sook-Yeon. 2012. "Gendered Working-Time Arrangements and Their Policy Implications: Korean Experiences." *Time & Society* 21, no. 3: 285-307.
- Yukongdi, Vimolwan, and John Benson. 2006. *Women in Asian Management*. Abingdon: Routledge.

平山 亮 著

『介護する息子たち：  
男性性の死角とケアのジェンダー分析』

(勁草書房、2017年 272頁)

須長 史生



成人男性にとって自ら「息子としての側面」、すなわち誰かの庇護のもとにあって精神的に依存していることについて言及することはあまりなじみがなく、実際に研究も少ない。しかしそれは実は不思議なことである。男性の多くが息子の経験をしておりそして実は現在もその延長線上に自分が置かれていることを知っていながら、まるでそれはなかったかのように扱われるからだ。著者は冒頭で、成人男性の息子性が等閑視されることに対して疑問を呈し、それに続けて「男性が『息子としての自分』に向き合うことを避けている」ことを指摘する。開始わずか5頁にして読み手の心はわしづかみにされる。

本書は5編の論考に序章と終章を加えた論文集としての体裁をとっている。しかし各章が相互補完的な役割を果たし、さらに序章と終章がそれらの接合関係や理論的帰結を説得的に示しているので一本の体系的な作品として読むこともできる。そこで展開される内容は、息子介護をテーマに介護の現場からセルフヘルプグループ、さらには老親への暴力など多岐にわたる。

最初に展開される息子介護の分析は、主に欧米の先行研究に理論的に依拠して展開される。特にここで重視されるのはジェニファー・メイソンの「感情的活動 (sentiment activity)」の概念である。それはケア (他者の生存や生活を支える活動) が成り立つために必要な感知や思考といった営為のことを指している。たとえば食事介助を行うこととは、ただ単にご飯を食べさせることのみを意味しているのではない (こちらはタスクと呼ばれる)。それは要介護者の年齢、嗜好、生活スタイルなど多くの項目が当事者に即して考慮され、それらを踏まえたさまざまな調整の先に初めて成り立つものなのである。感情的活動とはいわばタスクをケアの水準に高めるための「お膳立て」的な行為なのである。

本書の中でこの概念を用いた分析が際立つのが第五章の息子による要介護状態の母親への暴力の分析である。これまでも介護における息子による老親 (母親) への暴力の指摘はあったが、多くの場合それは男性の暴力性を自明視する文脈で説明されてきた。腕力の強さやコミュニケーション能力の乏しさを根拠に男性の暴力性を説明するものである。これに対し著者は感情的活動の概念を用いて、男性の暴力性が自然のように見えてしまうこと自体の説明を試みる。著者は男らしさの中核的特徴としてしばしば指摘される自立性や自律性を取り上げ、それは“公的領域における男らしさ”であると限定し、“私的領域における男らしさ”の特徴はそれとはまったく異なるもの、すなわち受動性であると指摘する。著者はケア労働には関係調整すなわち他者を理解し意思疎通を図る要素が必要だが、この活動は女性に担ってもらえるため、男性はタスクを実践しているだけであるにも関わらず結果的にケア労働を家族に対して行えているという。それは女性によってお膳立てされて整えられた家族に対して受動的に向き合っているだけであるにもかかわらず、であ

る。したがってそれは「家族の関係性に能動的に働きかけ、変化を生じさせることから『降りる』こと」と同じであると筆者は断じる。さらに著者は男性の暴力を自然と見せるような文脈もこの受動性から説明する。私的領域はその人間関係の近さゆえに感情の表出や抑制が重要となるのだが、ここで著者が指摘するのは感情のコントロールに関する男性的な特徴である。それは「男性は、生じた感情を『何とかする』よりも、感情自体が起きないように努める」というものである。男性的な感情の抑制とは感情を起こさないことをいう。逆にいうとそれは「起こってしまった感情に対しては自分のコントロールが効かない」を意味する。つまり、私的領域では男性にとって母親が関係調整を依存できる唯一の存在なのだが、その母親が要介護状態になってしまうとそれを失ったまま母親との関係に翻弄されることになってしまう。結果、不安と恐れに直面させられた男性は、その感情に「なされるがまま」に、目の前の不可解で反抗的な母親に混乱し「暴発」してしまうのだ。男性と暴力の関係性を単なる「男らしさ」として前提したり、腕力の強さという説得力に乏しい説明に絡み取られることなく、それが自然であるかのように見える仕組みが解き明かされていく。

また著者の理論枠組みは、介護の現場を越えて男性問題に対する分析にも適用力をもつところがその特長であり魅力的な点である。著者は息子介護研究から得られた知見を応用して、既存の男性学を批判の俎上にのせる。そこで著者が強調するのは男性学に見られる「自立と自律のフィクション」への批判的な視点の欠落である。著者は自立と自律への志向性は、実は私的領域における依存を不可欠な要素としたうえで成り立っており、さらにその依存性こそが先の介護暴力のような深刻な男性問題と密接に結びついている、そして男性性は私的領域を切り離すことによってその依存性をなかったことにしながら自立と自律を志向し続けていると考える。だとすると、男らしさの呪縛から自由になることとは、単に自立や自律を相対化することではなく、その前提である自らの依存性を直視し、克服することになるはずである。そしてそれは当然、依存を支える活動を女性に押し付けている現在のジェンダー構造の変革を志向することにもつながる。

これまで男性学は男性自身の問題を分析することを目標の一つとし、実直に男性問題を考察し続けてきた。しかしそこで追求される「自由な男性像」が実は依存を前提としたものであるとするならば、そこから目をそらした分析にどれほどの意味が残るのだろうか。フェミニストが折に触れ提示してきた男性学への疑問やいらだちを著者は自身の研究を経由して明瞭に示してみせる。ここにきて冒頭の著者の問い、すなわち成人男性はなぜ息子の側面を等閑視するのかという問いが再び意味を持つ。依存している自分を見ようとしないうこと、なかったことにして自立や自律の問題と向き合おうとすることの欺瞞性がそこにはこめられているのだ。今、男性学の眼前に意味ある生産的なハードルが浮かび上がった。

※「既存の男性学」などと表現していますがこれらの批判は評者自身にも当てはまることを銘じつつ論じています。

(すなが・ふみお／昭和大学富士吉田教育部准教授)

石田 浩 編集

## 『教育とキャリア (格差の連鎖と若者)』

(勁草書房、2017年286頁)

荒牧 草平



調査研究プロジェクトの成果本というと、同じデータを扱ってはいるものの、各章の内容は個々の著者の関心に任せているという例も多い。そうになると、多様なアプローチを知れる面白さはあるが、全体を通じた統一的な理解に達するのは難しくなる。同じテーマに対して異なる結果が示されて戸惑うことさえある(もちろん、それ自体は興味深くもあるが)。これに対し、本書では、最初に研究目的や分析枠組が提示され、終章には各章の知見をふまえた丁寧な考察も用意されている。あたかも単著のような構成をなす稀な書と言える。

本書を含む「格差の連鎖と若者」シリーズ(全3巻)は、ライフコース研究と格差・不平等に関する研究の架橋を目指した試みでもある(p.217)。個人の身体的・精神的・社会的変化を成長・発展過程として体系的に考察しようとするライフコース研究の視点と、個人の地位や属性による格差や不平等をマクロな社会構造や社会制度との関連から解明する視点を組合せ、互いの長所を生かし短所を補い合うという意欲的な設定である。

用いられるのは「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」(JLPS: Japanese Life Course Panel Surveys)と呼ばれるパネル(追跡)調査プロジェクト(通称「東大社研パネル調査」)であり、2004年の高校卒業生を追跡した「高卒パネル」、2007年に20～34歳の若者を追跡した「若年パネル」、同じく35～40歳の壮年者を追跡した「壮年パネル」の3種類で構成されている。

この壮大なプロジェクトをまとめるにあたって、本書では「格差の連鎖・蓄積」という切り口を採用している。1時点の横断的調査では格差の断面しかわからないが、パネル調査なら、時間とともに格差が継続・拡大・消滅するメカニズムを解明できるため、対応策も考えやすくとされる(ただし、細心の注意を払って調査の設計と実施がなされているものの、パネル調査特有の回収率の問題を回避できているとは言えない点に注意が必要である)。

具体的な分析の枠組としては、生まれ落ちた社会的背景を出発点に、①教育達成、②学校から職業への移行、③初期職業キャリア、④家族形成という4つの移行過程およびそれぞれにおける⑤価値観や意識とその変化という5つの観点が設定され、これらに基づいて社会・経済的格差の生成・再生産過程が明らかにされる。本書(第1巻)は、このうち①から③までの変化に焦点をあてており、第二巻「結婚と若者」は④、第三巻「ライフデザインと希望」は⑤の観点からまとめられている。

以下、本書の構成を簡単に紹介しておこう。序章「格差の連鎖・蓄積と若者」では、「格差の連鎖・蓄積」概念の説明に続いて、社会的背景・教育・初職・現職という4つのライフステージを通じて生成・蓄積される格差について、ブラウとダンカンの地位達成モデル、階層地位ランクの連続性モデル、傾向スコアマッチングという3種類の方法から検討がなされている。分析の結果、出身と教育達成に強い関連があり、その格差が初職や

現職の達成においても維持される（拡大や縮小ではない）ことが示される。この前提に基づいて、各章ではライフステージに沿って様々な角度から詳細なプロセスが描かれる。

第Ⅰ部「学校から仕事への移行」にはプロセスの前半に関わる3つの章が含まれる。第1章「学校経由の就職活動と初職」では、学校経由の就職が、学校段階によって異なる「生徒の選抜」や「企業の選抜」を行いながら、条件の良くない初職（間断有・非正規・小企業）の回避という意味でセーフティネットの役割を果たしていること（不利な連鎖を断ち切る可能性）が示される。

第2章「教育拡大と学歴の効用の変容－日本型学歴インフレの進行」は、大学進学率の上昇にともなう「学歴インフレ」現象により大卒一般の価値が低下している一方で、選抜的な大学の価値が安定していること、しかしながら問題解決能力やコミュニケーション能力と学校歴は関連しないこと（むしろ中学時の成績が大きな影響を持つ＝初発の格差からの連鎖）を明らかにしたうえで、人的資本の増大に貢献しない学校歴がシグナルとして働く、シグナリング効果による学歴インフレーションが生じていると結論づけている。

第3章「新卒一括採用制度の日本的特徴とその帰結－大卒者の「入職の遅れ」は何をもたらすか？」は、新卒一括採用制度を取り入れている韓国との比較から、間断のない移行や強い入職年齢規範という特徴のため、日本では入職の遅れ自体が正規雇用や企業規模などの面で不利をもたらすことを指摘するとともに、日本の特徴が持ちうるメリットにも言及している。

続く第Ⅱ部「初期キャリアの格差」はプロセスの後半に関する3章で構成される。第4章「正規／非正規雇用の移動障壁と非正規雇用からの脱出可能性」では、5年間に地位の移動を経験する者は特に男性の場合少ないことを確認した上で、移動の詳細を検討し、非正規の中でも「パート・アルバイト」か「派遣・請負」かによって、また性別や年齢によって、正規への移動障壁が異なり、必要なサポートも多様であることが指摘される。

第5章「現代日本の若年層の貧困－その動態と階層・ライフイベントとの関連」では、世帯の貧困ではなく若者個人の低所得状態に着目し、学生や無職だけでなく非正規の場合も低所得になりやすいこと、また一度低所得状態に陥ると抜け出したいこと、それが結婚の困難や結婚後の世帯における低所得とも関連することなどが明らかにされる。

第6章「社会的孤立と無業の悪循環」は、「孤立無業者」(SNEP)に関する議論にも触れながら孤立と無業を区別する必要性を指摘した上で、「社会的孤立（仕事や勉強の相談相手がない）→無業→孤立→再就職の困難」といった悪循環（連鎖）について検証し、男性においてのみこうした悪循環の生じていることを明らかにする。

いずれも第一線で活躍する執筆陣が、丁寧な分析を行ってくれている。専門的な内容に偏らず、基礎的な情報も提示してくれているので、さっそく私の講義資料にも活用させて頂いた。この問題に関心を持つ多くの方にお勧めしたい。

（あらまき・そうへい／日本女子大学人間社会学部准教授）

## 2016 年度本学学生の進路・就職状況について

黒田 文子

2017 年 3 月の卒業生は 1,474 名、この学生たちの進路・就職状況について、以下に報告する。

### 1. 進路・就職状況

2017 年 3 月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は 1.74 倍と前年度の 1.73 倍とほぼ同水準であった。(リクルートワークス研究所 2016 年 4 月調査)。

卒業生のうち就職を希望した者は 1,311 (88.9%) で、昨年度を 0.5 ポイント上回った。そのうち就職内定者は 1,292 名 (87.7%) で、決定率は 98.6%、昨年度の 98.9% から 0.3 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 97.6%、女子に限定すると 98.4%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 106 名 (7.2%) であった。また、「その他」と分類される者の中には、次年度公務員・教員採用試験受験をめざす者、留学する者等が含まれている (いずれも 2017 年 4 月 25 日現在、表-1・2 参照)。ここ数年、就職希望者が増加する一方、大学院等進学者は減少傾向にある。

大学新卒者の採用は景気の影響を受けやすいものだが、近年景気も堅調な上、人手不足感も強く、採用数を増やす企業も多かった。

このように一見有利な状況にある学生たちの多くは、就職活動を楽しんでおり、3 年次 6 月から始まる就職ガイダンス (全 6 回) への出席率は軒並み前年度より低下、結果多くの学生が準備不十分のまま採用広報活動解禁の 3 月を迎えたようだ。この 3 月から選考開始の 6 月まで 3 ヶ月、2016 年度の就職活動は「短期決戦」と言われていた。

しかし、やはり早期から準備を始めた学生は早々に内定を得る一方、準備の遅れた者はなかなか結果を得られず長期にわたり活動が続ける者もおり、いわゆる「二極化」がより顕著になったように感じられた。また、好景気時にありがちな大手や知名度の高い企業志向が強かった。

### 2. 今後の展望

2018 年 3 月卒業予定の大学生・大学院生の就職活動スケジュールは、企業等の採用広報開始が卒業 (修了) 前年の 3 月、選考開始が 6 月と前年度を踏襲した。

しかし、前述の通り企業等の採用意欲は活発で、少しでも優秀な人材を確保しようと学生への早期接触を試みるケースが散見され、業界によっては 3 月解禁以前に実質的な採用活動を開始する企業も増加傾向にある。

このような状況の中、学生が自身の望む進路を獲得するためには、志望企業の動向を自ら情報収集し、早期から準備を進めることが肝要であろう。

(くろだ あやこ キャリア支援課長)

(表 - 1)

2016 年度卒業生進路状況

学部	学科	卒業	就職	進 学			研究生・科目 等履修生	専門学校	その他
				大学院	大学／短大	計			
家政学部	児童	105	96	3		3		1	5
	食専	32	30					1	1
	食管	54	50	4		4			
	居住	55	45	8		8			2
	建築	35	29	6		6			
	被服	96	92	1	1	2			2
	経済	85	79	2		2		1	3
	計	462	421	24	1	25	0	3	13
%		91.1%	5.2%	0.2%	5.4%	0.0%	0.6%	2.8%	
文学部	日文	131	112	9		9			10
	英文	155	145	2		2			8
	史	96	75	14		14	1	1	5
	計	382	332	25	0	25	1	1	23
	%		86.9%	6.5%	0.0%	6.5%	0.3%	0.3%	6.0%
人間社会学部	現社	101	95	5		5			1
	社福	89	83	2		2			4
	教育	93	87	3		3			3
	心理	62	51	8		8	1		2
	文化	105	90	2		2			13
	計	450	406	20	0	20	1	0	23
	%		90.2%	4.4%	0.0%	4.4%	0.2%	0.0%	5.1%
理学部	数物	82	58	19	1	20			4
	物生	98	75	16		16			7
	計	180	133	35	1	36	0	0	11
	%		73.9%	19.4%	0.6%	20.0%	0.0%	0.0%	6.1%
合 計	1,474	1,292	104	2	106	2	4	70	
%		87.7%	7.1%	0.1%	7.2%	0.1%	0.3%	4.7%	

2017年4月25日現在  
 学内データのため転載不可  
 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)

2016年度卒業生就職決定状況

学部名・学科名		卒業生数	就 職			
			希望者数	希望率%	決定者数	決定率%
家政学部	児 童	105	96	91.4	96	100.0
	食 専	32	30	93.8	30	100.0
	食 管	54	50	92.6	50	100.0
	居 住	55	46	83.6	45	97.8
	建 築	35	29	82.9	29	100.0
	被 服	96	93	96.9	92	98.9
	経 済	85	80	94.1	79	98.8
	計	462	424	91.8	421	99.3
文学部	日 文	131	114	87.0	112	98.2
	英 文	155	148	95.5	145	98.0
	史	96	76	79.2	75	98.7
	計	382	338	88.5	332	98.2
人間社会学部	現 社	101	95	94.1	95	100.0
	社 福	89	84	94.4	83	98.8
	教 育	93	87	93.5	87	100.0
	心 理	62	52	83.9	51	98.1
	文 化	105	93	88.6	90	96.8
	計	450	411	91.3	406	98.8
理学部	数 物	82	60	73.2	58	96.7
	物 生	98	78	79.6	75	96.2
	計	180	138	76.7	133	96.4
合 計		1,474	1,311	88.9	1,292	98.6

2017年4月25日現在  
学内データのため転載不可

## 2017年度「教養特別講義2」について

平田 由紀江

「教養特別講義2」は、日本女子大学学生の必修科目であり、2年次以上の学生を対象に行われています。創立者成瀬仁蔵先生の、学問真理の探究と人間形成とを不可分とする教育理念のもとに設けられた「実践倫理」をその原点とする講義であり、その目的として、「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の養成」を掲げています。

講義内容は、学内外から講師を招いて講演会を開催するというものであり、講義各回のテーマは、「1. 女性のこころとからだ」「2. 現代文化の中の女性」「3. 女性と職業」「4. 家族と女性の生き方」「5. 女性と社会」「6. 女性と世界」となっています。

2017年度の講師選定は、2016年度の「教養特別講義2」委員会委員、学生委員および現代女性キャリア研究所が、学内外から候補者を推薦し、そのうち特に学生委員の推薦する候補者を優先して交渉順位を決め、講師候補者との交渉を行いました。

講師決定後には、講師の方々に「教養特別講義2」についてや、それぞれのテーマのねらい等について説明します。そして講義の際には各講師にご自身の経験や専門を学生にわかりやすくお話ししていただいています。

学生は、それぞれの所属地区における計6回の講義に出席し（2年次に3回、3年次に3回）、指定された期日までにレポートを提出すること、また、3年次履修時には各自で成瀬記念館または西生田成瀬記念室の見学を行い、レポートを提出することが単位修得の条件となっています。各年次2回以上欠席した場合評価の対象にはなりません。1回講義を欠席した学生については、課題図書についてのレポートを提出することとしています。

また、学生委員となった学生は、会場整理や司会などの役割をこなしています。

2017年度講師は、大場昌子学長代行（1. 女性のこころとからだ）をはじめ、作家、弁護士、他大学教授などさまざまな分野で活躍されている方々に講演していただきました。講師の方々は、ご自身の経験等をふまえて、女性を取り巻く社会状況の変化や、そうした変化にどのように対応していくか等についてお話ししていただき、学生にとっては、たいへん貴重な時間となっています。

女性を取り巻くさまざまな状況が変化していくなか、今後も、日本女子大学の伝統と教育理念に根差した教養特別講義2をどのように運営していくのか、また、学生のニーズにどのように応えていくべきか検討を重ねて、よりよいかたちの講義を目指していく必要があるでしょう。

（ひらた ゆきえ 人間社会学部現代社会学科准教授・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

馬場 聡

### 1. はじめに

現代女性とキャリア連携専攻は、目白キャンパス（家政学部・文学部・理学部）の全学生に開かれた、現代女性の生き方や働き方について多様な視点から学び実践していく力を育成していくことを目的とした副専攻である。本専攻は、2008年度の入学者より履修登録が開始され、2017年4月に10年目を迎えた。本稿では昨年度および本年度の運営状況について報告する。

### 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、定められた単位数を修得することにより、卒業時に修了証書が発行される。2016年度の本専攻の修了者数は、3学部合計で34名であった。近年の修了者数を経年観察すると、2012年度16名、2013年度40名、2014年度23名、2015年度32名と隔年で増減を繰り返す傾向が見られるが、2016年度については前年度からの落ち込みが見られず微増した。次表は2015年度と2016年度の学科別申請者と修了者数を示したものである。

学 部	学 科	修了証書申請			
		2015年度		2016年度	
		申請者数	修了者数	申請者数	修了者数
家政学部	児 童 学 科	1	1	6	6
	食 物 学 科	0	0	0	0
	住 居 学 科	0	0	0	0
	被 服 学 科	2	1	2	2
	家政経済学科	0	0	6	6
小 計		3	2	14	14
文学部	日 本 文 学 科	23	23	14	14
	英 文 学 科	4	4	4	4
	史 学 科	4	3	2	2
小 計		31	30	20	20
理学部	数 物 科 学 科	0	0	0	0
	物質生物科学科	0	0	0	0
小 計		0	0	0	0
合 計		34	32	34	34

文学部の修了者が多い傾向は変わらないが、2016年度の特筆すべき点として家政学部の修了者が急増したことが挙げられる。コア科目の履修者数の推移を次表に示す。

開講期	科目名	2013	2014	2015	2016	2017
前期	現代男性論	73	56	45	99	155
前期	日本の女性史	99	109	41	115	141
前期	女性と職業	39	35	33	37	41
後期	世界の女性史	27	51	56	127	110
後期	女性と身体	32	186	239	191	246
後期	現代女性論	51	61	109	78	84
合 計		321	498	523	647	777

コア科目の履修者数は概ね増加傾向にあり、2017年度はここ数年で最も多い。各科目の増減について明確な原因を見出すことは難しいが、同一曜日、時限に開講されている各学科の基幹科目との兼ね合いで、履修者数が左右されていることも考えられる。

### 3. 女性と職業

本専攻では社会で活躍する卒業生をゲストスピーカーとして招聘し、実体験をもとに女性の職業について話して頂く授業を「女性と職業」として開講している。学部の卒業生のみならず、2015年度からリカレント教育課程の卒業生の方もゲストスピーカーとしてお招きしている。さまざまな働き方を知ることで、自分の将来の仕事のありかたについて考える良い機会となっているようである。2017年度のゲストスピーカーは以下の通りである。

学科	業種／職種（卒業・修了年）
児童学科	フリーランス／表現ワークショップコーディネーター (児童学科・2008年卒)
食物学科	教育／中学・高等学校家庭科教諭 (食物学科・2002年卒)
住居学科	NPO法人／企画運営 (住居学科・1998年修士課程修了)
被服学科	アパレル／総合職 (人財開発) (被服学科・1986年卒)
家政経済学科	製造 (日用品)／システムエンジニア (家政経済学科・2008年卒)
日本文学科	通信・サービス／マーケティング (日本文学科・2006年卒)
英文学科	フリーランス／通訳 (英文学科・1996年卒)
史学科	官公庁 (地方)／公務員 (一般事務) (史学科・2012年卒)
数物科学科	製造 (鉄鋼)／研究 (数物科学科・1981年卒)
物質生物科学科	製造 (食品)／技術系基幹職 (物質生物科学科・1988年卒)
リカレント教育課程	サービス／事務職 (リカレント教育課程・2014年修了)
	出版／法務職 (リカレント教育課程・2014年修了)

#### 4. 今後の課題と展望

すでに確認したように、今年度のコア科目履修者数は増加した。今年度前期までの段階での修了者数は昨年度と同程度と見込まれる。履修者が増加しているにもかかわらず、修了者数が伸び悩んでいる状況は近年の懸案といえる。本専攻は伝統ある女子大ならではの利点やこれまで蓄積してきた様々な資源を活かすことのできる副専攻であるだけに、より多くの修了者を輩出できるように改善に努めている。「学生と授業改善について考えるアンケート」は通常隔年で実施するものであるが、コア科目について実施年度を毎年委員会で議論し、昨年度に引き続き、今年度も実施することとなった。アンケートは委員会として個別質問項目を設定できるため、今年度は昨年度にならない「この授業を受講して、現代女性とキャリア連携専攻に対する関心が高まりましたか」と「この授業を受講して、現代女性とキャリア連携専攻の修了証書を申請したいと思いましたがか」の2項目を設定し、学生に回答させることとした。アンケート結果を精緻に分析することで、本専攻の運営の改善が期待される。また、今年度の委員会では学生に配布するパンフレットの内容や情報の提示の仕方を再検討することによって、広報の充実につながるように努めているところである。

(ばば あきら 文学部英文学科准教授 現代女性とキャリア連携専攻委員会委員長)

## 人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向

藤田 武志

### 1. はじめに

本稿では、2017年度の間人社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向を概観する。

人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻は、2002年度に副専攻制度を設けたことに端を発している。その後、2007年度に大幅なリニューアルを行い、現代女性のライフコースをふまえたキャリア形成に資することをめざす副専攻として「キャリア女性学副専攻」を実施している。副専攻制度としての再編成という観点から見ると、その要点は、1) 現行の三つの副専攻を三つのコースとする、2) 三つのコースにキャリア女性学副専攻共通のコア科目群を設置する、3) キャリア形成科目との相互乗り入れを検討する、という三点によって特徴づけられる。

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

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

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

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

## 2. 2017年度における履修希望

キャリア女性学副専攻では、2年次のはじめに登録し、3年次に所定の単位が取得されっていると、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。

2017年度におけるキャリア女性学副専攻の履修希望の状況は、3年次は総計94名、在籍者数の17.9%、2年次は総計173名、在籍者数の34.2%が副専攻のいずれかのコースを履修している(表参照)。2016年度の履修者の割合は、3年次が20.3%、2年次が23.0%であり、昨年度に比べると今年度は3年次が減少した一方、2年次は大幅に増加している。これまで続いてきた減少傾向がやや持ち直したのか、今後の動向を注視していきたい。

人間社会学部キャリア女性学副専攻履修希望 2017年

2年次	現社	社福	教育	心理	文化	総計
地域・行政コース	22	38	6	6	1	73
国際活動コース						
(英語)		2	7	3	22	34
(ドイツ語)	2				2	4
(フランス語)	1			2	5	8
(中国語)	3	1	1		7	12
(イタリア語)	3				1	4
(韓国語)	4	1			8	13
情報メディアコース	9	1	3	5	7	25
計	44	43	17	16	53	173
在籍者数	89	101	99	82	135	506
在籍者数に対する履修者数割合(%)	49.4%	42.6%	17.2%	19.5%	39.3%	34.2%

3年次	現社	社福	教育	心理	文化	総計
地域・行政コース	14	9	12	4	2	41
国際活動コース						
(英語)	4	9		1	5	19
(ドイツ語)	3	1			1	5
(フランス語)	3				6	9
(中国語)	1				3	4
(イタリア語)					3	4
(韓国語)	1		1	1	1	4
情報メディアコース	2	3			4	9
計	28	22	13	6	25	94
在籍者数	120	98	97	82	128	525
在籍者数に対する履修者数割合(%)	23.3%	22.4%	13.4%	7.3%	19.5%	17.9%

※在籍者数は、2017年5月1日現在(西生田学務課作成)

(ふじた たけし 人間社会学部教育学科教授・キャリア女性学副専攻委員長)

## 生涯学習センターの動向

坂本 清恵

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

2016年度も、通常の公開講座に加え、大同生命保険株式会社の寄付による一般向け公開講座と、働く女性のためのリカレント教育課程連携講座開催など充実した運営を行った。特にリカレント教育課程は、文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」、厚生労働省「専門実践教育訓練講座」として、新たなスタートをした。また、「働き方改革実現会議」の設置にともない、内閣官房をはじめ、政府諸機関に対してリカレント教育課程についての取り組みや現状、要望などを述べる機会を得、広く当教育課程が認知されることとなった。

### <生涯学習センター公開講座>

#### 1. 公開講座

キャンパスごとに例年通りの特別講座、教養講座、キャリア支援講座、実技などの区分によりに講座を企画、実施した。目白は、開講 88 講座、総受講者数 2,045 名、総延人数 34,411 名、西生田では開講 67 講座、総受講者数 1,368 名、総延人数 15,212 名であった。

特に目白では、前後期ともオープニングに教養講座と連携した文楽への誘いを行う無料講座を開催、後期の大同生命保険株式会社寄付講座「「自ら立つ」女性たちへ〜広岡浅子の想い、つないで」(蟻川芳子氏・山岡美枝氏)には約 165 名の来場があり大盛況だった。

キャリア支援講座では、学生の資格取得に関連する講座を中心に開講、2016年度も「毎日学ぶ課外英会話」が好評で、目白 264 名、西生田 92 名の学生が受講した。

また、学園関係組織との連携としては、前期には日本女子大学教育文化振興桜楓会と郷農彬子氏(株式会社バイリンガル・グループ代表取締役社長)の講演会を、後期には婦人国際平和自由連盟(WILPF)日本支部との連携で堂本暁子氏(男女共同参画と災害・復興ネットワーク代表・前千葉県知事・元参議院議員)の講座を実施した。

#### 2. 地域連携

##### (1) 文京区との地域連携活動

「文京アカデミア講座」として 4 講座を提供、キャリア支援講座を文京区民が割引で受講できる制度「資格取得キャリアアップ講座」としての 9 講座と、外国人おもてなし英会話講座を 1 講座提供した。

##### (2) 川崎市教育委員会との地域連携活動

公開講座のうち、地域貢献性の高いものを前期 4 講座、後期 3 講座、川崎市教育委員

会・大学等高等教育機関連携事業として無料で市民に提供した。

(3) その他

教職教育開発センター主催する教員免許証更新講習実施の事務サポートを行なった。

<リカレント教育課程>

第17回生17名が2016年9月に修了したのを最後に、9月入学を廃止し、第18回生から4月入学のみとなった。2016年度から「専門実践教育訓練講座」となったが、第18回生56名の受講生のうち、訓練給付金の申請者が16名、うち支援金申請者が9名であった。

キャリアブランクの長い方に加え、直近まで働いていた層が多くなったことにより、キャリアマネジメントはクラス分けを行い、受講生と社会のニーズに併せてカリキュラム改定を行った。

1. 「セルフリーダーシップ・プログラム」

RIWACの研究の一環として共催をしていたが、2016年度からはリカレント教育課程と合同会社西友のみによる開催となり、授業科目として単位化を行った。企業の現場を体験し、消費者からの視点の転換を図る当プログラムには20名の受講生が参加した。

2. 大同生命保険株式会社寄付講座

リカレント教育課程連携講座「働く女性のためのスキルアップ講座土曜日コース」として、「女性活躍」をテーマに9月24日から11月26日にかけて、7回の講座を開講、産学連携の正規科目として単位を付与した。多彩な7人の講師をお招きし、充実した講座となった。

3. 再就職支援

2016年度からキャリアコンサルタントの非常勤3名を配置し、就職担当によるガイダンス、相談のほか、グループワークなども実施した。合同説明会を8月と2月に開催したほか、個別の企業説明会も行い、就職支援をさらに充実させることができた。

4. 広報渉外活動

Yomiuri Online、朝日新聞デジタル等19媒体：7月7日西友とのセルフリーダーシップ・プログラムが紹介、プレジデントWOMAN 11月号：10月7日「ブランクからの復帰」に掲載、内閣官房働き方改革実現推進室主査『働き方改革の実現に関する多様な働き方実践者との懇談会(第1回)』：10月13日に修了生が出席、同「働き方改革に関する総理と現場との意見交換会(第4回)」：12月8日に受講生、修了生、担当職員が出席し「社会人の学び直しと女性の再就職」について意見交換、塩崎恭久厚生労働大臣を訪問：12月22日 リカレント教育課程からの要望を伝える、日本テレビ news every：12月27日 リカレント課程の紹介、公明新聞掲載：1月27日、明治大学主催女性の仕事復帰・活躍支援イベントへの協賛：2月22日、朝日新聞掲載：2月27日、文部科学省「インターンシップ推進等に関する調査研究協力者会議懇談会」での事例発表：3月2日、毎

日新聞掲載：3月6日、自民党「働き方改革に関する特命委員会」において発表：3月14日、日本経済再生本部「第4次産業革命人材育成推進会議」において発表：3月22日  
来訪者：文部科学省高等教育局：7月8日BP認定に関する視察、「働き方改革実現会議」有識者委員生稲晃子氏：11月7日リカレント教育課程訪問、九州経済調査委員会：11月25日、樋口尚也文部科学大臣政務官：12月16日、全国女性会館協議会：1月10日、厚生労働省。東京労働局、マザーズハローワーク：1月11日再就職支援に関するヒアリング

#### <相談事業>

心理学科による地域住民を対象の心理相談サービスは、申し込み問い合わせ数68件、総面接回数は400回を越え、良好な活動を行った。子育て支援事業「こぐま」も参加親子8組であった。

(さかもと きよえ 文学部日本文学科教授・生涯学習センター所長)

## 教職教育開発センターの動向

吉崎 静夫  
関口ひろみ

### 1. 教職教育開発センター事業の概況

教職教育開発センターは、教職を志す学生及び卒業生（現職教員等）を対象に、教員採用時から就業後まで一貫したサポート体制の充実に向け、各事業に取り組んでいる。

卒業生（現職教員）には、喫緊の教育課題に沿った「ワークショップ」等を企画・運営し、行政研修とは異なる「学びの場」を提供するとともに、毎年「免許状更新講習」を開設してきた。特に、更新講習は、多種多様な教員免許状を取得できる環境を整備してきた本学にとって「社会的使命」と捉え、充実に努めている。受講者の中に「母校で学び直したい」という卒業生が年々増えていることは、本学の教員養成に対する高い評価や支援への期待の表れであろう。

また、卒業生と大学・センター、あるいは卒業生同士の交流を深めるために、卒業生が登録する「カモミール net」を運営し、登録者にはメールマガジン（月1回）で教育実践・研究情報等を発信してきた。2014年度に創刊した「教職教育開発センター 年報」においても、多くの卒業生より論文や実践報告が寄稿されており、年報が実践と理論の往還の場として、現職教員（卒業生）の情報発信の場として発展していくことも期待される。

一方、教職志望の学部生・院生への支援事業は、「教員採用対策講座」を実施しており、元公立学校長をはじめとする経験豊富な担当者による日常的な相談に訪れる学生も徐々に増えてきた。相談では、正規合格に至らない場合も臨時任用教員や私立学校教員採用を支援するなど、志望者が教職に就くまでフォローアップも行っている。

以下、2016年度の各事業について報告し、次いで本年度の取組みを述べる。

### 2. 2016年度の現職教員等に対する支援事業

#### (1) 現職教員の教育実践力向上のためのワークショップ

年間複数回開催するワークショップは、現職教員の教育実践力向上を目的とするもので、教育施策の動向や学校現場のニーズに応じたテーマを設定している。2016年度は①「教職員のための教育法規 2016 学校教育と合理的配慮—障害者差別解消法を受けて—」（2016年6月25日（土））、②「小学校教師のための英語指導講座」（同10月15日（土））を実施した。

「教職員のための教育法規」は、現職教員のなかでも学校管理職候補者にあたるミドル・リーダー層に必須の研修テーマを設定して事例研究を行っている。今回は、障害者差別解消法が2016年4月に施行され、同法が規定する「合理的配慮」が学校現場でも適用されるようになったことを受け、現状と課題を検討した。同法施行後、学校においても合理的な配慮を怠り、障害者の権利・利益が侵害される場合、差別に当たる可能性が出てきたものの、合理的配慮がどのようなものを指すかは一律に定まるものではないところに課

題がある。定員 30 人を大きく上回る受講者が集まったワークショップでは、講師の講義の後、グループに分かれ具体的な事例を検討した。受講者は学校種や職種は様々であったが、合理的配慮への対応を自分自身の問題と受け止め、議論を深めた。

「小学校教師のための英語指導講座」は、次期学習指導要領において、小学校教員にも英語の専門的指導が求められることから企画した。①語学・音声、②アクティビティ、③ ICT 活用の 3 部構成で、若手教員から小学校英語教育推進リーダーまで幅広い層が活用できるプログラムで実施した。講義 (①) 後、ネイティブスピーカーのインストラクターによるアクティビティを体験したり、電子黒板とタブレット端末を使いながらデジタル教材を例に英語教育における ICT 教材の効果的活用法を学んだ。

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

## (2) 教員免許状更新講習

教員免許状更新講習は、2011 年度より生涯学習センターと連携して実施している。2016 年度教員免許状更新講習は、制度改正により「必修領域講習」「選択領域講習」に「選択必修領域講習」が加わることとなった。「選択必修領域講習」は学校種や経験年数等に応じた内容を提供する講習であることから、本学も同講習を新たに複数開講した。募集定員も全体で 600 名となり、従来と比べて大規模な講習となった。

選択必修領域講習は①「学校を取り巻く法的課題 A」(小学校教諭向)と②「同 B」(中・高等学校教諭向)、③「教育の情報化 A」(小学校教諭向)と④「同 B」(中・高等学校教諭向)、選択領域講習は①「子どもの理解と支援の実際 A」(小学校教諭向)、②「同 B」(中・高等学校教諭向)、③「学力向上のための授業づくり」(小学校教諭向)、④「事例で学ぶ、いじめ・体罰・学校事故 A」(中・高等学校教諭)、⑤「同 B」(小学校教諭向)、⑥「学級経営における今日的課題—情報化社会・子どもを取り巻く法的環境—」(中・高等学校教諭向)を開講した。グループ討議や実習等も交えたアクティブな講習を展開し、テーマによっては弁護士を講師に迎える等、常に多角的な視点で最新情報を提供して議論を深める工夫をした。

## (3) 既卒者向け求人情報の提供

離職後の復職や転職を希望する卒業生に対しては、キャリア支援課の協力を得て、随時求人情報(既卒者対象)を提供した。

## 3. 2016 年度の教職志望の学部生・院生への支援事業

教職教育開発センターは、2013 年度に教務・資格課より「教員採用試験対策講座」の運営を移管されたことを機に、目白地区の教職を目指す学部生・院生の支援事業を行っている。2016 年度も採用試験を受験する 4 年生・院生を対象に、2 次試験対策(論作文、面接、集団討論、模擬授業等)として①「教員採用試験対策講座」(2～4 月)、②「2 次試験直前対策講座」(8 月)を実施した。一方、学生が早くから試験準備ができるよう、教職に関心のある 1～3 年生向けに「プレセミナー」や「教職基礎ゼミ」も継続した。近年、私立学校教員志望の学生も増えているため、「プレセミナー」では、私立学校教員

関連の情報を提供した。

日常的には児童学科特任教授や元公立学校長をはじめとする経験豊富な担当者が、教員採用試験の準備の進め方や面接・模擬授業等に関する相談にも応じており、教職志望者を支援した。また、正規採用に至らなかった学生に対しても4月から教壇に立てるよう、臨時任用教員や私立学校教員等に関する情報を収集して相談に応じるなど、きめ細かなフォローアップも行っている。

このほか、学生希望者には「教員採用情報マガジン」(メールマガジン)を随時配信している。マガジンは各自治体の教員採用情報等を提供するほかに、卒業生(新任教員)より実践報告を寄稿してもらい、それに対して4年生が感想を投稿するなど、卒業生と在校生の交流ツールの役割を付与することも試みた。

#### 4. 2017年度の取組について

現職教員(卒業生)等に対しては、ワークショップ、教員免許状更新講習、メールマガジン発行等の支援事業を継続する。教員免許状更新講習は、「必修領域」講習、「選択必修領域」講習、「選択領域」講習のすべてを開講するが、2016年度は運営面において課題も残ったことから開設規模を見直す。ただ、規模は縮小するが、講習内容では受講者の期待に応えるべく充実を図りたい。教職を志す学部生・院生への支援については、各講座やセミナー、相談業務を実施する中で改善・充実策を探っていく。とはいえ、受験自治体も教科も様々な中・高校教員志望者一人ひとりの希望を実現する体制の整備は依然として長期的な課題である。

上記の取組においては、本センターが現職教員(卒業生)と学生・院生とをつなぐかけ橋としての役割を常に意識して進めたい。

(よしざき しずお 教職教育開発センター所長)

(せきぐち ひろみ 教職教育開発センター所員)



## 2016 年度 研究活動報告

### 交流会 第2回「東女×日女 オトナ女子会」

2016年7月8日、表参道ナジックホールにて、東京女子大学エンパワーメント・センター及び日本女子大学現代女性キャリア研究所により、オトナ女子会を開催した。

第一部は、日本女子大学OGのマーケティングアドバイザー裏谷恵子さんをお迎えして「“ディレクション”時代の一燈」の講演、第二部では、交流会を行った。

本企画は、卒業生の世代を越えたネットワーク作りの一助となればという思いで2015年にスタートし、昨年度に引き続き2回目の開催となった。本年度も約50名の参加者を得て、盛会のうちに終了することができた。

参加された方からは、裏谷さんの貴重なお話を聞いて良かった、様々な年代の方々と話すことができるとても楽しかったなどの意見があった。



### 研究会 「家事分担と結婚満足度の傾向：アメリカにおける近年の研究動向について」

2016年7月13日、日本女子大学西生田キャンパスにて、ルイジアナ州立大学の賀茂美則先生をお迎えし、「家事分担と結婚満足度の傾向：アメリカにおける近年の研究動向について」と題して研究会を開催した。

研究会では、「個人的なことは学問的なこと」、「家事分担」、「結婚満足度」、「家事分担と結婚満足度の関係」についてご報告いただいた。

当研究所（目白キャンパス）との中継を新たな試みとして実施したが、西生田キャンパスの学生や先生方の参加も多く、これから卒論を準備する学部生にとっても大変有益な勉強会となった。



### 研究会 「著者に聞く：大槻奈巳『職務格差—女性の活躍推進を阻む要因はなにか』」

2017年1月20日、聖心女子大学の大槻奈巳先生をお迎えし、「著者に聞く：大槻奈巳『職務格差—女性の活躍推進を阻む要因はなにか』」と題して、研究会を開催した。

職場における男女格差がいかにして作り出され維持されていくのかについて、2015年に出版されたご著書『職務格差—女性の活躍推進を阻む要因はなにか』に収録された豊富な研究成果とそこから導きだされた知見について、ご報告いただいた。

ご報告から、職場には女性が男性より不利になる構造があり、明確な根拠のない前提によって女性が職場から



排除されて職務格差が形成されるメカニズムがあることがわかった。職能制度から職務を評価した賃金制度の導入、評価基準の再検討などが性別職務分離を解消させる重要な方策となることへの理解が深まった。

### ワークショップ 「社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ」

(2017年2月6日・7日・9日・10日)

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

ニッセイ基礎研究所の金明中先生に、4回の連続講義として、SPSSの基礎知識と基本操作から、データの加工、クロス集計、統計分析の基礎(回帰分析)までをご講義頂いた。20名を超える申込みを頂き、参加者からも大変好評を得た。



### 研究会

「日本の非正規雇用を理解するために

(Implications from Ryo Kambayashi and Takao Kato “Good Jobs, Bad Jobs, and the Great Recession: Lessons from Japan’s Lost Decade”)

2017年2月27日、一橋大学経済研究所の神林龍先生をお迎えし、「日本の非正規雇用を理解するために (Implications from Ryo Kambayashi and Takao Kato “Good Jobs, Bad Jobs, and the Great Recession: Lessons from Japan’s Lost Decade”)」と題して、研究会を開催した。

「非正規雇用とは誰のことか」、「非正規雇用増加の背景」、「非正規雇用の処遇改善策」についてデータを用いて丁寧にご説明いただいた。

女性のキャリアを考える際に欠かせない非正規雇用についての定義を確認でき、大変有益な研究会となった。



### 研究会 「日本企業における女性活躍」経済政策に関する実証分析

— 韓国・中国企業と労働市場との比較 —

2017年3月1日、産能短期大学の石塚浩美先生をお迎えし、「日本企業における女性活躍」経済政策に関する実証分析 — 韓国・中国企業と労働市場との比較 — と題し、研究会を開催した。

日中韓における、男女別・職位別にみるワークとライフの実状、昇進要因に関する分析、政策課題について、丁寧にご説明いただいた。

日本における「女性活躍」経済政策実現に向けた課題が浮き彫りとなり、今後の解決策なども含めて、活発な議論が交わされ、非常に有意義な研究会となった。



## 2016年度 彙報

### ◆研究事業

・平成28年度における傘下研究事業は以下のものである。

- (1) 高齢者と若者の世代間交流(多世代交流)を支援する制度政策に関する研究(増田幸弘)
- (2) ライフコースの多様化による家族概念の再検討(永井暁子)
- (3) 近現代日本における女性とキャリアに関する社会調査データアーカイブ構築にもとづく比較社会学的研究(尾中文哉)
- (4) 高学歴女性の再就職に関する実態調査と教育機関をつうじた支援のあり方に関する調査研究(大沢真知子)(平成28年11月～)
- (5) 占領下における女性の沖縄復帰運動に関する歴史社会学的研究(高橋順子)

・独自研究事業の進展

- (1) 中小企業へのヒアリング調査を実施した。
- (2) 平成27年度東京都インキュベーションHUB推進プロジェクトとして、「東京都における女性起業家の実態に関する研究」(平成28年12月1日～平成29年3月31日)を株式会社キャリア・ママと共同で行った。
- (3) 「女性とキャリア」に関わる調査報告書の収集及び書誌データの入力を行った。

### ◆教育支援

- ・教養特別講義2の講師選定、及び同講義の課題図書選定を行った。
- ・「現代女性とキャリア連携専攻」(目白キャンパス)と情報交換を行った。
- ・群馬県立中央中等教育学校3年生 総合的な学習の時間における課題研究の一環として研究機関の訪問を受入れた。

### ◆情報の発信・ネットワークの構築

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

- (1) シンポジウム「家族の変化と新しい時代のケアを考える」(公益財団法人 家計経済研究所と共催)

基調講演：堀越 栄子(日本女子大学家政学部教授)

パネリスト講演：菊澤 佐江子(法政大学社会学部准教授)

井手 大喜(草加市議会議員、ケアラー)

佐塚 玲子(特定非営利活動法人

よこはま地域福祉研究センター長)

平山 亮(東京都健康長寿医療センター研究所研究員)

コーディネーター：大沢 真知子（現代女性キャリア研究所所長）  
平成 28 年 12 月 10 日 13 時～16 時 30 分 新泉山館大会議室

- (2) 研究会「家事分担と結婚満足度の傾向：アメリカにおける近年の研究動向について」

講師：賀茂美則（ルイジアナ州立大学教授）  
平成 28 年 7 月 13 日（金）16 時 30 分～18 時  
西生田キャンパス（中継：現代女性キャリア研究所）

- (3) 家族問題研究学会 2016 年度学会大会 共催

平成 28 年 7 月 30 日（土）11 時～17 時 00 分 新泉山館 会議室 1.2.3.4

- (4) 研究会「「職務格差」～女性の活躍推進を阻む要因はなにか～」

講師：大槻奈巳（聖心女子大学教授）  
平成 29 年 1 月 20 日（金）10 時～12 時 00 分 現代女性キャリア研究所

- (5) 家族問題研究学会（例会）「「アメリカ政治における家族の問題」について」共催

平成 29 年 2 月 4 日（土）13 時～16 時 30 分 百年館低層棟百 207

- (6) 研究会「日本の非正規雇用を理解するために」

講師：神林龍（一橋大学経済研究所教授）  
平成 29 年 2 月 27 日（月）11 時～13 時 30 分 現代女性キャリア研究所

- (7) 研究会「「日本企業における女性活躍」経済政策に関する実証分析

—韓国・中国企業と労働市場との比較—  
講師：石塚浩美（産能短期大学教授）  
平成 29 年 3 月 1 日（水）12 時 30 分～15 時 30 分 現代女性キャリア研究所

- (8) 社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ

講師：金明中（ニッセイ基礎研究所）  
平成 29 年 2 月 6 日（月）～7 日（火）入門編  
2 月 9 日（木）～10 日（金）基礎編  
13 時～15 時 30 分 百年館低層棟コンピュータ演習室 1

・海外の研究者の受け入れ

Assistant Prof. SONG Jing (The Chinese University of Hong Kong) Gender Studies Program

平成 28 年 4 月 5 日～4 月 15 日

・卒業生のネットワーク化の一環として、以下の講演・交流会を実施した。

(1) 桜楓会ホームカミングデー 若手会員の集い 共催

平成28年5月8日(土) 目白キャンパス

(2) オトナ女子会 東京女子大学エンパワーメント・センター 共催

講師：裏谷恵子(日本女子大学卒業生)

平成28年7月8日(金) ナジックプラザ

◆研究所発行物

・日本女子大学現代女性キャリア研究所『現代女性とキャリア』機関誌 第8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.8

## 『現代女性とキャリア』 投稿規定ならびに執筆要項

(2011.10.25 委員会決定)

(2017.6.30 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. 投稿は女性とキャリアに関する研究論文及び研究ノートとする。この場合のキャリアとは職業経歴だけでなく、社会の中での女性の「生き方」としてとらえることとする。研究ノートは、論文に準ずるもので、研究上の問題提起、研究プロジェクトの経過報告、他の著書・論文への批判・反論、外国書の紹介・批判などをテーマとする。
4. 投稿論文及び研究ノートは編集委員会が受理した後、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ない。
6. 投稿者は原稿2部（氏名・所属入り1部、氏名・所属なし1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。期日までに郵送されなかった原稿は一切受理しない。
7. 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。
8. 投稿者は、査読結果返送用の封筒（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、投稿原稿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）。  
＜別紙記載項目＞
  - ① 氏名（ふりがな）、ローマ字表記
  - ② 住所・電話番号
  - ③ 所属・職名
  - ④ 論文のタイトル
  - ⑤ 投稿の種別（論文／研究ノート）
  - ⑥ 電子メールアドレス
9. 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、完成原稿をメールに添付するか、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。
10. 論文の掲載順序は編集委員会が決定する。
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）、日本女子大学学術情報レポジトリ上で電子化・公開される。
12. 本誌を無断で複製あるいは転載することを禁ずる。

### 【執筆要項】

提出する原稿の形式は、以下の通りとする。

#### 1. 執筆の形式

(1) 日本語表記とし、A4判用紙を使用し、40字×40行、フォントは10.5明朝(章・節・項はゴシック)と設定し印字する(縦書きを希望する場合は要相談)。

(2) 論文及び研究ノートは、

- 1) タイトル
- 2) 英文タイトル
- 3) 氏名、下にローマ字表記
- 4) 英文要旨(200語程度)
- 5) 英語キーワード3つ(日本語訳付)
- 6) 本文、図表等
- 7) 文末注
- 8) 文献
- 9) 所属

の順に構成し、総ページ数を論文は12ページ以内、研究ノートは10ページ以内とする。

#### 2. 本文

(1) 本文中の見出しは以下の順でランクを統一する。

- |     |          |
|-----|----------|
| 1.  | } 数字: 全角 |
| (1) |          |
| 1)  |          |

(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)。

#### 3. 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

#### 4. 注記、文献

(1) 注記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)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 文献記載および配列の方法（形式）は指定しないが、論文の中で統一する。

例・書籍：著者名，出版年，『タイトル-サブタイトル』出版社名．

・雑誌論文：著者名，出版年，「論文名」『掲載誌名』巻（号），掲載ページ．

・編書論文：論文著者名，出版年，「論文名」編者名『編書タイトル-サブタイトル』出版社名，掲載ページ．

・翻訳書：著者ファミリーネーム，ファーストネーム他，出版年，タイトル：サブタイトル，出版社名．（＝出版年，訳者名『訳書タイトル-サブタイトル』出版社名）

・欧文書籍：著者ファミリーネーム，ファーストネーム他，出版年，タイトル：サブタイトル，出版社．

・欧文雑誌論文：著者ファミリーネームファーストネーム他，出版年，“論文タイトル：サブタイトル”，掲載誌タイトル：サブタイトル，巻（号），掲載ページ．

- ④ 欧文の場合は書名・雑誌名をイタリック体にする。

- ⑤ 同一著者が同一年に発行した複数の文献は、発行年を 2009a、2009b のように表記して区別する。

---

現代女性キャリア研究所 現代女性とキャリア 第9号

2017年9月30日発行

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所編集委員会

編集委員長 大沢真知子

東京都文京区目白台 2-8-1

日本女子大学現代女性キャリア研究所

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

発行 日本女子大学現代女性キャリア研究所

印刷 膳栄社

東京都千代田区猿楽町 2-2-12

---

# Women and Careers

## 2017 No.9

---

RI\*WAC

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