

現代女性とキャリア

2018年第10号

『現代女性とキャリア』第10号によせて

現代女性キャリア研究所所長

大沢 真知子

つい最近、東京医科大学で女性の得点に一定の割合の係数をかけて一律に減点し、女性の合格ラインを下げていたことが報道された。大学側はその事実を認めて謝罪した上で、今後はこのような操作はしないと約束した。女性が結婚で離職したり、キャリアを中断する可能性が高いことがこのような差別につながったと思われる。しかし、実は、このような操作が大学だけでなく、企業の採用においても行われていることが、女性の離職につながり女性の選択肢を狭めてきたのではないか。男女ともに自分の望む人生が選択できる社会が実現される必要があり、その障壁を除くために政策が作られているにもかかわらず、その実効性が問われている。

アベノミクスでは女性が輝く社会の実現が全面に掲げられてきた。しかし、日本のジェンダー指数は2017年で144カ国中114位と振るわず、年々その順位が下がっている。日本のジェンダー指数の順位が低いのは経済部門と政府の部門で指導的な立場にいる女性の割合が低いからである。それをあげるためにはどうしたらいいのか。そもそもなぜリーダーになる女性が日本の企業では少ないのか？そんな疑問から出発して、昨年現代女性キャリア研究所では「女性はなぜ管理職になりたがらないのか」というタイトルのシンポジウムを開催した。本号ではそのシンポジウムで発表された論文と議論が紹介されている。なお、シンポジウムのタイトルの意図は、管理職の女性比率が低いのは、女性が管理職になりたいと思わない環境があるからではないのかという意味が込められている。ぜひご一読いただきたい。

女性に対する性暴力も大きな社会問題になっている。これらは今に始まったことではない。それを表面化させているのは、女性の社会進出が進んだことによって、発言力を増した女性の力ではないだろうか。2017年の労働力調査によると、日本の特徴とされてきたM字就労も解消されつつあるという。主婦の再就職も増えている。私たちは今、大きな時代の転換点に立っているのである。

目 次

| | | |
|---|----------------|------|
| 『現代女性とキャリア』第10号によせて | 大沢 真知子 | …… 1 |
| シンポジウム 「なぜ女性は管理職になりたがらないのか」 | | …… 5 |
| 第一部 基調講演 「性差を超えた新たなリーダーシップの構築を」 | 本間 道子 | …… 6 |
| 第二部 パネルディスカッション | | |
| パネリスト報告 「若年層男女の管理職志向」 | 大槻 奈巳 | ……19 |
| 「女性の昇進を阻む心理的・社会的要因」 | 坂田 桐子 | ……24 |
| 全体討論 コーディネーター | 大沢 真知子 | ……33 |
| 寄稿（研究会報告） | | |
| Better Work, Better Life | Brigid Schulte | ……39 |
| 男女平等な職場づくり：「姉妹」に学ぶこと | 村瀬 エミリー | ……43 |
| 投稿論文 | | |
| 日本で就職している元留学生の中国人女性のライフキャリア形成 | 叶 尤奇・根橋 玲子 | ……47 |
| 書評 | | |
| 『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』（神林龍 著） | | |
| 『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか ：スーパーマーケット産業のジェンダー分析』（金英 著） | | |
| 『新・日本の階級社会』（橋本健二 著） | 大沢 真知子 | ……61 |
| 『妻の就労で夫婦関係はいかに変化するのか』（三具淳子 著） | 鈴木 富美子 | ……65 |
| 動向 | | |
| 2017年度本学学生の進路・就職状況について | 黒田 文子 | ……67 |
| 2018年度「教養特別講義2」について | 伊ヶ崎 大理 | ……70 |
| 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 | 是澤 紀子 | ……71 |
| 人間社会学部の目白移転とキャリア女性学副専攻 | 中西 裕二 | ……74 |
| 生涯学習センターの動向 | 坂本 清恵 | ……76 |
| 教職教育開発センターの動向 | 吉崎 静夫 | ……79 |
| 研究所活動報告 | | |
| 2017年度 研究所活動報告 | | ……83 |
| 2017年度 彙報 | | ……87 |
| 投稿規定ならびに執筆要項 | | ……90 |

Contents

| | | |
|---|---|---------|
| Preface | Machiko Osawa ····· | 1 |
| Symposium; “Why women are reluctant to become executives” | | ····· 5 |
| Part 1, Keynote Speech “Building Leadership Beyond Gender Differences” | Michiko Homma ····· | 6 |
| Part 2, Panel discussion Panelists Report; “Management level job aspiration of young women and men” | Nami Otsuki ····· | 19 |
| “Social and psychological factors interfering with promotion of women to managerial positions ” | Kiriko Sakata ····· | 24 |
| General discussion, Coordinator | Machiko Osawa ····· | 33 |
| Contribution (Workshop reports); “Better Work, Better Life” | Brigid Schulte ····· | 39 |
| “Expanding Gender Equality in the Workplace: Lessons from a Sister” | Emily Murase ····· | 43 |
| Article; Chinese female skilled migrants’ life careers: a case study in Japan | Youqi Ye-Yuzawa / Reiko Nebashi-Nakahara ····· | 47 |
| Book Reviews; Seiki no sekai · hiseiki no sekai – gendainihonroudoukeizaigaku no kihonmondai by Kambayashi Ryo | | |
| Shufu part-timer no shoguu kakusa ha naze saiseisan sareru no ka : super market sangyou no gender bunseki by Young Kim | | |
| Shin nihon no kaikyuuushakai by Hashimoto Kenji | Machiko Osawa ····· | 61 |
| Tsuma no shuro de fuufukankei ha ikani henka suru no ka by Junko Sangu | Fumiko Suzuki ····· | 65 |
| Trends; Concerning Graduates’ Career Date in 2017 | Ayako Kuroda ····· | 67 |
| Special Seminar & Lectures in practical Ethics 2 | Ikazaki Daisuke ····· | 70 |
| The Interdepartmental Curriculum in Careers for Women in Contemporary Society | Noriko Koresawa ····· | 71 |
| Relocation to Mejiro of The Faculty of Integrated Arts and Social Sciences and Women’s Career Studies | Yuji Nakanishi ····· | 74 |
| Lifelong Learning Center | Kiyoe Sakamoto ····· | 76 |
| Research and Development Center for Teacher Education | Shizuo Yoshizaki ····· | 79 |
| Report of RIWAC; Report on the RIWAC Project in 2017 ····· | | 83 |
| Report on Activities of RIWAC in 2017 ····· | | 87 |
| Editorial Guideline ····· | | 90 |

「なぜ女性は管理職になりたがらないのか」



【第一部】 基調講演

「性差を超えた新たなリーダーシップの構築を」

本間 道子（日本女子大学名誉教授）

【第二部】 パネルディスカッション

パネリスト報告

「若年層男女の管理職志向」

大槻 奈巳（聖心女子大学文学部教授）

「女性の昇進を阻む心理的・社会的要因」

坂田 桐子（広島大学大学院総合科学研究科教授）

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：2017年12月16日 場所：日本女子大学 新泉山館 大会議室

第一部 基調講演

「性差を超えた新たなリーダーシップの構築を」

本間 道子

私は今まで、社会心理学の中にどっぷりとつかっていたのですが、現代女性キャリア研究所はインターディシプリナリーな学際的な研究所で、社会学、経済学、あるいは労働科学の先生方をお呼びして、講義、ディスカッションを行っています。こういった現場主義的色彩が強い領域は、いろいろな専門分野と相互に交換し合って、良いアイデアができるということで、私はこの研究所に加わらせていただいたことで、重要な新しい知見を身に付けさせてもらいつつあるところです。

さて、本日は「性差を超えた新たなリーダーシップの構築を」という、少し大げさなタイトルなのですが、なぜ日本の女性はリーダーになりたがらないか、つまり女性の昇進意欲の低さが、多くの研究で指摘されているわけです。その研究の多さは、国レベルから個人レベルの調査まで、多くは「意欲が低い」という結果が出ています。これはなぜなのだろうか、私自身も疑問に思っただけで考えてきました。

ここで、2つの話を紹介したいと思います。1つはトーゲル（2016）という、スイスのビジネススクールで、こういったリーダーシップの研究や実践をされている方が去年、日本にいらしたのです。彼女は日本の関係者の「実は、日本の女性は昇進意欲、それからいわゆるリーダーシップを担うという意欲が大変低い」と言う発言に対し、驚いて、「日本の女性は、そういったリーダーシップを取ることのメリットよりも、デメリットを多く話す」と言うのです。そして、例えばヨーロッパ、アメリカの女性は、グラス・シーリングは目的、あるいは打破する、挑むものなのに、日本の女性はそれを避けてしまう、それにかかわらないようにするというところに大変驚いたと、日本語で書かれた本（『女性が管理職になったら読む本』日本経済新聞社）の後書きで言っています。

あと一つは、この「管理職」という名前が、どうも女性にあまり望ましくないイメージを与えているのではないのかと、実は、私もひそかに思っているところです。「管理職」という名前は、そこには支配や権力や権限などの上からの目線が強いです。

しかしながら、実際の企業の中で、そういう立場で働く人は決してそれだけではありません。もっと広い概念におけるリーダーシップ観で働いているわけなのですが、どうも日本語のそういったニュアンス、イメージが尻ごみをさせるかもしれない。そういった意味合いで「管理職」という名前は、誤解を招くのではないかとずっと思っていました。

先ごろ、ある大手のデパートの執行役員の方にインタビューをしたときに、その方は「マネジメント職」という言葉を使っていました。これはなかなか良いのではないかと思います。できれば、こういう言葉が広がれば、少しは女性も前向きに見てくれるかという印象を持ちました。

1 それは女性側の問題？

まず、本日も話したいのは、実は心理学の中では、いろいろな立場から「女性は競争に向いていない。そういった闘争が嫌い」と言われていました。特に、進化心理学からの主

張は、強いものがありました。S. ピンカー (2009) の著書の日本語訳のそのタイトルは『なぜ女は昇進を拒むのか』(早川書房)なのです。これが、少し誤解を与えてしまうのです。オリジナルのタイトルは *The Sexual Paradox* です。何がパラドックスなのかですが、彼女が言うには、「例えば、女性は仕事にはそれほど満足していない、そして収入もそれほど高くない、それから昇進もあまり芳しくないとなると、普通だったら、現状に満足していないだろうと思います。ところが、女性は、今のそういった仕事に満足している」という、一見、矛盾し合っているところが、パラドックスと言うわけです。それから、男性はリスクを自ら取る、自信過剰であるなどですが、しかしながら、女性はリスクを避ける、そういった自分からどんどん挑むことはあまり望まない。

つまりピンカーが言うには、こういった進化心理学、つまり生物学的に、あるいは脳の組織から、あるいは神経回路から見て、そもそも男性と女性は異なるその差異に注目すべきと。例えば、今の競争の話からすれば、女性は競争が嫌いなわけではないけれども、相手を押しのけて超えることは嫌いです。けれども、女性の競争は、自分にある目的をつくって、それに到達しようとするということであるということです。

それからもう一つ、彼女が強調するのは、「男性は、大変バラエティーに富み、ダイバーシティが高い」と言います。それは極端から極端への幅があるということです。それが、なぜそういう発想になったかということ、専門領域の発達心理学、臨床心理学で、小さい子どもたちを相手にすると、生物学的に少し引かかる子は、ほとんどが男の子だそうです。ところが、男の子が成長すると、その領域のリーダーシップを担ったり、それぞれの分野で成長していくわけです。反面、女性は適応性が高く、比較的一様性があり、同質的だけど、時間軸で見ると、成長後はバラエティーに富んだ、ダイバーシティの高い人生を歩むのです。

例えば、女性の転職は多く、長期的な勤務が苦手です。今、昇進の目安の一つは、どれだけ長くその企業に関わったかです。そうすると、「女性にとっては、実は、生物学的に不利である」と言うわけです。つまり今の社会は、どちらかと言うと、男性基準のシステムになっているということです。そして、それが良いか、悪いかは別として、もう少し生物学的な視点から見直して、女性がどういうライフスタイルの中で仕事をしていくかを見極めることによって、そこに、女性がもう少し男性と違った昇進のかかわりかた、競争のかかわりかたがあるのではないかと思います。

そういった意味でパラドックスという言葉を使っていますので、このタイトルは少しピンカーの主張とずれるかもしれません。ですから、「一般的には、女性は昇進を望まないけれども、よくよく見てみると、必ずしもそうではない」と。むしろ女性の意欲をなくさせることで、女性側の要因とみなしてしまうことでもいいのかと。でも実際は、経済学系、労働学系、あるいは社会学系の大規模な調査では女性側の要因とすることが多いように思われます。

そういった大規模な調査の一つに、独立行政法人の労働政策研究・研修機構が行った、2014年の研究があります。これは1万人規模のデータです。その中に加わった1人、武石恵美子(2014)の結果によると、女性はやはり昇進意欲が低いのです。その理由としてよく言われているように、ワークライフバランスから両立の難しさ、責任の重さの回避、能力の自己認識の低さ、それからロールモデルが不明確であるなどです。そして、こ

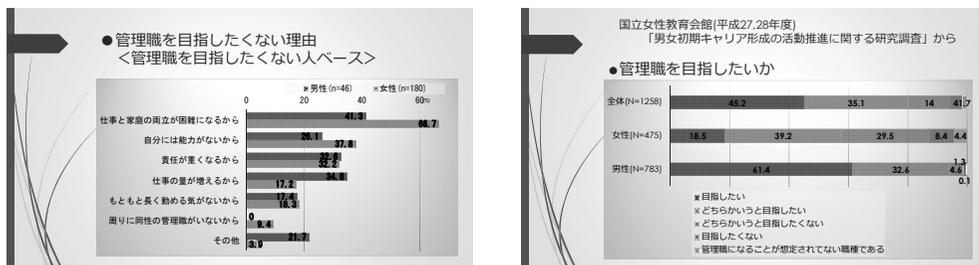
の結論はやりがい感がないことが、昇進の意欲を低下させることで、実際に企業の積極的な取り組みの不十分さを指摘しています。

しかし、ひるがえって考えてみると、やりがいのある仕事は何でしょうか。やりがいがあるかどうかは、なかなか判断が難しいのではないかと思います。こういった、その「やりがい感」という言葉が出てくるときに、すぐ気が付くのは、「Sticky floor」という言葉です。これは私も経済学の方から教えていただいたのですが、それは、入社してから同じようなポジション、同じような仕事が連綿と続いていることだそうです。ある人は、これを「くつつき床」と。つまり、あるところにずっとくっついて、その仕事をずっと持続してやっていると意味で、なかなか面白い訳だと思って聞きました。

そのような女性にとっては、キャリアアップは望むこともできないのです。つまり、将来の展望がそこから開けない。同じような仕事の繰り返しを何年もやっているわけですから、やりがいがあるのは、現時点の仕事がどのような意味があるか、つまり、その仕事が将来展望の中に含まれるかです。

つまりやる気がある、やる意味があるかどうかなのです。女性で働くそういった職場は、同じような仕事をずっと続けることで、そういった仕事の意味合い、やる気が感じられなくなってきたことで、例えば、少し空気を変えてみようというかたちで、転職を選ぶのではないかと、この論文を読んでそういう印象を持ちました。

また、これは国立女性教育会館が調査した大規模研究（2015、2016）です。



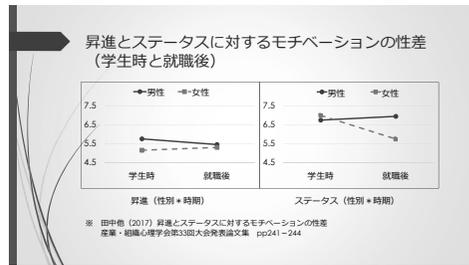
新卒 1,000 人以上に「管理職を目指したいか」と聞いたところ、反応は、「目指したい」が男性は 61.4% ですし、女性は 18.5% です。これは決して異常な数字ではなくて、こういう結果は、この調査だけではなくて、いろいろな調査結果から示されているかと思っています。さらに、実際に、「目指したくない」という人の理由を聞くと、女性の場合は、66% が「仕事と家庭の両立が困難になるから」です。男性は、それは比較的低いということで、このデータも、それほど違和感なく、そういうものなのねという感じで、受け止められているのではないかと思います。

では女性は、そもそもあまり昇進を望まないのだろうか。今年、産業組織心理学会で発表した面白いデータがありますので、少しご紹介したいと思います（田中他、2017）。そのデータは、実は就職する前はどうかだったのだろうかということで 4 年次の学生と、実際に就職して半年後、11 月に調査を行っています。

そして、この研究者たちは、昇進意欲を 2 つの動機に分けています。1 つは昇進動機と、あと一つはステータス動機です。昇進動機は昇進の見込み、実力で判断、つまりやれば自分も昇進できるかもしれないというものです。それに対して、ステータス動機は、その地位にふさわしい待遇、あるいはそれによって周りから評価される動機、それから、そ

の地位にふさわしい仕事がほしいという動機です。

就職して半年後、これは11月の時点なのですが、見てすぐ気が付くのは、昇進意欲です。この動機は、学生時も、就職後も、男女ほとんど差がありません。(有意差なし)。ところが、ステータス動機を見ると、学生のときは同じなのに、半年後になると女性がグッと低くなって、ここには交互作用があります。



田中ら (2017) は、「昇進することに対してのマネジメントの不足や、それにふさわしい仕事が与えられるかどうかの危惧が、頑張っ昇進しようという気をそいでしまうのではないか」と考察しています。ということは「入社してから、企業側が例えばキャリアアップのためのどのような働きかけをしたか、男性と女性がどういうかたちで、仕事に就いているかを直接見る、あるいは先輩を見ることによって、やはり無理かと、その昇進意欲がそがれてしまうのではないか」ということです。たった半年の結果ですから、できればもっと長く続けてもらいたい研究ですが、意外と早く、ある種の諦めのようなものが出てきているのかもしれないです。

2 リーダーシップ役割の適合性：役割不適合性理論から

女性がなかなか昇進意欲を持ってない、そしてそういう中でのリーダーシップを担いたがらないのをどう理解したらいいだろうか。そういうことに関しての議論からリーダーシップ役割の適合性の問題、つまり役割不適合性論、**The role incongruity theory** があります。これについては、本日ご出席の坂田先生などが90年代にこの理論を展開し、素晴らしい論文を提出しています。ですから、できればお話をさせていただきたくたのですが、私にということでしたので、私がお話しさせていただきます。

このことについては、確固たる信念があります。例えばシャイン (2001) という研究者がいます。かれは日本も含めて、世界中のかなりの国で女性の管理職の割合、それから女性の就業者の割合などからはじき出して、結論として言ったのは、'Think manager—think male' と。つまりマネージャー、管理職は男、男性的ということです。このある種の信念のようなものがずっと続いていて、その理論的な背景が、前に少し言いましたように、役割不適合性理論として裏付けされています。

この **Incongruity**、不適合性、何と何の不適合かと言いますと、まず社会的な役割、あるいは社会的に望ましいと期待されているジェンダーの役割・行動です。男性にとってはふさわしい特性、あるいは女性にとってはふさわしい特性では、人はそれぞれ認知的なスキーマを持っています。そして、あるステレオタイプのスキーマがつけられてきます。

一般に男性的な特性としては、競争的、目的志向的、野心的、あるいは知的、率先的と言われています。女性的な特性としては協調的、遠慮的、あるいは擁護的、共感性などです。一方、リーダーシップとして望ましい行動特性は、課題達成的、革新的、野心的、そして多くの組織集団では、課題志向的がかなり大きな要因になっています。

ですので、このジェンダーとリーダーシップを合体させた場合には、男性は男性性が示されたリーダーシップとなり、これが集団・組織では重要ということで、適格的であるけど、女性的特性からは不適合となります。このように男性側は、課題性リーダーシップとしての集団目的達成への働きかけで、それに対して、女性は関係性や、それからサポートのリーダーシップを強調したリーダーシップになるわけです。

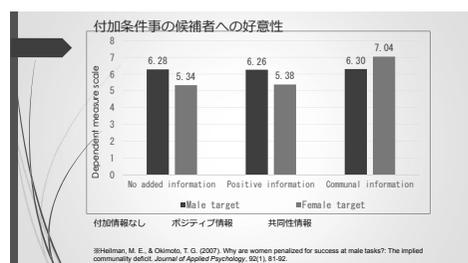
このような研究の端緒ではイーグリーと共同研究者（2003）は、作動性（Agenticism leadership）と、共同性（Commuality leadership）として2項分布的に男性的、女性的と分けて考えようとしています。このあたりにも少し問題があるかもしれませんが、そういうことで、一般的には分かりやすいものになっています。しかしながら、どちらがより重要性が高いかという、一般的に、集団は作動的な役割が強いということで、結果的に男性的なリーダーシップ、つまり作動性特質を持ったリーダーシップが高く評価されます。そこで女性にとってはジェンダースキームとリーダーシップ志向の間に不適合性が生じるというわけです。

そしてさらに、こういったジェンダーギャップは、その社会の規範性と強く結びついています。規範は、その社会の行動や思考の規範のよりどころとなりフレームワークとなるような一つの態度、行動です。そしてそれには、もしこれを侵したら強いバッシング、あるいは制裁が起きるとい、強い強固な規範（強制的規範）と、あの人は変わっている程度の記述的規範と、2つに分かれていますけれども、性役割関係は、「強制的規範」と言われています。ですから、もしそれを侵した場合には、何らかのバッシングがあり、個人を強く規制するものであると言われていています。当然、社会的な制裁の恐れも覚悟しなければならぬということです。

さて、これを実証した、ハイルマンとオキモト（2007）の実験検証があります。この実験では、仮説としては、女性的な役割に共同性が加味されると、女性のマネージャーとしての評価がグンと上がり、しかしながら、いわゆる集団として望ましいという、男性的なものを加味すると、むしろ評価はフラットか、逆になるとの仮説です。具体的には男性のステレオタイプ的な仕事で成功した女性マネージャーは、男性マネージャーよりも好感を持たれず、否定的な対人評価となる。しかし女性マネージャーに共同性の要因を付加すると、評価は逆転するということです。

条件は3つあります。1つは権威ある人の評価なしという「付加なし条件」、2つ目は、集団活動として望ましいポジティブな情報を入れた、「ポジティブ付加条件」です。そして、女性として望ましいリーダーシップという、共同性の条件を加味した、「共同性付加条件」です。これらの条件で、男性マネージャー、女性マネージャーを評価するというものです。

この結果の好ましさは、一目瞭然です。情報が付加されていない、あるいはポジティブな情報では、女性のマネージャーに対しては望ましくないと。それに対して、共同性の情報を入れた途端に、女性の評価が高くなるということです。



さらに、上司に対する好ましさもやはり同じように、付加条件なし、あるいはポジティブ情報のときに比べて、共同性情報が付加されたときには、そういうリーダーは好き、望ましい結果になるということです。

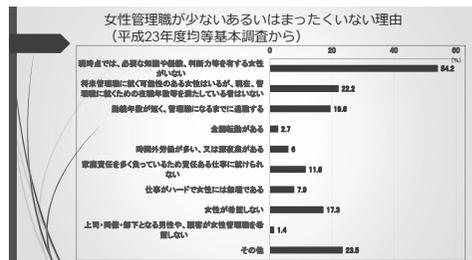
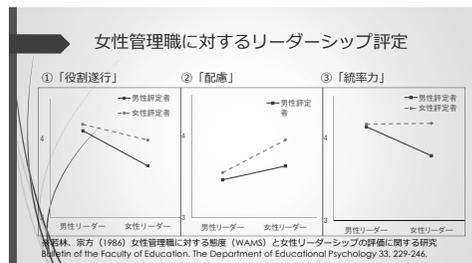
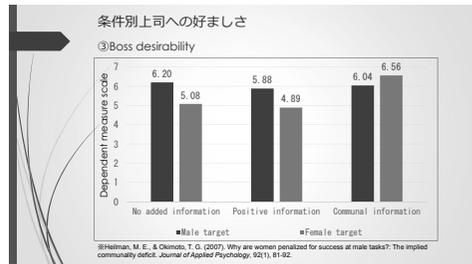
このような結果から、ハイルマンらは女性に対する役割行動として、共同性的情報があるか、ないかによって、その評価がガラッと変わると述べています。本来であれば、集団活動にとってポジティブ情報が集団にとって望ましい、ボスとして望ましいとなるのですけれども、そうはならないで、共同性つまり女性的性向を持っているリーダーが極めて高いものになるということです。

こういったステレオタイプ的な見かたは、実は評定者がどのようなステレオタイプ、あるいはどのようなスキーマを持っているかに拠ります。これで私はよく引用するのですが、日本の研究者の若林・宗方（1986）による研究は、興味深い結果になっています。この研究は結局、女性リーダー、男性リーダーを、評価者がどう評価するかに拠っているのです。

まず、男性評価者は男性リーダーを評価するとき、リーダーシップとしての「役割遂行」や「統率力」に関しては比較的高いです。しかしながら、女性リーダーに対してはぐんと低くなっていくわけです。ここにも交互作用はあります。しかしながら「配慮」は、どちらかというとな女性的な役割意識、つまり女性性の高いもので、これに関する男性評価者は逆転してくるわけです。

この結論は結局、その評価者がどのような認知的なスキーマを持っているか、評価に大きな影響を与えるということです。ここから何が言えるかといいますと、1つは、リーダーシップ能力がある、あるいは昇進の可能性のある女性の候補者を評価するのは、誰かといいますと、実はこの人々、つまり、上司なのです。まだまだ日本の社会は男性の管理職が圧倒的に多いです。そして、そういう人々が評価する場合によく言われるのは、「男性のほうがステレオタイプ的な見方が強いのではないか」と。それが、ここに如実に示されてきています。女性にとっては、厳しい評価査定者となりそうですね。

このように認知的なずれは、例えばこれも23年度の雇用均等基本調査からですが、「女性管理職が少ない、あるいは、まったくいない理由は何だと思いませんか」と企業に聞きます。そうすると、ほとんど同じ反応なのですが、「現時点では必要な知識や経験、判断力を有する女性がいらない」が、断然高くなるわけです。

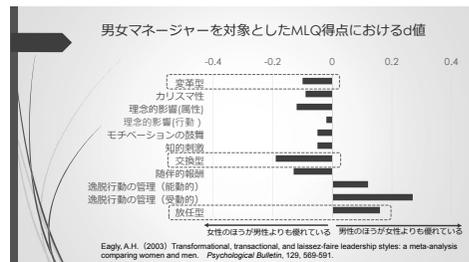


この質問に回答しているのは誰かといえば、多くは、管理職の男性ではないでしょうか。そうすると、やはり何となく納得してしまうのですが、この場合に必要な知識や経験、判断力とは何でしょうか。さらにどういった側面から評価しているのかが気になります。

果たして、現実の場では正当な評価はどのようにおこなわれているか疑問も生じてきます。そしてアメリカでも、やはり同じような問題を抱えています。つまり、現実の場では、女性は結構きちんと仕事をしているにもかかわらず、なぜ、評価になると低くなるのだろうか。

実はかれら（2003）は、それまでに発表された調査結果 45 ケースを集めました。これらはすべてが同じようなスケールで測っています。それは B. B. M. バス（1985）の開発した統合型モデル（MLQ）です。この統合モデルの型は、大きく分けて 3 つのパターンからなっています。

1 つは、Transactional leadership（交換型）。これはどちらかという inward 向きです。部下を激励したり、部下に配慮をしたり、部下との相互交流をしたり、内向きであるリーダーシップタイプです。それに対して、Transformational leadership（変革型）は、外に出て行く、挑戦する、そしてリーダーが部下を先導し、新しい知見、新しい社会を切り開いていくという、むしろ外に向かったものです。それから放任型は、積極的にリーダーシップはとらないという型です。そして、交換型が一般的に「女性的なリーダーシップ」と言われていますし、変革型はどちらかという、「男性的なリーダーシップで多い」と言われています。このデータを使ってメタ分析を行いました。メタ分析は、一言で言いますと、様々な研究者がそれぞれの目的でリーダーシップの男女の関係を研究しています。それを一定の視点から分析をし直します。この場合は男性と女性のずれや、それぞれ、女性グループが持っているその割合、男性が持っている割合で、それらをエフェクトサイズ（d 値）で表出します。エフェクトサイズは具体的にはゼロからどれだけの広がりを持って、それが優位に、多く持っているかになるのですが、このプラスマイナスは関係ありません。この場合は男性を基準にしたので、プラスになっていっただけの話です。



そうすると一目瞭然です。変革型は断然、女性が高いですし、交換型のある部分も女性が高いです。それに対して男性の場合は、いわゆる交換型の中での逸脱行動をした場合の管理のありかたと放任型が高いです。

つまりこの結果から見えたことは、なぜ女性のリーダーシップが高い評価を受けているか、しかも変革型で、ということです。そして、現場では求められる新たなリーダー像ができつつあるのではないかと、むしろ研究者はそれを検証しているのに、私たちの一般的な知識が遅れを取っているのかもしれないと。つまり、現場の人は意識するか、しないかではなくて、いわゆる現実の場に適応した、結果的に、新しいリーダーシップ像に従ってチームを率いているのかもしれないと。

さらにかれらたちは女性が自信を持ち始めたこと、そして求められるリーダーシップのタイプが変わってきたと考察しています。このことでは組織環境の変化、企業内でのリー

ダーシップ、組織構造、例えば組織がチーム型に、プロジェクト型になってきた、そしてプロジェクト型の中においてリーダーは明白なので、そういうことが実際にリーダーを見ることによって、比較できたのではないかということです。

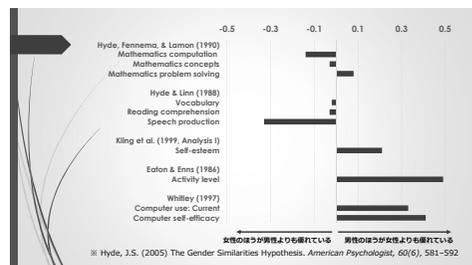
この結果はインパクトが大きく、創案者のバス (2006) も見解を述べています。なぜ変革型が女性で多くなったかですが、彼も、組織のリーダーシップのかたちが変わってきたというのが、前提にあります。組織は個人の成長を満足させるために、部下にそれぞれの要求に従って、そのものを伸ばすように、発揮するように促していく、そしてそれを強調することが社会的な感受性や、コミュニケーションのスキルが具体的には求められることで、女性がやりやすくなったのではないかと。それから、女性は道徳的で公正を重んじる自己奉仕的であるということです。そういうものが具体的になると、権威・権力に拘泥しないことが、女性にとってはやりやすいからではないか、ということです。

そして変革型は、実は外に向かって部下を引っ張っていくことなのですが、私自身あと一つ思っているのは、外に対して企業がきちんとした姿勢を示さなければならない時代になりました。これをコーポレート・ソーシャル・レスポンシビリティ (CSR) とよく言います。その担い手が女性、つまり、道徳性や公平性は女性が取り組みやすい、つまり悪いことをしたら駄目、隠しごと駄目なことです。そういうものを前面に出した企業、あるいはチームが、これから生き残っていくとするなら、それは別な視点での変革型ではないだろうとも言えるわけです。このあたりの社会環境の変化、あるいは価値観の変化が、リーダーシップのありかたも変えさせていくかもしれないと思います。

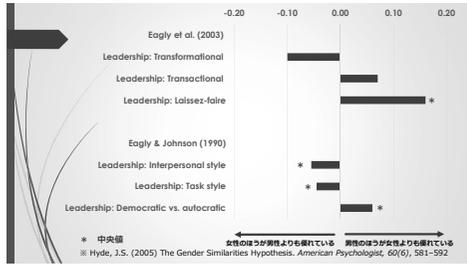
女性のリーダーシップは、現実の場面、組織体では優れていることがかなりはっきりしたのですが、なぜそれにしても、私たちの通常では、評価があまり高くないのでしょうか。しかも、ひるがえって日本を見ると、日本ではどちらかというと、女性の特質を生かしたリーダーシップの望ましさ、例えば母性などを全面に出すことを志向することでは、やはり性別役割、性役割志向的かとも思います。

3 ジェンダー間とジェンダー内の差異性

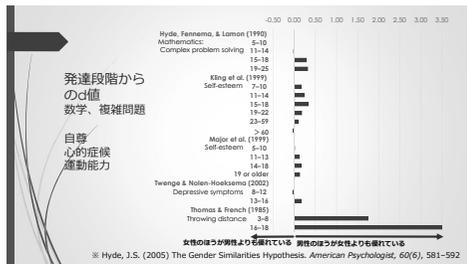
さて、果たして、このような性役割とリーダーシップに明確な違いがあるのでしょうか。いや、それほどの違いはないのかもしれないと、心理学者のハイド (2005) はこのように述べました。“A good leader looks the same whether they are a man or a woman.”つまり女性であれ、男性であれ、良いリーダーは良いリーダーなのだ、と。ハイドは、結局“between or within”、つまり between は女性というカテゴリーと男性というカテゴリーの間の差の違いはそれほどぶれ、変動はなく、むしろ女性内そして男性内の変動つまり多様性が高い方ではないか、これが“within”で彼女の仮説設定です。



「なぜ女性は管理職になりたがらないのか」



つまり、今までは **between** の研究いわゆる性差の研究は多いけど、果たして **within** には、私たちは注目したのだろうかというのが、彼女の新しい提案です。そして、彼女も同じようなメタ分析によって仮説を実証しました。



一般的に、メタ分析の d 値で与えられた値は、大体、0.10 までが類似性が極めて高く、0.35 までが類似性が高い目安です。実はハイドの結論は、78%がこれに相当しました。そして、その中で彼女が測った要因の中に、身体的運動能力があるのですが、そういったものを除くと、81%がこの0.35の中に入ったということです。特に心理的要因は類似性が高いということです。他の研究者たちも追認しています。これもほとんど0.2、マイナス0.10の中に収まっているわけです。そうしますと、性差にそれほどの差異はないのではないかと思います。

そのほか、数学の能力、語彙、自尊心、活動能力については、男性のほうが断然高いです。それから、コンピューターの利用のしかた、あるいはコンピューターの自己認識能力では、男性が高いです。しかしながら、これについてハイドは、発達段階から見えています。つまりまだ小学校時代はほとんど差がなくて、類似性が高いわけです。それが15歳以上になると、少しずつその幅が出てくる、つまり、類似性が少なくなってくるということは、ここに教育的な意味合いが込められているかどうか、つまり理数系の能力の性差は期待・思い込みによる結果かもしれない。このように男女のカテゴリー間では、男性内、女性内のほうが、多様性、変動性が高いことを指摘しました。

実はピンカーも進化心理学から、男性は内的な特質性において、非常にバラエティーに富んでいる、ダイバーシティが高いと。けれども女性はライフイベント、例えば就職し始めてから、家庭の問題、家族の問題といろいろ、様々あって、そこには変動性が高いと言います。結論としては、単なる性差によるカテゴリー化の対応は、もう少し見直したほうがいいのではないかと。私たちが思う以上に、似た者同士であるということです。似ていない、異なるとなぜ私たちはそう考えてしまうかは、カテゴリー化理論の話になります。本筋からずれてしまうので、今回は省略させていただきます。

さてこういった、あるカテゴリーで人を十把ひとからげて判断するとき、よく「統計的差別」という言葉を使います。例えばある集団、つまり女性集団や男性集団を代表させる場合、一般に、平均値、あるいは中央値で代表させます。そうすると、今度はそれが一人歩きしてしまって、それに関係する情報しか注目しません。そのほかの様々な要因はネグレクトされてしまうわけです。

そして、そういう一般的な見解、つまり代表値によって判断していくことによって、それをより明確化させる情報を集めた結果、その情報があたかも確かになったような認識に陥り、私が最初から思ってきたことは、そのとおりではないかといういわゆる「自己成就

的予言」です。‘私の思っていたとおり’、と。でもそれは、‘私が思ったとおりにしたから’に過ぎないわけです。

例えば、心理学ではこれもよく言われる、いわゆる「認知的な経済性」が当てはまりません。結局、本当でしたら、判断するには、様々な情報を集めて、その多様な判断からそのカテゴリー全体を把握していかなければなりません。しかしながら、私たちはいつも多くの判断・意思決定に迫られています。その上、多くは速やかに判断しなければならない。そのときに手っ取り早い情報を持つ、手っ取り早い情報はいくつもありますけれども、その一つは、自分のスキーマに一致した情報を取り込むことです。

そうすると、ある人が「自分の部署では女性の多くはすぐに辞めていく。だから女性にはきちんとした仕事を与えられない」と言って、あるとき、そういう女性が現れたら「やはり」と言って、そしてある女性がリーダーの候補生になったときには、「ひょっとしたらあの女性もすぐ辞めていくのではないかと」と、それほど責任のある仕事を与えられない。そうすると、責任のない仕事を与えられた女性は面白くない感じで先ほど言ったように、Sticky floorの状態になって、いつまでたっても同じ仕事をするようになり、「では、もう辞めてしまおう」と。辞めてほかに転職の道を探すことになる。つまり、そういったものが結果的に悪循環になることが考えられます。

結局、本当は仕事がつまらないから辞めたにもかかわらず、外見では、‘女性は早期退職をしがち’となります。そのときに、どうしてそういう発想から結論に達するかというと、そこに、心理学がかかわる大きな問題があります。心理学は、むしろそちらを強調して研究しているものがあります。それが「認知的な経済性」や、「ヒューリスティックス」と言われているものです。これも少し詳しくお話したいのですが、時間がないので省かせてもらいます。しかしながら、心理的な経済性で、効率、合理性について考えるなら、果たしてこういった反応が望ましいかどうかは、また別の問題です。

4 セクシズムの社会通念との闘い

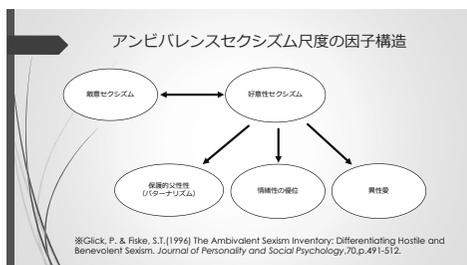
さて、4番目に入ります。現状では性差による差異化がなくなりません。なぜなのでしょう。いくつかの研究論文では、女性の活躍では実証的に明らかになっています。それから実際の職場でも女性が活躍しています。そして、皆さまの周りにも元気に活躍されて、素晴らしいリーダーシップを発揮されている女性が1人、2人は、必ずいるのではないかと思います。そういう人たちをどう認識しているのでしょうか。特別な、まれな存在？ たまたま？ このような態度はしばしば偏見に導きやすいのです。偏見の定義もいくつかありますが、ここではとりあえず、ある対象のカテゴリーのグループ（性別集団、宗教集団、年齢集団、民族集団）のように社会的に意味あるカテゴリーに対してなされる、予断や先入観に基づいた否定的・非好意的な態度・判断としておきます。偏見という問題の中には、レイシズム、エイジズム、セクシズムなど、様々な社会的カテゴリー集団があります。多くは否定的、敵意的な反応で、普通は、意識下のスキームで表面化しにくい態度・判断・行為です。後で取り上げますがけれども、さらに複雑な問題として、性に対する偏見では、いわゆるセクシズムでは、非好意だけではなく、好意的なものも含まれ（アンビバレント・セクシズム）より複雑なメカニズムになっています。

このようななかなか表面化されない、意識化されない偏見を、アンコンシャス・バイア

スなどと言うことがあります。心理学では従来、オートマティック・バイアスなどという言葉を使っていました。意識上でコントロールできない、いわば自動的な偏見というわけです。実はこういった潜在的なセクシズムは、このところ大きな問題となっています。

なぜならば、アメリカを中心として、この偏見に対する教育は、きわめて重要な要件です。それは悪いものである、望ましくない、人の前と言うものではないと教育が徹底しているのに、なかなか表に出てきません。ということは、意識調査をしても、実はその存在は明示できません。けれども、実はそういうものを抱えていて、何かのきっかけで、それがふっと出てくるのです。そういう意味で、大変厄介なものです。それ故に心理学者は、この現象をどう明らかにして、検証するか悩んでいるわけです。

さらに、先ほど言いましたアンビバレント・セクシズム（AS）があります。一般的に、偏見は一方通行です。例えば、敵意や嫌悪、嫌いなどというネガティブな要因が強いです。ところが、セクシズムに関しては決してそうではなくて、敵意のセクシズムと、あと一つ好意的側面（benevolent 慈愛的）があり、好意的セクシズムがあるとされています。



これは、さらに3つの下位構造があるとされています。1つはパターンリズム（父性愛）、つまり相手を保護し援助しようとする要因です。それから、相互交換で、お互い助け合おうという意味、そしてあと一つは、いわゆる異性に関する愛の、3つがあります。その中でも、パターンリズム要因

が、むしろ男性にとっても、女性にとっても、お互いにプラスの好意関係で、善意のものであるということです。この善意の好意と、嫌悪、反感というもう一方のセクシズムがまざり、アンビバレントな、矛盾しあう関係になっているということです。

しかしながら、これがなぜ、労働の場や職場で問題になるかといいますと、それは特にこのパターンリズム要因に関してです。パターンリズム関係は伝統的な性役割に回帰するのではない、あるいは、パターンリズムを発揮する側が上で、それを受け取る側が下となって、ある種の権威・権力関係になるのではない、それは実際の職場の中では、不平等関係を巻き起こすのではないかということなのです。

つまり、実はそこから話が始まっているわけです。90年代終わりから、そういった不平等関係が職場に持ち込まれていることに対する是正の中の一つとして、この話が出てきました。主にこの研究をしているのが、グリックとフィスク（2001）です。フィスクは、今年の6月ごろ筑波大学にいらして、これに似た講演をなさっていたときに、好意的セクシズムに含まれるパターンリズム要因を取り除くことは「やはり難しい」と話していました。本当に難しいのです。

なぜならば、一つは、インターパーソナルな場面と、公的な場面を使い分けなければならない。つまりインターパーソナルは、私的な部分ですからいいわけです。そして、善意の好意は、通常良かれと思ってやったことです。相手のことを慮って良かれと思ってやることです。しかしこれを受けた側がそれを否定することは、なかなかできません。しかしながら、やる気のある女性にとっては、機会を失うこともあるわけです。

例えば、あるプロジェクトチームの中で、午後から会議が予定されていた。そして、そ

のプロジェクトはチームにとって重要で、メンバーもやる気を持っていたと。ところが、その会議の開始が遅れることになり、その中のある一人は、子どもを保育園に預けているからそれを何とかしなければならぬと、慌てて、代行に保育園のお迎えを頼んだ。ところが上司は、「君は、子どもがいて大変だろう。この会議は出席しないでもいい、帰っていい」と言ったとします。もしその人にキャリア意識があって、このプロジェクトの出席は「ぜひ」というときに、彼女はどのような感情になるか？。多分がっかりします。しかしながら、この意図が善意からの発露であるときは、反論するのは難しいと思います。

それから、あと一つの問題は、実は女性側は反感をいだって、受け身になるわけではありません。積極的、戦略的に、これを使う人もいるわけです。例えば、最近のはやり言葉に、「男尊女子」という言葉があります。まさしくこれがそうなのです。つまり男性を立てることによって、戦略的にその関係を友好に、効果的に維持していくということもあります。

このように、このASは大変難しい問題があって、私もここで話すために、周りの人たち何人かに聞いてみたのです。そうしたら、「なぜそんな職場の温かい関係を壊すの」「お互いさまではないの」「持ちつ持たれつではないの」などと、どちらかと言うと、ほとんどが反発でした。ですから、なかなかこれが不平等を生じさせるという認識は、まだまだ難しいかもしれません。

この個人の特性を図るインベントリー（ASI）があり、これによってそれぞれのASを測定します。このインベントリーは先ほど言った、グリックとフィスク（1996）の発案で、世界中で検討されていて、大方の国でこの傾向は程度の差はあれ、一様にあると言われています。このように、セクシズムは現状ではなかなかなくならない根強い偏見であり、職場という公的な空間における制度との関連で、方向を示して進むのは難しいものとなります。

5 時代の変貌の中、新たなリーダーシップ志向

さて、最後になって時間が来ましたけれども、社会も、職場など様々な分野で変革が迫られている今日、労働環境も変化に応じて変革が求められています。例えば、組織構造が平準化され、いわゆるフラットになったということです。フラットになったとともに、プロジェクトチームとして研究する、あるいは何か開発をするといった組織構造が変わってきました。それから、テクノロジーも変わってきました。つまり、今まででしたら上から順々に命令系統があったのですけれども、今はもう一斉に、バツと全員に情報が入るわけです。悪いことに、外から情報が入ることもあるわけです。それから在宅勤務なども可能です。つまり、働き方も変わってきたわけです。

それから働く志向、何のために働くかという、多様な働き方・働く目的などなど。そういう意味で、女性が起業、新しい事業を興したり、いったん夫と妻が役割を交換するなど、アメリカではそれほど珍しいことではなくなってきました。それから、性差の揺らぎです。一体、どれだけ性差にこだわるのか。確かに生物学的には違うものがあるけれども、現実にもそういった組織の中で働くときに、そういうことにこだわるよりも、むしろ、お互いに交換し合える関係の中で、新しい姿を見つけたほうが良いのではないかとということです。

先ほど、バスのお話をしました。まさしく彼の変革型は、確かに外に向かうということでは変革なのですけれども、内容が変わってきました。内容は、社会が何を期待するかなのです。その一つが、先ほど言いましたように、CSR（ソーシャル・レスポンシビリティ）です。社会に対して、自分たちの企業、チームがどういう立ち位置になるかです。

そして、私も前に研究していたのですけれども、組織の不祥事が今あちこちで生じています。これがいったん露見すると、企業はその何十倍、あるいは何十年間というダメージに陥り、またその修復のエネルギーも多大なものとなります。そういうものを前もってコントロールする力、あるいはそれを精査する力は、もちろん男性の力も必要ですけれども、女性の視点なども必要です。

最近よく、いわゆる下からの目線のリーダーシップが言われています。「サーバント・リーダーシップ」という言葉を、皆さまは聞いたことがありますか。サーバント・リーダーシップという話が、これからのリーダーシップ像として見直されるのではないかという意見です。サーバントは奉仕的です。つまり、下から部下たちを支えそれぞれに合った能力を見つけキャリアを支援するなど。つまり上からの目線ではなくて、下からの視点でチームを見て持ち上げ成果を目指していくと考えたときに、それは性差を超えて可能で、そういう視点では、新しいかたちでのリーダーシップがあって良いのではないか、ということなのです。

ということで、最後は、大変大急ぎでしたけれども、これで終わります。

第二部 パネルディスカッション

パネリスト報告①

「若年層男女の管理職志向」

大槻 奈巳

◆管理職志向を職場重視モデルから考える必要性

大槻：このような機会をいただき、どうもありがとうございます。本日のシンポジウムのテーマ「なぜ女性は管理職になりたがらないのか」について、若年層の管理職志向を私が行った2つの調査をもとに、お話したいと思います。女性の管理職が少ない、なぜ女性が基幹労働者になっていないのかを考えると、今まで、家族重視モデルという、家族責任が女の人にあるから女性は管理職になっていないという方面から研究されてきましたし、支援もなされてきたと思います。

女性が家族責任を負っていることを何とかする必要がありますし、その研究も支援も重要だと思います。育児休業が充実したり、保育園を増やすのもとても重要です。それともにもう一つ考える必要があるのは、職場重視モデルです。職場の中に女性が仕事を続けていけなくなる、続けていきたくなくなる、管理職を志向しなくなる構造があるのではないかを、もっと考える必要があるのではないかとということです。

例えば、大沢真知子先生のご研究や先ほどの本間先生のご報告でもありましたが、女性たちは出産などで辞めるのではなくて、やりがいのなさや、与えられている仕事の状況によって、もう仕事を続けていきたくなくなってしまうのではないかとのご指摘があるわけですね。私もその部分を、一体これはどういうことなのかを考えていく必要があるのではないかと思いますし、ぜひ、本日こちらにいらっしゃる皆さまも、その職場のありかた自体にもっと焦点を当てて考えていただければと思います。

本日ご紹介する内容は、私がかかわった2つの調査です。ひとつは、超氷河期に就職した男女の管理職志向です。これは2006年に行った少し古い調査なのですが、日本、イタリア、韓国、カナダで同じ質問を用いて25～30歳の男性・女性質問紙調査（韓国のみ25～34歳）を実施しました。日本は住民台帳からの無作為抽出、郵送法で実施し、有効回収数970票、有効回収率19.4%でした。

もう一つの調査は、国立女性教育会館が実施した新入社員の管理職志向で（筆者もプロジェクトメンバー）、これは5年間連続で同じ人に行う調査です。今年で3年目が終わりましたが、3年目の集計がまだですので、この入社1年目（2015年）と2年目（2016年）の調査結果から、どのようなことが言えるのかを、申し上げます。調査対象は、調査協力企業17社の2015年に入社した新規学卒者（大学・院卒）2137人（女性836人、男性1301人）で、調査方法は、WEBアンケート調査、有効回収数：1258票（回収率58.9%）です。総合職だけ（女性424人、男性751人）を分析した結果をご紹介します。

◆ 2006 年国際比較調査の結果（表 1）

まず、この 2006 年度の調査についてです。「日本の女性の管理職志向は低い」とよく言われますが、日本、イタリア、韓国、カナダで国際比較をしてみました。そうすると日本の男性の管理職志向も、そんなに高いわけではないのです。日本の男性の管理職志向は約半数（管理職をめざしたい「とてもそう思う」+「まあそう思う」、他の国に比べて低いです。日本の女性を見ると、管理職志向は回答者の 25%程度で、他の国と比べると、かなり低いです。

私たちは「日本の女性の管理職志向は低い、低い」と言っているのですが、日本の男性の管理職志向も他国と比べると決して高くはないということ、考えなければいけないと思います。男女ともに管理職志向が低いという社会の構造を考える必要があります。

また、この調査の結果として、男性は年収が高いほうが、また女性は職を失う不安を持つという人のほうが、管理職志向でした。男女に共通しているのは、仕事の専門能力を高めたいと思っている人、また社会的成功志向が強い人が管理職志向でした。男性は、今もっている人がもっと得るため、女性は今あるものを維持していくために管理職志向につながっているとの結果が出ていました。

これはどういうことなのかを考えていきたいのですが、この調査は 25～30 歳の人を対象として行い現在仕事がある人だけを対象に分析しています。他の分析結果を見ると、女性のほうが、働く状況が大変でした。

まず、初職と現職の変化をみてみると、初職で男性の約 75%は正規雇用の仕事に就いているのですが、男性でも約 2 割は非正規雇用の仕事に就いています。女性とは言いまして、女性の 64%しか正規雇用には就けていなくて、女性の 3 割がもう非正規雇用での就職になっています。現職がどうなのかと言いますと、男性は正規雇用の割合が上がっています。けれども、女性の正規雇用割合は落ちています。男女ともに、初職で非正規雇用になる人がある程度の割合でいますが、それは女性のほうがその傾向が強いですし、女性は男性より非正規雇用から正規雇用になれない傾向があります。

次に転職の状況をみてみると男女ともに半数近くが転職経験者、既婚の女性は 75%程度が転職経験者でした。初職を辞めた理由をみてみると、男女ともに、給与や労働条件が悪かった、仕事の内容が悪かった、もっと良い仕事が見つかったが上位ですが、未婚女性の約 2 割が「病気や体調不良のため」に辞めたと回答しています。この 2 割は大変大きな割合と考えます。男性は 5%未満と低いです。「もっと良い仕事が見つかったから」という前向きな転職理由を既婚男性の 3 割、未婚男性の 2 割が回答していますが、女性の場合は、マイナス要因で転職する傾向が男性よりあります。

「3 か月以上無職期間があった」という回答は既婚女性で約 4 割、未婚女性で約 3 割強、未婚男性で約 3 割弱、既婚男性で約 2 割、女性の方が無職期間の経験をしています。「仕事を探す苦勞」は既婚女性で約 4 割、未婚女性で約 4.5 割強、未婚男性で約 4 割、既

図表 1: 管理職志向と専門能力を高めたい

| 管理職志向と専門志向 | 日本 | | 韓国 | | イタリア | | カナダ | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 男性 (353) | 女性 (437) | 男性 (281) | 女性 (299) | 男性 (278) | 女性 (184) | 男性 (116) | 女性 (155) |
| 管理職をめざしたい | | | | | | | | |
| とてもそう思う | 28.6% | 8.0% | 53.4% | 39.8% | 21.9% | 17.9% | 25.8% | 31.0% |
| まあそう思う | 24.4% | 17.8% | 34.5% | 31.8% | 46.2% | 44.0% | 48.3% | 35.5% |
| あまりそう思わない | 34.6% | 50.1% | 11.4% | 27.4% | 22.2% | 27.2% | 20.7% | 27.7% |
| まったくそう思わない | 11.6% | 23.8% | 0.7% | 1.0% | 7.9% | 8.7% | 5.2% | 5.8% |
| 無回答 | 0.8% | 0.2% | - | - | 1.8% | 2.2% | - | - |
| 仕事の専門能力を高めたい | | | | | | | | |
| とてもそう思う | 57.5% | 42.3% | 64.8% | 60.5% | 35.8% | 35.9% | 38.8% | 39.4% |
| まあそう思う | 34.6% | 42.6% | 32.7% | 35.1% | 52.3% | 53.8% | 52.6% | 52.9% |
| あまりそう思わない | 7.1% | 13.7% | 2.1% | 4.0% | 9.7% | 8.2% | 8.6% | 6.5% |
| まったくそう思わない | 0.3% | 1.1% | 0.4% | 0.3% | 1.8% | 2.2% | - | 1.3% |
| 無回答 | 0.6% | 0.2% | - | - | 0.4% | - | - | - |

※現職あり人のみの集計

婚男性で約 3.5 割の人がしています。「やむを得ず短期間の仕事をした」のは、女性ですと 4 人にひとり、既婚男性は 7 人にひとり、未婚男性は 5 人にひとりが経験しています。この調査対象者が当時 25 ～ 30 歳の超氷河期に就職した人というのが影響しているかもしれませんが、働く状況が厳しいことが伺えますし、女性の方が男性より厳しい状況にいます。

一方で社会的に成功する志向性をどのくらいの人を持っているのかをみてみますと、未婚男性で 72%、既婚男性で 75%、未婚女性で 63%で、既婚女性で 58%です。既婚女性の状況を分析してみると、ご自身の社会的成功志向はあまり高くないのですが、配偶者の社会的成功の期待は高く、配偶者の社会的成功で自分も成功という傾向がありました。

「仕事の専門能力を高めたい (とてもそう思う + まあそう思う)」は男性既婚で 92%、男性未婚 92%、女性既婚 80%、女性未婚 86%が高めたいと回答しています。その一方で、先ほど申し上げたように、「管理職をめざしたい (とてもそう思う + まあそう思う)」は、既婚男性で 58%、未婚男性で 50%、既婚女性で 21%、未婚女性で 26%と、他の国と比べても低い状況にあります。

年収の状況を見てみますと、既婚男性と未婚男性の年収を比べると既婚男性の方が未婚男性より高く、既婚男性・未婚男性と未婚女性を比べると、既婚男性・未婚男性の方が未婚女性より高いです。男性の場合、年収が低いと結婚していない傾向があることは、別の研究が指摘していますが、この調査結果でも同様の傾向がでてきます。

管理職志向に与える要因について、いろいろな要因 (「雇用の不安定」「転職経験」「雇用形態」「仕事満足度」「仕事を探す苦勞の経験」「社会的成功志向」「中卒時の暮らし向き」「中卒時の母就業有無」「男性と女性は本質的に違う」「仕事の専門能力を高めたい)」との関連を分析し、一体何が影響を与えているのかみてみました。男性ですと、年収が高い人のほうが管理職志向でした。女性は、今ある仕事を失う不安を持つ人のほうが、管理職志向という結果でした。男女ともでは、仕事の専門能力を高めたいと思っている人、社会的成功志向が高い人の方が管理職志向が高いという傾向がありました。

また、仕事の専門能力を高めたいことに何が影響しているのかも分析してみました。一番関連が強かったのが管理職志向でした。管理職志向と専門的能力を高めたいというのは、強い関係にあって、管理職志向の人は専門能力を高めたいと思っていますし、専門能力を高めたいと思っている人は、管理職にもなりたいたいと思っていました。

現在、社内の中で管理職になるラインだけではなくて、社内専門職のようなルートを形成している会社が増えてきています。日本の管理職志向の少なさは、社内専門職として残ってほしい、社内専門職を志向しているから管理職志向が低いのかと私は思っていたのですが、そのような結果ではありませんでした。専門能力を高めたいと思っている人は管理職志向も高いし、管理職志向が高い人は専門的能力も磨きたいと思っていました。

10 年ほど前に中央大学の山田先生が「希望格差社会」というご指摘をされました。「勝ち組」「負け組」の格差が拡大し、「努力は報われない」と感じた人々からは希望が消滅し、日本は将来に希望が持てる人と絶望する人に分裂する「希望格差社会」に突入しつつあるという指摘でした。自分がどこまで行けるのかという希望を持つ、持たないがその人の管理職志向に影響している可能性があるとは思っています。

◆ 2015 年度入社の新入社員パネル調査結果
(表 2、表 3、表 4、表 5、表 6)

次に、2015 年と 2016 年に実施した新入社員のパネル調査の結果をご紹介します。総合職だけを分析しています。結果を見ると、管理職志向は男性のほうが高いです。さらに、この調査は同じ人に 2 年連続して聞いているのですけれども、2 年目の下落が特徴的です。男女ともに管理職志向は下落しているのですけれども、女性の下落は、男性よりも大きいです。管理職志向は男性も女性も将来のキャリアにつながる仕事をしていない場合低い、女性は主に女性が担当する仕事についている場合、リーダーシップを求められない場合低い、男性は仕事満足度が低い場合に低いという結果でした。

もう少し細かく見ていきたいと思います。表 2 は入社 2 年目の仕事と意識を分析したものです。入社 2 年目にどのような仕事に就いているかをみてみますと、全員総合職ですが、「男女どちらが担当することが多い仕事か」と聞いたときに、女性の 2 割は「主に、女性が担当する仕事に就いている」と言っています。

将来のキャリアにつながる仕事をしているとの回答は約 75%、男女に差はありません。

仕事の満足度は、満足が 6 割ぐらいいで、男女に差はないですが、2 年目で仕事に不満足が、男女ともに 4 割います。この調査は企業の人事を通してウェブ調査をしているのですが、その状況下でも 4 割が仕事に不満というのは、結構高めではないでしょうか。

求められる能力としてリーダーシップを求められるか、求められないかは男女で差が出ています。求められていないとの回答が女性で 38%、男性で 25%です。管理職を目指したいかについては、男性の 87%が「目指したい」と回答していますが、女性で「目指したい」と回答したのは、5 割ぐらいいしかいません。はっきりとした差が出ています。

そして、男女どちらが担当する仕事が多いのかというときに、この女性の場合、主に女性用の仕事をしている人で、管理職志向が低くなっています。男性の場合では、将来のキャリアにつながる仕事をしていないと思っている人のほうが、管理職志向がない傾向です。さらに、女性でも将来のキャリアにつながる仕事をしていないと思っているほうが、管理職志向がない状況があります。

次に、仕事満足度との関連ですが、男性の場合傾向がでてきます。仕事に不満のとき、管理職志向はないとの傾向が高くなっています。女性はリーダーシップを求められないと

図表 2: 女性は女性職を担当、リーダーシップを求められていない、管理職志向は男性より女性は低い

| 入社 2 年目社員の仕事と意識 | | | |
|---------------------|-------------|-----------------|------------|
| | 男性 (551) | 女性 (342) | 計 (893) |
| 男女どちらが担当することが多い仕事か | | | |
| 主に、男性 | 45.2% | 38.3% | 42.6% |
| どちらともいえない | 50.5% | 40.6% | 46.7% |
| 主に、女性 | 4.4% | 21.1% | 10.8% *** |
| 将来のキャリアにつながる仕事をしている | | | |
| あてはまる・計 | 75.3% | 75.4% | 75.4% |
| あてはまらない・計 | 24.7% | 24.6% | 24.6% |
| 仕事満足度 | | | |
| 満足・計 | 62.1% | 60.5% | 61.5% |
| 不満・計 | 37.9% | 39.5% | 38.5% |
| 求められる能力: リーダーシップ | | | |
| 求められる・計 | 75.1% | 62.0% | 70.1% |
| 求められない・計 | 24.9% | 38.0% | 29.9% *** |
| | 男性 (551) | 女性 * 1 (340) | 計 (891) |
| 管理職を目指したいか | | | |
| 管理職指向あり・計 | 86.9% | 49.7% | 72.7% |
| 管理職指向なし・計 | 13.1% | 50.3% | 27.3% *** |

* 1 「管理職になることが想定されていない職種」という女性の回答(n=2)を集計から除外、以下の集計も同様
(カイニ乗検定 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

図表 3: 男性も女性も将来のキャリアにつながる仕事をしていない場合、女性は主に女性が担当する仕事についている場合、管理職志向なし

| 管理職志向と仕事 | | | | | | |
|----------|--------------------|-----------|--------|---------------------|-----------|--|
| | 男女どちらが担当することが多い仕事か | | | 将来のキャリアにつながる仕事をしている | | |
| | 主に男性 | どちらともいえない | 主に女性 | あてはまる・計 | あてはまらない・計 | |
| 男性 | | | | | | |
| 管理職指向あり | 84.3% | 89.6% | 83.3% | 89.6% | 78.7% | |
| 管理職指向なし | 15.7% | 10.4% | 16.7% | 10.4% | 21.3% | |
| 計(n) | (249) | (278) | (24) | (415) | (136) *** | |
| 女性 | | | | | | |
| 管理職指向あり | 55.4% | 50.7% | 37.5% | 53.5% | 37.8% | |
| 管理職指向なし | 44.6% | 49.3% | 62.5% | 46.5% | 62.2% | |
| 計(n) | (130) | (138) | (72) * | (258) | (82) * | |

(カイニ乗検定 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

思っている人のほうが、管理職志向がない結果になっています。

この調査は同じ対象者に入社1年目、2年目に実施していますので、管理職志向の変化についてみてみたいと思います。1回目の調査は入社1年目の10月に実施しています。入社半年後ぐらいです。「管理職をめざしたいか」について、男性は99%の人が管理職志向ありでしたが、女性の場合は「管理職をめざしたい」は65%しかいませんでした。2回目の調査では(入社2年目に実施)では「管理職をめざしたい」が男性で86%、女性で50%になっています。管理職志向が「あり」から、「なし」になった人は、男性で8%、女性で19%います。男性も下がっていますが、女性の下がりかたは激しいです。

どういう人が、管理職志向が「あり」から「なし」になったのかを見てみたところ、男性の場合は、仕事満足度が影響していました。男性で仕事に不満足な人は、管理職を目指したいが「あり」から「なし」になっています。女性の場合は、「女性が働きやすい」職場でないと考えている場合は、「あり」から「なし」になっています。男女ともに、「結婚、子どもの誕生後ももう少し今の会社で長く働きたい」に思わない場合、管理職志向が「あり」から「なし」になっています。

まだプロジェクトの途中ということもあり、私は全部の変数でどれが一番影響をしているのかという分析はしていませんが、一つ一つのクロス分析の結果を見ると、人々の管理職の志向は、その人の置かれている状況に影響を受けているのではないかということです。

◆若年層の管理職志向は置かれている状況に影響される

2006年実施の国際比較調査と2015、2016年実施の新入社員パネル調査の結果を

図表4: 男性は仕事満足度が低い場合、女性はリーダーシップを求められない場合、管理職志向なし

| 管理職志向と仕事満足度・求められる能力 | | | | | |
|---------------------|---------|-------|------------------|----------|---------|
| | 仕事満足度 | | 求められる能力: リーダーシップ | | |
| | 満足・計 | 不満・計 | 求められる・計 | 求められない・計 | |
| 男性 | 管理職志向あり | 93.6% | 76.1% | 87.2% | 86.1% |
| | 管理職志向なし | 6.4% | 23.9% | 12.8% | 13.9% |
| | 計(n) | (342) | (209) *** | (414) | (137) |
| 女性 | 管理職志向あり | 52.4% | 45.5% | 54.3% | 42.3% |
| | 管理職志向なし | 47.6% | 54.5% | 45.7% | 57.7% |
| | 計(n) | (206) | (134) | (210) | (130) * |

(カイニ乗検定 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

図表5: 女性の管理職志向は男性より低い「あり」から「なし」に変化している

| 管理職志向とその変化 | | | | |
|------------------|----------|----------|-----------|--|
| | 男性 (412) | 女性 (264) | 計 (676) | |
| 管理職志向入社1年目 | | | | |
| あり | 94.4% | 65.2% | 83.0% | |
| なし | 5.6% | 34.8% | 17.0% *** | |
| 管理職志向入社2年目 | | | | |
| あり | 86.7% | 50.4% | 72.5% | |
| なし | 13.3% | 49.6% | 27.5% *** | |
| 1年目と2年目の管理職志向の変化 | | | | |
| あり→なし | 8.7% | 19.3% | 12.9% | |
| それ以外 | 91.3% | 80.7% | 87.1% *** | |
| (参考「それ以外」の内訳) | | | | |
| なし→あり | 1.0% | 4.5% | 2.4% | |
| あり→あり | 85.7% | 45.8% | 70.1% | |
| なし→なし | 4.6% | 30.3% | 14.6% | |

(注)1回目と2回目両方の回答のある人のみ集計、以下同様 (カイニ乗検定 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

図表6: 管理職志向がなくなった要因

| | 男性 | | 女性 | |
|----------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | ありなし (36) | それ以外 (376) | ありなし (51) | それ以外 (213) |
| 男女どちらが担当することが多い仕事か | | | | |
| 主に、男性 | 61.1% | 44.1% | 45.1% | 39.0% |
| どちらともいえない | 36.1% | 52.1% * | 35.3% | 41.8% |
| 主に、女性 | 2.8% | 3.7% + | 19.6% | 19.2% |
| 将来のキャリアにつながる仕事をしている | | | | |
| あてはまる・計 | 66.7% | 77.4% | 78.4% | 75.1% |
| あてはまらない・計 | 33.3% | 22.6% | 21.6% | 24.9% |
| 仕事満足度 | | | | |
| 満足・計 | 30.6% | 67.0% | 62.7% | 59.6% |
| 不満・計 | 69.4% | 33.0% *** | 37.3% | 40.4% |
| 求められる能力: リーダーシップ | | | | |
| 求められる・計 | 66.7% | 77.9% | 56.9% | 64.8% |
| 求められない・計 | 33.3% | 22.1% | 43.1% | 35.2% |
| ある専門領域に特化した仕事である | | | | |
| あてはまる・計 | 63.9% | 64.6% | 70.6% | 60.1% |
| あてはまらない・計 | 36.1% | 35.4% | 29.4% | 39.9% |
| 仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である | | | | |
| あてはまる・計 | 50.0% | 66.0% | 74.5% | 59.2% |
| あてはまらない・計 | 50.0% | 34.0% + | 25.5% | 40.8% * |
| 女性が働きやすい | | | | |
| あてはまる・計 | 66.7% | 76.6% | 58.8% | 74.6% |
| あてはまらない・計 | 33.3% | 23.4% | 41.2% | 25.4% * |
| 結婚・子の誕生後も今の会社で働きたいか *2 | | | | |
| 続けたい・計 | 78.1% | 91.7% | 55.8% | 74.4% |
| 続けない・計 | 21.9% | 8.3% * | 44.2% | 25.6% * |

*1 「主に男性」と「それ以外」の2区分するp<.10
 *2 「わからない」という回答を除く
 (カイニ乗検定 +p<.10 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

ご紹介してきました。私は人々の管理職志向は、その人の置かれている状況（仕事のありかた、仕事を通して求められるもの、得られるものなど）に影響するということを申し上げたいと思います。

2006年調査では、管理職志向をもつものは日本の男性は約半数、女性は約25%で他の国に比べて低かったです。日本の女性の管理職志向は確かにとても低いですが、男性も高くありません。また、女性の方が非正規雇用、年収低い、初職を辞めた理由の約2割が病気や体調不良など日本の若年層の男性と女性を比べると女性のほうが働く厳しさが強いです。そして、日本の男性はいま持っているものがもっと得るために、女性はいま持っているものを失わないため管理職志向でした。

2015年、2016年調査では、管理職志向は男性の方が高い、2年目の管理職志向は男性、女性ともに下落、女性の下落は男性のそれより大きいということがわかりました。管理職志向に影響するのは、仕事が将来のキャリアにつながっていると思えるか（男女）、仕事満足度（男性）、担当する仕事の傾向（女性）、リーダーシップを求められているか（女性）、管理職志向がなくなるには、仕事の満足度（男性）、職場の働きやすさ（女性）、職場の働き続けやすさ（男女）が影響していました。また、女性で女性用の仕事についているが2割、リーダーシップを求められていないが約4割でした。

人々の管理職への志向性は、その人の置かれている状況に影響されていました。仕事のありかたや、仕事を通して求められるものや得られるものに、影響されていたのです。

今回のテーマは「女性はなぜ管理職になりたがらないのか」です。2つの調査から結果でも、女性の管理職志向は男性に比べ低いです。しかし、男性の管理職志向も国際比較をすれば他国に比べれば低いです。そして、新入社員の管理職志向は、2年目に特に女性の場合は下がり、これらの要因として職場が考えられるのではないかと考える次第です。

職場の中に女性が管理職を志向しなくなる構造があるのではないかとという職場重視モデルから、もっと考える必要があると思いますし、研究を続けていきたいと考えます。ご清聴ありがとうございました。

パネリスト報告②

「女性の昇進を阻む心理的・社会的要因」

坂田 桐子

広島大学の坂田と申します。どうぞよろしく申し上げます。

最初に、少しでも自己紹介をしておきますと、私の専門は社会心理学です。本間先生と同じ領域で研究させていただいてまして、基本的にはリーダーシップの研究とジェンダーに関する研究も行っています。

大学での役割上で、男女共同参画などを推進していく立場に就いています。その関係で、実際に様々な方とお話をしてみて、女性の中でも本当に考えかたは多様だと実感しているところです。それから、自分がリーダーシップを取っていく立場になるのも、研究対象として研究しているだけのほうが楽だと思えることでもあるのですけれども、楽しいところもすごくたくさんあって、とても良い体験だったと思っています。

女性の昇進意欲が本日のテーマですので、このお話をいただいた時に、女性と昇進意欲

に関する論文をまずは読んでみました。ここに面白いと思った知見を挙げているのですが、先ほど大槻先生からのご報告にもありましたように、昇進意欲はやはり入社以降に変化するものであって、最初から固定しているものではないことが指摘されています。

それから、「家事や育児の負担が女性の昇進意欲を妨げているのではないかとずっと言われていたのですが、実は仕事と

家庭の両立支援制度が整っていても、それだけでは昇進意欲を高めることにならないことが、最近指摘されています。むしろ女性の活躍推進策といえますか、例えば女性向けの研修をやることなどは有効に効くのですが、両立支援だけを行って自然と昇進意欲が高まるわけではない、と指摘されています。また「上司の役割が大事」であることが判明して、上司が女性の背中を押すことが重要だということです。

あるいは、対人的ネットワークを女性自身が作っていった、その中から様々な情報を獲得することによって自分の力を付けていくことも重要だと。ただ、この対人的ネットワークには難しい点があります。有効な情報を持っているのは大抵の場合、組織の幹部の人たちなのですが、その幹部ネットワークに入っているのは大体男性なのです。そのため、女性がその男性ネットワークに入れてもらうことが、とても難しいことも分かっています。

また、最後にこれは面白い知見だと思ったのですが、女性はあまり職場や部署を異動しないケースが結構あるのです。その異動頻度が少ない人にとっては、ずっといるその職場で昇進したときに、もしマネジメントに失敗したら、自分の居場所がなくなってしまう恐れがある、と指摘されています。要は、自分が昇進することで、今までの仲間と少し違った立場になって、そこで何となく人間関係が駄目になってしまうということも、昇進に消極的になる原因の一つとしてあるのではないかと考えられます。

これらのことを考え合わせますと、結局、リーダーシップに関する自己効力感や自信を持つような体験をすることが、まず一つ、昇進意欲にとって重要だということが見えてくると思っています。また、上司や組織から自分は期待されている、あるいは承認・支持されていると思うこと、そして同僚との対人関係や職場における所属感が重要だということが言えると思います。自分が昇進したからといって冷たい目で見られるのではなく、きちんと受け入れてもらって、「ここは私の居場所だ」という感覚が得られることが非常に重要なのではないかと、ということが見えてきました。

実際、これらの要因の重要性は、欧米の心理学の研究でも指摘されていました。ただ、職場の中では、自己効力感や自信を失わせるような体験、あるいは何となく所属感を失うのではないかと不安にさらされるような体験を、女性はすることが多いと指摘されています。本日は、そのあたりの話を中心にさせていただこうと思っています。

いろいろとお話したいことはあるのですが、時間も限られていますので、本日お話しするのはこの3点です。ステレオタイプによる女性とリーダーシップとの不適合性、そしてステレオタイプ脅威の悪影響、3番目が慈悲的性差別の悪影響です。3番目の慈悲的性

女性の昇進意欲に関する知見

(川口, 2012; 高村, 2017; 武石, 2014; 横田, 2015)

- 昇進意欲は入社以降に変化する
- 家事や育児の負担、及び仕事と家庭の両立支援施策は女性の昇進意欲と関連しない
- 上司が背中を押すことなど、上司のあり方が重要
- 対人的ネットワークが重要
- 異動頻度が少ない者にとって、昇進した際にマネジメントに失敗した場合の「自分の居場所」がなくなる恐怖がハードルになる

リーダーシップに関する自己効力感や自信
組織（上司）からの期待、承認、支持
同僚との対人関係や職場における所属感

差別は、先ほど本間先生がおっしゃった「好意的性差別」に当たります。それぞれについてお話をしていきます。

まず、リーダーシップという役割と女性の伝統的な役割が非常に不適合であることについては、先ほど本間先生のご講演の「役割不適合性理論」というところでもお話があったのですが、欧米では、昔から有能な管理者のイメージと、典型的な女性のイメージと、典型的な男性のイメージがどれぐらい似ているかがずっと研究されてきました。

1970年代からそういう研究が蓄積されていまして、それらを2011年にメタ分析した研究があります。そのメタ分析によりますと、やはりいまだに管理職イメージと典型的な男性イメージのほうが近いのです。数値が高いほうがよく似ていると思ってください。効果サイズに相当する数値がここに書いてあります。

このように、女性と有能な管理職はやはりイメージがマッチしないので、女性よりも男性のほうがリーダーに向いていると女性が思いやすい状況はありますし、そのリーダーというポジションが、自分の居場所だと思えないことが考えられます。

ただこれは、私がリーダーシップ研究をしてきて、非常に不思議に思うことなのです。なぜかと言いますと、リーダーシップ研究の領域では、どういうリーダーシップが実際に効果的なリーダーシップで、集団を成功に導くかという研究がずっと蓄積されているわけです。その中で、集団を成功に導く有効なリーダーシップはどのようなものかということが分かっています、ここに、そういうリーダーシップの理論がずらずらと並べてあります。

例えば、三隅先生のPM理論というのがあります。これは、リーダーが目標達成を促進する行動と、対人的配慮や集団維持を目指した行動、たとえば人の気持ち分かることなどですね、そういう2種類の行動の両方をしっかりとることが集団にとって有効だと実証されているわけです。

あるいは、変革型リーダーシップについては本間先生からお話があったので省

略しますが、LMX理論は、上司が部下を十把ひとからげに扱うのではなく、一人一人の部下と良質な交換関係・対人関係をつくって、お互いに尊敬し合うような、生産的なかわりができる関係をつくるのが、組織を成功に導くことが分かっています。

また、先ほど本間先生のお話にもあった、サーバント・リーダーシップです。これなどは、「リーダーが上に立つのではなく、メンバーの活動を下から支えて奉仕することが有効だ」と言われているわけです。

このような行動が得意かどうかは、女性でも男性でも、個人差があるのですが、ただ、いわゆる「女性ステレオタイプ」の観点から考えたとしても、その女性ステレオタイプの行動特徴が、有効とされる全ての理論に入っているわけです。例えば、赤で書いたところがそうなのですが、有効なリーダーシップには女性ステレオタイプの行動が必要だという結論になっているわけです。

有効なリーダーシップとは

- PM理論 (三隅, 1984)
目標達成を促進する行動 (P) と対人的配慮や
集団維持を目指した行動 (M) の両方が必要
- 変革型リーダーシップ (Bass, 1998)
理想的影響, 志気を高める動機づけ, 知的活性化,
及び個別配慮性が有効
- LMX理論 (Graen & Uhl-Bien, 1995)
部下と良質な交換関係を構築することが有効
- サーバント・リーダーシップ (Greenleaf, 1970)
リーダーが上に立つのではなく、メンバーの活
動を下から支え、奉仕することが有効

ですので、これらを見ると、なぜ管理職イコール男性、あるいは管理職は男性のほうが適している、向いているというイメージになるのか、とても不思議です。おそらくは、リーダーポジションに男性が多い現状を見て、そこから、そういうステレオタイプイメージがつけられていることの現れではないかと。ステレオタイプイメージの作られ方はそういうものだという指摘もあります。ですから、実質的に、リーダーが男性でなければならない合理的な理由があるわけではないと考えられると思います。

それから、もう一つ。女性の昇進意欲について、本当にもともと女性はリーダーになりたがらないのだろうかと考えてみました。これは職業興味のジェンダー差の研究です。膨大なサンプルをメタ分析した研究の結果なのですが、Hollandの職業興味の領域が、このように6領域あると言われています。大体、大学生ぐらいの人のサンプルが多いと思うのですが、要は女性や男性に、どういう職業領域に興味があるかを答えてもらうのです。この右側の図で、男性のほうが女性よりも大きかったのが白丸です。女性のほうが男性よりも興味を持っていたのが黒丸で表してあります。丸の大きさは、その男女差の大きさを表しています。これで見ると、はっきりしているのは、男性はモノに興味があって、女性は人に興味があるということですけれども、もう一つ、注目してほしいのが、ここのことです。

この「E」は何かというと、企業的興味というところで、企画立案、組織運営、経営などの仕事や活動に対する興味です。そこには男女差がないのです。しかも、対人的な興味は、割と管理職には必要なものだと思うのです。これを見ると、先ほどの大槻先生のご報告のように、なぜ会社に入ってどんどん昇進意欲が失われていくのかも、非常に不思議なところではあります。

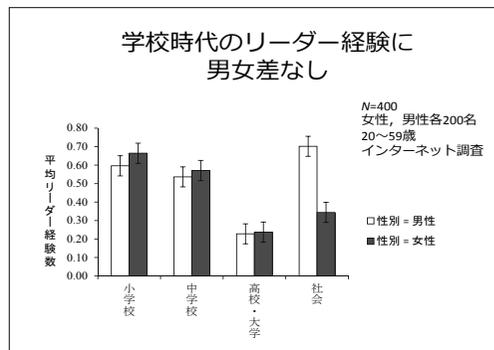
また、よく「女性はリーダー経験が乏しいのではないか」と言われたりするのですが、これは、私が3年ほど前に行ったインターネット調査の結果です。400名の男女に、過去にあなたはどのようなリーダー役割を担ってきましたか、と尋ねる調査をしてみました。

小学校、中学校、高校と書いてあります。その小学校、中学校などの学校時代は、生徒会長や、学級委員、委員長や部活の部長などという、いわゆる「長」の付く役割をどれぐらい、いくつ体験してきたかを全部、思い出して答えてもらっています。

小、中、高校、大学、それから社会に出てから、これは職場の管理職もこの選択肢に含めているのですが、組合の役員や、職場の委員会の委員長、町内会長や、保護者会の役員などをいろいろと挙げておいて、やったことがあるものをチェックしてもらって、いくつぐらいやっているのかを調べてみました。

その結果がこの図です。結局、小学校、中学校、高校では男女に差がないのです。

社会に出てから、ぐいっと差が開いていまして、この社会に出てからの差がすごく大きいと分かりました。しかもこの女性のサンプル3割ぐらいが、現在いわ



ゆる専業主婦の方なのです。その方々が混じっているのですけれども、別にその方々も、リーダー役割をあまりやってこなかったわけではないと分かりまして、本当に女性にリーダー経験が乏しいのかも、疑問に思うところがあります。

ちなみに、こちらは現在管理職の人、あるいは無職の人を除いた結果です。管理職の人を除いても、やはりこのような感じになっていますので、傾向はあまり変わらないということなのですが、これらの結果から考えると、別に女性が生得的にリーダーシップ役割に就きたがらない性質を持っているわけではなくて、生育してくるそのどこかの段階で、女性は、「女性≠リーダーシップ」と学んでいって、就かないほうが得だと学習しているのではないかと考えます。

また、これも推測なのですけれども、例えばリーダー経験をやってみて、失敗したり上手くいかなかったことがあったときに、ベースとして、女性はリーダーに向かないというステレオタイプがあると、「自分が女性なのに無理したからだ」のような考えかたになってしまう。つまり、失敗の原因の考えかたなどに、影響してしまっているのではないかと。

リーダーシップスキルの開発には、リーダーシップ役割をやってみて、その失敗から学ぶことがとても大事であると言われてます。そういう前向きな学習を妨げているところがあるのではないかと、推測しています。

次に、ステレオタイプ脅威という現象についてお話をしますが、これも先ほどの話とつながっています。社会心理学の世界で、ここ20年ぐらい非常に盛んに研究された現象として、ステレオタイプ脅威による成績低下があります。自分が否定的なステレオタイプで見られたり、あるいは判断されているかもしれないという脅威のことを、「ステレオタイプ脅威」と呼ぶのです。

例えば、女性は数学が不得意であるというステレオタイプがあります。そういうステレオタイプがある社会の中で、女性が数学のテストを男性と一緒に受けるようなシチュエーションになったときに、ここでもし私が数学で悪い点を取ってしまったら、「やはり女は駄目」と言われてしまうのではないだろうか、あるいは「女性だからできなかった」と言われて、そのネガティブなステレオタイプを自分が確証してしまうのではないかと恐れることが起きます。

この恐れがどういう現象をもたらすかといいますと、実際にその遂行が悪化することがいろいろな実験などで明らかになっています。特に、女性に数学のテストをさせる実験がたくさんあるのですけれども、実際にステレオタイプが喚起された状態で数学テストを受けると、男性の成績と女性の成績に差が生まれてしまって、女性のほうが低成績になるのです。けれども、「この数学のテストは別に男女差などはありません」、あるいは、「数学の能力に男女差はありません」と言われた上で実際にそれをやると、差が出ないことが実証されています。

それが、多分リーダーシップという領域でも起きるのではないかと示唆する研究がいくつかあります。ですので、「リーダーは女性に向かない」というステレオタイプがあるところで、女性がリーダー役をやろうとすると、やはりそういうステレオタイプ脅威が起きるだろうと指摘されています。リーダーとしての遂行が、実際に悪化する可能性があるということです。

また、リーダーを目指す動機や、自信も低下します。この脅威はすごく不快なものですから、当然、人間はあまりその不快なものは体験したくないわけです。

そういう不快を体験しないためには、やはりもうリーダーを目指さないほうが良いというところもありまして、自信も低下しますし、リーダーという役割から自分を遠ざける対処法を取ったり、あるいは女性という集団と距離を置くのです。あまり「自分も女性だから、後に続く女性のために何かしよう」などとは考えず、「私は女性ということは意識せずにやっている」というように、「女性」という集団と「自分」を切り離すような手段を取ることも分かっています。

またもう一つ、このステレオタイプ脅威を感じたときに、まれにリアクタンズ反応が起きることがあります。これは反発心なのです。要は、そのステレオタイプを打ち崩すべく、奮起する反応です。これですと逆に女性が頑張るので、あまり実害はないのかもしれませんが、実はこのリアクタンズ反応はそんなに頻繁に起きるものではありません。あからさまなかたちでステレオタイプの評価をされると、この反発は起きやすいのですけれども、微妙なかたちのステレオタイプですと、逆に起きづらいのです。

このステレオタイプ脅威のメカニズムは、女性はリーダー役割が不得意だというステレオタイプを喚起するような環境要因が周りにあるときに、強く感じられます。具体的に言いますと、女性が職場の中で極端に少数派であること、あるいは「物理的環境」と書いてあるのは、男性的なシンボルがたくさんある環境です。例えば、アメリカの例ですと、『スタートレック』などマッチョな感じのポスターが職場に貼ってあるなどです。

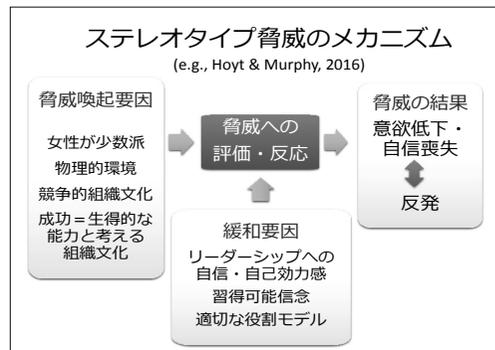
また、競争的組織文化や、成功できるかどうかは生まれつきの能力で決まっているという考えかたをするような組織文化です。例えば、どこぞの学長が実際に言ったらしいのですけれども、「数学は女性より男性のほうが生まれつき得意だ」というようなことが言われる組織文化のところだと、当然ステレオタイプ脅威は喚起されやすくなります。

その結果、やはり意欲低下や自信喪失が起きてくるか、あまりにもこのステレオタイプが露骨だった場合は反発心が起きてきます。この脅威への評価や反応を緩和する要因が分かっています。例えば、先ほど挙げたように、もともとリーダーシップに対する自己効力感や自信があって、私はリーダーができると思っている人だと傷付きにくいのです。また、習得可能信念は、リーダーシップは生まれつきのものではなくて、学習することによって開発できるという信念です。そういう信念を持っていると、傷付きにくいのです。

そして、最後に適切な役割モデルと書いています。今いろいろなところで役割モデルの重要性が言われていますけれども、その中で適切なものがあれば、非常に役に立つということです。

少し、この適切な役割モデルについて補足しておきます。不適切な役割モデルも、実は

少し、この適切な役割モデルについて補足しておきます。不適切な役割モデルも、実は



結構世の中にあるのではないかと考えています。役割モデルがそれを見る人に何を伝えているのかといいますと、リーダーシップ領域で私も達成できるという達成可能性、それから「リーダー＝女性」という所属感です。リーダー役割にいる女性がいても何の不思議でもなく、リーダーという領域は私のものだと思える感覚、そして、「この組織は女性に対して支持的」という認識を高めるものが、適切な役割モデルです。

ただ、注意しないと、優れた役割モデルを見ることで、リーダーになるために自分に欠けているものを、人は思い出してしまうケースがあります。スーパーウーマンの役割モデルを持ってきてしまうと、私はとてもあんなれない、あのような能力は持っていないという感じになってしまって、逆にその意欲を失ってしまうことがあると思います。

ですので、役割モデルを持ってくるのはいいのですけれども、見る側の女性たちが同一視できるような役割モデル、しかも、彼女らの成功を自分も達成できると見せることが重要です。そして、同じ女性でも、リーダーシップという領域に自信を持っている人か、持っていない人かによって、どういう役割モデルが適切かが異なることが分かっています。自己効力感がある人には、子どもも持ってガンガン管理職の道を行っているスーパーウーマンでもいいのですけれども、もともとあまりリーダーシップ領域に自信がない人にそのようなロールモデルを見せるのは、あまりよろしくないのです。

3番目に、慈悲的性差別です。先ほど本間先生のお話にあった慈悲的性差別と敵意的性差別なのですが、敵意的性差別は、「女性は劣っている」などという、あからさまな差別です。慈悲的性差別は、伝統的な女性役割を果たしている女性は良い女性だから、守ってあげましょうという性差別なのです。

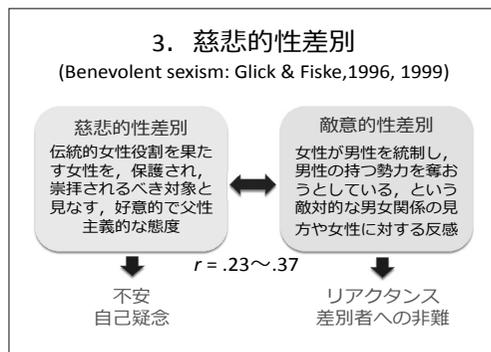
これは一見、すごく女性に対して好意的な態度に見えるわけです。けれどもそこには限定があって、男性と同じようにバリバリ振る舞う女性は駄目な女性で、伝統的な女性役割を守っている女性だけが良い女性、という考えかたです。ですので、実はこの2つの測定尺度間には正の相関があります。要は根が同じだということです。

この慈悲的性差別と敵意的性差別を受けた女性はどのような心理状態になるのでしょうか。敵意的性差別はかなり露骨な性差別で、今どきあまりそういうことを口に出す人はいないのですけれども、それに接すると、先ほど言ったリアクタンズが起きるのです。私がおかしいのではなくて、明らかにあなたがおかしいでしょう、という考えになるので、実はあまり女性の自信が低下することはないのです。

けれども、こちらの慈悲的性差別は、一見、相手はすごく好意的に接してくれているわけですから、環境が悪いわけではないと思えるわけです。何となく「私が駄目なのかしら」、などという自己疑念や不安が起きてきやすい。

けれども、こちらの慈悲的性差別は、一見、相手はすごく好意的に接してくれているわけですから、環境が悪いわけではないと思えるわけです。何となく「私が駄目なのかしら」、などという自己疑念や不安が起きてきやすい。

詳細な研究方法は省略しますが、これは私が行った調査です。未発表のデータなので印刷していないのですけれども、200名の女性の正社員の方に調査をしました。職場で慈悲的性差別に相当する扱いを実際に受けたことがあるかどうかを尋ねました。これらの扱い



の1つは、先ほどちらっと出した、父性的保護主義です。「難しい仕事はやらなくていい」と言われたり、重たい荷物は全部男性が持ってくれる、などです。もう1つは、女性役割期待です。これは女性がはっきりとものを言ったり、主張をすると良い顔をされない、けれども仕事の中で「それは女性ならではのセンスです」などという言いかたをされ、上手くいったときには「女性」であることに帰属されてほめられる、というような扱いを指します。

この結果は、非常に面白いといえますか、複雑です。女性役割期待の扱いを受けると、直接的には、昇進意欲が高くなるのです。これはなぜかと言うと、一見、好意的な行為なので、人間関係の良い職場という感じにおそらく受け取れるのだらうと思うのです。

ところが一方で、このような行為（女性役割期待）を受けると、自尊心は下がっているのです。しかも、父性的保護主義のほうは、効果は弱いのですが、職場不変予想を高めています。この職場不変予想とは、先ほど本間先生のお話にあった、「くつつき床」でしたか、要は同じ仕事をずっとさせられて、チャレンジングな仕事に就けないだろうという予想のことなのですが、そういう予想を父性的保護主義が高めるのです。これが自尊心をやはり下げているのです。自尊心は、昇進意欲と強い関係があって、自尊心が高いと昇進してやろうという気になるのですが、その自尊心を下げる結果になっているわけです。これがおそらく非常に微妙なところで、もしかしたら、その女性自身もこのような行為が自分の自尊心を下げていることに気付いていないかもしれませんし、やるほうも全然悪気はないと思うのです。多分、差別する気はなくて、好意でやっているのですけれども、実はそれが女性の自尊心を下げる効果をもっていることがよく見えたと思っています。

また、もう一つ注意しないとイケないのは、女性活躍促進の風土がある会社でも、慈悲的性差別の体験をしないわけではないということです。ここに挙げているのが相関の結果です。この調査では、会社が両立支援策だけではなく、女性向けの研修や、女性を管理職にするための推進策を行っている会社かどうかを聞いています。その程度が高いことと、女性が父性的保護主義や女性役割期待を体験する程度との間に、相関がないのです。

相関がないということは、会社が女性活躍の制度を整えていても、やはりこのような性差別意識は個々人のものですので、まだ上司の中にはそういう意識を持った人もいて、なかなかそこが会社の働きかけによって変わらない、というケースがかなり残っているのではないかと思います。

以上の話を少しまとめてみますと、ステレオタイプによる女性とリーダーシップとの不適合性によって、やはり女性はリーダーシップという役割が自分のものだと思わないし、そこでもし失敗したときに、おそらくは、「私がリーダーなんかをやったのが悪いのだ」と思いがちなのではないかということです。

また、ステレオタイプ脅威の悪影響は、リーダーを目指す動機や自信が低下して、リーダー役割と自己の切り離しを促進するということです。そして、慈悲的性差別の悪影響は、先ほどの私のデータでも見られたように、やはり自尊心といえますか、自信を削いでいくようなところがあると言えるのではないかと思います。

最後に、では具体的にどうしたらいいかということ、ここでお話したことから少し考えてみたいと思います。やはりまず一つは、管理職やリーダーシップというもののイメー

ジを変えなければいけないのではないかと思います。つまり、的確に指示ができ、意思決定ができて決断力があって、行動力があって…というすごく男性ステレオタイプのものではないイメージをつくりたいと思いますか。先ほども言いましたけれども、実際、必ずしもそのような行為だけが有効なリーダーシップではないわけです。いろいろなタイプのリーダーシップがありますし、いわゆる女性ステレオタイプの行動も有効だと分かっているわけですから、「リーダーシップ＝男性」という考え自体をなくすためには、管理職やリーダーシップという役割のほうのイメージを、変えることが必要ではないかということです。

また、育児中の女性に対する過度の配慮などの、慈悲的性差別に相当する行為をなくすべきではないかと。これも何かの論文で読んだのですが、産休明けで戻ってきた女性に、比較的簡単な仕事を会社が割り振ってくれる。それは、会社としては配慮してくれたつもりなのではあるけれども、そのことによって、女性が「自分は期待されていないのではないか」と思う可能性があるというわけです。

もちろん、やっているほうは多分、思いやりとしてやっているのですが、女性は一人一人違うので、実際に産休明けでそんなにバリバリ働けないと思う人もいる一方で、できる仕事はもっとどんどんやっていきたいと思う人もいるはずなのです。そこを十把ひとからげに考えるのではなく、個別にしっかりと話し合っただけで決めていったらどうかと考えます。

それから、リーダー経験とそこでの失敗からの学習を、周りがサポートすることで、自己効力感を涵養することも大事ではないかと。最後に、適切な役割モデルを活用したほうが良いということです。役割モデルそのものも、多様性が必要なのではないかと思います。いろいろな役割モデルがあったほうが良いのではないかと考えました。

どうもありがとうございました。

女性の昇進意欲を阻害する要因

1. ステレオタイプによる「女性」と「リーダーシップ」との不適合性
→ 所属感が得られない
2. ステレオタイプ脅威の悪影響
→ リーダーを目指す動機と自信の低下、リーダー役割と自己の切り離し
3. 慈悲的性差別の悪影響
→ 自己効力感や自信の低下

全体討論

大沢：異なる研究分野における同じ問題に関する研究成果が発表されたことによって、なぜ女性が管理職になりたがらないのかについて、重層的な理解ができたように思います。

本間先生が、非常にたくさんの蓄積がある研究の中からその成果を整理していただき、そして、大槻先生が、実際に起きている昇進意欲の低下が、決して女性個人の意欲の低下という問題ではなく、社会や職場の環境によって作り出されているということをデータで示してくださいました。特に氷河期世代の間で、そこでは女性だけではなく男性の昇進意欲もさがっているという問題がありながらも、女性の昇進意欲がさらに低下していること。それがキャリア形成のかなり初期の段階で見られること。それを、今度は坂田先生が、心理学の分野から慈悲的性差別というコンセプトを使って説明してくださいました。一見、女性に配慮してくれていると思われがちな環境が、実は女性の自信を失わせている原因にもなりうるということですね。

例えば、「女子力」という言葉がありますよね。某CMの中で、上司が「君は、女子力がないね」と言うことをほのめかすシーンがありますが、あれは慈悲的性差別の一例ですよ。考えてみると、身近に見えぬ性差別が見えない性差別があって、女性が自信を失う要因となっているのだと思います、そして、その結果として、女性は管理職になりたくない状況が生み出されてしまっているということですね。

他方、今の時代が求めているリーダーは、むしろ女性性を持ったリーダーであるということも言われました。むしろ男性が女性性を身につけることによって、より良いリーダーになれるというお話もうかがいました。そうすると、本当は男性が変わるというほうが、重要になってきているのではないかと思います。

本間先生も、上司の評価が非常に重要で、その評価の中に、ステレオタイプのイメージが入っていることによって、実は優秀な女性社員が評価されていないところがあるのではないかとのご指摘がありました。今申し上げたように、私はここに来る前には得られなかった知識が、先生方のお話を聞いて得られたように思います。

ここからはフロアの皆さまと討論者の皆さまと一緒にお話をしていきたいと思うのですが、まず、女性の管理職をもっと増やしていかなければいけないときに、どうしたらいいのか。お三方からそれぞれ提言をしていただけますか。では本間先生から、お願いします。

本間：私も、何か適当な解決策を持っているわけではないのですが、改めて社会心理学からの様々な知見を自分自身の問題としてとらえてほしいと。例えば、今も大沢先生がおっしゃったように、実際に評価する、査定する立場の人たちが、もう少し視点を変えて、あるいは自分の中にも思い込みがあるかもしれないと反芻しつつ、改めて、査定や評価をしていただきたいと。現実には、そういう意味では、経済的に大きな損失だと思っています。つまり、そういう能力のある女性が、どんどん辞めていかざるを得ない状況をつくることの損失を考えていただけたらと思います。

それから、大槻先生の結果でも出てきましたし、先ほど、短い期間の研究発表したものも、結局、入社直後に、女性は様々な意味でダメージを受け、がっかりすると。今も、「大体3年の間に3分の1が辞めていく」と言われています。そういうことも、そのあた

りに加わってくるのかもしれないということで、大学生までは男女平等が当たり前の時代です。それが社会に出た途端に、先ほどの坂田先生のお話であったように、もうリーダーシップは断然、女性が低いわけです。つまり、男性がやはりリーダーシップを取るという社会の中で、私たちが暗黙の中で了解しているスキーマ、ステレオタイプをいや実はそのではないかもしれないと、改めて認識して、ご自身、あるいは自分の周りの方々と、何かそういう実態があったとき、そういうものもあるかもしれないと考えていただきたいと思います。特に、セクシズムに対してはいわゆる思い込みが大変強いわけです。

例えば、少し話が延びてしまいますけれども、先ごろ、アメリカの映画『ドリーム』というものがありました。皆さままでご覧になった方はいらっしゃいますか。大変痛快なものなのですが、あの中で、3人の黒人の女性が出てきます。その3人は、実は3つのセクシズムの苦しみにあっているわけです。1つはレイシズム、黒人。2つ目は女性、セクシズム。あと一つは、これはよくアメリカの研究で「STEM」と言われていますけれども、SはScience、TechnologyそれからEngineer、Mathematicsです。そういう能力は、そもそも女性は弱いという世界なのです。最近日本では「リケジョ」などと言って、特殊化、もてはやされていますけれども、先ほども坂田先生がおっしゃったような、そういう時代の3人の女性がNASAで働いて、その中の1人、ドロシーがリーダーシップを担う役割なのですけれども、素晴らしいリーダーシップを取るわけです。そして、新しい社会にチャレンジしなければならないものを、自分たちの部下に指示してやるわけです。

例えば、IBMが導入されて、皆さんはもう電卓の時代ではない、そして、そこではフォートランというコンピューター言語を学ばなければならないと。懐かしい言葉が出てきて、皆さまは多分知らないでしょう。私のような世代でフォートランに苦しんだというイメージですから。そして、全員にフォートランのコンピューター言語を学ばせてあらたな挑戦をするわけです。ドロシーがそういう素晴らしいリーダーシップを持っているのですけれども、なかなかプロモーションで応えてくれません。そこでドロシーの上司は、「もうこれは規則だから」「いや、そういうものだ」と言うわけです。そして最後の場面で、その上司が「いや、私なんて全然偏見はないの」と言うことに対して、ドロシーという女性は「それはあなたの思い込みでしょう」と。つまり、私たちの日常生活ではほとんど意識化されていない、自然だと。それがやはり、いわゆる先ほどから言っている、アンコンシャス・バイアスなのです。つまり、意識化されていないけれども、何かのきっかけで表面化します。

そして、あと一つ問題なのは、差別する側は無意識ですけれども、されるほうはいたく、強く心に刻まざるをえない苦しい問題なわけです。そういう、やはり相手はどう見るかも、もう少し私たちは謙虚になって考え直す、特に先ほどから言っている、そういう立場にある方はもう少し思慮深く、これを機会に、そういうこともあるかという視点で見ただけであればと思います。

実は、私はこういったものは文化の問題だろうと思っていたのです。しかし、これは文化を超えて世界共通の現象のようです。このような社会通念のバリアを壊すことは、多くのエネルギーが必要です。まずは職場の中でなにか査定をするときに、そういう視点もあるかと思っていただければ、少しは解決策にもつながるかもしれないということです。

大概：私から申し上げたいのは、管理職志向がない、もしくは管理職志向が減るのは、職

場の中に問題がある、職場の構造が影響しているということです。そういう中で、自分が従業員だったら、個人としてどういうことができるのかです。

今日ご紹介しませんでしたけれども、私は、以前にシステムエンジニアの仕事や昇進について、分析したことがあります。男性と同じ総合職のシステムエンジニアとして入社しても、女性は女性用の仕事に就いていました。日本の会社の場合は、仕事を通して、知識や技能を蓄積するのが一般的です。自分の仕事がどのようなキャリアの階段につながっているのかに、意識的になる必要があると思います。そして、やりがいのある仕事と、知識、技能が身に付く仕事は違うということなのです。システムエンジニアの女性用の仕事が、やりがいのない仕事だったのかといいますと、そうではありませんでした。私は、かなりの女性システムエンジニアにインタビューしましたが、みな女性用だが、やりがいのある仕事をしていたのです。

入社7年目に最初の昇格があるのですが、そのときに、男性と同じように昇格できた女性は、2割ぐらいしかいませんでした。8割の女性は昇格の標準年数を超えて昇格しました。

私がインタビューした女性システムエンジニアの方で、あれと思ったのが、その最初の7年目の昇格のときに、「自分たちは昇格しなかったけれども、ほかの男性はみな昇格した。何か、これは違うとそこで初めて思った」とおっしゃる方が結構いらっしゃいました。自分の仕事がどのような知識、技能が身に付くものなのかと、キャリアの階段をどのぐらい上がっていくのかに、意識的になる必要があります。

もしも今担当している自分の仕事が、残念ながらキャリアの階段が行き止まりのもの、そんなに知識、技能が身に付かないものと思ったら、別の仕事を取りに行くことです。どうやって取りに行くのかというときに、先ほどの坂田先生の話でも、本間先生のお話でもあったと思うのですが、結構、職場のネットワークがとても重要だと思います。

女性の場合は、お昼ご飯を女子だけで食べる、同期だけで食べるという傾向がありますが、それでは社内で、多様で広い対人ネットワークは築けません。自分自身で多様な対人ネットワークを築いて、仕事を取りに行くようにしていく必要があるのではないかと思います。

もう一つは、期待されようが、されまいが、どう思われようとやり続ける、管理職になると思う気持ちを、持ち続けることも重要だと思います。管理職は権限を持っています。職場を変えたいと思ったら、管理職になるのが一番早いわけです。ところが、日本の場合はそれが10年や15年かかりますから、もうその間に、そこまで待てないと思う人も増えているのかもしれませんが、職場を変えるためには、管理職になるのが一番と思うのが、私は重要なのではないかと考えています。以上です。

坂田：私の場合は、最後のスライドで、あらかたもう言いたいことは言ってしまったのですけれども、一つ補足しておきます。先ほど、慈悲的性差別のお話の中では、男性が女性に対して持つもののような感じで話してしまったのですけれども、これは、女性も持っているものです。個人差はあると思うのですが、女性もそういう性差別意識は当然持っている人は持っていますし、そこは男女関係ありません。

また、それをなくしていくといっても、半ば無意識のもので、多分やっているほうは好意として行っているつものものなので、コントロールはとても難しいと思うので

す。けれども、基本的に性差別の問題は、女性なり、男性なりを、グループとしてとらえていて、同じグループの人たちは皆が同じだと考えているという部分に、やはり根がある気がします。

女性にはこういう希望を持っている人が多い、男性にはこういう希望を持っている人が多いなどという統計的な知識は、ある程度身に付けておく必要があると思いますし、それも大事なのですが、重要なのは、目の前の特定の人の処遇を決めるとき、例えば目の前の産休明けの女性の仕事を決めていくときに、それをバンと最初から使って、何かを決定しようと思うと変なことになる。

やはり本間先生のお話にもありましたように、女性や男性の中の個人差が非常に大きいわけですから、そこが大きいことを分かった上で、あなたはどうしたいですか、どうしていきますかという、個人ベースでの話し合いと決定が重要なのではないかと考えました。以上です。

大沢：男性と女性をそれぞれ別のグループとして扱い議論しているわけですが、リーダーシップの適性というところを見ると、性差よりも個人差が大きいということですね。しかし、実際には男性の方が圧倒的に管理職になりやすい。その男女の不平等の構造を生み出しているのは、「男らしさ、女らしさ」といった社会規範であったり、会社の人材育成の仕組みや上司の仕事の割り振りであったり、あるいは、評価制度などにバイアスが入り、結果として女性が管理職になりたがらないということなのですね。そこを変えていくためには、上司と部下の双方向のコミュニケーションによって、思い込みによって生じているギャップを埋めていくしかない、ということなのですね。

(質疑応答部分省略)

大沢：それでは最後に一言ずつ、言い残したことがないように、ご発言をお願いします。

本間：こういった話をしていると、よく尋ねられる質問では、私はそもそもリーダーシップに向いてない、そういうことは好きではないという方が何人かいらっしゃいます。先ほども述べましたように、それぞれのカテゴリー内の個人差は大きいです。それは男性にもあてはまり、最近では男性も管理職には消極的な人もいますね。けれども、やはりそういう活躍をするためには、ある程度のポジションを持つことによって、自分自身の能力が発揮できたり、あるいはやりたいことができるという、最初にお話ししました、マイナス面ではなくて、プラス面に注目して、それこそ元気に活躍していくために女性にもっと門戸を広げて欲しいと思っています。老人として一言です。

大槻：私は、やはり社会を変えていくのは、私たち皆で変えることだと思うので、ぜひここにいらっしゃる方たちも、私もですけれども、やはりみんなで変えていく、私も変えていくための一人なのだ、皆が思うのが重要だと思います。私はちまちまと研究をして、それを皆さまにご報告して、それを基に皆さまに考えていただいて、社会を変えていければと思いますし、私も運動もする一人として、変えていければと考えています。

坂田：先ほど「管理職やリーダーシップそのもののイメージを変える必要がある」と言ったのですけれども、実際に、男性の多い業種と女性の多い業種の求人広告の分析を行った欧米の研究があります。

その分析結果を見ると、男性の多い業種は男性タームがたくさん使われているらしいのです。「強い」「タフ」など。そういう単語が使われている一方、女性の多い職業はやはり、「人の役に立つ」などという単語が使われていると。それを研究者たちが意図的に変えて実験をしています。例えば、いわゆる女性の多い職業の広告にもう少し強いイメージの言葉を入れ、男性の多い業種の広告にはもう少し女性ステレオタイプに当てはまるワードを入れて、それを学生たちに見せて、どれぐらいその職業に就きたいかを尋ねると、そこは効果が如実に現れて、女性が男性職に就きたがる率が上がったのです。

ですので、もしかしたら管理職という分野でも同じようなことが起きているのではないかと思います。管理職という仕事の説明のしかたや表現のしかたも、実は大事なのではないかと思いますので、私自身も工夫して、そのような研究もやっていきたいと思います。皆さんも考えてみていただけるとありがたいと思います。どうもありがとうございました。

大沢：どうもありがとうございました。ではこれでシンポジウムを終わらせていただきます。先生方、ご参加くださったみなさま本当にありがとうございました。

Better Work, Better Life

May 22, 2018

National Graduate Institute for Policy Studies



Brigid Schulte

Profile

Brigid Schulte is a journalist and an author of the New York Times bestselling book, “Overwhelmed: Work, Love and Play when No One has the Time”, and had been a staff writer of the Washington Post for almost twenty years, where she won a number of reporting and writing awards and was a member of the team that won the 2008 Pulitzer Prize. She now serves as the director of the Better Life Lab, the work-life, gender equality and social policy program at New America, a nonpartisan think tank. She’s focusing on the death from overwork phenomenon, its causes, consequences, and prospects for changes in Japan and America as a 2017 Abe Journalism Fellow.

In the United States we have a long-work hours culture, just like in Japan. We also we have death from overwork culture, although we don’t recognize it. A recent study found that work-life conflict, long work hours, lack of health insurance, toxic bosses and other issues associated with work, causes so much stress and illness that the workplace is now the 5th leading cause of death in America. Even so, work-life balance is still not seen as important. It’s seen as an individual’s responsibility. So there are relatively no national public policies to help people combine work and life responsibilities. Unlike like in other advanced economics, including Japan, there is no national paid family and medical leave in the United States. We have unpaid leave that covers only 60 percent of the workforce. Some companies may voluntarily choose to offer paid maternity leave, but not much paternity leave. In both the United States and Japan, it’s clear from the studies on stress, health, gender equality and karoshi, that policies, practices, and workplace cultures and social attitudes are not working in order for people to have a Good Life, and therefore must change.

What do we mean by The Good Life? The Harvard psychologist, Erik Erikson said that the richest and fullest lives make time for the three great arenas of life: Work, Love, and Play.

Why do we need the time for play? In the United States, we have a culture that sees leisure is an unproductive waste of time. But when we are idle or spend time away from concentrated work, our brains are actually most active. In neuroscience, the Default Mode Network lights up when our brains are idle, connecting different parts of the brain that don't typically communicate, or work together when we are operating in a brain focused mode. We are discovering that the "Aha" moment of insight, creativity and fresh ideas comes in a moment of rest, in what neuroscientists call a diffuse thinking, or daydreamy mode. It's becoming clear that the most effective way to work is to oscillate between our two modes of thinking: concentrated work and diffuse time off and away from work. We definitely need the time for leisure.

How can we find the time for leisure, while we have time pressure in modern life trying to juggle concentrated work, life and family caregiving responsibilities? The first thing to realize is that leisure is in the eye of the beholder. It all depends on how the time and the way you spend it make you feel. The Greek philosophers said that leisure was the space where we refreshed our soul and became most fully human. That requires time – whether for reflection, to connect with others or to do a favorite activity. When I kept a time diary, a time management expert found what he called leisure in my schedule, and I called bits and scraps of garbage time confetti – five minutes here, 10 minutes there of mostly time stolen in between other responsibilities- which is certainly did not feel very leisurely. What leisure research has found is that for leisure time to be truly refreshing, one needs to freely choose the activity and have control over the time.

In America, our stress levels from the long-work hours culture and time pressure have become so high that the World Health Organization predicts that one-third of us will be so anxious as to be diagnosed with anxiety-related mental condition in our lifetimes. We are very rich and very anxious countries, and one of the reasons why is because we are so focused on money. Money does not make us happy. Research confirms what we've known through common sense all along: connection and time with other people is the source of human happiness. A little stress is actually good for us, and can keep us on our toes. But too much constant stress makes us sick. When we are chronically stressed out, stress hormones like adrenaline and cortisol constantly flood the body, which lead to high blood pressure, cardiovascular disease, and even cancer. New neuroscience research shows that going through stressful events, coupled with the perception of being stressed out can actually shrink our brains. One study at the Yale Stress Center found that the prefrontal cortex, the most recently evolved portion of our brain, where we think, learn, remember and make decisions, was full 20 percent smaller in volume in people who had been through stressful events and also felt really stressed out compared to those who were not so stressed. We should recognize that too many people are feeling too much stress from overwhelming work, outdated gender expectations and a lack of leisure. And that's not good for our health, our families, our communities, our businesses nor our societies.

Unfortunately, too many people think long work hours equal good work. And that's not true. A survey asking CEOs around the globe shows that more than three quarters of the CEOs think someone with no caregiving responsibility is an ideal worker – a point of view that has barred women and caregivers from leadership positions, regardless of their performance and talent. The

overtime work hours have been actually increasing since the 1980s. Working all the time leads to burn out, which is costly for businesses, not more productivity. In fact, international surveys of hourly productivity show the United States has one of the longest work weeks among many advanced countries. But Norway, where they work 37.5 hours a week by law, is the most productive country. France and Denmark, having six weeks of paid vacation every year and having very common childcare leave and paid family leave, have nearly the same productivity per hour as the United States. Japan and South Korea, where work hours are among the longest of all advanced economies, have among the lowest productivity rates.

Since the late 1980s, many working mothers in the United States have been criticized in the media and have been dealing with so much guilt because of fears that they're not spending enough time with their children. In fact, time diary studies show that working mothers in America today are spending more time with their children than stay-at-home mothers spent in the 1960s and 70. They've prioritized time with their children by giving up time for sleep, personal care, adult friendships, time with spouses, and spending virtually all their leisure time with their children. But that's not good for anyone. Women and mothers need time for rest and recovery, and children need time on their own to develop their own sense of identity and independence. It's time to let the guilt, intensive mothering and criticism go. It's also time to recognize that women aren't the only ones who can give care. For instance, new research shows that having a child, men also undergo biological changes: their bodies produce prolactin, the same hormone that produces breast milk, their testosterone levels drop, and their brains exhibit the same pathways of nurture and communication that women's do. Men and women are natural caregivers, and it's time that our workplaces, policies and attitudes reflected that to open up opportunity for women in the workplace and men to become more active caregivers at home, particularly now that both the United States and Japan have increasingly aging populations who will need more care.

Regarding the pay gap, if men and women hold the same jobs with the same profession, the same education, the same levels of experience, childless men and childless women are pretty much at parity. However, comparing mothers and fathers, there is the pay gap. When we become parents, only fathers get a bonus. This is because of the unconscious bias that fathers are going to be more dedicated and work harder as "breadwinners" to provide for their families, and the expectation that mothers will be torn between home and work and will be distracted and frazzled. Research shows that's not at all true. That working mothers are often among the most efficient workers, because they have to be.

Now, even though more women have been graduating from college and getting advanced degrees than men since the mid-1980s in the United States, women who are educated and participate in the labor market still spend twice as much time, on average, doing the housekeeping and parenting, and men spend more time working for pay. (Caregiving is hard work, too, it's just unpaid, and not recognized as as valuable as paid work.) That contributes not only the pay gap, but also the lack of women in leadership positions. It's not that women haven't had the talent. They haven't had either the time nor have workplace policies, attitudes and practices given them the chance. We must find a way to create time for meaningful work, love, and play for everyone, and not police men and

women into narrowly defined gender roles. Work-life balance, rather than being a side issue or unimportant, is actually central. Making it a priority will result in more effective, innovative work, better businesses, healthier happier, more engaged and productive workers, more opportunities for both men and women to share care responsibilities at home and grow at work, closer-knit, stable families and communities, and ultimately, a more human, fairer, sustainable future for all: The Good Life.

男女平等な職場づくり：「姉妹」に学ぶこと

Dec 26, 2017

Japan Women's University



村瀬 エミリー 氏

プロフィール

サンフランシスコ教育委員会の日系人初の委員となり、現在、同市の女性地位推進局長。

生まれはニューヨーク、2歳のときにサンフランシスコに移り住む。

プリンマーカレッジおよび津田塾大学にて日本現代史を学んだ後、サンフランシスコにある非営利団体に勤める。その後カリフォルニア大学サンディエゴ校にて国際関係学を学び、修士号を取得。卒業後渡日し、3年間 AT & T 東京オフィスに勤める。1993年から1年間、クリントン大統領第1期にホワイトハウスの国際経済課長を務めるなど、多岐にわたりキャリアを形成している。

2010年に日系人としてはじめてサンフランシスコ教育委員会議員に選出されて以来、JBBP (Japanese Bilingual Bicultural Program) を中心に、教育現場における多様性 (diversity) の維持推進に努めている。2期目である2015年には、教育委員長を務めた。また2004年より、サンフランシスコ市の「女性地位推進局 (San Francisco Department on the Status of Women)」局長も務める。女性地位推進局とは、アメリカ国内で唯一の女性の権利保障に特化した市政機関であり、家庭内暴力や人身売買の撲滅、女性の機会損失防止などを目的とし、家庭内暴力・レイプ被害者のためのホットライン機関やシェルターへの資金寄与、警視庁当局との連携、女性の労働環境改善のための企業へのはたらきかけなどを行っている。当局は彼女のイニシアチブのもと、2010年に国連訓練調査研究所から「ジェンダー平等賞」を、2012年にイタリア・ロンバルディ市庁から「国際ワークライフバランス賞」を受賞している。さらに、サンフランシスコ・大阪姉妹都市協会の理事も勤め、日米において女性の権利保障を推進するとともに、日米交流においても精力的に活躍している。

1998年、サンフランシスコは国連の女子差別撤廃条約を反映した条令を制定した、世界で初めての都市になった。それ以来、サンフランシスコ女性地位局は女子差別撤廃条約に関する条例を監督し、職場における男女平等を促進してきた。エドウィン・リー現市長は男女平等を政策の優先事項としており、サンフランシスコの職場における男女平等の促進方策をシェアしたいと考えている。

アメリカとイラン、パラオ、ソマリア、スーダン、トンガ王国の共通点は国連の女子差別撤廃条約に賛成していない国です。日本も含めて国連の194カ国のうち188カ国が賛成し、サインしています。外れているのは、この国だけです。アメリカ人とアメリカ政府は割と国連を疑うというのが普通で、国連条約を否定する姿勢を昔から取っているためです。そのような中で1995年に第4回国連女子世界大会が中国で行われ、ヒラリー・クリントンの“Women’s rights are human’s rights. Human’s rights are women’s rights.”と言う発言が知られていますが、そこにサンフランシスコから女子リーダーが行きました。そこでいろいろな政策方針を議論した上でサンフランシスコに戻り、合意されたことをローカルで反映させるために、サンフランシスコ単位で女子差別撤廃条約の法律をつくらうということになりました。市の単位で国連の条約を決定するというのは世界中で初めてでした。

女子差別撤廃条約を聞いたことある方はいますか。大勢いますね。日本がいろいろと活躍していますから。それは女性の権利を保障し差別をなくすための国連条約です。その1998年の法律によってどのような方針政策が決定されたのかについてこれから説明します。

5つのポイントを話したいと思います。まず平等な給与です。アメリカの男女の給与差はどれくらいだと思いますか。何%あるでしょうか。OECDの統計によると、アメリカでは18%だと発表されています。つまり、これは男性が1ドル稼いだとすると女性は82セントしか稼げないということです。では日本はどうでしょうか。日本の男女の給与差はなんと27%です。つまり男性が100円稼いだとすると女性は73円しか稼ぐことができないということになります。

■ ■ 1/5 Equal Pay 平等な給与

- What is the gender pay gap in the U.S.?
- What is the gender pay gap in Japan?
- アメリカの男女の給与差はいくら？
- 日本の男女の給与差はいくら？
- Salary History Ban
- 給与履歴要求の禁止

こうした給与の差をなくすために、サンフランシスコ市は今年から雇用側が個人に給与履歴を要求することを禁止すると決定しました。なぜならば、最初から差が発生すると、毎回毎回、新しい仕事に就く際にどんどん大きなギャップになってしまうからです。これは全国初ではなくて、フィラデルフィアやマサチューセッツでも同じように履歴を禁止しています。

雇用された場面で、今の仕事あるいは今さっきの仕事で給料がいくらですかという給与の履歴は聞けないのです。というのは、例えば他の人たちがやっている同じ仕事に価値があるわけなのです。だから自分がこれまで稼いだお金と全然違う観点で見ます。この仕事だったらこの給与という方法に持っていきたいわけなのです。女性は安い給料でギャップもあります。27%のギャップがあるのにそのままそれを正当化するのは問題ですから、今までの給与の話は絶対してはいけません。これは民間でも政府でもサンフランシスコではいけません。違法になりました。それはアメリカの動きで、何カ所かでやっています。

次は、有給の産休です。アメリカは先進国で唯一有給の産休の政策がない国です。全国にはないです。カリフォルニアは全国で初めて6週間の産休が許されています。ただし、それは100%の給与ではなく、最高70%です。安賃金の人たちにとっては70%ですけれ

ども、普通でしたら 55%が最高なのです。安賃金の家庭なら 70%の給与しかもらえないというのは生きていけません。生活できません。だから産休を取らないのです。産休を取らないというのもすごく大きな問題です。サンフランシスコは、今年から、6 週間、100%の給与制で、会社側にギャップを払ってもらおうという法律を決定しました。

でも、産休はたった 6 週間と北欧やヨーロッパの人に言うと笑われてしまいます。日本が、産前 6 週と産後 8 週ぐらいですと、アメリカの場合は少ないですね。6 週間と 6 週間です。それも job protected でもありません。首になる可能性があるというのはおかしいということで、今、州議会で議論しています。6 週間の産休は job protected でなければ、取ると首になって、全然意味がないということになります。まだアメリカはその辺は遅れています。

3/5 Childcare Subsidies
就学前教育援助金

- \$100 million for low-income families.
- About 5,000 kids; \$20,000 per kid.
- 低賃金世帯への補助金
 (総額 1 億ドル=約 110 億円)
- 貧困層の子ども約 5000 人=
 1 人あたり 250 万円

保育なのですけれども、サンフランシスコの場合は就学前の教育援助金は莫大に大きいのです。低賃金世帯への援助金が 1 億ドル、約 110 億円です。貧困層の子供は、数が少ないけれども、1 人当たり 250 万円ぐらいという指示が与えられています。サンフランシスコはニューヨークより物価が高くなってし

まって貧困層の子供たちがどんどん郊外や遠い所に引っ越してしまったため、数が少ないのです。サンフランシスコの場合は投資の金額がとても大きいです。子供の貧困で 1 人当たりというのは具体的教育支援がプリスクールやチャイルドケアを含んだ形です。

4/5 Sexual Harassment Data
セクシャルハラスメントのデータ

- Mainstreamed to Department of Human Resources
- Quarterly reports of sexual harassment cases, including outcomes.
- Required manager training every 2 years.
- セクハラ問題を人事の問題として捉える
- 年に 4 回、セクハラに関するレポートの義務化
- セクハラ対策プログラム受講の義務化

次はセクハラです。セクシュアルハラスメントのデータです。

私の部署は女性地位局なのですけれども、例えば消防の部門、警察の部門、女性地位の部門という感じで、今まではセクシュアルハラスメントのデータは私たちの部署で集めていましたけれども、それがやっと人事の問題として捉えられるようになりました。例え

ば、サンフランシスコ市役所の社員についてなのですけれども、3 万 7,000 人で、サンフランシスコの雇用側で割と大きい雇用主体ということで、年に 4 回、セクハラに関するレポートが義務化されていて、それがどういう結果になったかも報告しないといけません。

また、カリフォルニア州ではセクハラ対策プログラム受講の義務化がされていて、社員 20 人以上の会社では 2 年おきに受講が必要となり、オンラインの 2 時間のトレーニングをどの職場でも受けています。

■ 5/5 Domestic Violence
Victim Support DV被害者の支援

- \$7 million annual investment in community-based services; 27 agencies
- Advocates at public housing complexes.
- 地域におけるDV被害者支援に約8億円の投資
→27のDV被害者支援のNPO
- 公営住宅にカウンセラーの設置

最後にはDV被害者の支援についてなのですが、サンフランシスコでは年に3,000件くらいDVが起きています。一件でもそれが殺人事件になる可能性がありますので、非常に市の予算でも深刻な問題とされています。地域におけるDV被害者支援は約8億円の投資です。27カ所のDV被害者支援のNPO、例えばチャイナタウン

やホームレスの女性宛てに等、とグラントの形で毎年契約しています。全国で初めて公営住宅にカウンセラーの設置をしました。DVのカウンセラーが実際に公営住宅で事務所のような所において、どなたでも気軽に立ち寄って話し合いができるということです。

今まではDV被害者の支援は政府側が行っていましたが、個人でできる支援としてはネットワークづくりが大事なのです。月に1回、女性同士で食事に行くなど、お酒を飲みに行くのもオーケーです。女性同士でお茶をする、彼女たちのために何ができるかを尋ねる、自分から何かできることがあったらするという話です。

あとは、女性の功績を褒めることです。女性はあまり自分への褒め言葉などを言わないですけれども、他の女性の功績を褒めるのも一つの手です。

アメリカ人の女性でも日本人の女性でも、あまり自分の *accomplishment* や *achievement* を公的に言いません。

ある会社の女性に聞きましたけれども、例えば私と田中先生と一緒に座っていて、大沢先生が何か発表した場合、女性メンバー同士でこういうやり方を必ずします。田中先生は大沢先生のことをよく知らないけれども、私は親しいです。だから、隣のどなたでもいいのですけれども、田中先生に「大沢さんはとても優秀ですよ。あの人はこれから副会長などになりそうですよ」と。他の人を褒めることは女性は自然に言えますけれども、自分のことはあまり言えないですから。隣の知らない人にでも「本当に大沢先生は素晴らしいですよ。一緒に仕事をするといいですよ」といったことを言うと、ますますネットワークが広がります。女性が自然的にそういうふうにして他の女性を褒めることを利用してネットワークをつくるのがいいのではないですかね。

次は自分が持つネットワークを他者にも広げることです。日本の場合はそういう紹介をすることはとても深刻に捉えられがちで難しいかもしれませんが、そうではなくて簡単にネットワークづくりの意味で他者に広げることです。

次に助けを求められる力を身に付けることです。私たちなどは自分でやるというような意識が強いかもしれないけれども、他の人に手伝ってもらう、助けてもらうということも一つのスキル、一つのコツです。

最後になりましたけれども、管理職や上司としてできることです。上司として仕事上の目標をシェアできる機会を設けます。部下にそういった機会を設けて、上司や管理職がそれぞれの社員の目標を理解すれば、個々に応じたキャリアパスを提供できます。それに新卒女性社員やティーンエイジャーをサポートできる方法を探すと、早期段階からの支援が可能になります。とにかくお互いに助け合ってネットワークを広めていきましょう。

日本で就職している元留学生の中国人女性のライフキャリア形成 Chinese female skilled migrants' life careers: a case study in Japan

叶尤奇・根橋玲子
Youqi Ye-Yuzawa / Reiko Nebashi-Nakahara

This paper explored how Chinese female skilled migrants developed their life careers in Japan, based on the interview data of 8 Chinese female international students who finished the higher education and entered the domestic labor market. There found the following three life career development patterns: Type I focused on their vocational development and tried hard on accumulating professional skills and knowledge with the social support from their personal networks into and beyond the workplace; Type II gave the gender roles and the family life priority over the work career development, not only because they did not obtain the worthwhile work but also they had a non-negotiable plan for their life events before entering the workplace; Type III failed to develop the whole life careers in Japan due to encountering many gender and cultural barriers within the workplace and on their family and personal lives, and thus they planned to go back to their homeland. These results contribute to enriching our understanding of Chinese female migrants in contemporary Japanese cultural context because most skilled migrants' studies in Japan only considered the significance of the vocational developments and also ignored the gender differences.

キーワード: Life career (ライフキャリア)

Chinese female skilled migrants (専門知識・技術を持つ中国人女性)

International students (留学生)

1. 研究背景

近年、グローバル化の進展に加え、人口減少に伴う労働人口の減少を背景に、日本では、若者・女性・高齢者などの労働市場への参加を促進するとともに、専門的技術・知識を持つ外国人材の確保と活用が進みつつある(鍋島, 2016; 西川, 2015)。そのなかで、日本政府は、外国人留学生を「高度人材の卵」(内閣府, 2009, p. 8)として認識し、外国人留学生の受け入れおよび日本における就職・定着を積極的に推進している。政府の方針を反映する一例として、文部科学省と関連省庁が策定した「留学生受け入れ 30 万人計画」骨子が挙げられる(文部科学省, 2008)。この骨子において、外国人留学生の学生生活を支えるための大学や社会の支援制度の整備のみならず、留学生が卒業・修了後、日本で就職し定着していくために、大学側の就職や起業の支援、企業側の意識改革や受け入れ体制の促進、そして就職活動に合わせた在留制度の改正なども言及されている。それと同時に、日本企業では、労働力不足の改善ならびに企業活動の国際化を促進するために、外国人留学生をはじめ、専門的技術・知識を持つ外国人材を積極的に採用する動きが広がって

いる。その動きの裏づけの一つとして、株式会社ディスコ（2015）の日本企業 12,795 社を対象とした調査によれば、大卒以上の元外国人留学生を雇用している企業は 50.6%に達し、そのうち、2016 年度の採用を見込んでいる企業は 57.1%と、半数を超えていることが挙げられる。

法務省入国管理局（2017）によれば、日本政府の方針と企業の採用政策の変化に応じて、日本で就職する外国人留学生数は年々増加しており、2016 年に 19,435 人に達している。そのうち、中国人は 11,039 人であり、6 割弱を占めている。しかしながら、日本において就職を希望する留学生のうち約半数が就職できていないことも報告されている（文部科学省、2016）。さらに、就職活動を乗り越え、日本での就職に至った外国人留学生であっても、数年以内に離職する者が多く、留学生の日本企業への定着率が低いことが指摘されている（稲井、2012）。多くの企業は、外国人社員のモチベーションアップや定着率の向上、異文化コミュニケーション等の対応に苦慮しているという見解が述べられている（富士通総研、2014; 守屋、2011; 島田・中原、2016）。

2. 先行研究と目的

上述の背景に応じて、外国人留学生の就職問題に関して、多様な調査・研究が行われてきた。そのなかで、外国人留学生本人に焦点を当て、就職前の就職動機・不安や就職活動中に遭遇する困難、就職後の状況と問題などに着目する研究が行われてきた。なかでも、就職した後の外国人留学生（以下は元留学生外国人社員とする）の状況に着目する研究は次のように分類することができる。まず、元留学生外国人社員が日本企業で働く際に感じている困難と不満を明らかにする研究が行われている。具体的には、「日本語能力」（藤、2016; 稲井、2012; 清、1997; 横須賀、2015）、「職務内容」（藤、2016）、「職場における人間関係とコミュニケーション」（稲井、2012; 小松・黄・加賀美、2017; 横須賀、2015）、「企業環境と制度」（藤、2016; 稲井、2012; 小松・黄・加賀美、2017; 鈴木、2015; 塚崎、2008）において、多くの外国人社員が困難と不満を感じていることが報告されている。

次に、元留学生外国人社員は日本企業で働く際に、上述したような困難やコンフリクトをいかに乗り越え、日本企業に適応していくのか、そのプロセスを明らかにする研究も行われている（小松他、2017; 宮城・中井、2017; 奥西、2017; 島田・中原、2014）。例えば、宮城・中井（2017）は、異文化適応の構造モデルを用い、「新参入者が持っている素因」、「ホスト環境」、「異文化内での新参入者の示すコミュニケーション能力」、「ホスト社会とのコミュニケーション活動」という 4 側面から、ベトナム人の元留学生の日本企業における異文化適応プロセスを説明した。これに加え、日本の職場におけるコンフリクトを解決するために、元留学生外国人社員には、「職業人としての姿勢」や「多文化環境への対応」（菅長・中井、2015a, pp. 40-41）、さらに「多文化規範・多文化性の素質とそれに基づく調整行動を行う能力」（菅長・中井、2015b, p. 65）が必要であるという指摘もある。

さらに、元留学生外国人社員が日本企業へ適応する際に、どのような要素が影響を与えているのかに焦点を当てる研究も行われている。そのなかには、外国人社員の組織適応を促進させるために、OTJ の指導者や上司による支援が必要であるという指摘もある（島田・中原、2014; 鈴木、2015）。また、外国人社員と同部署で働いている日本人側の受容性のある姿勢（宮城・中井、2016）や、職場の者に限らず、両親や日本人知人・友人などと

いう職場外のネットワークからの支援の重要性も報告されている (鍋島, 2016)。

最後に、男性と女性の国際移動経験は異なる (中澤, 2016) という視点から、元留学生の外国人女性に着目した研究もある (Liu-Farrer, 2009; 鈴木, 2017)。鈴木 (2017) では、日本企業に入社した元留学生の外国人女性にとって、自らのキャリアの展開は、結婚・出産といった女性としてのライフイベントの実践を妨げていることが指摘された。これに対し、Liu-Farrer (2009) では、中国人女性は、日本企業で働く際に、伝統的なジェンダー秩序や日本企業特有な慣習に囚われず、キャリア形成の方略を模索していることが論じられた。特に彼女たちは、中国語と日本語の両言語ともに堪能なバイリンガルならびに、中国と日本の両文化に精通する者として位置づけられているため、中国関連のビジネス業務に従事することで、専門性の高いキャリアを構築していることが示された。また、日本企業で一定の経験やスキルを蓄積してから、自ら起業するというキャリアプランを実践している者も報告された。

上述の研究は、日本における元留学生外国人社員の現状と問題を明らかにするものとして評価に値するが、次のような問題点も見られる。第一に、塚崎 (2008) と鈴木 (2017) を除き、これまでの研究は、元留学生外国人社員の職業経験とその変化を中心としたワークキャリア形成のメカニズムのみに力点が置かれている。ワークキャリア以外の経験がどのようになっているのか、それらの経験とワークキャリア構築がどのように関連しているのかについては言及されていない。第二に、これまでの研究では、Liu-Farrer (2009) と鈴木 (2017) を除き、元留学生の外国人女性に焦点を当てた研究は見当たらない。前述のように、男性と女性の国際移動経験は異なるという中澤 (2016) の見解に加え、現代の日本企業の環境下では、元留学生の外国人女性のキャリア形成には多くの困難が伴うという指摘 (鈴木, 2017) も見受けられるため、本論文では、日本で働く元留学生の外国人女性に着目した。

したがって、本論文の目的は、日本で働く元留学生の中国人女性が、どのようにライフキャリアを形成してきたのかを明らかにすることである。ここでいうライフキャリアは、職業生活や職業経験のみに焦点を当てたワークキャリアに対し、さらに広い概念として、個人の生活・仕事・人生全般において積み重ねて得た経験を意味している (青島, 2009)。なお、中国人に着目する理由は、彼らが日本で働く元外国人留学生のなかで最も大きな割合を占めているからである (法務省入国管理局, 2017)。

3. 調査概要

(1) 調査方法と調査協力者

調査協力者は、筆者らの知人からスノーボールサンプリングで集めた、日本で就職している元留学生の中国人女性 8 名である。2014 年 2 月から 2017 年 6 月にかけて、インタビュー調査を実施した。調査協力者には、全ての質問に答えなくてもよいことや、データは研究目的のみに使用し、成果報告では匿名化することなどの注意事項を説明した上で、インタビュー調査の承諾を得た。協力者の詳細な情報は、表 1 で示している。

インタビュー調査は、就職前 (就職先が決まった際) と就職後に分けて、半構造化面接法で実施した。就職前のインタビューでは、来日経緯、日本での就職動機、就職活動、今後の予定などを主たる質問事項にし、就職後のインタビュー調査では、仕事内容、仕事時

間、職場の人間関係、就職後の生活、今後の予定などを主な質問事項にした。調査協力者全員が、就職前と就職2年目のインタビューに参加したが、さらに就職4年目のインタビューに参加したのは、C1、C2、C3の3名であった。一人あたりのインタビューの所要時間は、毎回40分から1時間半程度であった。インタビューの会話は協力者の了承を得てすべて録音した。

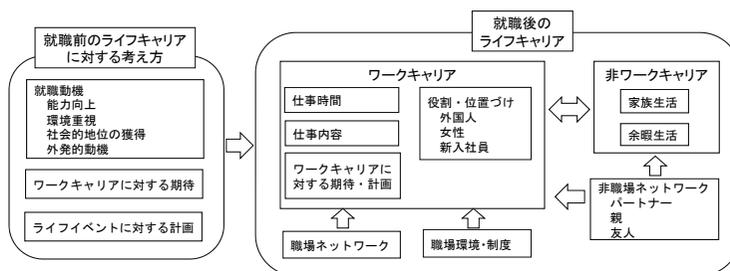
表1 調査協力者の情報

| 番号 | 卒業年 | 年齢 | 学歴 | 就職先企業の業種・規模・地域 | パートナー有無 | | インタビュー回数 |
|----|-------|-----|----|----------------------|--------------------------|--|----------|
| | | | | | 就職前 | 就職後 | |
| C1 | 2014年 | 20代 | 修士 | 運輸業 大手企業 首都圏 | 有り；パート ナー（中国 人）と同居 | 有り（就職1年目 に結婚し、4年目 に妊娠） | 3回 |
| C2 | 2014年 | 20代 | 修士 | 情報通信業 大手企業 首都圏 | なし | なし | 3回 |
| C3 | 2014年 | 20代 | 修士 | 情報通信業 中小企業 首都圏 | なし | なし | 3回 |
| C4 | 2016年 | 20代 | 修士 | 小売業 大手企業 近畿圏 | 有り；パート ナー（中国 人）と同居 | 有り；パートナ ーと同居 | 2回 |
| C5 | 2016年 | 20代 | 修士 | 小売業 大手企業 中京圏 | なし | なし | 2回 |
| C6 | 2015年 | 20代 | 修士 | 化学工業 大手企業 首都圏 | なし | 有り；パートナ ー（イギリス人）と 別居 | 2回 |
| C7 | 2015年 | 20代 | 修士 | 電気機械 大手企業 首都圏 | 有り；パート ナーと別居 | 有り；就職1年目 に結婚・妊娠；パ ートナーが単身赴 任したため、別居 | 2回 |
| C8 | 2016年 | 20代 | 修士 | 不明 大手企業 首都圏 | なし | なし | 2回 |

(2) 分析方法

調査協力者のインタビュー・データは、MAXqda12で分析した。具体的な手続きは次の通りである。第一に、インタビューの録音データをすべてテキスト化した。第二に、中国語のインタビュー・データを日本語に翻訳した。第三に、これらのデータを用いて、インタビュー・データの特定の部分を元の文脈から切り離し、それと似たような記述を同一のカテゴリーにまとめた。インタビュー・データから生成したカテゴリーならびにカテゴリー間の関連は図1のとおりである。

図1 カテゴリー図



これを作成するなかで、調査協力者のキャリアの進み方は、3タイプに分類できることが明らかになった。タイプIの協力者のほとんどは、仕事と個人の生活との両立ができてい上に、ワークキャリアの形成を重視し、専門スキルと知識の向上を目標としているため、「プロフェッショナル・キャリア継続型」と命名した。タイプIIの協力者は、ワークキャリアの形成において挫折しており、ワークキャリア以外の経験・役割、とりわけ家族生活を優先させているため、「家族優先型」と命名した。最後に、タイプIIIの協力者は、日本でのワークキャリアと非ワークキャリアの両方においてうまく進まず、中国への帰国を計画しているため、「日本でのライフキャリア中断型」と名づけた。

4. 分析結果

(1) タイプI：プロフェッショナル・キャリア継続型

タイプIに属するのは、C3、C4、C5、C6、C8の5名である。C3とC8は中国の大学を卒業後、数年間働いてから来日し、大学院へ進学した。C4、C5とC6は、大学時代に交換留学生として1年間来日した。その後、中国に戻り大学を卒業してから再び来日し、大学院へ進学した。就職活動を経て、C3（中小企業）以外の協力者は大手企業に就職した。また、C3、C6とC8は営業職、C4とC5はそれぞれ小売りの店舗販売に携わっている。

1) 就職以前のライフキャリアに対する考え方

タイプIの協力者の日本での就職動機は、4つに分類でき、多様性が見られた。(1) 日本で就職をすることで、仕事の知識と能力を積み、成長したいという「能力向上」、(2) 給与が高いことや福利厚生が保証されていること、経済的自立を得ることといった「社会的地位の獲得」、(3) 日本での生活に慣れていることや日本では就職しやすいという「環境重視」、(4) パートナーが日本に就職したため、家族を支えるためという「外発的動機」といった理由が挙がった。C5を例に、就職動機と将来の計画について見てみよう。

このような仕事（食品関係）が好きで、それに関連する知識や能力を蓄積したい。もし食品部門に行けたら、まずは深く勉強したいと思う。仕事をしながら、自分の本当にやりたいことを見つけたい。これからの数年間で、基礎知識を身につけたい。中国に帰るかどうかわからないけれど、日本で生活したい。(C5)

また、タイプIの協力者のなかで、C4のみパートナーがおり、将来は、日本で結婚・出産を予定しているが、結婚しても仕事を継続したいと述べた。そのほかの協力者は、日本で適切な相手に出会えることを望んでいた。

2) 就職後のワークキャリア

C6を除き、タイプIの協力者は残業が少なく、仕事時間に対して大きな不満はなかった。仕事内容に関して、C4とC8は期待していたような仕事に従事していると述べた。職場のなかで、外国人として自分の意見を素直に言い、職場の人々と良好な関係を保つために積極的にコミュニケーションを図っていたため、職場の人々、とくに上司から評価さ

れていた。また、仕事で困ることがあれば、上司も積極的に対応し、適切なアドバイスをしてくれていた。C4とC8にとって、専門知識と経験があり、親切に指導してくれる上司がロールモデルになっているようだ。さらに、C4は、外国人社員のみならず、新入社員として、他人のできないことに積極的に携わっているため、職場の同僚からも評価されていた。C4は自身のワークキャリアについて、次のように述べていた。

私は課長が大好きなので、課長だったらどうするかを考えて、そのよう行動している。(略)彼女(課長)はとても素直。自分を偉いと思わない。気持ちを込めてアドバイスをしてくれると感じる。課長は、私の気持ちをケアしてくれる。うまくできないときもきちんと指摘してくれる。怒らずに、この仕事はこうしたほうがよいとアドバイスしてくれる。(略)外国人だから、分からないことがあったらすぐ聞くようにしている。あとは、皆と仲良くするように努力している。(略)素直さが大切。この点は課長に評価されている(笑)。うちのお店にはいろんな外国人が来る。特に中国人がたくさん来る。なので、中国語で可愛いポップを作っている。だんだん中国語だけでなく、日本語のポップも作るようになった。商品の陳列にも気を遣う。彼女たち(職場の人々)ができないことをやっている。そうすると、彼女たちは、私を仕事のできる人と評価してくれる。(略)外国人として、違う視点を持つことができる。日本人のできないことができる。広告とか販売とか。誰にも言われていないけれど、自らやっている。これは外国人としてだけじゃなくて、新人の視点もある。(C4)

C4とC8は現在の仕事に対する満足度が高く、仕事関連の知識を蓄積し、専門資格を取得したいと話した。仕事以外の時間に仕事関連の講座に参加し、専門資格の勉強も進めていた。将来どうなるかに不安を抱えているものの、専門資格の取得並びに一定の経験とスキルを蓄積していくことを目標としていた。それと同時に、現在の会社にこだわらず、転職を通してのキャリア・アップも計画していた。

(これからは)化粧品関連の商品開発をやりたいので、商品部に入りたい。化粧品の国際展示会に参加したい。その展示会では、化粧品の講座が行われるし、市場の動態も知ることができる。そのようなことに触れることができたらよいと思う。(略)化粧品の商品開発をするために、何が必要なかを考えている。一つは色彩検定、もう一つはアロマセラピーの資格。(C4)

今の目標は、自分がやっている仕事内容に精通することだ。精通したらこの業界関連の知識をもっと学びたい。この会社でいつまでできるかわからないけど。ずっとやっていければよいが、うまくいかなくて、転職をするときに、ちゃんとしたスキルと知識を持ちたい。そうすれば、(転職の)選択の余地が多くなる。(C8)

その一方で、C3、C5とC6は現在の仕事についてそれぞれ困難と不満を抱えていた。

C3 は、中国市場向けの営業に携わっているが、雑用が多く、仕事から学ぶことは少ない、また会社の評価制度が整っていないため、自身の努力が正しく評価されていない、と感じていた。C5 は、先輩とのコミュニケーションがうまくいかず、その先輩やほかの同僚からも疎外された状態に陥った時期があった。C6 は、期待した営業の仕事に携わっていたが、仕事後の打合せや会食が多いことに加え、その会食では、時々セクシャルハラスメントまがいの話題があり、大きな抵抗感を覚えていた。しかし、C3、C5、C6 のどのケースにおいても、仕事内容の相談のみならず、情緒的に支援をしてくれる上司や先輩が存在することが語られた。C3 と C6 にとって、仕事上で常に関わる中国支社の上司と先輩が支えになっており、C5 は上司から様々な援助を受けていることが語られた。彼女らは、そのような支援を受けられたからこそ、現在の職場での苦境に耐えることができたが、ある程度仕事関連の知識やスキルを身につけ、資格を取得したら転職すると語った。

3) 就職後の非ワークキャリア

前述のように、C6 を除き、ほかのタイプ I の協力者は残業が少なく、仕事と個人や家族の生活との両立ができていた。C3 は一人で家で過ごすことが多かったが、両親と SNS を通して頻りに連絡を取っていた。これに対し、C4 と C6 はパートナーと余暇時間を過ごすことが多く、特に C6 はイギリス人のパートナーに、仕事に関して様々な相談をしていた。C5 と C8 は、趣味や、日本にいる中国人友人や日本人友人と余暇の時間を過ごしたりしていた。また、C5 は、学生時代からの友人と頻りに連絡し、仕事や生活に関して相談をしていた。C5 と C8 は、パートナーはいないが、適切な相手に出会えることを望みつつ、現在の生活を楽しんでいると述べた。

(2) タイプ II : 家族優先型

タイプ II に属するのは、C1 のみであった。C1 は中国の高校卒業後、出身高校と提携する日本のある地方大学に進学し、さらに東京の大学院に進学した。就職活動では、複数の会社から内定を得たが、最終的に現在の大手運輸業に就職した。C1 は 2 年間地方の支店で営業職に就いていたが、3 年目からは本社へ移動し、技術サポート業務に従事している。

1) 就職以前のライフキャリアに対する考え方

C1 は、日本で就職する理由として、パートナーが日本で就職したこと並びに周囲の先輩や友人も日本企業で就職したという「外発的動機」を挙げた。C1 は、最終的な就職先を決める際、安定性と勤務地を重視していた。それは、東京で就職が決まったパートナーと共に生活することに加え、将来、日本で結婚・出産し、両親とともに日本で生活するという家族設計にも関わるからである。それと同時に、C1 は日本での仕事を楽しみにしており、国際事業に携わることを期待していた。

2) 就職後のワークキャリア

入社後、C1 は通勤時間が 2 時間弱の支店に配属された。そこには、C1 を含めて中国人が 2 名おり、そのほかの 7 名は日本人であった。C1 は、ほぼ定時に退社できたが、通勤時間が長いと、帰宅時間は遅かった。仕事内容については、先輩の営業に同伴した

り、事務に携わったり、ほかの日本人同僚の仕事内容とほとんど変わらないものであった。C1は新入社員としてモチベーションも高く、様々な仕事に挑戦しようとした。しかし、「女性」および「外国人」として位置づけられたため、期待しているような仕事をさせてもらえなかった。例えば、「女性」であるため、優しく扱われる一方、男性と同等の仕事はさせてもらえなかった。また「外国人」ゆえに、ほかの日本人同期と比べ、研修の期間が長く、内勤の事務仕事も多く配分された。さらに、同じ職場のもう1名の中国人女性が、C1より1年早く職場に配属されていたため、支店長は、C1個人の能力や希望を重視せずに、この中国人女性と同様のワークキャリアを構築するよう求めた。

人によって能力も違うし、やりたいことも全然違うじゃない？彼女（同じ職場にいる中国人女性の先輩）が何かすると、私もそうするしかない。彼女がこのレベルしかできていないなら、私もそのレベルに止まらなければならない。でも私にやらせるなら、私にはほかのやり方があるし、もっとよいレベルにできる。（略）暗黙のルールで、私は彼女の道を歩んでいく。最初はとても（嫌で）、嫌だ嫌だ嫌だと思ったけれど、今になったらもうあまり抵抗しなくてもよいかも。みんなそうだし、外国人だから、どこまでできるかがよくわからないので、（支店長が）心配している。（略）支店は、昨年、初めて外国人を採用したので、どこまで仕事ができるか分からなかった。だから、半年の内勤をやらせた。ほかの支店では、基本的に3か月経つと営業に行ける。とくに男性は、3か月経つと営業に行ける。同行営業は1か月で、あとは1人で行かせる。多分、男性と女性の違いもある。（C1）

C1は、本社に移動後、仕事内容が営業から技術サポートに変わったものの、希望する国際業務には関わらず、日本人と同様の仕事に従事していることに変化はなかった。そのような仕事内容に対してやりがいを感じてはいなかったが、C1は現在の仕事を続けていきたいと述べた。それは、ワークキャリアとそれ以外の妻・母親としての役割とのバランスを保つためであると解釈した。

ストレスはないけれど、つまらないよ（笑）。やりがいを感じないし、わくわくしない。その代わりに、毎日ゆっくり過ごしている。（略）（私は）専業主婦には向いていないと思う。そういうこまめな家事は好きじゃない。仕事をしているなら、（夫とは）お互いの空間があって、お互いにやりたいことがあってよい。もし家のことをきちんとやっていなくても、自分を責めたりしない。一旦仕事をやめたら、家事を完璧にやらなければならない。（C1）

3) 就職後の非ワークキャリア

前述のように、C1は支店で働いていた時に、通勤時間を含め仕事に費やす時間が長く、仕事と私生活のバランスを崩していた。就職前から、日本で数年間働いたら出産する予定であったが、その計画も実現できなかった。彼女は、その当時の仕事にやりがいを感じていなかったため、転職活動を行い、ほかの会社からの内定も得た。しかし、新しい仕

事をする事でさらに忙しくなり、多忙な夫をサポートできず、出産の計画にもさらなる支障が出ると予測したため、最終的に本社への移動を選択し転職をあきらめた。

(転職後) 忙しくなることは目に見えている。後は、ずっと妊娠を計画しているし。転職してしまうと、忙しくなってよいかもしれないが、やりたいことが見つかったら、出産を諦めてしまうかもしれない。私は人生の中で、妊娠・出産を一番優先しているので、これは譲れない。どうしても30歳までに子どもを産みたいと思っているので、譲れない。今の会社にいれば、今みたいのできるし、プレッシャーも感じずに、出産できる。会社ではこのための制度があるし、周りの先輩も多く出産している。(C1)

本社に移動した後、C1は希望通り妊娠したため、個人の時間と健康を大切にしていた。また、家事を引き受け、夫を支えていた。週末には、夫との時間を大切に、余暇時間を共に過ごすことが多かった。

(3) タイプⅢ：日本でのライフキャリア中断型

タイプⅢに属するのは、C2とC7の2名であった。C2とC7は中国で大学を卒業後来日し、日本の大学院に進学した。就職活動を経て、C2は、大手情報通信企業に入社し、1年程度財務の仕事を行い、その後は営業として東南アジア向けの国際業務に携わるようになった。C7は大手電気機械の企業に入り、法務関連の仕事に従事していた。

1) 就職以前のライフキャリアに対する考え方

就職動機について、C2は、仕事経験を積みたいという「能力向上」を理由として挙げた。また、日本で就職することで、国際業務に携わり、将来日本と中国以外の国に行くことを期待し、仕事と生活のバランスがよく、個人の時間が保てることを望んでいた。また、日本では適切な相手になかなか出会えず、結婚が遅れるという不安も抱いていた。これに対し、C7は、パートナーが日本で就職したためという「外発的動機」を述べたが、数年間日本で仕事・生活してから、中国に帰国しようと考えていた。

2) 就職後のワークキャリア

就職後、C2とC7の勤務時間は長く、常に長時間勤務の状態に陥っていた。また、会社のグローバル化促進のために、C2とC7は外国人社員として採用されたものの、仕事の内容は日本人とほとんど変わらず、外国人としての長所が発揮されないと語った。彼女らは、会社のグローバル化政策は表面的で、制度として実践されていない点に違和感を持っていた。さらにC2は、部長の新聞を取りに行くことや忘年会の企画を担当することなど、新入社員としての役割に、抵抗感を覚えていた。C2は入社3年目に、社内の配置転換を申請し、国際業務に携わることになったが、仕事上の満足感は得られなかった。なぜならば、C2は、新しい部署での仕事に必要な専門知識に欠け、社内の各部署との調整にも困難を感じていたからである。C2は自身の仕事の状況について次のように述べた。

今の悩みは仕事の時間が長いことです。体力がついていかない。普段は、家に帰って、9、10時くらいになってから（夕飯を）食べる。みんなもそう。会社はそういう雰囲気、伝統的な日本企業です。外国人に対する配慮はあまりない。うまく表現できないけれど、習慣が違うし、（外国人のことを）あまり理解していない感じです。みんな表面的には仲が良い。（略）あとは、みんな帰らないと自分も帰れない。飲み会も多い、残業のないときに。（略）新入社員は忘年会を企画しなければならない。ちょっと面倒です。中国ではそういうことがないし。うちの部署は伝統的なので、毎年イベントをやらなければならない。古い会社はそうだと思う。（略）（国際業務に関する）専門技術は分からないし、法律上の専門業務も分からない。後は、各部署との調整も難しい。（C2）

C2とC7の就職先は伝統を重んじる会社であるため、研修や評価制度などの諸制度は整備されている一方で、上下関係が厳しく、職場の雰囲気が固いと語っていた。また、職場の人間関係に気を遣い、常に合わせなければならないことに抵抗を感じていた。さらに、職場の人々とのコミュニケーションが仕事のみに限られており、上司や先輩とのコミュニケーションがうまく行かない場合が多くあった。例えば、C7は就職2年目に妊娠したが、妊娠や出産の苦勞について上司からの理解と配慮はほとんど得られなかった。

日本の男性（上司）には本当に奥さんの面倒をみるという考えがない。奥さんは仕事をしていないかもしれない。彼らは、子どもを産むことがどれくらい大変なのか全く知らない。（略）妊娠ってこんなに大変なの？（と部長に聞かれた）。私は1年の育児休暇を取りたかったが、職場に早く復帰してほしい（と言われた）。会社の制度も1年だし、みんなも1年の休暇をとっているのに。部長からは、早く戻ってきてくれないかと言われた。復帰したら、子育てをする人がいないと説明したら、部長は、なるほど、子育てには人手が必要なんだと言った。本当がっかりした。全然理解していない。（C7）

3) 就職後の非ワークキャリア

上述のように、就職後、C2とC7は仕事中心の生活で、仕事と個人・家族のバランスが取れなかった。さらに、C7は結婚・妊娠したが、同じ会社に就職した夫が首都圏外の工場に配属されたため、夫と別居状態になってしまった。一方、C2は、仕事のストレスを軽減するために、週末に中国人の友人と出かけていたものの、適切なパートナーを見つけられないため、両親から常に結婚を促され、自身も焦っていた。外国人として日本で就職・生活するなかで、常に孤独感を抱いており、帰属感を失っていた。

異国（日本）で働くことは、毎日刺激があつて、自由になると思っていた。今は自由になりすぎて、帰属感がない。（略）もちろん、帰国したらいろんな問題がある。就職とか。でも家に住めるので、家のことはやってもらえる。あと、パートナーを見つける機会も大きい。仕事のチャンスもたくさんある。ここにいると、外国人として限界がある。（略）ここにいると寂しい。仕事が終われば一人

になる。結婚したら変わるかもしれない。仕事も楽しくないし、日本人ばかり。週末だけ出かけられる。(C2)

5. 考察とまとめ

本論文では、日本在住の元留学生の中国人女性 8 名を対象としたインタビュー調査の結果を用い、彼女たちがどのようにライフキャリアを形成してきたかを分析した。その結果、少なくとも 3 種類のプロセスタイプが存在していることが明らかになった。

タイプ I の協力者の就職動機には、能力向上、社会的地位の獲得、環境重視、外発的動機が含まれており、多様性が見られた。就職後、C3、C5、C6 のように、職場の人間関係や評価制度などに不満と困難を抱えている者がいるものの、タイプ I の協力者のほとんどは、仕事と個人の生活との両立ができている上、ワークキャリアの構築を重視し、仕事関連の知識・スキルの蓄積と専門資格の取得を目指していた。また、彼女たちの多くは、「中国人」のアイデンティティが「日本人」と異なる視点や行動様式をもたらしてくれるものの、それにこだわらずに個人の趣味や関心に関連する仕事に就き、プロフェッショナル・キャリアを継続させようとしていた。このようなライフキャリアの展開は、彼女たちの職場内外のネットワークから受けた援助とも大きく関係していると考えられる。これまでの研究と異なり (島田・中原, 2014; 鈴木, 2015)、タイプ I の協力者にとって、職場で問題や困難に直面する際、直属上司だけでなく、彼女たちと密接に関わる職場ネットワークの他メンバーから受ける援助も重要であることが示された。さらに C4 と C8 にとって、その支援者が、職業役割の遂行能力の向上および人間的な発達を促進させるというメンタリングの効果をも果たしていると言える (児玉・深田, 2010)。それに加え、鍋島 (2016) が指摘したように、母国にいる友人やパートナーという職場外ネットワークから得た援助も無視できないことが判明した。また、タイプ I の協力者のライフキャリアの道筋は、彼女たちが置かれている職場の日本人の受容性に関連していると考えられる (宮城・中井, 2016)。特に C4 と C8 のケースでは、職場の日本人には、彼女たちを受け入れようとし、彼女たちの個性や才能を活用しようとする受容性が見られた。

タイプ II の協力者は、就職前から、個人と家族の生活を重視する傾向が見られた。就職後、新入社員としてのモチベーションが高く、様々な仕事に挑戦しようとしたが、職場では「女性」および「外国人」として扱われており、さらに中国人女性の先輩と同一視されていた。本社移動後も、日本人と同様な仕事をさせられたため、仕事に対してやりがいを感じていなかった。つまり、タイプ II の協力者は、個人の希望が重視され、能力が発揮できるような職場環境に置かれず、職場ネットワークからの援助も少なかった。そのなかで、転職によって達成感の高い仕事へ移行し得る機会があったにもかかわらず、家族生活とライフイベントの実践を妨げられると考え、その機会を見送った。つまりタイプ II の協力者は、妻・母親としての役割遂行を優先し、ワークキャリアの構築を妥協したと言える。ただし、タイプ II の協力者は、ワークキャリアを放棄したわけではなく、妻・母親としての役割に影響しない程度で、かつ、バランスが維持できるようにワークキャリアを構築しているとも言える。このようなライフキャリアの展開は、タイプ II の協力者の妻・母親としての役割意識に大きく影響されていると同時に、彼女の置かれた職場環境にも関連していると考えられる。他方、これまでの研究では、外国人女性社員にとって、

ワークキャリアの構築がライフイベントの実践を妨げていると指摘されていたが（鈴木, 2017）、本論文では、非ワークキャリアでの役割遂行はワークキャリアの形成に影響を与えることが明らかになった。

タイプ III の協力者は、C2 のように、日本での就職を通じて、仕事経験を積みたいという「能力向上」の動機を抱きつつ、伝統的な雇用システムを基礎とする日本企業に就職したことで、長時間労働や厳しい上下関係、ジェンダー格差などに遭遇し、「日本人化」の圧力を顕著に受けていた（鈴木, 2015）。このような環境では、ワークキャリアの形成が難しく、その挫折は、非ワークキャリアにもマイナスの影響を与えていた。これにとどまらず、タイプ III の協力者は、ワークキャリア以外で直面した葛藤を日本に在ることに帰していたため、日本への帰属感を失い、日本でのライフキャリアを中断しようとする姿勢がうかがえた。

上述の分析をまとめれば、次のような結論に至ることができる。第一に、調査協力者のワークキャリアの展開は、自身の能力や志向のみならず、置かれている職場の制度・環境および職場内外のネットワークから得られる援助にも大きく影響されている。日本においてワークキャリアを順調に展開するために、会社全体の評価・勤務制度を整えること、外国人女性に対しての職場の受容性を高めること、そして、個人の能力と希望が尊重されるような環境を作ることが重要であり、職場の上司や同僚などからの援助および職場外の親族・友人からの援助も不可欠であることが判明した。第二に、日本での長期定住志向は、ワークキャリアの構築だけでなく、ライフキャリア全般の形成にも関連している。特にタイプ I とタイプ II の協力者において、日本での長期定住志向は、ワークキャリアを順調に構築し、日本企業に適応してだけでなく、非ワークキャリアの取り組みならびにワークキャリアと非ワークキャリアの間のバランスにも関連していると言える。最後に、「外国人女性」としての意味づけである。彼女たちは、「外国人」と「女性」という二重の周辺性を持つマイノリティとして位置づけられることで、個人としての能力や特性が無視されやすいのではないだろうか。また、彼女たちにとって、内面化されたジェンダー役割の遂行は、同じ「外国人」であっても「男性」とは異なるライフキャリアを歩んでいくものにとらえられている。この点を検証しさらなる裏付けをとるためには、現代日本の職場環境や日本社会におけるジェンダー役割規範との関連をさらに追究する必要があるだろう。

上述の結論を踏まえ、元留学生の中国人女性が「高度人材」として日本社会で活躍するためには、企業が外国人女性のために働きやすい職場環境を構築することが重要である。そこで、彼女たちの特性と志向を重んじ、諸制度の整備、かつ受容性の高い職場作りが不可欠である。また、外国人女性からすれば、自身のワークキャリアを順調に構築するために、職場内外における援助ネットワークの構築が極めて重要であり、さらに日本におけるライフキャリアを展開するために、ワークキャリアの構築だけでなく、非ワークキャリアの取り組みも課題になると考えられる。

引用文献

青島 祐子, 2009, 「キャリア理論の現在—キャリア概念の理解を中心に」 矢澤 澄子・岡村 清子（編）『女性とライフキャリア』, 勁草書房, pp.3-39.

- 藤 美帆, 2016, 『日本の企業と大学における国際化の現状—外国人留学生に着目した実証研究』花書院.
- 富士通総研, 2014, 「高度外国人材活用のための実践マニュアル」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/dl/110224aa.pdf>.
- 法務省入国管理局, 2017, 「平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について」http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00157.html.
- 稲井 富赴代, 2012, 「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援—日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに」『高松大学研究紀要』56・57, 1-37.
- 株式会社ディスコ, 2015, 「『外国人留学生の採用に関する企業調査』アンケート結果」<http://www.disc.co.jp/uploads/2015/12/2015kigyou-gaikoku-report.pdf>.
- 小松 翠・黄 美蘭・加賀美 常美代, 2017, 「多文化就労場面における中国人元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『人文科学研究』13, 41-54.
- 児玉 真樹子・深田 博己, 2010, 「育児中の女性正社員の就業継続意思に及ぼすメンタリングの効果—ワーク・ファミリー・コンフリクトと職業的アイデンティティに着目して」『社会心理学研究』26 (1), 1-12.
- Liu-Farrer, G., 2009, "I am the only woman in suits": Chinese immigrants and gendered careers in corporate Japan. *Journal of Asia-Pacific Studies (Waseda University)*, 13, 37-48.
- 宮城 轍・中井 陽子, 2016, 「外国人社員の組織社会化の事例分析—理工系ベトナム人社員の日本人上司・同期・後輩へのインタビュー調査をもとに」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』42, 211-225.
- 宮城 轍・中井 陽子, 2017, 「『異文化適応の構造モデル』から見た外国人社員の職場での適応—理工系ベトナム人元留学生の事例から」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』43, 81-95.
- 文部科学省, 2008, 「留学生 30 万人計画 骨子」<http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29kossi.pdf>.
- 文部科学省, 2016, 「外国人留学生の就職促進について (外国人留学生の就職に関する課題等)」http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/___icsFiles/afieldfile/2006/06/29/12_h28guidance_ryugakuseission_monkasyou.pdf.
- 守屋 貴司, 2011, 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営』晃洋書房.
- 鍋島 有希, 2016, 「日本企業における多様性のある職場づくりの促進要因—ある中小企業における外国人社員と日本人上司の異文化コンフリクトへの対処方略」『留学生教育』21, 45-53.
- 中澤 高志, 2016, 「グローバル中間層の国際移動と日本人の海外就職」『明治大学教養論集』512, 67-95.
- 内閣府, 2009, 「外国高度人材受入政策の本格的展開を (報告書)」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>.
- 西川 清之, 2015, 『人口減少社会の雇用 若者・女性・高齢者・障害者・外国人労働者の雇用の未来は』文真堂.

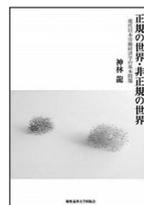
- 奥西 有理, 2017, 「国際キャリアに就く中国系人材の日中文化認知と調整」『移民政策学会』 9, 74-87.
- 清 ルミ, 1997, 「外国人と日本人社員—日本語によるコミュニケーション」『異文化コミュニケーション研究』 10, 57-73.
- 島田 徳子・中原 淳, 2014, 「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』 39, 92-108.
- 島田 徳子・中原 淳, 2016, 「新卒外国人元留学生社員の組織社会科のメカニズム—経験学習行動と異文化間ソーシャルスキルに注目して」『人材育成研究』 12 (1), 21-44.
- 菅長 理恵・中井 陽子, 2015a, 「日本における高度人材の働き方の鍵としての多文化性—文系の元国費学部留学生の事例から」『留学生教育』 20, 57-66.
- 菅長 理恵・中井 陽子, 2015b, 「理系ベトナム人国費留学生のキャリア形成—グローバル人材に必要な素質」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』 41, 29-45.
- 鈴木 伸子, 2015, 「外国人社員の非日本人意識とその入社企業の育成・支援の様態—元留学生の文系総合職社員の場」『移民政策研究学会』 7, 71-85.
- 鈴木 伸子, 2017, 「日本企業で働く女性外国人社員のジェンダーとキャリア形成—元留学生で文系総合職社員の場」『ジェンダー研究』 20, 55-71.
- 塚崎 裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題』 明石書店.
- 横須賀 柳子, 2015, 「元留学生外国人社員の就業の現状と課題」『留学交流』 48, 8-21.

(ようしゅうき： 椋山女学園大学国際コミュニケーション学部・非常勤講師／
ねばしれいこ： 明治大学情報コミュニケーション学部・教授)

神林 龍 著

『正規の世界・非正規の世界
—現代日本労働経済学の基本問題』

(慶應義塾大学出版会、2017年11月 456頁)



金 英 著

『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか
:スーパーマーケット産業のジェンダー分析』

(ミネルヴァ書房、2017年12月 392頁)



橋本 健二 著

『新・日本の階級社会』

(講談社現代新書、2018年1月 320頁)

大沢 真知子



1979年イラン革命の混乱によって起きた第2次石油危機は先進国の経済成長率の低下と失業率の増大をもたらした。そんな中で日本経済は、堅調な経済発展を続け失業率を低く抑えたことから日本の経営に関する関心が一気に高まった。知日派で知られるイギリスの社会学者の Ronald Dore 教授は、著書 (Flexible Rigidities (1988), Stanford Univ. Press) において、一見硬直化していると見られる雇用慣行の中の変化に迅速に対応する柔軟性が維持されていることを指摘し、日本的雇用慣行を高く評価した。

今回この欄で紹介する3冊は、その後起きた経済バブルの崩壊、IMF アジア通貨危機、リーマンショックという3つの経済危機を日本がどのように乗り越えたのかを異なる分野の研究者が異なる手法を使って分析し、それぞれにその分野で高い評価を受けたものである。ここでは、これらの著書から得られた知見をまとめながら、日本的雇用慣行の特徴とその変遷、さらには今日本が抱える課題についてまとめてみたい。

維持された日本的雇用慣行

神林龍『正規の世界・非正規の世界』が主張しているのは、派遣労働や契約社員などの非正規労働者が増加しているからといって日本的雇用慣行が大きく変容したわけではなく改革すべき対象として存在しているのではないかということである。

その根拠は何か。それは「もともと長期雇用慣行の中心とされてきた男性大卒者では、勤続5年を超えたあとの10年残存率が顕著に低下したとはいえない」(p.128)からである。

また、年功賃金についても、一律に年功賃金カーブが平坦化したわけではなく、「大卒男性の賃金プロファイルの平坦化は事業所によって大きくばらつくようになっている。つ

まり、「日本の雇用慣行は全面的に崩れ去ったわけではなく、正社員の世界は意外なほど堅固に残存している」(p.147)。

それではなぜ、非正社員は増加しているのか？神林は自営業や家族従業者というインフォーマルセクターが減少したからであるという。また、労働生産性という視点から見れば、フォーマルセクターの雇用部門の方がインフォーマル部門の生産性よりも高い。ここから、非正規労働者の増加が必ずしも経済厚生を下げたとは言えないと結論づけている。

さらに、1990年代以降の正社員の微減は主に女性労働者において起きており、90年代の規制の緩和が金融・保険業といったそれまで規制に守られていた産業において女性の正社員比率が減少し、非正社員が増加するという影響が観測できるが、それを持って日本の雇用慣行が崩壊したとは言えないと主張している。

神林の研究成果は何を示唆しているのだろうか。それは、経済バブルの崩壊、低成長や経済のグローバル化と言った経済環境の変化に、日本の企業は、中核労働者（大卒男性労働者）の雇用を守るという雇用戦略を取ったということである。さらに、雇用調整は主に、インフォーマル部門の就業機会が縮小したために雇用部門にパート労働者として働く女性たちによって担われることになる。

Dore 教授の指摘した日本の特徴である 'Flexible Rigidity' はそれほど大きく変わっていないということである。

職務と処遇の格差拡大への主婦パートの受容と抵抗がもたらす人事管理制度の変容

多くの先進国では、期間の定めのある有期雇用契約の労働者の増加が問題になっている。しかし日本では、期間の定めのない非正規労働者が一定程度いるため雇用期間による違いでは、日本の非正規労働者の実態がつかめない。そのために、日本では職場での呼称によって正社員と非正社員を定義する必要がある（神林、p.164）。

期間の定めのない契約で働いている非正社員の多くがパート社員（主婦パート）である。神林の研究では、どちらかという企業の中核をなす大卒男性労働者の動向の変化に焦点が当てられている。しかし、日本の非正規労働者は、女性割合が高いことと、非正規に占めるパートタイマーの割合が高いことに特徴がある。

それでは、正社員とパートタイマーの違いは何か。それは、働かされ方の違いである。雇用主の命令に従って、残業や配置転換などの命令に従う義務のある労働者が正社員、家庭を優先でき、残業や転勤の義務を負わない労働者がパートタイマーと定義されている。背後には、正社員（夫）は一家の生計の担い手であり、非正社員は夫に扶養されている妻という前提がある。金英著『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか』では、これを主婦制度と呼び、行為者（主婦パート）は、処遇は低くても家庭を優先した働き方ができるという「主婦協定」を受容して行動するものの、不均衡が拡大すると、現場で非公式の抵抗戦略が実行されるようになり、それが現場に亀裂をもたらすと論じている。それが、制度変革のきっかけを作るのだという。この議論は、社会規範と行為者の日常の実践との相互作用によって社会変容が生じるというミードの理論がもとになっている。

神林の研究も大量データを最新の分析手法を使って丁寧に分析しており、研究者としての姿勢や、研究に対する熱意と分析の質の高さに、多くの読者が強い印象を持つことは間違いがないが、金の研究も長い年月をかけて、事例企業 12 社の本社のみでなく 9 つの店舗

調査を実施、かつ200人ほどへの深層面接を行なっている。また、かなりの信頼関係がなければ得られない貴重な人事の内部資料が使われており、その長い年月の努力に深い敬意を表した。

ちなみに日本の非正規労働者のうちの既婚パートタイマーの割合は約6割であり、最も大きなカテゴリーに位置する。また、多くの研究が、主婦パートの勤続年数が伸び、熟練が形成されるようになると、正社員と非正社員の間（生産性格差では合理化できない）職務と処遇の不均衡が生み出されるということを指摘していた。また、それは二つの異なる賃金制度が適用されているためであると説明されてきたが、それによって影響を受けている主婦パートが、それをどのように受け入れ、あるいは抵抗しているのかという行為戦略にまで踏み込んだ分析は今までなされていなかった。そこに鋭いメスを当て、かつ、それがもたらす亀裂とそれによってもたらされた制度変更を結びつけた研究も今までなかった。

基幹化に基づく主婦パートの非公式権力が大きくなりすぎると、公式権力に大きな亀裂を作り、この亀裂を縫合せざるを得なくなった結果（p.315）、2000年代に入ると、「雇用形態ではなく、働き方」を基準に企業内の地位や処遇を決める人事管理制度が導入されるようになる。しかし、それは、非正規から正規への転換が進む可能性がある一方で、正社員は転勤などの命令に応じる義務があり、時間制約を持って働く労働者は処遇が一段低いというジェンダー規範をもとにした「働き方のジェンダー化」がもたらされたにすぎず、結局のところ、新制度は「雇用形態の身分制を弱めてパートタイマーに対する制限的内部制を拡張した代わりに「働き方のジェンダー化」と「ジェンダーの身分制」を強めた」（p.336）とのべている。

この辺りは、現在起きている非正社員の正社員化とともに、今後より詳しい分析が必要なのだろう。いずれにせよ、本書は、21世紀の日本に課された課題を示していると言える。

また、本書は、金の研究は、日本の研究者とは異なる視点（レンズ）で分析し新たな見解をえたことによっても高く評価されるべきである。

氷河期世代（ロスジェネ世代）の変化

神林の研究は、主に2007年までの就業構造基本調査の個票を用いているために、バブル崩壊後の1993年以降の就職氷河期に就職した若い世代の状況については、詳しく述べられていない。しかし、著書を読むと、勤続5年を超えた後の10年残存率が顕著に低下していないものの、「22歳～29歳では、男性における無期正社員比率の減少が顕著に見える……この点では全体の傾向と異なり、非正社員の増加が正社員の減少と相関するという通説は、男性のエントリー段階にこそ当てはまると言える」（p.172～173）と述べている。つまり、日本の企業は、雇用慣行は大きく変化させずに、入り口において正社員の採用を減少させるといった戦略をとり、日本的雇用慣行を維持させたのである。

橋本健二『新・日本の階級社会』第4章「階級は固定化しているか」では、1955年から2015年までの「社会階層と社会移動全国調査」（SSM調査データ）を分析している。ここから、神林の分析ではカバーされていない氷河期世代の若者の変化を見ることができる。

賃金格差は結果の不平等を見る指標であるが、社会学者によって用いられる世襲率やオッズ比は機会の平等をはかる指標である。オッズ比は、値が大きくなるほど社会が閉鎖

的になっていることを示す。

オッズ比の値の変化を見ると、1980年代頃までは、経済が発展すると就業機会が開かれるようになり、世代間の移動が増え、より開放的な社会になると考えられてきた。

以下では男性を対象とした分析結果を見てみよう。まず自営業・家族従業者（旧中間階級）は、1985年まで低下したあとは変化していない。これは自営セクター（インフォーマル部門）の減少を反映しており、この部門の全体に占める割合が減少していることもあり、それほど大きく変化していない。他方、資本家階級（経営者・役員）は75年を境に、労働者階級（被雇用の単純事務職・販売職・サービス職その他のマニュアル労働者）は1985年を境に固定化が進んでいる。つまり、85年以降、豊かなものはより豊かに、貧しいものはそこから抜け出すのが難しい社会が出現しているのである。

興味深いのは、新中間階級（被雇用の管理職・専門職・上級事務職）と区分される日本企業の中核を支える労働者である。95年まで低下しその後05年でオッズ比が上昇した後また低下している（p.134~138）。

さらに、60年代生まれ（ロスジェネ以前）と70年代生まれ（ロスジェネ世代）に分けて見ると、60年代生まれの大卒者で新中間階級出身者の82.4%が新中間階級になっていたのに対して70年代以降に生まれたロスジェネ世代ではそれが56.7%にまで減少している（p.145）。

日本の戦後の中流社会を支えてきたのは、出身階層にかかわらず、いい大学に行けばいい会社に勤めることができ、暮らしの安心が得られる、と皆が信じたことだった。しかし、この前提が揺らいでいる。

橋下は著書の中で「いい大学から、いい会社へ。新中間階級の親たちの多くが望むであろうこの進路は、必ずしも平坦なものではない」とのべている。

まとめに代えて

本稿では、2017年の後半から18年の初めにかけて出版された優れた著作3冊を取り上げ、日本の労働市場の変容について考察した。これらの研究成果をみると、就職氷河期以前に生まれたものたちにまでは日本的雇用慣行は、それなりの影響力を持っていたものの、それ以降に大きく変化したことがわかる。企業間の格差も拡大している。

スーパーの事例が示すのは、日本の職場においては、ジェンダーに基づく雇用区分から働き方の拘束性の違いという新たな区分に書きかえながら、同じ職場の中で異なるものを分離して別々に処遇するという日本のダイバーシティ経営の特徴が維持されてきたことである。

人口減少が続き、男性正社員だけでは企業の屋台骨を支えられなくなった今、日本の企業は、多様な人材を包摂するための、新たな処遇体系の確立が必要になっているのだと、この3冊を読みながら改めて考えた。

（おおさわ・まちこ／日本女子大学教授）

三具 淳子 著

『妻の就労で夫婦関係はいかに変化するのか』

（ミネルヴァ書房、2018年 248頁）

鈴木 富美子



平均寿命の伸びによって結婚生活が長期化する中、夫と妻の関係はどのような変遷をたどるのだろうか。本書はこの問題に対し、夫婦関係—とくに夫婦の平等な関係—の醸成に大きく関わる妻の就業状況に着目し、権力関係、時間軸、ジェンダーという3つの分析視点から解明を試みている。

夫婦は夫と妻の閉じられた関係の中で生きているわけではない。それぞれの社会的な役割を担った妻・夫として、毎日の暮らしの中で、さまざまなやりとりを経験しながら相対峙している。そうであれば、本書が分析で用いた3つの分析視点は、ミクロレベルの夫婦関係と、その夫婦がおかれるマクロレベルの社会関係をつなぐという意味で、現代の夫婦関係研究には不可欠な要素である。これらの要素を手がかりに、重層的に絡まりあった複雑な夫婦関係を解きほぐし、夫婦のリアリティに迫ろうと試みた書である。

まず各章の概要から紹介していこう。序章では、妻の就業行動に着目する3つの意義が示される。①夫婦の平等化の問題に対し、これまでほとんどテーマ化されてこなかった女性側の役割シフト（生産労働への参入）の方向から論じること、②妻の就業をめぐる夫婦間の相互行為への着目は、社会におけるアンバランスなジェンダー・アレンジメントの形成メカニズムの解明につながることで、③「近代家族」の抱える矛盾—夫婦の対等な関係を基本としながら、性別分業がもたらす従属関係を前提に成立・継続—に対峙すること、である。第1章では、戦後の家族研究の大きな流れを整理し、近代家族論の影響力の大きさにもかかわらず、そこに内包された矛盾に関する議論が不十分であり、夫婦関係の平等化に関する研究に偏りがあることを述べる。第2章では、1990年代以降の既婚女性の就業を特徴付ける要素を示し、従来の夫婦関係研究のもつ限界を乗り越え、現代の夫婦関係を捉えるための分析視点として、冒頭に示した3つの分析視点の必要性を主張する。

第3章から第7章は分析編である。第3章では、欧米での「経済的依存」に関する研究動向を紹介し、日本における夫婦の経済的依存度を量的データから算出する。1990年代以降の既婚女性の就業率の増加は夫婦間における女性の経済的依存度の低下につながっておらず、その背景にある労働時間の短さと低賃金の問題を指摘する。第4章では、「個人の経済的な自立」と「夫婦の対等な関係」について、首都圏在住の女性を対象とした大規模な量的調査データから分析する。但し、横断的データでは夫婦関係のありようと実際の働き方の因果関係や相互作用については明らかにできないことから、以下の章では、同一夫婦の時間的変化に着目した縦断的視点を取り入れる。第5章の調査対象は、第1子の出産を間近に控えた夫婦23組である。共働き時代には夫との関連を「フィフティ・フィフティ」であると認識していたにもかかわらず、なぜ出産を機に「性役割に従った夫婦」に変化していくのか、そのプロセスをKomterの3つの権力作用—顕在的権力、潜在的権力、目に見えない権力—を参考に解明を試みる。第6章と第7章では離職した妻のその後をライフストーリーの手法を用いて追っていく。調査対象は30代前半から60代

前半の女性 25 名である。筆者は、この幅広い年齢層の女性たちを、「共働き⇒専業主婦⇒再就職」という同じ出来事の経験をもつという状況の共通性に着目し、ひとつの「状況のカテゴリー」として扱う。離職後の専業主婦経験を妻はどのように経験し、夫婦の関係はどのように変化しているのか（第 6 章）、さらにその後、妻がパートやアルバイトなど何らかのかたちで再び職業に就くことによって夫婦の関係がどのように変わっていくのかを描き（第 7 章）、終章では、これらの実証研究で得た知見をまとめ、現代の夫婦が直面している問題を指摘する。

筆者が妻の就業にこだわるのは、「対等な関係性は、何の根拠もなく宙に浮かんでいるものではなく、資源に裏打ちされた個人の自立が実現されてはじめて可能になる」（p174～75）と考えるからである。但し、当事者である妻たちがこのことに気づくのは、職を失ってからである。これを著者は「気づきの不幸」と呼ぶ。なぜ「不幸」なのかといえ、子どもを育てながら仕事を続けるための社会的状況は整備されていない（＝職につくことは難しい）が、夫との対等ではない関係性を受け入れることもできず、妻たちは進退きわまるからである。こうした妻たちの姿、さらには、そこから脱するために「もがく」姿を著者はフェミニスト・エスノグラフィという手法で掬い取る。これは、男性の研究者や男性のインフォーマントからは「取るに足らない」と見落とされてきた女性の生活と活動を記録し、女性の視点から女性の経験を理解し、女性の行動を社会的コンテクストから読み解くことを目標とするものである（春日 1997）。「近代家族」のもつ矛盾を抱えながら「共働き⇒専業主婦⇒再就職」と就業状況を変化させていく女性たちに寄り添い、その声を拾い上げ、「止むに止まれぬ想いとその表現行動」（p223）を描き出す。

ここに描かれた妻たちの語りやそこからの知見に説得力があるのは、近代家族の抱える矛盾に「もがき」ながら、それでもなお「夫婦」という存在をあきらめることなく再編していくことへの妻たちの希求、そして何よりも、何とか夫婦のリアリティに迫りたいという筆者の切実な思いが本書を貫いているからだと考える。妻が求めているのが「夫との直接的な、場合によっては仕切りなおしをせまるような交渉」（p216）であるならば、夫は妻の声に真摯に耳を傾け、「当事者」として妻と向き合う必要があるだろう。と同時に、夫婦関係を二人だけの閉じられた関係にとどめず、その背後にある社会的コンテクストから読み解こうとする本書の姿勢は、「社会の中の夫婦」という視点を併せもつ。夫婦関係研究に興味をもつ人には得るところの多い一冊となろう。

参考文献

春日キスヨ, 1997, 「フェミニスト・エスノグラフィの方法」井上俊・上野千鶴子・大澤真幸・見田宗介・吉見俊哉編『ジェンダーの社会学（岩波講座 現代社会学）』岩波書店, 169-187.

（すずき・ふみこ／東京大学社会科学研究所准教授）

2017 年度本学学生の進路・就職状況について

黒田 文子

2018 年 3 月の卒業生は 1,455 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

2018 年 3 月卒業の大学生・大学院生対象の民間企業求人倍率は 1.78 倍と前年度の 1.74 倍から 0.04 ポイント上昇した。(リクルートワークス研究所 2017 年 4 月調査)。

卒業生のうち就職を希望した者は 1,271 名 (87.4%) で、昨年度を 1.5 ポイント下回った。そのうち就職決定者は 1,258 名 (86.5%) で、決定率は 99.0%、昨年度の 98.6% から 0.4 ポイント増加、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 98.0%、女子に限定すると 98.6%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 117 名 (8.0%) であった。また、「その他」と分類される者の中には、次年度公務員・教員採用試験受験をめざす者、留学する者等が含まれている (いずれも 2018 年 4 月 19 日現在、表-1・2 参照)。

就職先を業種別に見ると、「金融」の次に「サービス」以下「情報通信」「卸・小売」「教育・学習支援」「製造」と続く。「情報通信」分野は SE 等近年、学部学科不問の求人も多く、文系学科の学生でも情報通信系企業に就職するものが増加傾向にある。

「空前の売り手市場」などとも報道されている通り、企業等の採用意欲は活発で、学生を取り巻く就職環境は概ね良好であった。前述の通り、求人倍率も近年上昇傾向にあるが、業種や企業の従業員規模によって大きな差がある。「流通」で 11.32 倍、「建設」9.41 倍と高騰している一方、本学学生の志望度が高い「金融」は 0.19 倍、「サービス・情報」は 0.44 倍と依然狭き門、厳選採用傾向にある。

また、従業員規模別に見ても、300 人未満の企業は 6.45 倍なのに対し、5,000 人以上では 0.39 倍となっており、この規模間格差も大きい。

好況時のご多分に漏れず、学生たちは大手企業志向が強く、希望の業種にも偏りがあるが、規模や業種にこだわらず、広い視野で進路選択すべきであろう。

2. 今後の展望

就職活動スケジュールは日本経済団体連合会 (経団連) の定める「採用選考に関する指針」によるが、現在、その見直しも含め検討されている。2020 年東京オリンピック後の景気動向も気になるところである。

また、AI (人工知能) の進化・導入で各種業務の効率化が進み、社会に求められる人材も大きく変化していくであろう。産業構造自体が大きく変化し、現在脚光を浴びる職業が 10 年後には消滅しているかもしれず、一方、新たな職業が生まれているかもしれない。

このように社会情勢がめまぐるしく変化していく中、学生たちには選択肢を最初から狭めずに、アンテナを高く張り、自分の目で、耳で、足で情報を収集し納得のいく進路を選択してほしい。

(くろだ あやこ キャリア支援課長)

(表-1)

2017 年度卒業生進学状況

| 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 | 95 | 5 | | 5 | | | 5 |
| | 食専 | 34 | 30 | 4 | | 4 | | | |
| | 食管 | 51 | 46 | 3 | | 3 | | | 2 |
| | 居住 | 56 | 47 | 7 | 1 | 8 | | | 1 |
| | 建築 | 33 | 20 | 13 | | 13 | | | |
| | 被服 | 90 | 84 | 3 | | 3 | | 2 | 1 |
| | 経済 | 85 | 84 | | | 0 | | | 1 |
| | 計 | 454 | 406 | 35 | 1 | 36 | 0 | 2 | 10 |
| | % | | 89.4% | 7.7% | 0.2% | 7.9% | 0.0% | 0.4% | 2.2% |
| 文学部 | 日文 | 130 | 110 | 7 | | 7 | | | 13 |
| | 英文 | 147 | 128 | 7 | | 7 | | 1 | 11 |
| | 史 | 89 | 78 | 5 | 1 | 6 | | | 5 |
| | 計 | 366 | 316 | 19 | 1 | 20 | 0 | 1 | 29 |
| | % | | 86.3% | 5.2% | 0.3% | 5.5% | 0.0% | 0.3% | 7.9% |
| 人間社会学部 | 現社 | 92 | 87 | 2 | | 2 | | | 3 |
| | 社福 | 95 | 87 | 2 | | 2 | | 2 | 4 |
| | 教育 | 100 | 93 | 3 | | 3 | | 1 | 3 |
| | 心理 | 60 | 44 | 11 | | 11 | | | 5 |
| | 文化 | 115 | 99 | 3 | | 3 | 1 | 1 | 11 |
| | 計 | 462 | 410 | 21 | 0 | 21 | 1 | 4 | 26 |
| | % | | 88.7% | 4.5% | 0.0% | 4.5% | 0.2% | 0.9% | 5.6% |
| 理学部 | 数物 | 86 | 62 | 21 | | 21 | | 1 | 2 |
| | 物生 | 87 | 64 | 19 | | 19 | 1 | | 3 |
| | 計 | 173 | 126 | 40 | 0 | 40 | 1 | 1 | 5 |
| | % | | 72.8% | 23.1% | 0.0% | 23.1% | 0.6% | 0.6% | 2.9% |
| 合 計 | 1,455 | 1,258 | 115 | 2 | 117 | 2 | 8 | 70 | |
| % | | 86.5% | 7.9% | 0.1% | 8.0% | 0.1% | 0.5% | 4.8% | |

2018年4月19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)

2017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 | 95 | 99.0 |
| | 食 専 | 34 | 30 | 88.2 | 30 | 100.0 |
| | 食 管 | 51 | 47 | 92.2 | 46 | 97.9 |
| | 居 住 | 56 | 47 | 83.9 | 47 | 100.0 |
| | 建 築 | 33 | 20 | 60.6 | 20 | 100.0 |
| | 被 服 | 90 | 84 | 93.3 | 84 | 100.0 |
| | 経 済 | 85 | 84 | 98.8 | 84 | 100.0 |
| 計 | 454 | 408 | 89.9 | 406 | 99.5 | |
| 文学部 | 日 文 | 130 | 113 | 86.9 | 110 | 97.3 |
| | 英 文 | 147 | 128 | 87.1 | 128 | 100.0 |
| | 史 | 89 | 79 | 88.8 | 78 | 98.7 |
| | 計 | 366 | 320 | 87.4 | 316 | 98.8 |
| 人間社会学部 | 現 社 | 92 | 90 | 97.8 | 87 | 96.7 |
| | 社 福 | 95 | 87 | 91.6 | 87 | 100.0 |
| | 教 育 | 100 | 94 | 94.0 | 93 | 98.9 |
| | 心 理 | 60 | 44 | 73.3 | 44 | 100.0 |
| | 文 化 | 115 | 100 | 87.0 | 99 | 99.0 |
| | 計 | 462 | 415 | 89.8 | 410 | 98.8 |
| 理学部 | 数 物 | 86 | 63 | 73.3 | 62 | 98.4 |
| | 物 生 | 87 | 65 | 74.7 | 64 | 98.5 |
| | 計 | 173 | 128 | 74.0 | 126 | 98.4 |
| 合 計 | | 1,455 | 1,271 | 87.4 | 1,258 | 99.0 |

2018年4月19日現在
学内データのため転載不可

2018 年度「教養特別講義 2」について

伊ヶ崎 大理

「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。創業者成瀬仁蔵先生の、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. 現代文化のなかの女性」「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。

2018 年度の講師選定は、2017 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から推薦された学内外の候補者の中から講師を選びました。近年では、なるべく学生委員の推薦する候補者を優先することとしており、2018 年度では、全員が学生委員からの推薦による講師となりました。講師決定後には、講師の方々に「教養特別講義 2」の成り立ちや、それぞれのテーマについて説明し、「教養特別講義 2」の理念に沿った形で、講演を行っていただいています。

学生は、それぞれの所属地区で、2 年次に 3 回、3 年次に 3 回、計 6 回の講演に出席し、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 回講演会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。

2018 年度講師は、大場昌子学長代行をはじめ、脚本家・演出家、医師、マスコミ関係者、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、ご自身の経験をもとに幅広いテーマでお話し下さり、学生にとっても学びの多い、貴重な時間となっています。

社会における様々な環境が急速に変化する一方、「人生 100 年時代」といわれるように一人一人の人生は長くなっていくことが予想されています。そのような中で、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」は、人生における確かな土台をすることに寄与できるのではないかと思います。たとえ今後形を変えることがあったとしても、学生にとって貴重な経験を提供できるこのような機会があり続けてほしいと願っています。

(いかざき だいすけ 家政学部家政経済学科教授・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

是澤 紀子

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、2018年4月に11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。2017年度の本専攻の修了者数は、3学部合計で28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、2016年度34名と増減を繰り返す傾向が見られる。次表は2016年度と2017年度の学科別申請者と修了者数、2018年度前期時点での修了証書申請者数を示したものである。

| 学 部 | 学 科 | 修了証書申請 | | | | |
|------|-----------|--------|------|--------|------|----------------|
| | | 2016年度 | | 2017年度 | | 2018年度 (前期) |
| | | 申請者数 | 修了者数 | 申請者数 | 修了者数 | 申請者数 |
| 家政学部 | 児 童 学 科 | 6 | 6 | 4 | 4 | 6 |
| | 食 物 学 科 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 住 居 学 科 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 被 服 学 科 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| | 家政経済学科 | 6 | 6 | 2 | 1 | 1 |
| 小 計 | | 14 | 14 | 8 | 7 | 11 |
| 文学部 | 日 本 文 学 科 | 14 | 14 | 8 | 8 | 16 |
| | 英 文 学 科 | 4 | 4 | 6 | 6 | 4 |
| | 史 学 科 | 2 | 2 | 6 | 6 | 1 |
| 小 計 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 21 |
| 理学部 | 数 物 科 学 科 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 物質生物科学科 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 小 計 | | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 合 計 | | 34 | 34 | 29 | 28 | 32 |

文学部の修了者が多い傾向は変わらず、2017年度は前年度に比して家政学部の修了者

が減じている。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 | 2018 |
|-----|--------|------|------|------|------|------|------|
| 前 期 | 現代男性論 | 73 | 56 | 45 | 99 | 155 | 73 |
| 前 期 | 日本の女性史 | 98 | 109 | 41 | 115 | 141 | 98 |
| 前 期 | 女性と職業 | 39 | 35 | 33 | 37 | 41 | 35 |
| 後 期 | 世界の女性史 | 27 | 51 | 44 | 111 | 124 | 62 |
| 後 期 | 女性と身体 | 32 | 186 | 168 | 196 | 266 | 141 |
| 後 期 | 現代女性論 | 51 | 61 | 94 | 67 | 101 | 87 |
| 合 計 | | 320 | 498 | 425 | 625 | 828 | 496 |

※ 2018年度「後期」開講科目については、2018年度前期履修登録期間終了後の履修者数であり、2018年度後期履修登録期間後に受講者数が変動する可能性がある。

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かったが、2018年度前期時点の履修者数は減少に転じている。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。2018年度のゲストスピーカー（予定）は以下の通りである。

| 学 科 | 業種／職種（卒業・修了年） |
|---------------|-------------------------------|
| 児 童 学 科 | PR／企画（児童学科・2008年卒） |
| 食 物 学 科 | 地方公務員／管理栄養士（食物学科・1991年卒） |
| 住 居 学 科 | 建築設計／建築設計（住居学専攻・2012年修士課程修了） |
| 被 服 学 科 | 教育（高等学校）／教員（被服学科・1981年卒） |
| 家 政 経 済 学 科 | 金融／営業（家政経済学科・2014年卒） |
| 日 本 文 学 科 | サービス（美術館）／総務（日本文学科・1993年卒） |
| 英 文 学 科 | 地方公務員／手話通訳（英文学専攻・1977年修士課程修了） |
| 史 学 科 | 出版／編集（史学科・2013年卒） |
| 数 物 科 学 科 | 製造／企画（数物科学科・1985年卒） |
| 物 質 生 物 科 学 科 | 学術団体／編集（物質生物科学科・1973年卒） |
| リカレント教育課程 | 製造／事務職（リカレント教育課程・2015年修了） |
| | 製造／総合職（リカレント教育課程・2015年修了） |

4. 今後の課題と展望

大学改革委員会およびキャリア教育分科会の検討に基づいて、キャンパス統合に伴う見直しを検討された結果、本専攻副専攻制度は今年度入学者まで履修可能とし、2019年度以降の入学者は副専攻制度の適用外となることが決定している。したがって、昨年度に引き続き実施することとなった「学生と授業改善について考えるアンケート」では、個別質問項目として昨年度に設定した修了証書申請に関する意向質問は省き、「この授業を受講して、キャリア（女性の生き方、働き方）に対する関心が高まりましたか」との項目を設定し、学生に回答を求めることとした。アンケート結果を精緻に分析することで、本専攻コア科目だけでなく、本学における今後のキャリア支援に関する知見が得られるものと期待される。

（これさわ のりこ 家政学部住居学科准教授 現代女性とキャリア連携専攻委員会委員長）

人間社会学部の目白移転とキャリア女性学副専攻

中西 裕二

1. 2018年度の履修状況

人間社会学部では2002年度に副専攻制度が始まり、その後、2007年度に「キャリア女性学副専攻」という、現代女性のライフコースを見すえキャリア形成を目指す現制度に改編され現在に至っている。また本副専攻では、学生は2年次の初めに登録をおこない、3年次に所定の単位が取得されていると、4年次に単位取得証明書が発行され、それが就職活動に役立つような配慮もなされている。

2018年度のキャリア女性学副専攻の履修希望状況は、3年次生が総計114名（在籍者数の22.5%）、2年次は総計84名（在籍者数の16.6%）となっている。詳細は以下の通りである。

【キャリア女性学副専攻 希望状況表】

| 2年次 | 現社 | 社福 | 教育 | 心理 | 文化 | 総計 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| 地域・行政コース | 18 | 10 | 3 | 5 | 2 | 38 |
| 国際活動コース | | | | | | |
| (英語) | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 15 |
| (ドイツ語) | | | | | | |
| (フランス語) | 3 | | | 1 | 1 | 5 |
| (中国語) | 1 | | 1 | 1 | | 3 |
| (イタリア語) | 1 | | | | | 1 |
| (韓国語) | 1 | | 1 | 1 | 2 | 5 |
| 情報メディアコース | 4 | 4 | | 4 | 5 | 17 |
| 計 | 31 | 18 | 7 | 13 | 15 | 84 |

| | | | | | | |
|-------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| 在籍者数 | 125 | 91 | 94 | 77 | 120 | 507 |
| 在籍者数に対する履修者数割合(%) | 24.8% | 19.8% | 7.4% | 16.9% | 12.5% | 16.6% |

| 3年次 | 現社 | 社福 | 教育 | 心理 | 文化 | 総計 |
|-----------|----|----|----|----|----|-----|
| 地域・行政コース | 13 | 28 | 6 | 4 | 4 | 55 |
| 国際活動コース | | | | | | |
| (英語) | | 4 | 1 | 3 | 13 | 21 |
| (ドイツ語) | 1 | | | | 2 | 3 |
| (フランス語) | 1 | | | 1 | 5 | 7 |
| (中国語) | 2 | 1 | | | 4 | 7 |
| (イタリア語) | 1 | | | | | 1 |
| (韓国語) | 3 | | | | 3 | 6 |
| 情報メディアコース | 7 | | 1 | 2 | 4 | 14 |
| 計 | 28 | 33 | 8 | 10 | 35 | 114 |

| | | | | | | |
|--------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| 在籍者数 | 90 | 100 | 99 | 82 | 135 | 506 |
| 在籍者数に対する履修者数割合 (%) | 31.1% | 33.0% | 8.1% | 12.2% | 25.9% | 22.5% |

2. 2021年4月の人間社会学部の目白移転に向けて

本学の創立120周年記念事業として、人間社会学部の目白キャンパスへの移転が2015年度に機関決定され、現在目白キャンパスでは新図書館の建設が既に着工され、2019年には人間社会学部移転に伴う新校舎の建設も開始される運びとなっている。

人間社会学部の目白キャンパスへの移転で、全学部が目白キャンパスに集約されることから、全学部に亘る統一カリキュラムという制度設計が必要となってくる。現在の目白キャンパスと西生田キャンパスのカリキュラムは大きく異なっており、副専攻制度も例外ではない。目白キャンパスで展開されている「現代女性とキャリア連携専攻」と「キャリア女性学副専攻」はともに副専攻制度であるが、全く異なる制度となっている。

人間社会学部の目白キャンパスへの移転により、異なる副専攻制度をどのようにするか、また現行の「キャリア科目」との棲み分けをどうするか、等々について、2013年度から大学改革委員会（2018年度より大学改革運営会議）の「副専攻検討分科会」において議論が重ねられた。そして2015年度からはキャリア教育検討分科会とも連携し、今後の副専攻制度とキャリア教育について検討がなされた結果、①現行の副専攻制度は2018年度入学生を最後とし、2019年度入学生以降は目白・西生田両キャンパスとも、現行の副専攻制度を廃止する、②これまでキャリア科目、教特Ⅱ、副専攻の中にバラバラに設置されていたキャリア関連科目を「JWUキャリア科目（仮称）」としてまとめ必修科目とする、③現行の副専攻制度は2018年入学生を最後とするが、今後新たな副専攻制度の必要性が出てきた場合、それについて議論を進め、場合によっては新たな副専攻を設置する可能性がある、という点が決定された。

このように、現行の副専攻制度を利用する学生は2018年度入学生をもって最後となるが、2018年度の入学生の最終年度である2021年度までは副専攻制度は存続することになる。来年度以降、キャリア女性学副専攻を運営する委員会体制をどうすべきか、今年度の大学改革運営会議で議論されるが、なるべくスムーズな制度移行が可能になるよう、副専攻の関係者のご助力を賜りたい次第である。

（なかにし ゆうじ 人間社会学部文化学科教授・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、2017年度から「いつでも、誰でも、子どもでも。女子大だけ、男性でも」を新たにキャッチフレーズとし、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。

2017年度は、通常の公開講座のほか、2015年度からの合同会社大同生命保険株式会社、2016年度からのキャリアマムからの寄付講座に加え、野村証券株式会社、清水建設からもリカレント教育課程連携講座のご寄付をいただき、充実した運営を行うことができた。

リカレント教育課程については、2016年度に引き続き、政府の働き方改革において着目され、6月21日に内閣府から平成29年度女性のチャレンジ支援賞をいただいた。また、11月4日には、リカレント教育10周年記念シンポジウムを開催した。その後も、「人生100年時代構想会議」でも取り上げられ、12月22日に、茂木敏充内閣府特命担当大臣（経済財政政策）のリカレント教育課程視察を受けた。まさに、大学におけるリカレント教育課程のパイオニアとして、リカレント教育普及の一翼を担っている。

<生涯学習センター公開講座>

1. 公開講座

特別講演会・教養講座・語学講座・キャリア支援講座・子どものための講座・リカレント教育課程連携講座に分けて企画実施をした。目白は、年度開設講座は75講座、総受講者数2,149名、総延人数36,776名、西生田では、開講69講座、総受講者数1,482名、総延人数21,177名であった。

受講料無料の特別講演会として、目白では、前期に人間国宝野村四郎氏、後期は大同生命保険株式会社寄付講座の埼玉大学名誉教授鈴木邦夫氏、高増雅子リカレント教育課程主任（本学家政学部教授）によるオープニング講座を開講し、いずれも好評であった。西生田では、前期に音楽監督・演出家 渡壁輝氏、後期に建築史家稲葉和也氏による講演会を開催した。また、教養講座の3講座が小学館「まなナビ」に掲載された。

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を行った。授業の空き時間に年間100レッスン受講する「毎日学ぶ課外英会話」は好評で目白では300名、西生田では150名の学生が受講した。

学園関係組織との連携として、前期には日本女子大学教育文化振興桜楓会との連携で赤堀料理学園校長赤堀博美氏の講演会を、後期には婦人国際平和自由連盟（WILPF）日本支部との連携で弁護士伊藤真氏の講座を実施した。加えて、リカレント教育課程連携講座として前期2講座、後期1講座を開講し、特に後期は野村証券株式会社の寄付講座として「社会人のための金融経済講座」を開講し、リカレント受講生や受講を検討している働く女性に好評を博した。

VOD 講座として、今年度は、大同生命保険株式会社寄付講座「近代日本における美術品の流出と集積－大坂の豪商「加島屋」の経営危機と美術品コレクション」を VOD コンテンツ化した。

2. 地域連携

目白では、「文京アカデミア講座」として大学キャンパス講座を4講座、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」として提供した。また、VOD 講座の仕組みを生かし、文京区が実施した講演会・講座を「文京 e ラーニング」として3コンテンツの作成・配信を請け負った。

西生田では、地域貢献性の高いものを川崎市教育委員会・大学等高等教育機関連携事業として無料で市民に提供しているが、今年度は前期2講座、後期3講座の計5講座を提供し好評を博した。

<リカレント教育課程>

2017年度、リカレント教育課程開設10周年を迎えた。その取り組みが内閣府男女共同参画局に評価され、6月21日に女性のチャレンジ支援賞を受賞、同日に東京国際フォーラムで開催された「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において、リカレント教育課程の10年間の取り組みと現在の状況について報告を行った。さらに、11月4日に、リカレント教育課程10周年のイベントを開催した。

6月23日「成瀬仁蔵先生生誕記念日の集い」において、リカレント教育課程についてこれまでの経緯と現状について講演する機会をえることができた。

1. 受講生の状況

文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」認定講座、厚生労働省「専門的実践教育訓練講座」指定講座として49名の受講生を迎えた。修了者は48名であった。そのうち、専門実践教育訓練給付金受給者は16名（32.7%）、支援金申請者は11名（22.4%）であった。

2. 再就職支援

2016年に引き続き、東京労働局、東京商工会議所の支援を受け、2月の企業説明会37社参加、12社見学があった。

3. 各省庁、団体からの要請と対応

4月20日：文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課、4月28日：豊島区政策経営部、6月30日：東京労働局、マザーズハローワーク東京、7月28日：文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課、8月1日：経済産業省経済産業政策局経済社会政策室、2018年1月12日：内閣官房 人生100年時代構想推進室、1月12日：経済産業省中小企業庁、1月17日：厚生労働省・東京労働局、1月19日：内閣府男女共同参画局など視察と意見交換を行った。2月26日：文部科学省「女性の学び支援のための研究協議会」にて、2月28日：衆議院議員國場幸之助事務による勉強会において参加企業、団体、学生約40名に対して、本学リカレント教育課程の概要説明と今後の課題について説明、3月3日：日本経済新聞社名古屋支社で開催された日経ウーマノミクスプロジェクトにて講演を行った。

4. 取材

『大学時報』：2017年5月号を皮切りに、公明新聞：2017年5月10日、日本経済新聞掲載：2017年5月22日、『人事労務』（産労総合研究所）：2017年7月号、『Bizmam（ひよこクラブ）』：2017年夏秋号、テレビ東京：2017年8月4日「ゆうがたサテライト」、日本経済新聞掲載：2017年8月29日〈社説〉、NHK：2017年11月2日ひるまえほっと「シニア女性の再就職」、日本経済新聞掲載：2017年11月17日、12月22日の茂木内閣府特命担当大臣（経済財政政策）視察にともなうTV放映：フジテレビ：2017年12月22日THE NEWS α・日本テレビNEWS24（BS）・名古屋テレビ、日本経済新聞掲載：2017年12月21日朝刊「春秋」、読売新聞：2018年1月10日朝刊、MXテレビ：1月30日、毎日新聞掲載：2018年3月7日、日本経済新聞：2018年3月8日朝刊、産経新聞：2018年3月26日朝刊、放送大学：2018年3月31日のクロス討論「人生における学び直し～リカレント教育とは～」に取り上げられた。

5. 来訪者

9月19日、公明党副代表の古屋範子氏ほか公明党の女性委員会に所属する東京都、神奈川県、都下、23区の女性議員、文部科学省から約20名の視察、12月22日に茂木敏充内閣府特命担当大臣（経済財政政策）の視察を受けた。

他大学からのヒアリングとしては、9月21日に早稲田大学、11月17日に青山学院女子短期大学、2018年3月12日に京都女子大学があった。

<相談事業及び子育て支援事業>

相談業務は、申込み問合せ数は48件（うち受理面接28件）、総面接回数は400回を越え、良好な水準での活動を継続した。また、大学院生及び卒業生の臨床実践及び研究成果の発表の場として、紀要第16巻を刊行した。

（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

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「教員免許状更新講習」を開設してきた。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。「母校で学び直したい」という卒業生が毎年一定数いることは、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いる。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、毎号、卒業生より論文や実践報告が寄稿されており、年報は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する可能性をもつ。

一方、教職志望の学部生・院生への支援事業は、主に「教員採用対策講座」開催と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を実施している。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の採用も支援するなど、志望者が教職に就くまでフォローアップにも力を注いできた。教職志望者に卒業生の実践報告や試験情報等を届ける「教員採用情報マガジン」（メールマガジン）も随時配信している。

以下、2017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. 2017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。2017年度は①「教職員のための教育法規 2017—いじめ防止基本方針の改定をうけて—」（2017年6月17日（土））、②「小学校教師のための英語指導講座」（同10月21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、受講者はグループに分かれて事例研究を行っている。今回は、「いじめ防止等のための基本方針」が2017年3月に改定されたことを受け、学校のいじめ対応責任を再考した。教員、事務職員、指導主事等異なる立場の受講者で構成されたグループで事例を検討。「演習問題の事案は、まさに本校で起きかけた事案。改めて勉強不足、認識不足を思い知らされた」等、受講者からは、いじめ対応への理解を深めると共に新たな課題を発見した、という感想が多く寄せられた。

学習指導要領改訂により、今後、学校では新たな英語教育が進行していく。特に、小学校高学年は前倒しで英語教育が始まっているため、教員の関心も高い。昨年度に引き続き2回目となる「小学校教師のための英語指導講座」は、指導で役立つ「プラスワン」の文法・音声の知識・技能を習得しながら、デジタル教材の効果的な活用を学んだ。講座では、電子黒板とタブレット端末を使いデジタルコンテンツの活用事例を学んだ後、各グループで授業づくりに取り組んだ。

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年度の制度改正により「必修領域講習」「選択領域講習」に新たに「選択必修領域講習」が加わることとなった。これを受け、2016年度は学校種や経験年数等に応じた内容を提供するため、講習数と募集定員も増やし大規模な講習を実施したが、運営上の課題も見られた。そこで、2017年度は講習数と募集定員を減らし、講習規模を縮小した。規模縮小の影響が心配されたが、グループ討議や実習等も交えたアクティブな講習では、定員を絞ったことで、受講者間あるいは受講者と講師間においてよりきめ細やかなやり取りが実現し、受講者の満足度も高かった。

なお、受講者のうち約4割を卒業生が占めており、その割合はここ数年安定している。今年度の開講講習は、必修領域講習「教育の最新事情」の他、選択必修領域講習は①「教育の情報化A」（小学校教諭向）と②「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「学校の危機管理を考える」（中・高等学校教諭）、⑤「新教科への対応（道徳・英語）」（小学校教諭向）⑥「学級経営における今日的課題」（中・高等学校教諭向）一である。

(3) 既卒者向け求人情報の提供

離職後の復職や転職を希望する卒業生に対しては、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。ここ数年の団塊の世代の大量退職により増加した若手教員が産休・育休を取得する時期が重なり、産休・育休代替教員の求人が増えている。

3. 2017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。2017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。

また、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年生向けに教員採用試験の概要や準備方法等に関する情報提供を行う「教員採用試験ガイダンス」を実施した。例年、「教員採用試験プレセミナー」として秋に1回のみ開催してきたが、出席

できない学生も少なくないため、今年度は10～11月、昼休みを利用して複数回実施。毎回、内容を部分的に変え、複数回の参加も可とした。近年、私立学校教員志望の学生も増えていることから、公立学校教員採用試験に加え、私立学校教員採用に関する情報も提供した。

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相談担当者が、教員採用試験の準備に関する相談や論文・面接・模擬授業等に関する相談にも応じて教職志望者を支援している。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、きめ細かなフォローアップを行っている。

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。同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として定着しつつある。

4. 2018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」講習を昨年度と同様の規模で開講予定である。講習内容は学校現場の課題を把握した上で、受講者の期待に応えるべく充実を図りたい。

また、2018年度は独立行政法人教職員支援機構より委嘱された「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」にも取り組む。学校と保護者・地域の信頼関係の維持・構築を目的とした危機管理マネジメントの知識と実践能力を獲得する研修プログラム開発を行うもので、小中学校の副校長・教頭、生徒指導主事、教務主任等、広く現職教員の資質・向上を支援していく。

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さらに改善・充実策を探っていく。景気回復の影響を受けてか教職志望者は減少傾向にあるが、志望者一人ひとりの希望を実現できるようきめ細かな対応をしていく。

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）

2017 年度 研究所活動報告

基調報告

東京中小企業家同友会女性部・RIWAC 協働企画

「女性社員を活かす中小企業の事例紹介&『理想の社員像』を考える」

2017年8月22日、東京都中小企業家同友会女性部月例会にて、昨年よりスタートしました東京中小企業家同友会と本研究所の協働研究について報告いたしました。

第1部で、本研究所が行った中小企業の人事担当者向けアンケート結果及び経営者側へのインタビュー調査からの事例を報告し、働き方改革についてのヒントを提示しました。

第2部では、女性が活躍できる企業に向けて、各社の具体的な取り組みを示しながら活発なディスカッションが行なわれました。

今後も多くの企業にご協力を頂き研究を深めていく所存です。



交流会

「東女×日女 オトナ女子会」

2017年7月14日、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共催の第3回目となるオトナ女子会を開催しました。

第一部は、東京女子大学OGのエッセイスト平松洋子さんをお迎えし、「食と個人の間をさぐる」のテーマでのご講演を、第二部では交流会を行い、皆さまのネットワークを繋げる場として活用して頂きました。

参加された方からは、キャリア、子育てを含めた人生の参考になった、卒業生のお話を聞くことは長く働くモチベーションになるので有意義などの感想を頂戴しました。

こちらの企画は、両大学卒業生の、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スタートしたもので、少しずつ定着してきたように思います。



研究会

第一部 Women's Entrepreneurship in Japan and China Presentation and Discussion by SONG Jing & ISHIGURO Kuniko (English only)

第二部「働き方の男女不平等—理論と実証分析—」

山口一男先生（シカゴ大学ライフ・ルイス記念特別社会学教授）

2017年6月30日、第1部でSONG Jing先生（香港中文大学）とISHIGURO Kuniko先生（東京国際大学）により、Women's Entrepreneurship in Japan and China と題する調査研究報告をいただきました。第2部では、シカゴ大学ライフ・ルイス記念特別社会学教授／経済産業研究所客員研究員を勤められる山口一男先生をお招きし、研究会を開催いたしました。2017年5月刊行の『働き方の男女不平等—理論と実証分析—』（日本経済新聞出版社）をもとにご報告頂きました。

関心の高いテーマに参加者からの質問も相次ぎ、実り多い研究会となりました。



研究会

男女平等な職場づくり—「姉妹」に学ぶこと—

2017年10月26日、村瀬エミリーさん（サンフランシスコ市議会議員・サンフランシスコ女性地位推進局局長）をお招きして、講演会を行いました。

当日はアメリカやサンフランシスコ市における男女共同参画の実態、具体的な政策に加え、個人レベル・管理職及び上司レベルでできることについて等をお話頂きました。

当日は、西生田キャンパスとのテレビ中継も行われ、活発なディスカッションが行われました。



研究会

“Unpacking the Welfare State Paradox : Corporate Responses to Parental Leave Policies in Japan”

2017年12月18日、Dr. Eunmi Mun, Assistant Professor (Department of Sociology and School of Labor and Employment Relations University of Illinois at Urbana-Champaigns)をお招きして、研究会を行いました。

日本における1992年育児休業法及び2005年次世代育児支援対策推進法に対する女性雇用者への影響分析などが紹介され、多くの示唆を得ることが出来ました。

研究会

成果主義やWLBは男女間格差を縮小させるのか

2018年2月23日、一橋大学大学院の児玉直美先生より、成果主義やWLB施策が男女間格差を縮小させるのかをご発表頂きました。量的データを用いた分析から、WLB施策、昇進、職務給と男女間格差の関係についてのご報告がなされ、参加者との活発なディスカッションが行われました。



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」

現代女性キャリア研究所では、2012年から毎年学内の学生・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」を開催しています。

講師を務めて頂いているニッセイ基礎研究所の金明中先生には、SPSSの基礎知識と基本操作からデータの加工などの基礎知識と、統計分析の理解からクロス集計、統計分析（回帰分析など）、SPSSの応用を4回にわたってご講義いただきました。3月1日、2日の入門編と5日、6日の応用編に分け、実践的学習の一層の充実をはかりました。

講義後、受講者からは、「テキストも分かりやすく、授業も面白く、楽しく理解できました」「研究に使えるので勉強になりました」との声が聞かれ大変好評でした。



2017年度 彙報

◆研究事業

・平成 29 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) がん闘病記の比較社会学的研究 — 「語られる病い」がもたらす個人と社会の相互作用（門林道子）

・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。
- (4) 「家計経済研究所による家計・家族調査の成果に関する研究」（2017 年 3 月 25 日～2017 年 10 月 15 日）を公益財団法人 家計経済研究所より受託した。
- (5) 家族・家計経済研究センター（CROFH）を設置した。（2017 年 4 月 1 日）
CROFH ホームページ上に旧家計経済研究所の研究成果を掲載し、現代女性キャリア研究所ホームページよりアクセス可能とした。

◆教育支援

- ・教養特別講義 2 の講師選定、及び同講義の課題図書選定を行った。
- ・「現代女性とキャリア連携専攻」（目白キャンパス）と情報交換を行った。

◆情報の発信・ネットワークの構築

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

- (1) シンポジウム テーマ「なぜ女性は管理職になりたがらないのか」
基調講演：「性差を超えた新たなリーダーシップの構築を」
本間道子（日本女子大学名誉教授）
パネリスト講演：「若年層男女の管理職志向」大槻奈巳（聖心女子大学教授）

- 「女性の昇進を阻む心理的・社会的要因」坂田桐子(広島大学教授)
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29年12月16日 14時～17時 新泉山館大会議室
- (2) 研究会「Women's Entrepreneurship in Japan and China」
講師：Dr. SONG Jing(香港中文大学准教授)、
石黒久二子(東京国際大学准教授)
平成29年6月30日(金)10時30分～12時 新泉山館2F会議室1・2
- (3) 研究会「働き方の男女不平等—理論と実証分析—」
講師：山口一男
(シカゴ大学ライフ・ルイス記念特別社会学教授/経済産業研究所客員研究員)
平成29年6月30日(金)13時30分～15時30分 新泉山館2F会議室1・2
- (4) 研究会「Unpacking the Welfare State Paradox: Corporate Responses to Parental Leave Policies in Japan」
講師：Dr. Eunmi Mun (Assistant Professor, Department of Sociology and School of Labor and Employment Relations, University of Illinois at Urbana-Champaign)
平成29年12月18日(月)16時～18時 現代女性キャリア研究所
- (5) 研究会「成果主義やWLBは男女間格差を縮小させるのか」
講師：児玉直美(一橋大学准教授)
平成30年2月23日(金)15時～17時 百年館高層棟302会議室
- (6) ワークショップ：世代間交流と世代統合(多世代交流研究会との共催)
講演者：「福祉国家と世代間交流」 坏洋一(日本女子大学准教授)
「韓国における世代間交流と世代統合」 Joo Ji Hyun, Chang Mina, Kang Hyewon(家族・世代研究所)
「日本における世代間交流」 黒岩亮子(日本女子大学准教授)
「コメント」 神尾真知子(日本大学教授)
討論：司会：増田幸弘(日本女子大学教授)
平成30年2月16日(金)14時～17時 百年館低層棟2階201教室
- (7) 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
講師：金明中(ニッセイ基礎研究所准主任研究員)
平成30年3月1日(木)～2日(金)入門編、
3月5日(月)～6日(火)応用編
13時30分～16時 百年館低層棟コンピュータ演習室1

- (8) 勉強会「里親家庭を活用した子育て支援の仕組みについて考える勉強会」
(モッキンバードファミリーモデル事業実行委員会との共催)
平成 29 年 7 月 30 日 (日)、8 月 27 日 (日)、9 月 23 日 (土)、
平成 30 年 2 月 17 日 (土)
- (9) 講演会「男女平等な職場づくり：「姉妹」に学ぶこと」
講師：Dr. Emily Murase (サンフランシスコ市議会議員)
平成 29 年 10 月 26 日 (木) 10 時 30 分～12 時 百年館高層棟 502・503 会議室
- ・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。
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：平松洋子 (東京女子大学卒業生)
平成 29 年 7 月 14 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 9 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.9

『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。

3. 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）。

4. 図表等

(1) 図・表等を挿入する場合、原稿の該当箇所に挿入もしくは添付する。

(2) 他の著作物からの引用は、出典を明記し、必要に応じて著作権保持者から許可を得る。

(3) 図・表は、それぞれに通し番号をつけ、タイトルをつける。

例 図1、表1

図-1、表-1

5. 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10号

2018年9月25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

2018 No.10

RI*WAC

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