

現代女性とキャリア

2019 年 第 11 号

『現代女性とキャリア』第11号によせて

現代女性キャリア研究所所長

大沢 真知子

働き方改革関連法が成立し、日本の働き方を大きく変える時代になった。人手不足が深刻化するなかで、女性の社会進出も進み、職場も大きく変わっている。

2018年に研究所が開催したシンポジウムでは、女性が活躍する社会が実現されるために、どのような働き方の改革が必要なのかについて考えた。そのなかで出てきたのが、長時間労働が評価される職場の風土（規範）を変えることの重要性であった。

女性の活躍には多様な働き方の選択肢が必要になるが、その制度はあっても在宅勤務やフレックスタイムなどはあまり普及していない。その理由のひとつは、日本の職場のなかにいまのべた長時間労働が評価される風土があるからだ。

このような考え方があると、どうしても長時間労働になりがちである。しかし、それがかならずしも生産性をあげることはつながらない。むしろ時間制約があったほうが、優先順位をきめて仕事をおこなうことができ、生産性があがる。

日本の職場を変えるのは制度だけではなく、わたしたちの考え方を変えていく必要がある。普段当たり前とおもっている価値観を見直し、時代に即して変えていくことが必要な時代がきているのである。

現代女性キャリア研究所 10 周年によせて

現代女性キャリア研究所 初代所長

日本女子大学名誉教授

岩田 正美

2008 年 4 月に創設された現代女性キャリア研究所は本年で 10 周年を迎えました。開設当時を思い起こすと、実に感慨深いものがあります。女性の高等教育を掲げて長い歴史を持つ本学に、このような研究所を設立しようという機運が生まれたのは、当時本学で唯一の附属研究所であった総合研究所のプロジェクトとして、女性の生涯教育やライフコースについての学際的な共同研究が取り組まれたことがきっかけでした。このプロジェクトで、韓国の梨花女子大学校の女性研究院（アジア女性学センター：1995 年～）を立ち上げた女性教員達との交流が生まれました。この交流は、女子大学であっても、否、あればこそ、現代の女性とキャリアを取り巻く諸問題を調査研究し、その成果を広く社会へ発信する必要を、私たちに確信させたのです。梨花女子大学校への視察やインタビュー、また日本でのシンポジウムなどを通して、その確信はさらに深まり、2008 年度が開始される直前に、当時の後藤祥子学長の英断で、研究所を設立する運びとなりました。

とはいえ、当初は予算の裏付けも、施設の確保もなく、新泉山館の一室を、前年にスタートした「リカレント教育課程」と共同利用し、研究費は総合研究所のプロジェクトや外部資金への応募などを考えねばなりませんでした。転機となったのは、文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」として「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—「女性とキャリアアーカイブ」構築へむけて」が採択され、2008 年度から 3 年間の研究助成がなされたことでした。この助成で施設整備も可能となり、旧女性教育研究所の建物をリニューアルして、現在の研究所の体裁が整いました。

これに続いて、2011 年度からの 5 年間は、文部科学省の同事業において「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」が採択されました。これにより、「女性のキャリアに関する調査」を実施し、その成果を『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155 人の軌跡から読み解く』として刊行するなど、研究を進めることができました。

こうした事業をとおして、研究所の研究員やサポートスタッフの採用も可能となり、大変優秀な研究員が集まりました。現在では、博士号を得たり、研究機関で活躍している歴代の研究員の方々の業績を目にするたびに、自慢したくなりますが、実はこうした女性のキャリアやそれを取り巻く諸問題を研究するポストがいかに少なかったかという実態の裏返しでもあったのです。

さて、本研究所がスタートする時、女性のキャリアという概念をどう定義づけるかでかなり議論をしました。キャリアという言葉は、狭く職業経歴を意味して使われることが多いと思いますが、これを広く「生き方」として捉えてはどうだろうか、という結論になりました。女性の「生き方」は、個々人の主体的な選択のプロセスであるとともに、これを制約しているさまざまな社会条件の中にあります。すでに現代社会は、多様な役割を女性

に期待しており、女性自身の高学歴化や多様な社会活動への参加が拡大していますが、過酷な職場からの中途離脱や、その後の再就職の困難に直面する現実は決して減少していません。結婚もまた大きな変動期にあり、子育てや介護の責任だけでなく、離婚の経験や単身で暮らす女性の抱える困難もあります。

こうした現代女性の「生き方」の選択と制約の諸問題に、さまざまな角度からアプローチする調査研究こそが、現代女性のキャリア研究である、と考えたわけです。本研究所創設1年前にスタートした「リカレント教育課程」、2010年に設立された「教職教育開発センター」、また長い伝統を持つ通信教育課程などと連携しつつ、従来の大学の研究教育を超えた、女性の「生き方」を研究し、発信する場でありたいと願いつつ、試行錯誤を重ねてきた10年だったといえましょう。学内での認知にも時間がかかり、現在でも研究所運営には大沢所長をはじめ関係者の皆様のご苦勞されていることと思います。しかし開設当時、ある卒業生が、このような研究所が母校にできて本当にうれしい、とメールを下さったことがありました。学部などの繋がりとはまた別な経路で、母校とつながることが出来るとおっしゃっていました。沢山の卒業生と、その「生き方」の制約が、研究所を必要としているように思えた一瞬でした。

現代日本では「女性の活躍」やその促進は、政府、自治体、各企業など社会の多くの団体の共通の目標となっています。「女性活躍推進法」は女性の職業生活のキャリア達成を促しています。しかし、職業生活の入り口である医科大学入試での女性差別が明らかになるなど、女性個々人がその「生き方」の可能性を押し広げていける社会の到達にはまだ時間がかかりそうです。ステートメントとしてではなく、また一握りの女性だけでなく、多くの女性にとっての多様な選択の機会を広げることのできる社会へむけて、これからも研究所が大いに貢献していくことを願っています。

2018年12月8日

目 次

『現代女性とキャリア』第11号によせて	大沢 真知子	…… 1
現代女性キャリア研究所10周年によせて	岩田 正美	…… 2
シンポジウム 「女性の活躍推進と働き方改革」		…… 7
第Ⅰ部 講演		
「RIWACの10年を振り返り国際比較の視点から日本の女性労働の課題を探る」	三具 淳子・大沢 真知子	……11
「女性の活躍推進の課題」	武石 恵美子	……15
「両立支援と柔軟な働き方」	黒澤 昌子	……23
第Ⅱ部 女性活躍を推進する働き方に関するパネルディスカッション		
パネリスト 武石 恵美子、矢島 洋子、大沢 真知子		……31
投稿論文		
リーダーシップに対する女性新入社員の自己評価を高める要因		
入社3年目までのパネルデータによる検証	島 直子	……41
人口センサスでみるカンボジアの貧困—「女性世帯主」を中心に—	鈴木 春子	……53
NPO法人における女性の就業に関する分析		
—満足度と継続就業をめぐる—	鈴木 紀子	……65
書評		
『裸足で逃げる—沖縄の夜の街の少女たち』(上間陽子 著)	岩田 正美	……77
『なぜ働き続けられない? : 社会と自分の力学』(鹿嶋敬 著)	大沢 真知子	……79
図書紹介		
『なぜ女性管理職は少ないのか』		
(大沢真知子編著、日本女子大学現代女性キャリア研究所編)		……81
動向		
2018年度本学学生の進路・就職状況について	増田 一美	……83
教養特別講義2の昨年度報告および本年度の状況と展望	藤井 雅子	……86
生涯学習センターの動向	坂本 清恵	……88
教職教育開発センターの動向	田部 俊充・関口 ひろみ	……92
研究所活動報告		
2018年度 研究所活動報告		……95
2018年度 彙報		……98
投稿規定ならびに執筆要項		……101

Contents

Preface	Machiko Osawa	1
	Masami Iwata	2
Symposium;		
“Women’s Empowerment and Work Style Reform”		 7
Part 1, Speech		
“RIWAC celebrates a decade of drawing attention to problems and policies affecting female workers in Japan from a comparative international perspective”	Junko Sangu / Machiko Osawa	11
“Issues related to the promotion of female employees “	Emiko Takeishi	15
“Family friendly policies and flexible work arrangement in Japan : what makes them effective in improving women’s advancement?”	Masako Kurosawa	23
Part 2, Panel Discussion about work style to promote women’s empowerment		
Panelists: Emiko Takeishi, Yoko Yajima, Machiko Osawa		31
Article;		
Factors that increase the self-evaluation of female recruits for leadership	Naoko Shima	41
Poverty in Cambodia Using Data from Population Census : Focusing on “Female Heads of Households”	Haruko Suzuki	53
Analysis on Employment of Women in NPOs – Over satisfaction level and continued employment –	Noriko Suzuki	65
Book Reviews;		
Hadashi de Nigeru	Masami Iwata	77
Naze Hataraki Tsuzukerare nai?	Machiko Osawa	79
Book Introduction;		
Naze Jyoseikanriskyoku ha Sukunainoka	Machiko Osawa / RIWAC	81
Trends;		
Concerning Graduates’ Career Date in 2018	Kazumi Masuda	83
Special Seminar & Lectures in practical Ethics 2	Masako Fujii	86
Lifelong Learning Center	Kiyoe Sakamoto	88
Research and Development Center for Teacher Education	Toshimitsu Tabe / Hiromi Sekiguchi	92
Report of RIWAC;		
Report on the RIWAC Project in 2018		95
Report on Activities of RIWAC in 2018		98
Editorial Guideline		101

「女性の活躍推進と働き方改革」



【第Ⅰ部】 講演

「ダイバーシティ経営と女性活躍推進」

松本 晃（カルビー シニアチェアマン）

「RIWAC の10年を振り返り国際比較の視点から日本の女性労働の課題を探る」

三具 淳子・大沢 真知子（日本女子大学現代女性キャリア研究所）

「女性の活躍推進の課題」

武石 恵美子（法政大学 教授）

「両立支援と柔軟な働き方」

黒澤 昌子（政策研究大学院大学 教授）

【第Ⅱ部】

女性活躍を推進する働き方に関するパネルディスカッション

パネリスト 武石 恵美子（法政大学 教授）

矢島 洋子（三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱ 執行役員）

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：2018年12月8日 場所：日本女子大学 新泉山館 大会議室

RIWACの

	2008	2009	2010	2011	2012
シンポジウム	女性の多様な社会参加を求めて、今何が課題か	女性のライフコースとキャリア開発	女性と社会調査は女性の生き方を変えたのか 「イクメン」の時代 (現代社会学科共催)	災害復興と女性の自立 ジェンダー視点から見た災害・復興 (人間社会学部共催)	女性の再就職支援と大学の役割—国際的経験の交流— (国際シンポジウム)
研究会					所内・外部講師
ワークショップ					
教育支援					教養特別講義 2
機関誌 『現代女性とキャリア』					
ニューズレター					
中小企業調査					
文部科学省 私立大学戦略的研究基盤形成支援事業	戦後日本の女性とキャリアにかかわる 文献資料調査とデジタル保存			データ・アーカイブの 女性とキャリアに関する研究 リカレント教育プログラム開発	再就職のためのワークショップ
私学財団 学術研究振興資金	セカンドチャンス 事例の分析				
総合研究所	女性の社会進出と生涯学習の意義				
特別重点化資金	調査研究手法の 開発				女性の再就職支援と 大学の役割 ～国際的経験の交流
電気通信普及財団					
受託・共同研究	生活保護施設等利用者の実態と 支援に関する研究 (特別区)				

あゆみ

2013	2014	2015	2016	2017	2018
女性の活躍推進に、何が求められているのか	男性がケアを抱えるとき～女性労働をささえるもうひとつの観点～	女性のキャリア形成に大学は何ができるのか？	家族の変化と新しい時代のケアを考える（家計経済研究所共催）	なぜ女性は管理職になりたがらないのか	女性活躍推進と働き方改革
中国における社会福祉教育と女性のキャリア支援	女性の活躍推進と司法の課題				
招聘研究会（年3回以上開催）					
社会調査に役立つ統計分析（SPSSで学ぶ）					
講師推薦及び課題図書選定					
毎年9月発刊 査読付き投稿論文掲載（2012年～）					
毎年3月発行					
インタビュー調査実施・報告書作成					
運用と拡充					
リカレント教育課程特別講座（リカレント教育課程共催）					
教職調査					
（教職教育開発センター共催）					
自治体・企業調査					
データ・アーカイブ構築にもとづく比較社会学的研究					
千葉県内 中小企業調査 （千葉県）					
東京都における女性起業家の実態に関する研究（キャリア・ママ）					
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（家計経済研究所）					

RIWAC の成果物

2008 年度

『私たちはどのようにセカンドチャンスをつかんだのか？—女性の再挑戦 30 の事例—』

2010 年度

「女性の多様なキャリアのための基礎的研究「女性とキャリアアーカイブ」構築に向けて」研究成果報告書

2012 年度

「女性とキャリアに関する調査」結果報告書

2013 年度

「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」結果報告書

「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」結果報告書

2014 年度

県内中小企業等における女性の活躍実態調査報告書（千葉県と共同）

「セルフリーダーシップ・プログラム」実施報告書

2015 年度

「女性の活躍推進に関する自治体・企業調査」報告書

「新たな職業キャリア形成型」に関する研究報告書

「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」研究成果報告書

「女性とキャリアに関わる戦後社会調査の再分析と女性調査アーカイブの公開運用」報告書

『なぜ女性は仕事を辞めるのか～ 5155 人の軌跡から読み解く』

2017 年度

「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」報告書（家計経済研究所と共同）

「女性起業家白書」（株式会社キャリア・ママと共同）

2018 年度

「中小企業調査報告書 ～9社の事例より～」

『なぜ女性管理職は少ないのか』

第 I 部 講演

「ダイバーシティ経営と女性活躍推進」

松本 晃

松本晃氏ご本人のご意向により講演録は省略させていただきます。

「RIWAC の 10 年を振り返り国際比較の視点から日本の女性労働の課題を探る」

○ RIWAC 活動報告

三具 淳子

大沢所長の講演に先立ちまして、現代女性キャリア研究所、「RIWAC」が、この 10 年間にどのような活動をしてきたのかを、簡単にご報告させていただきたいと思います。

図の上から順に見ていきます（8-9 ページ参照）。まず、中小企業調査までの部分は RIWAC が、ほぼ独自に進めてきた事業になります。本日のシンポジウムにも関係していますが、ほかにも機関誌やニューズレターの発行等々を行ってまいりました。中央の部分は、文科省をはじめとする様々な研究助成を使い、行ってきた事業です。一番下の部分は、学外の様々な機関と連携して進めてきた受託研究、あるいは共同研究です。

さきほど岩田先生からのメッセージにもありましたように、RIWAC では、「キャリア」という言葉を職業経験に限定せずに、広く「生き方」と解釈しています。そうした点から幅広い研究を進めてまいりました。

次にこれらを大きく時期ごとに 3 区分してご紹介します。最初は 2008 ～ 2010 年までの期間です。この間は、特に女性のキャリアに関する社会調査を可能な限り収集して、データベース化する作業をしてまいりました。というのも、女性に関する社会調査は既に膨大な数があったのですが、集約されていなかったため、何かについて調査しよう、研究しよう、調べようとなった際に、必要な調査になかなかアクセスできない状況があったからです。ですので、これをどこからでも検索できるようにとデータベース化を行いました。さらに、この時期には全国の女性たちに呼び掛けて、私のセカンドチャンスというテーマで手記を収集し、それを、女性の生き方の事例集といったかたちで、発行する仕事もしてまいりました。

続いて、2011 ～ 2015 年までです。この第 2 期には、「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究」をテーマに活動をすすめました。その一つとして、本学のリカレント教育課程の協力のもと、再就職を目指す女性のための、教育プログラムを開発することも行っていました。さらに、「女性」とひとくくりで言いましても、実はその中には、非常に多様な層があると推察されます。そうした実態を把握しようという目的で、首都圏に範囲を限定して、女性を対象とした大規模な調査を実施しました。その結果、5,155 人という非常に膨大なデータを集めることができ、その分析結果を『なぜ女性は仕事を辞めるのか』といった、1 冊の本に集約することができました。

最後に 2016 年以降、第 3 期にあたる部分です。第 2 期では女性の多様なキャリア開発、つまり女性の就業実態はどうなっているのか、女性が十分に力を発揮するためにどう

していったらいいのか、女性側の問題として何が必要とされているのかという視点からの研究に重きを置きました。しかし実際はそれだけでは不十分です。そこで第3期は、女性たちが仕事に入っていこうとするとき、雇用する側の状況がどうなっているのかを明らかにする必要があると考え、企業へのフォーカスを試みました。女性の就職、あるいは再就職を考える場合には、もちろん大企業も入りますが、中小企業を重点的に見ていく必要があるだろうと、現在は、そうしたところへの調査を継続しています。

本日のシンポジウムでは、こうした活動から得られたいくつかの知見を踏まえ、また、ご登壇いただく先生方のご研究を参考にしながら、現政権の掲げる女性の活躍推進、あるいは働き方改革について、議論を深めていきたいと思います。まずは大きな視点から、日本の女性の労働における課題について、大沢所長に講演をいただきます。

○ RIWAC の 10 年を振り返り国際比較の視点から日本の女性労働の課題を探る

大沢 真知子

私は 2011 年の研究プロジェクトの責任者として、RIWAC の研究活動にかかわり、2013 年から所長として勤めています。本日は、RIWAC の研究調査だけでなく、国際比較も含めて、日本の女性労働にどのような特徴があるのかを明らかにし、そこから RIWAC の研究成果、及びその意義をお伝えしていけたらと思っています。

松本会長が先ほど、「日本は遅れている。先進国をみると女性の参画が進んでいる国ほど競争力が高いのに、日本は女性の潜在能力を十分に使っていない。それが競争力の低下をもたらしている」ということでしたが、これは、国際的なデータからも裏付けられています。まず生産性と女性の労働参加率の関係ですが、生産性が高い国ほど、女性の労働参加率も高いです。それから、男女間賃金格差が少ない国ほど、経済が上手くいっているなど、数多くのデータによる実証分析の成果が出されています。

1970 年代のアメリカで、大きな変革が起きました。これはアメリカでは静かな革命「Quiet Revolution」、あるいは「女性の役割の革命」(Revolution of Women's Roles) などと言われています。Revolution と呼ばれているのは、社会を形成している価値の転換が伴ったということです。先ほどの会長のお話でも「重要なことは、私たちが変わるかどうかです」とありましたが、1970 年にアメリカが変わった、1980 年にヨーロッパが変わった。そして日本は、まさに今、変わることができるのか。ここにクエスチョンマークが、点滅しています。少しずつ雇用を取り巻く状況も変わり、第2部では、若い人たちの意識が変わったという調査結果もご報告できるかと思いますが、社会全体としては、まだまだ価値転換ができずにいるという状況です。

日本では、働く女性は増え、女性の就業率は OECD 諸国の平均と同じですが、活躍している女性はまだまだ少ないのです。

女性の管理職比率をみると、韓国と日本は非常に低いです。英国の雑誌『エコノミスト』では女性が働きやすい国ランキングという調査をしています。英語では「Environment for Working Women」ですが、日本語では「働きやすい国ランキング」と訳されています。女性の働く環境がどれだけ整っているのか見たものです。

ところがこの間、中小企業の女性経営者の方とお話しているときに、重要なのは「働き

やすさではないのではないか」という話ができました。

彼女のところではデザイナーを雇っていて、必要な仕事をやってもらっていた。子どもができたときには仕事と家庭を両立できる環境を整えてきたし、長く仕事を続けてほしいと思っていた。だが、それだけでいいのだろうか、働きがいはあるのだろうか。女性の仕事がホワイトカラーの頭脳労働ではなく、言われた仕事をやっていればいいという、ピンクカラー職になっていたのではないかという反省から、もっと責任がある仕事をしてもらったところ、力を発揮して会社の戦力になったということです。

先ほど松本会長もおっしゃっていたように、やはり機会が与えられ、権限が与えられて初めて実力が発揮できるのです。日本では女性が働きやすい環境をつくることを考えていましたが、これからはそれに加えて働きがいがある会社をつくっていくことが必要になっているのではないのでしょうか。

先日、スウェーデン、フランス、ドイツ、日本、韓国のワーク・ライフ・バランスに関する国際会議に出席しました。そのときに、1970年代に、スウェーデンは既婚女性の労働参加のために両立支援を進めましたが、「その背景にはそれが経済発展のために必要だ」という経済戦略があった」という話がありました。それは、フランスもそうだと。ただ、そのアプローチには国による違いがあります。しかし、ジェンダー平等政策（Gender Equality Policy）とワーク・ライフ・バランス政策を車の両輪として同時に推進しているという共通点があるのです。

それに対し、日本や韓国はどうかというと、両立支援が先行して、女性の活躍推進が遅れたということです。均等法が強化されても、その法の目をくぐって日本的な雇用慣行を維持しようとした。次のステージは、この日本の組織の中の女性の活躍を拒む要因を取り除く必要があるということです。

私たちはこの20年の間に日本的雇用慣行の中に存在する、間接的に女性に不利な制度をどの程度、改革することができたのかと考えてみると、あまり進められてこなかったのです。相変わらず、女性は意識が低く、出産や育児で辞めてしまうので期待できないという言説によってやりがいを感じられる仕事が女性にまかされていないのです。

しかしながら私たちが行ったRIWACの調査でも日本の女性の離職率はドイツやアメリカの女性と比べて高いですが、その理由を見ると、アメリカ人の女性は育児や介護で辞めているケースが多いのに対し、日本の大卒の女性は、仕事への不満や、行き詰まり感によってやめている女性の方が介護や育児よりも多くなっています。もちろん両立支援はとても大切です。そして、まだまだ待機児童が多く、保育環境が充実しているとは言えませんが、活躍推進についてはそれ以上に遅れていると言えるのではないのでしょうか。63%の日本の大卒の女性が、仕事への不満を、49%が仕事の行き詰まり感を離職の理由に挙げています。

RIWACでは、5,155人の高学歴女性のキャリアに関するアンケート調査をしました。そこから初職を辞めた理由を、結婚・出産要因と、「他にやりたい仕事があったから」「仕事に希望がもてなかった」という仕事要因の2つについて、入社年別にその要因がどのように変化しているかをみると、1992～3年が一つの境になって、仕事関連の理由で辞めている女性が増えていることが分かりました。

日本で経済バブルがはじけたのが91年から93年にかけて、長期の不況が始まります。

また、企業が新卒採用の抑制をおこない、就職氷河期となります。この氷河期世代の意識が変化しているのです。それ以前の世代は結婚や出産で離職しているのに対して、この世代では仕事に希望が持てずに離職している女性が増えています。

女性は結婚や出産で辞めやすいと言われていますが、実はそれを前提に女性に重要な仕事を任せない、権限を与えないということが、女性の離職につながっているのです。経済学ではこれを「予言の自己成就」と言います。女性の離職が多いのは先ほどのデータにも出ています。

もう1つ、調査から分かったことは、女性は結構転職しながら、仕事を続けているということです。日本の女性のM字就労が統計的差別の根拠として使われてきましたが、データを見ると、1年未満の離職期間を経て転職している女性が結構います。

高学歴女性の働き方の5パターンの図をご覧ください。一番下が初職を継続している女性です。次が転職型です。転職型というのは、1年未満の離職を経験しているが、現在は、働いているという女性です。離職期間中は、失業手当を受給しながら職業訓練プログラムに参加して再就職をする女性もいるのだと思います。

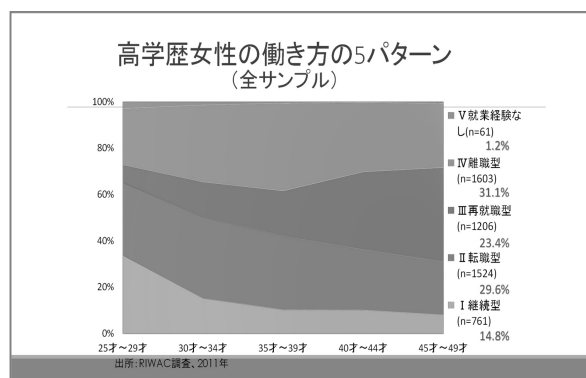
そして、もう1つのグループは過去に1年以上の離職期間が

あって再就職している女性たちです。この層がM字カーブを形成している層だと思いますが、雇用されている女性の、3割ぐらいです。後は、昔働いていたけれども、現在働いていない女性です。最後が一度も就業したことがない女性ですが、それはそれほど多くありません。

そして、どういう人が辞めているかを見ると、学卒時に就業意欲が高い人の中に転職をしている人が多いです。つまり、逆選択が起きているのです。就業意欲が高い女性とは、学卒時に「好きな仕事についてその仕事を一生続けたい」「家庭や私生活と両立しながら、長く働きたい」と回答している女性です。その女性たちの37.1%が転職をしています。つまり学卒時に意欲が高い人ほど辞めてしまっているのです。企業は長い時間とお金をかけて、優秀な人材を選抜し採用しているわけですが、その人たちを育成していないために、人材を失っているのです。

そして転職後の状況ですが、再就職型の女性たちは再就職後にあまり条件が良くなっていません。ただ、転職の場合は、40.9%の人は「給与などでの待遇が良くなった」と答えていますので、やはり離職期間が大きく影響していることはあると思います。また、職場の人間関係はむしろ良くなったと答えていますので、経済的にはマイナスであったとしても仕事を辞めたことを後悔している女性は少ないです。

というわけで、女性が活躍できる職場環境を整えることが重要になっているということです。そして同時に、女性が結婚して出産した後に、どういう働き方をしたいのかという希望を見ますと、女性の場合は家でできる仕事や、短時間勤務や、フルタイムだけれども



残業がない仕事など、働き方に選択肢があれば、継続して働きたいと考えています。

ですから、女性の活躍を支えるためには、日本の正社員の硬直的な働き方を変えていく必要があるわけです。女性活躍を推進するためには、企業は働き方改革に取り組む必要がある。そこで、政策研究大学院大学の黒澤昌子先生と法政大学の武石恵美子先生と一緒に、女性が活躍しやすい働き方改革に関するプロジェクトを立ち上げました。第2部では、その成果の一部を報告をいたします。

以上、かいつまんで、10年間の研究所研究成果を報告させていただきました。

「女性の活躍推進の課題」

武石 恵美子

今回のシンポジウム全体のテーマが「女性の活躍推進と働き方改革」なのですが、私は、その前段の「女性の活躍推進」の観点から、今どのような問題があるかをプレゼンさせていただきたいと思います。

特に「女性の活躍推進のために、2つのポイント、1つの課題」を中心にプレゼンいたします。

「2つのポイント」とは、女性のライフステージや、働き方には男性とは異なる対応をすべき「2つのポイント」（初期キャリア／出産育児期）があるということです。つまりポジティブ・アクションという観点から、女性のキャリアを形成するために注目しなくてはならないところがあるのではないかと話をします。

「1つの課題」は、働き方改革は男女共通の問題ですが、特に女性に関しては職業キャリア形成の観点から考えなくてはいけないという課題があります。そのなかでも本日は育成を中心とした課題を申し上げたいと思います。先ほど大沢先生からは大変マクロな視点からのお話がありましたが、私自身は、人的資源管理が専門ですので、どちらかというと、職場の中での課題、あるいはポイントが中心になってまいります。

女性活躍推進法から2年が経過しまして、何となく「女性活躍推進疲れ」のような雰囲気、世の中にある感じがしています。できることはやってきたのだけれども成果が実感できない、もう会社がすることはやったのであとは女性サイドの問題ではないのか。あるいは、女性活躍に対して、男性だけではなく、女性たち本人からも、今さら、なぜ私たちが活躍などと言われるのだろうと、問題提起がなされることがあります。

その背景を考えると、女性活躍推進の法律や政策、これらがどういうものだったのかはまだきちんと理解されていないことがあります。短期的にやれることはやっているのかもしれないのですが、この問題は、長期的に取り組まなくてはならない。女性活躍推進法とはPDCAの仕組みを作ることですので、一度サイクルを回して終わりではなく、次々と出てくる課題に対応しなくてはいけない。そこが理解されていないのではないかと思います。

実は今、女活法の改正の動きがあります。私もその審議会のメンバーなのですが、昨日、その会があって、女活法の改正の方向性が、少し見えてきました。1つは、中小企業に拡大するということです。現在は301人以上の企業が対象なのですが、これを101人まで拡大します。それから、計画の数値目標や、企業の実態の数値を公表する仕組みがありますが、これが、今、最低1つとなっているのを、複数項目にしようという、法

律強化の動きがあります。

実は、私は、中小企業に拡大することに関しては、審議会でも、慎重な意見を申し上げてきました。その理由は中小企業に拡大するのが反対なのではなくて、女性活躍推進に関する前述のような疑問などの問題が出てきている中で、形式的に中小企業に拡大すると、とりあえず計画をつくれればいい、女性の管理職は30%として計画を出せばいい、見栄えのする良さそうな数字を公表すればいい、などと、本質を理解しないで拡大していくことを、危惧したからなのです。

もちろん、多くの企業が女活法のポジティブ・アクションに取り組むのは、重要だと思いますが、やはり何のためのPDCAなのか理解されないまま、対象だけが拡大し、形式的に流れることの弊害のほうが、多いのではないかと思います。「拡大するのであれば、この法律の意義についての理解を進めることを丁寧にやってください」と注文を申し上げてまいりました。

女性の管理職が増えるのはもちろん重要なのですが、女性活躍推進の表面的なところで終わっては意味がなく、何のために女性の管理職が増える必要があり、何をしなければいけないのかをきちんと考えていただく仕組みにしていかなないと、単に女性の管理職を増やせばいいという、非常に形式的なものになってしまう問題があると感じています。

女性のキャリアを職場の課題として考えると、仕事経験というものがとても重要なことなので、フォーマルには配置転換の仕組みが、インフォーマルにはその配置された職場でどのような仕事を与えられるか、が重要になるのだらうと思います。この重要性などは、実際にこれまでの研究でも指摘されてきているわけです。

ただ、女性のキャリア形成の現状をみると、配置や異動が男性と同じではないですし、権限の面においても、仕事の与えられ方が異なっています。上司の課題については第二部で申し上げたいと思いますが、まずは実際にそういった違いがあるということと、女性の状況がどうなっているか、この現実をしっかり考えていく必要があります。

まず、女性のキャリア形成を考える前提として、2つ申し上げておきたいことがあります。1つは、言うまでもないことですが、女性は男性に比べると平均的に勤続年数が短い実態があるということです。勤続年数には男女で違いがあります。先ほど、大沢先生からも離職率のお話がありましたが、女性は平均的な勤続年数が短いため、活躍することが難しい実態があります。後ほど少しデータをご紹介しますが、これが実は女性の育成のところに効いてきます。ただ最近は定着が少しずつ上がってきているという変化も見られています。

それからもう1つは、女性の就業意識が、男性に比べて多様であることです。女性の昇進の意欲や勤続に対する考え方や意識は、男性に比べると、途中で辞めたい、昇進しなくてもいいなど多様です。先ほど女性には「2つのポイント」とあると申しましたが、その1つが出産育児期です。かつては、ここで多くの女性が辞めていきましたが、現在は両立支援制度が充実してきて、勤続する女性が増えてきました。すると、以前は辞めていた女性たちが定着できる。それは素晴らしいことなのですが、そこでさらに、意識が多様になっているという現状もあります。このあたりは、少し男性と違う前提として考えなくてはいけないことかと思います。

次に女性のキャリア形成の現状がどうなっているかをみていきます。まずフォーマルな

配置、配置転換でいうと、厚生労働省「平成 28 年度雇用均等基本調査」のデータがあります。男性のみ、女性のみ、男女両方ともが配置されているかをみると、営業や生産などは、4 割を超える企業が「男性のみの職場がある」と回答しています。営業や生産は、女性が配属されにくいという点で、フォーマルなところで男女の違いがあります。

以前私が参加した研究会で実施した調査（JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」（2013））では、配置転換や異動で男女差を感じるかということ、男女ともに感じている割合が比較的高いのです。特に男性に比べると、女性のほうが男女差を感じています。300 人以上の規模の企業では、男女差を感じる女性が多いという特徴が見られます。同じ事業所内での配置転換などはあまり変わらないのですけれども、転勤を伴うような異動などは、男女差が見られている現状があります。

そして図表 1 がインフォーマルな仕事の与えられ方のデータです。

入社 3 年程度と、今の仕事の比較です。各項目について上司や先輩から、仕事で期待されていると感じているかをみています。対象は 40 歳までの従業員です。今の年齢は多様なのですけれども、この入社 3 年後と、現在のポイント差でいう 3 行目を見ていただきたいのです。

例えば左から 4 つ目の、「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができた」という、仕事を通じた成長になると、男性も入社時より 9.7 ポイント下がっているのですが、女性の場合はマイナス 19.1 ポイントと、非常に下がり方が大きくなっています。それから、「長期的な観点からの指導」に関しても、女性の下がり方が大きいようです。入社時から今にかけて、男性に比べて女性は、仕事の経験がしにくくなっている状況が見てとれます。

ではどの時点でそういうことが起こるのかですが、20 代後半、30 代の前半、後半に分けて見たところ、女性は入社後すぐに落ちていく傾向が見られています。この後にもデータが出てくるのですが、入社直後は、男女が平等であっても、20 代後半ぐらいから、男女の仕事の与えられ方や、上司の育成姿勢に違いが出てくる特徴が見られます。

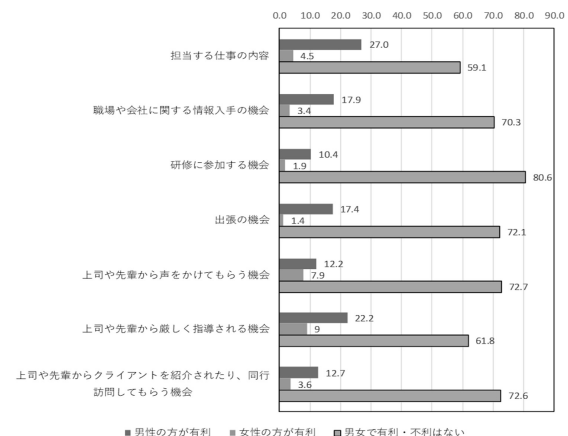
その仕事の与えられ方について、図表 2 で同期の男女で比較

図表 1 仕事や職場の現状について

	n	上司や先輩から、仕事で期待されていると感じている	上司や先輩から、仕事で頼られていると感じている	仕事に関して、自分の技術や能力を伸ばしていく機会があった/ある	仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができた/できる	担当したい仕事に従事する機会があった/ある	長期的な育成の観点から、指導してくれる上司や先輩がいた/いる	仕事について、将来の展望を持てた/できる	やってみたい仕事にチャレンジする機会があった/ある
男性 入社後3年程度	597	52.1%	28.6%	24.0%	46.4%	20.6%	34.8%	14.9%	22.3%
男性 現在	597	54.1%	41.5%	35.2%	36.7%	21.9%	19.3%	14.6%	21.8%
現在-初任（ポイント）	597	2.0	12.9	11.2	-9.7	1.3	-15.5	-0.3	-0.5
女性 入社後3年程度	398	52.0%	29.6%	27.6%	45.7%	21.6%	39.2%	13.3%	24.1%
女性 現在	398	44.7%	39.2%	29.6%	26.6%	18.6%	18.6%	8.0%	15.8%
現在-初任（ポイント）	398	-7.3	9.6	2.0	-19.1	-3.0	-20.6	-5.3	-8.3

出所：中央大学ワーク・ライフ・バランス&多様性推進研究プロジェクト「社員のキャリア形成の現状と課題に関する調査（WEB 調査）」（2016）

図表 2 仕事の与えられ方等について同期の男女の比較



出所：中央大学ワーク・ライフ・バランス&多様性推進研究プロジェクト「社員のキャリア形成の現状と課題に関する調査（WEB 調査）」（2016）

してみると、男性のほうが有利です。「男女で違いはない」という回答も多いのですが、女性のほうが有利ということはなく、男性のほうが有利という場合が多いです。担当する仕事の内容や、職場や会社に関する情報入手も、男性が有利となっています。

また図表3は、上司とその部下の関係のデータです。上司がどのぐらい部下の育成に関心を持っているかの、国際比較をしています。日本とイギリスとドイツの男女で比べてみると、イギリス、ドイツはあまり男女の違いがないわけですが、日本の上司に対しては、全般に、「あてはまる」とする割合が低いのです。

図表3 上司の部下管理の特徴の国際比較

		n	部下のキャリア等を理解して、目標設定・業務配分をしてくれる		評価結果を納得がいくようフィードバックしてくれる		部下の育成に熱心である		男性部下も女性部下も公平に扱う		
			あてはまる	どちらかといえばあてはまる	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	
日本	男性	6708	7.1%	26.0%	9.2%	29.2%	10.1%	29.5%	18.8%	36.0%	
	女性	3258	6.0%	24.1%	8.6%	26.5%	8.2%	23.9%	20.8%	33.2%	
イギリス	男性	473	19.0%	30.9%	22.2%	36.4%	19.9%	33.6%	39.1%	32.8%	
	女性	506	20.4%	31.2%	25.3%	32.4%	21.7%	35.2%	36.0%	36.2%	
ドイツ	男性	535	17.6%	43.4%	25.8%	41.9%	20.6%	37.4%	36.1%	36.8%	
	女性	477	18.9%	32.9%	29.1%	36.1%	23.1%	34.8%	35.4%	32.9%	

出所：経済産業研究所「仕事と生活の調和に関する国際比較調査」(2009-2010)

注：対象はホワイトカラー正社員。回答は5択で求めている。

つまり、日本ではそもそも上司による部下の育成が、イギリスやドイツに比べると、あまりやられていない傾向があり、さらに男女の比較でいうと、女性に対する少し差別的な見方が見られる傾向があるということです。そういうフォーマル、インフォーマルなところで、日本の女性がなかなかキャリアをつくっていけない状況を踏まえると、先ほど申し上げた、女性がキャリアを形成する上で、重要な時期が2つあります。

まずその1つ目を「初期キャリア」と申し上げたいと思います。初期キャリアとは、大体30歳前後ぐらいまでをいいます。この時期は結婚・妊娠・出産など、女性にとって重要なライフイベントが起こってまいりますので、そこまでのキャリアをしっかりと考えていかないと、その後の女性の育成や、女性がやる気をもって仕事に取り組めるのかという点に、影響が出てくるのではないかと、ということです。

最近、初期キャリアについてはいくつかの研究が出てきており、入社後に良質な経験を行うことがその後の仕事意欲に影響を与えるとされています。先ほど、「女性の意識は多様だ」と申し上げましたが、たとえば入社時には、管理職になりたいという意欲の高い女性と、そういう意欲のない女性の両方がいます。これに関して高村（2017）では、意欲がある女性には、チャレンジングな仕事を任せることで、さらに意欲を高めることができますが、それほど頑張らなくてもいいと思っている人に、いきなりチャレンジングなことをさせてしまうと、逆にモチベーションが下がってしまうとされています。では、そういう意欲のあまり高くない女性にはどう対応したらいいかというと、まずは長期的なキャリアの展望を持たせる。その上で、チャレンジングな仕事を任せる、するとそこで意欲が上がる。このように女性の意識の多様性を踏まえた対応をすることが、女性の意欲向上には、重要という研究があります。

それから高見（2017）の研究もご紹介いたします。若い人にとって残業頻度が高いことは、男女とも成長できている実感につながっているという実態があります。もちろん出産などとなると残業が多いのは少し困ったことになるのですが、残業を全然しない人と、結構している人とを比べると、残業が結構ある人のほうが成長のスピードが速いと、若い人は感じているのです。ところが残業が多くなるような仕事は、男性に比べると女性には

任されていないのです。もちろん残業が恒常的に発生することは問題なのですが、残業があることで成長できるという日本社会の中で、残業がある仕事は男性に任せるようになっていくというのも女性は仕事に対する成長感が伴わないという問題につながっていきます。

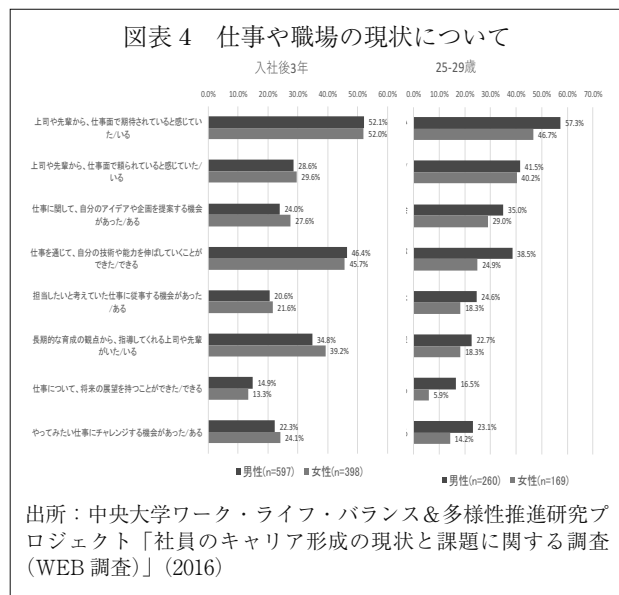
このように初期キャリアについてはきめ細かい対応が必要です。

初期キャリアについては、女性のライフイベントに注目する必要があります。20代の女性は30代にくるライフイベントを非常に意識してライフプランやキャリアプランを考えているのに、それらは考慮されず、30歳前後に大きな壁があるとはまったく考えない男性と同じように対応されている現状があります。たとえば私の友達の若い女性たちは、こうした仕事をしたいと話しても「10年待てばやらせてもらえる」「30歳になるまで、そのようなことは言うのではない」などと言われ、モチベーションが非常に下がってしまっているのです。「やりたい」と言うのと、なぜ男性はそのようなことを言わないのに、女性たちは言ってくるのだろうと、上司に驚かれてしまい、結局そういう仕事は任されないまま、埋もれていく現状があります。こうした女性の30歳前後に生じるライフイベントを踏まえた初期キャリアの働き方は、女性活躍のためのポジティブ・アクションとして、考えなくてはいけないのではないかと思います。

図表4は、入社後3年と20代後半について、それぞれの状況がどうなっているかを、男女で比較しています。左側に入社後3年をご覧くださいと、男女の差はあまりないです。入社後3年は、比較的、同じように仕事が任されていきます。ところが、20代後半になると、大体入社後4～5年だと思うのですが、この時点で結構、男女の差が出てきているのが、お分かりいただけると思います。たとえば、上から4つ目、「仕事を通じて自分の技術、能力を伸ばしていくことができる」は、入社後3年はほとんど変わらないのが、20代後半になると、男性が高く、女性が低いという男女差が出てきます。

先ほど言った30代までのところ、特に20代後半のあたりで、かなり女性のキャリア形成が失速していく現状があるため、こうした実態を踏まえて、初期キャリアを考えなくてはいけないのではないかと思います。実際に、初職で、この8項目の中で当てはまるものが高いグループは、意欲も高い傾向がありますので、初職の重要性を申し上げたいと思います。

2つ目のポイントは、出産育児期です。これも、男性にはほとんど関係がないです。最近イクメンという言葉も言われるようになりましたが、それでも出産し、育児を主に担当し、育休を取り、短時間勤務を取るの女性です。やはり、ここでもかなり女性のキャリ



アが失速してしまう状況があります。

育児中の女性が実際にどうなるかというと、まずあまり大変な仕事は任されなくなっていき、仕事の質が変わります。そして人事異動ですが、育児をしている女性は、引き取り手がない状況になっていき、異動する先が見つからずに、同じ仕事をずっと続けることになっていく。このあたりをしっかりと踏まえて、女性のキャリアを考えることが不可欠です。出産育児期に仕事経験の質がどれだけ維持できるかが、男性にはない視点として、重要なのではないかと思います。

出産育児期にどのような対応がされているかを考えると、以下の4つのパターンが考えられます。

①排除する（退職勧奨、配置転換等） →明確な差別

妊娠・出産への配慮は職場のパフォーマンスを低下させる、という考え方にに基づく差別

②機械的対応

慣習により、もしくは、本人の申し出に対して機械的に対応する。

③不合理な配慮。

一方的な（過度な）配慮により業務負荷を軽減（配置転換、担当業務の変更等）

④妊娠・育児期も人材の有効活用。

本人との話し合いにより配置部門、業務内容を検討してアサイン

①の「排除する」は、明らかにマタハラなのでもう論外です。ですが最近かなりありがちなのが、②、③のパターンです。女性が「今、少し、大変なので」と言ってくると、「大変だったら、簡単な仕事に回そう」と、機械的に対応してしまう。または最近問題になっていますが、本人が言ってこないのに、育児をしている女性は大変に違いない、だったら簡単な仕事にしようといって、過度な配慮で、業務の負担が減らされていくということもあります。「大変です」といった本人も、仕事が変わるぐらいなら頑張ると思うかもしれないのに「少し大変です」と言っただけで、簡単な仕事に回されてしまうなど、本当はもっと仕事をやりたくても、不合理なことが起きやすいということです。

以前、私は日本のこうした状況に問題意識をもち、イギリスやドイツではどうやっているかをインタビュー調査しました。何が大事かというと、イギリスやドイツは、基本、育児などで勤務が短時間になっても仕事の質は変えません。変えないで、変えないためにはどうしたらいいかを、職場の中で話し合うのです。本人も、簡単な仕事などに変わりたいわけではないので、どうするのかを職場の上司と本人とで話し合い、仕事の進め方や、業務の配分などについて、とても丁寧なコミュニケーションをとりながら決めていきます。「短時間だから何々できない」ではなく、「どうすれば短時間でも働けるか」を、両者で考えていくのです。

つまり、丁寧なコミュニケーションを取りながら、その出産育児期の大変な時期を、どうやってキャリアダウンしないで乗り切るかが大事です。先ほど申しあげた初期キャリアと、この出産育児期に関しては、どうしても女性は男性とは少し違った対応を考えていく必要があります。この初期キャリアの話をする、「それは、男性もそうですよね」という話をいつもされます。確かに、男性も早い時期から、いろいろな経験をするのは大事だと思うので、共通はしています。しかしとりわけ女性のライフステージを考えると、この

時期の重要性は高いといえます。

「2つのポイントと1つの課題」の「課題」についてお話をします。

確かに女性が今置かれている状況の中で考えなくてはならない時期はありますが、やはり男性も合わせて考えていかないと女性の活躍も進まないというのが、育成の考え方にあると思っています。大きな問題は転職です。

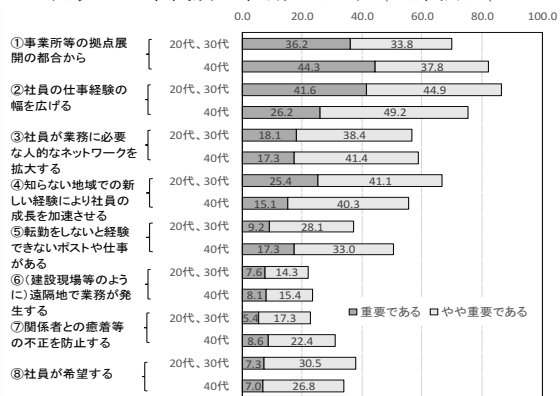
私は転職の問題をここ2～3年研究しているのですが、まさに転職が、女性の活躍を進める上で、女性にとっても、企業にとっても大変大きなネックになってきています。女性の活躍を進めようと思っていろいろな経験をさせようとしても、転職ができない、あるいは共働きのご夫婦で、夫の転職で妻の仕事を辞めなくてはいけないなどの問題が出てきました。

転職は何のためにやっているかという、企業の人事の方は、必ず「これは育成のために、良い経験です」と皆さまがおっしゃるのです。私は、転職で育成されることを否定するわけではないのですが、多分、高度経済成長期の転職と、今の転職の育成効果は、明らかに質が違うと思います。

高度経済成長期の経済が拡大しているときに、新しい店舗などをつくり、そこで店舗立ち上げのためのいろいろな経験をすることは、人の成長という点においても重要な経験になったと思います。ですが今日本はもう安定していて、もちろん海外に行くのには一つありますが、成長しない日本のなかで、転職施策をすることにどれだけの育成効果があるのだろうかという点に関しては、ここで立ち止まって考えたほうが良いのではないかとと思っています。

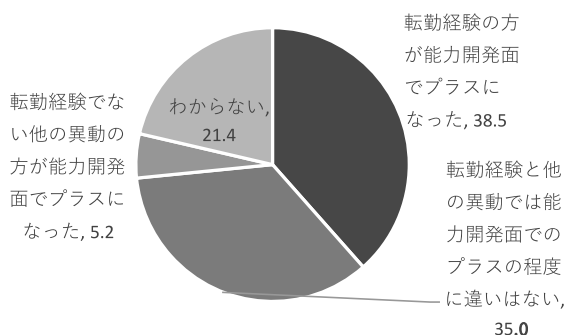
図表5が、企業の考える転職の目的です。事業所展開への対応と育成が大きな目的です。そして是非ご覧いただきたいのが、図表6の転職の可能性がある個人に対して実施したデータです。確かに「プラスになっている」という回答も多いのですが、「転職も、普通の異動も違いはない」という意見も結構多いです。人事の方が考えているよりも、労働者は、それほど転職に効果は

図表5 年代別、転職の目的（企業調査）



出所：中央大学WLB & 多様性推進研究プロジェクト「転職に関する調査」（2015）

図表6 転職の育成効果（個人調査）
転職経験と転職以外の異動経験の比較



出所：中央大学WLB & 多様性推進研究プロジェクト「転職に関する調査」（2015）

あるのかと、懐疑的に見ているのではないかと考えられます。今後の転職希望で見ると、特に女性で結婚をして配偶者がいる人などは、「もう今後、転職はしたくありません」という人たちが増えてきて、このあたりは女性の活躍を進める上で、大きな問題になると思います。

また図表7が、自分が経験した転職のうち、どのぐらいキャリア形成や、ポストに効果があったかを聞いたものです。この調査の対象者は、1回しか転職していない人もいますし、最高11回という人がいたのですけれども、自分が経験した転職の一つも効果がありませんでしたという人が、半分ぐらいいるのです。労働者から見ると、転職は負担が大きいし、育成効果がないとみられています。

だとすると、こういったものを通じてキャリアを形成していくことについて、やはり立ち止まって考えなくてはいけないのではないかなと思うわけです。これは男女共通の問題です。男性も考えてもらわないと、妻やパートナーのキャリアに影響するので、共通の課題かと思います。

以上のまとめです。異動や職場の中での仕事のアサインなどは、相変わらず、男女の違いが見られています。その前提には、女性は勤続が短い、すぐ辞めてしまう、あるいは育児のところでキャリアダウンするなどという、女性に対する統計的差別の見方があるのだと思います。これを放置しておくと、いつまでたっても女性の活躍は進まないの、まずはポジティブ・アクションとして、初期キャリアと育児期の女性に注目し、女性の置かれている状況を踏まえた対応が必要となります。

それから、特に育成のところで、転職政策を含めて、人事の権限により人を動かして、人の異動を考えていくことが、今後はたして本当に重要なかどうかです。そのあたりを、女性の活躍と合わせて考えなくてはいけないのではないのでしょうかと、申し上げたいと思います。

以上で、私のプレゼンは終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。

図表7 経験した転職についての評価
(転職経験者について)

	希望通り・ある程度希望通りの割合		キャリア形成、ポストのための割合	
	異動	転職	異動	転職
0%	53.5	56.5	50.5	51.2
25%未満	3.6	2.6	2.5	2.3
25-50%未満	8.3	5.8	6.8	4.2
50-75%未満	13.3	13.5	10.4	10.9
75-100%未満	2.1	1.4	2.3	1.4
100%	19.1	20.1	27.5	30.0
n	1139	983	1139	983

出所：中央大学WLB&多様性推進研究プロジェクト「転職に関する調査」(2015)

参考文献

- 高見具広 (2017)「総合職女性における『リアリティ・ショック』ーそのキャリア形成に
 としての意味」『NVEC 実践研究 第7号』、pp.42-55.
- 高村静 (2017)「男女若手正社員の昇進意欲」佐藤博樹・武石恵美子編著『ダイバーシ
 ティ経営と人材活用女性が活躍する社会』東京大学出版会、pp.105-134.

「両立支援と柔軟な働き方」

黒澤 昌子

政策研究大学院大学の黒澤と申します。RIWACの10周年、本当におめでとうございます。いつもRIWACの大沢先生、そしてRIWACの皆さまに大変お世話になりまして、そして本日はこのような報告の機会をいただき、どうもありがとうございます。よろしくお願いします。

ここまでどちらかと言うとマクロ的なお話、そして武石先生からは、職場ではどうかというお話がありましたけれども、私の話はその中間についてです。職場で働く人々と管理職、企業から得られたデータを用いて分析した結果をお話いたします。

皆さまもご存知のとおり、日本ではこれまで、行政の介入は常に両立支援を中心に行われてきました。その3つの柱が、育児休業、2010年以降の短時間勤務、そして保育園定員拡大です。こういった国の取り組みに対して、実は企業においても、同じ路線、同じベクトルで、それらをより充実させるかたちで、ワーク・ライフ・バランスの施策がすすめられてきました。

先ほどの話にもありましたが、確かに2000年以降は第一子出産後の女性従業員、特に正社員女性の定着が進んできてはいるのです。しかし活躍にまでは至っていない。それはなぜかと言いますと、やはり両立支援だけでは不十分なのだと思います。先ほどの大沢先生のお話にもありましたが、やはり、活躍させるところまでなかなか踏み込めないといえますか。両立支援であれば、これは言い方が悪いのですが、小手先でもできたのです。けれども、女性を活躍させるまでとなりますと、先ほど松本会長のお話にもありましたが、生き方や、働き方の根本的なところを変えないといけなくて、なかなかそこまで踏み込んだ改革ができていないというのが現状なのではと思います。

海外における両立支援は、どちらかと言うと、育児休業や短時間勤務ではなく、柔軟な働き方が中心になって進められています。その柔軟な働き方を「FWA」と呼んでいます。これは、「Flexible Work Arrangement」の略です。特に米英では、人々の働き方に対する公的な支援や介入がほとんどない中で、利益になるからという企業の自発的な方策として、この柔軟な働き方が進められてきましたし、それは結局、女性の活躍を後押ししてきました。しかしながら弊害もあるわけで、それについては、また後ほどお話します。

日本でも、今、安倍政権の下で、働き方改革という動きがあります。ではその中で、FWAが女性の活躍に資するかたちで導入されるには、どういった職場の条件が必要なのか、ということが私の問題意識としてありまして、それをデータから検証しようと思いました。

これからお話しする内容ですが、まず、日本の実態を明らかにしたいと思います。それから、海外でも日本でも、このテーマについていろいろ実証的な研究がなされているので、それを簡単にご紹介してから、企業のミクロデータを用いた分析結果についてご説明したいと思いますが、ここで少し分析の概要をお話しします。このミクロデータは、企業に企業向け調査票を配布し、その管理職の方何人かに、管理職向け調査票を配布してくださいと頼み、その管理職の部下の方にも、一般従業員用調査票を配布してくださいと頼んで得られたデータです。つまり企業、管理職、一般従業員という3層の情報をマージし

たデータということで、2009 年と実施年は古いのですが、かなり貴重なデータです。

そのデータの分析では、休業や短時間勤務といった両立支援と同時に、柔軟な働き方として特にフレックス制度と在宅勤務制度の 2 つを取り上げ、それらが女性の活躍や、業績、人々の働く意欲という 3 つのアウトカムに与える影響を見ました。その際、両立支援やフレックスがあるときに、そうした制度が女性の活躍や業績を高めるためには、どういう現場の評価や、制度運用の在り方があるのか、すなわち両立支援や柔軟な働き方が業績や女性の活躍に上手くつながるための職場要件というのに注目しながら検証しました。

その結果を先取りして言うならば、ワーク・ライフ・バランスを企業が認識し、その認識を末端の現場にまで浸透させること、そして長時間労働を抑制する仕組みがあり、現場の評価が公平であると、柔軟な働き方や両立支援は女性の活躍や業績のアップに、そして従業員の意欲向上にも効果的だということが示されました。

というわけで、まずここからはこれまでの日本のワーク・ライフ・バランスに関する施策についてみてゆきます。これは、先ほども申し上げた通りなのですが、育児休業、短時間就労、保育園定員の拡大、つまり両立支援が主流です。武石先生のお話にもありましたが、最近になると、女性の活躍する企業が有利になるような競争ルールを整備しようという政策もありますけれども、主流は両立支援といえるでしょう。

こうした支援の甲斐もあって、確かに 2010 年ぐらいから女性の定着率が高まってきています。これは、先ほど武石先生が皆さまにお見せしたグラフと全く同じで、第一子出産直前の就業形態によって、出産後の離職率を見たものです。近年下がっているということは定着しているということで、それが最も顕著なのが正社員です。

ところが、こちらは先ほど大沢先生がお使いになったスライドと同じものになりますが、左側が就業者に占める女性比率で、日本でも 4 割以上が女性なのですが、管理職に占める女性比率となると諸外国に比べてかなり低い。どうしてなのでしょう。

最近の実証研究からわかったことは、安倍政権になってからも、出産後の母親の継続就労率は高まっており、特に子どもが 3 歳以下の母親の労働時間は、2013 年以前と比べても 6 時間減っているといえます。ところが子どもが小学校に上がると、女性は、子供が小学校に上がる前以上に長く働いているのです。

つまり、フルタイムで働くということはイコール恒常的な長時間労働であることに全く変わりはないということです。育児休業はあるし、短時間就労もあるけれど、それが終わったらフルタイム、つまり正社員の男性と同じように常に長く働くことが、暗黙の了解として求められている状況に変わりはない。先ほど武石先生のお話にもありましたようにそこには転勤や長時間労働を高く評価する職場がある。そして育児なり、介護なりのケアワークは、皆女性がやるのが当たり前だと思われるカルチャーがあります。

そのような職場である限り、短時間就労の制度があれば、ギリギリまでそれに頼らないと正社員として働き続けることさえできない。しかし、先ほど武石先生から育成の話がありましたが、短時間で働くとなかなか責任のある仕事与えられないので、結局、能力の高い女性ほど、働きながらの成長機会が与えられないことに幻滅し、就業意欲が萎え、本当に離職してしまったり、自分を高めようという努力さえもなくなってしまいます。

育児をしながら長時間労働はできない、すると企業はそのような人に責任のある仕事を任そうとせず、成長の機会から除外する。これは一つの統計的な差別であり、企業が差別

することで、実際に女性の離職を招いてしまうという予言の自己成就が生じるというのが、先ほどの大沢先生のお話でした。すなわち、女性を定着させるだけでは十分ではなく、どのような時間的な制約がある人であろうと、その能力を発揮できる職場の仕組みを作ることが必要なのではないかとことです。それがあってこそ女性の能力が発揮され、企業の経営にもプラスになる。

では企業経営と女性活躍の両方に資するワーク・ライフ・バランス施策とはどのようなものなのでしょうか。日本の先行研究に目を向けると、両立支援だけでは、女性活躍にも企業経営にもプラスにならないことが、明らかになりつつあります。

ただし労働の固定費用が高い企業、つまり、終身雇用的に沢山の教育訓練をして、採用にもコストをかけるという、いわゆる大企業に代表されるような企業ですが、そういう企業では、ワーク・ライフ・バランスの組織的推進や長時間労働是正の取り組みが企業経営のプラスになるとされています。けれども、そうした職場ほど、かえって女性を差別しているのかもしれない、女性活躍の面から言うと、必ずしもプラスにはなっていません。

ではフレックスや在宅といった柔軟な働き方（FWA）はどうでしょうか。残念ながら日本でそれを分析した研究はまだ少ないですが、そうした制度があると、女性の活躍にはマイナスという結果が今のところ多く見られます。

では、海外はどうでしょう。たとえば米英では、FWA は今や当たり前で、そうした働き方が上手く企業経営にもプラスに働くためには、何が必要かについて多くの研究がなされています。中でも最近の研究では、従業員がどのような働き方をしている、自分の直属の上司からうまくサポートされていて、それを働く側も認知していることが従業員にとっても企業経営にとっても重要だということが言われています。

柔軟な働き方の制度があるかどうかというより、とにかく、実質的にそういった働き方が可能か、しやすいかどうかが非常に大事だということです。そのためには、どのような働き方をしようが仕事に必要な情報が共有されており、直属上司のサポートが大事だと。Ideal Worker Norm というのがあります。これは理想の社員像規範といわれるもので、長時間労働をいとわない働き方、つまり 1 週間 7 日、1 日 24 時間いつでもスタンバイ OK だしそうあるべきという規範なのですが、まさに日本の多くの正社員男性の働き方ですね、そういった規範のない職場のほうが、柔軟な働き方が企業経営にプラスにもなるし、女性の活躍にもプラスになることも示されています。

ただし、非常に重要なのが、この FWA には危険もあるということです。というのも今は ICT テクノロジーの進展によって、どこでもいつでも仕事ができます。ですがこれができるとなると、FWA を導入することで、逆に労働強化が起こる可能性があります。実際に海外ではそのような実証研究の報告がいくつもあります。すると結局、男女格差がますます開くことになってしまいます。どういうことかと申しますと、先ほど松本会長がおっしゃったように、女性は FWA の制度があると多くの場合、ワーク・ライフ・バランスのために活用しますが、男性は、もっと働くために活用するわけです。その結果、男性の実労働時間はどんどん増える。長く働く男性の方が高く評価され、男女格差が一層開いてしまうというわけです。この状況は、成果主義が徹底されているほど、また理想の社員像規範の強い職場ほど起こりやすくなります。

ですから重要なのは、FWA をただ導入すればよいというわけではないということです。

す。先ほど申したように、FWAの導入が企業経営だけではなく、女性の活躍、つまり男女格差の縮小にも寄与するためには、上司のサポートの在り方や、職場での働き方への考え方などについての要件を整える必要がある。しかし、今の日本の職場を考えますと、ただでさえ理想の社員規範の強いところが多くありますので、そこを変えずに、働き方改革の波に乗ってただFWAを導入するのは非常に危険であるということを、われわれは肝に銘じておく必要があると思います。

では、日本の職場でFWAを導入する際、それが女性の活躍にも企業経営にも資する要件は何か、というのが私の問題意識で、こちらがその分析に用いたデータです。実施年は少し古いのですが、企業とその企業の管理職と、その管理職の下で働く従業員、と3層のアンケート調査を合わせた貴重なデータとなっております。

まず、サンプル企業における女性の状況です。その当時の全国レベルでみた正社員に占める女性比率や管理職比率はサンプル企業のものと同程度変わりません。しかし、フレックス制度がある企業比率は、このサンプルでかなり高くなっています。その当時、全国レベルの調査で見るとフレックス制度のある企業は20%、大企業でも30%だったので、このサンプルの52.6%は随分高くなっています。

次に、両立支援の充実度を示す指標です。これは、短時間勤務制度があるか、法定以上の育児休業制度があるかなどを、どんどんと積み上げて、0から4までの指標にしたもので、4が最も充実しています。そのほか、分析ではフレックス制度の有無、在宅勤務制度の有無を使っています。

分析の枠組みですが、先ほども申し上げたように、アウトカムの指標としてとらえたものが3つあります。まず、①

として女性の活躍指標として用いるのが、相対的な女性管理職比率です。通常は女性の管理職比率が使われますが、それですと女性の正社員がそもそもどれくらいいるかに大きく依存してしまいます。それに対してこちらの比率は、全体と比べて女性の昇進率がどの程度低いかを見

ています。1より小さいほど、女性の昇進率が全体に比べて低く、女性管理職が誰もいないと0になります。1より低いところがほとんどです。

次に、②の指標は企業の業績です。女性の管理職比率が高くても、業績が悪くなければ企業、社会全体として回リませんので、そこで企業の業績に対する影響も分析します。ここではそれを経常利益率や売上などで計っています。

③は従業員の働く意欲です。仕事で自分がどの程度活かされているかという指標を従業員に対するアンケート調査から作成しました。これは就業継続意欲ではなく、自分の能力がどれだけ活かされていると思うかについての指標です。①と②は企業レベルの変数ですので、企業レベルのデータで推計していますが、この③は、従業員レベルの変数ですので従業員レベルのデータで分析します。

分析の枠組み

- 両立支援充実度およびFWA(フレックス、在宅)が以下の指標を高めるために必要な媒介要因(WLB方針や認識、制度運用の在り方等)とは何か？

- ① 相対的な女性管理職比率(女性正社員昇進比率/全正社員昇進比率)
- ② 企業業績
→ 2時点間の業績変化をその間の制度変化で説明
- ③ 従業員の働く意欲
→ 同じ企業で働く従業員の違いから説明

これら3つのアウトカム指標に対し、両立支援の充実やFWAの導入がプラスの影響を与えるのか、またどういった職場要因のもとで、その影響が大きくなるのかについて分析したわけですが、調査データから、そのような影響を測ることは実は非常に難しい問題です。なぜかという、例えば、両立支援をやっている企業の業績の方が良かったとしても、それはそもそも業績が良く、余力のある企業だからこそ両立支援をやったのかもしれない、本当に両立支援をやったから業績が高くなったのか分からないからです。

そこで今回の②の分析では、その問題を解決するために、ある2つの時点で、両立支援やFWAなどの取り組みをどう変え、それに伴って企業業績がどう変化したのかに注目しています。そうすることによって、企業にもともと余力があったかどうかにかかわらず、ある取り組みをすれば企業業績が上がるかどうかという因果関係を見極めることができるからです。残念ながら①の分析ではそうした因果関係を抽出することはできておりません。

一方、③では、同じ企業に勤めている人同士を比べています。たとえば同じ企業に勤めているのだけれど、「フレックスで働いて良い」と言われている人と言われていない人で意欲を比較する。あるいはフレックスで働いて良い人の中でも、上司の仕事管理のやり方や評価のあり方によって、意欲がどう違うかを見ています。

同じ企業で働く人々同士の比較なので、企業の方針は全部同じですし、たとえば両立支援が充実した企業だから、ワーク・ライフ・バランスに興味のある人が勤めやすいという傾向があれば、そうした傾向も同じ職場の人同士を比較することになります。ただし、働く意欲が高い人ほど、あるいはワーク・ライフ・バランスに関心のある人ほどフレックスの適用対象になる可能性はありますので、その差が両立支援やFWAの効果に含まれてしまう可能性があり、それには注意が必要です。

まずこちらのスライド（右）

は、両立支援の充実度とフレックス、在宅制度の3つが2008年度における正社員に占める女性比率と相対的女性管理職比率に与える影響を見たものです。上の3行と、下の3行がどう違うかですが、上は2005年度以降実施している場合の影響を見ているのに対し、下は2000

「相対的女性管理職比率」への効果（両立支援充実度、FWA）

	(1) 正社員に占める女性比率	(2) 相対的女性管理職比率
両立充実度（05年度以降）	-0.007	0.016
フレックス（05年度以降）	-0.042***	0.081**
在宅勤務（05年度以降）	-0.001	0.409*
両立充実度（00～04年度以降）	-0.009	0.012
フレックス（00～04年度以降）	-0.049***	0.081**
在宅勤務（00～04年度以降）	0.002	0.499

注）両モデル共に掲載されている施策変数以外に、2つの企業規模ダミー、3つの業種ダミー、および正社員に占める大卒比率を説明変数としている。*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%で有意であることを示す。（1）はOLS推計、（2）はトビット推計。

年度から04年度以降継続して実施している場合の影響を見えています。両立支援やFWA制度などは、実施してから影響がでるまでに時間がかかるので、4年から8年以上やっている場合の影響と、もっと最近やり始めた企業も含めた場合の影響という2つを見えています。

面白いことに、フレックスのある方が、正社員に占める女性比率は低いですが、女性の相対的昇進率は高くなっています。これは在宅についても同じです。そして両立支援充実度だけを見ると、統計的に有意な違いではないのですが、一応、マイナスになっています。両立支援が充実していたり、フレックスをやっていたりするところのほうが、女性を

採用しないという差別をしているのかもしれませんが。

では次に、両立支援やFWAが、その具体的な運用のし方によって女性の相対的昇進率に与える影響がどう違うかを、回帰分析の交差項の係数からみた結果がこちら（右）です。これをどう見るかですが、プラスになっているところ、例えば、非正社員から正社員への転換制度のある企業は、フレックス制度があったり両立支援制度が充実しているほど、女性の昇進率が高くなることを示しています。

次の欄を見ると、単にフレックスがあるだけではなく、女性の能力発揮できる環境を整備することが女性の活躍を後押ししていることがわかります。また、先ほどアメリカのケースでもありましたが、認識も重要です。この分析で用いた調査では、企業と管理職、従業員それぞれにワーク・ライフ・バランスを経営戦略として明確に位置付けているのか、経営トップ主導で推進されているのか、という点についての認識を聞いているわけですが、面白いことに、企業が「ワーク・ライフ・バランスを戦略として明確に位置付けています」といくら言っているとしても、それは女性の相対的昇進率を高めていません。けれども、管理職がそのように認識しているとプラスに効いています。また「ワーク・ライフ・バランスが経営トップ主導で推進されている」については、従業員までがそう認識してはじめて効いています。このように在宅勤務でも両立支援制度でも、それが女性の活躍に資するかたちで機能するには、こうした方針についての認識が重要になっています。企業が旗を振ることは大前提なのですが、それが職場の末端まで浸透していることが、女性の活躍には必要なのです。

表の下方にあるのは長時間労働抑制の取り組みですが、これらは両立支援にもFWAにもプラスに効いています。逆に言えば、長時間労働が、いかに両立支援やフレックスがあっても女性の活躍を阻んでいるかということです。

次のスライド（右）からは、情報や職場の雰囲気に関する取り組み、たとえば両立支援についての理解を深める取り組みや両立支援を利用しやすい雰囲気にすること、部署内の情報の共有が求められていることなども、両立支援やFWAが、女性の活躍に資するための重要な要件になっていることがわかります。また、公平な評価があることも重要です。

「相対的女性管理職比率」向上媒介要因(WLB認識、長時間労働は正)					
	2005年から実施			2000～2004年から実施	
	両立支援 充実度 (1)	フレックス (2)	在宅 (3)	両立支援充 実度 (4)	フレックス (5)
非正社員を正社員への転換制度あり	0.032*	0.094*			0.186***
女性が能力発揮できる環境を整備することの重要性(5段階評価)		0.068*			0.072*
WLBを経営戦略として明確に位置づけ(4段階評価、管理職調査、各企業平均)	0.068*			0.083*	
WLB施策は経営トップ主導で推進されている(4段階評価、個人調査、個人属性調整済み)			1.068**	0.062***	
長時間労働抑制のため全社的に取り組んでいる					0.152**
部下の長時間労働削減に積極的に取り組んでいる(4段階評価、管理職調査、各企業平均)		0.250*	1.009**	0.039*	0.281*
部署のメンバー全体の労働時間を短くすることを管理職に求めている		0.148*	1.380**	0.039*	0.158*

注) 全てのモデルで、掲載されている交差項以外に、各両立支援充実度あるいはFWA(フレックス、在宅)変数と、2つの企業規模ダミー、3つの業種ダミー、および正社員に占める比率を説明変数としている。

「相対的女性管理職比率」向上媒介要因(情報、評価)					
	2005年から実施			2000～2004年から実施	
	両立支援 充実度 (1)	フレックス (2)	在宅 (3)	両立支援充 実度 (4)	フレックス (5)
両立支援策利用者の仕事に対する意欲やキャリアに対する意識を高めるような仕組みをつくっている			0.437**		
従業員全体が両立支援制度についての理解を深めるよう情報提供している		0.099*	0.651*		
両立支援策の概要を理解することを管理職に求めている			0.427**		
両立支援を利用しやすい職場の雰囲気をつくることを管理職に求めている	0.030*	0.107*	0.413**	0.032*	
部署内の情報共有を図ることが求められている(管理職調査、各企業平均)			0.754**		
公平な評価制度をつくっている			0.780*		
公平な評価を行うことを管理職に求めている	0.042*			0.043*	
公平評価達成率	0.044*		0.399*		
両立支援利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作っている				0.035*	

注: 前スライドと同じ。

まとめますと、女性の活躍に資するためには、単に両立支援だけをやっても効果はありません。ですが、これらの具体的な制度の運用や認識の浸透、公平な評価などを行えば、両立支援を充実させたり、フレックスや在宅制度を提供することが女性の活躍につながりやすくなる、ということです。

では次に業績への影響をみてゆきます。こちら（右）は制度の前後で業績にどのような影響があったのかというのを、売上高と売上高経常利益率という、2種類の業績指標について見たものです。まず、両立支援はいくら充実させてもそれ自体には業績に全く効果がみられません。しかしフレックスは売上を高

「業績(売上経常利益率)」向上媒介要因			
		売上経常利益率、差分	
		両立支援充実度 (1)	フレックス (2)
WLB 認識 浸透	同業他社に比べてWLBを重視(4段階評価、企業調査)	0.407**	
	WLB施策は経営トップ主導で推進されている(4段階評価、企業調査)		1.230*
	同業他社に比べてWLBを重視(4段階評価、個人調査、個人属性調整済み)		2.302***
	WLBを経営戦略として明確に位置づけ(4段階評価、個人調査、個人属性調整済み)		2.447***
	WLB施策は経営トップ主導で推進されている(4段階評価、個人調査、個人属性調整済み)		2.600***
	WLB施策は経営トップ主導で推進されている(管理職調査、各企業平均)		1.788***
	両立支援利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作っている	0.673**	3.830*
	両立支援利用者の仕事に対する意欲や意識を高めるような仕組みを作っている		3.426*
	仕事量・仕事の進め方の見直しをしている		2.387*

め、在宅は経常利益率を高めるという興味深い状況が示されています。

その上で、媒介要因の効果を交差項でみていきましょう。まず、売上経常利益率には、先ほどのWLBへの認識というものが大変良く効いています。企業の認識にも効果はあるのですが、とくにフレックスについては、従業員のレベルにまで認識の浸透していることが売上経常利益率を高めることにつながっています。個々の従業員がそのように認識するためには、現場管理職の役割が不可欠ですので、この結果は、直属上司の重要性を示しているともとれます。

次に、売上の対数値に対する影響をみましょう（右）。こちらからは、長時間労働抑制の取り組みや、両立支援に関する情報提供などが、特にフレックスについて業績を高める役割を担っていることが分かります。

最後に、仕事の意欲への効果をみます。この分析は、従業員レベルで実施しています。また、

「業績(1人当たり売上対数値)」向上媒介要因			
		一人当たり売上対数値、差分	
		両立支援充実度 (1)	フレックス (2)
労働時間 情報	実際に部下の長時間労働の削減に取り組んでいる(管理職調査、各企業平均)	0.0440**	
	長時間労働抑制のための全社的取り組みをすでに実施している		0.2448**
	従業員全体が制度に関する理解を深めるよう情報提供		0.2880*
	管理職が制度に関する理解を深めるよう情報提供	0.0342*	0.3478*
	両立支援利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作っている		-0.4171*
	両立支援利用に対応して部署内の業務分担を柔軟に見直すよう求めている		0.1124*
	意識調査実施	0.0308*	

た、これまでの分析では、企業に制度があるかどうか、女性の活躍や業績にどう影響を与えるかを見てきましたが、こちらの分析では、制度の有無というより、フレックスや在宅、両立支援が従業員に適用されているかどうかによって、その従業員の意欲にどのような影響があるかを見ています。同じ企業にいれば、制度の有無については全員が同じ状況に直面しているわけですが、この分析では同じ企業における従業員でも、制度が適用されているか否かによって意欲がどう異なるかを見ています。

興味深いことに、両立支援やフレックス、在宅が適用されているかどうかだけでは、意欲には全く影響がありませんでした。

しかしながら、こちらの図(右)を見てください。これは前の分析結果と同様、交差項の係数を示したのですが、ワーク・ライフ・バランスが重要だと認識している上司の下で働いていると、女性で「在宅してもいい」と言われている人の意欲が高まっています。労働時間についてもしかりです。長時間労働を抑制しているほうが、意欲向上に効いています。男性に効いている場合もありますが、女性のほうでより影響が大きい。一つ、マイナスの係数がありますね。これは、一般労働者の平均労働時間(この従業員上司の認識、管理職調査)原則として全社的残業一律禁止(企業調査)長時間労働抑制のための全社的取り組みをすでに実施している(企業調査)即下の長時間残業の状況を管理監督者の評価項目にしている(企業調査)実際に部下の長時間労働の削減に取り組んでいる(管理職調査、企業平均)

		男性			女性		
		両立支援	フレックス	在宅	両立支援	フレックス	在宅
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
交差項	同業他社に比べてWLBを重視(4段階評価、この従業員上司の認識、管理職調査)						2.174**
	WLBを経営戦略として明確に位置づけ(4段階評価、この従業員上司の認識、管理職調査)				0.182*		2.672**
	WLB施策は経営トップ主導で推進されている(4段階評価、この従業員上司の認識、管理職調査)						2.332***
	女性が必要と感ずる環境整備と従業員の能力開発重視(企業調査)		2.475*				6.098**
労働時間	自己発覚支援制度有(企業調査)				0.849**		
	一般労働者の平均労働時間(この従業員上司の認識、管理職調査)						-1.498***
	原則として全社的残業一律禁止(企業調査)		2.998***		1.034*		4.100***
	長時間労働抑制のための全社的取り組みをすでに実施している(企業調査)					2.794*	
	即下の長時間残業の状況を管理監督者の評価項目にしている(企業調査)						8.825***
	実際に部下の長時間労働の削減に取り組んでいる(管理職調査、企業平均)			2.799*			

		男性			女性		
		両立支援	フレックス	在宅	両立支援	フレックス	在宅
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
評価	部署内の業務効率化を図るよう管理職に求めている(企業調査)		2.880**				
	両立支援利用に对应して部署内の業務分担を柔軟に見直すよう求めている(企業調査)					2.012*	
	両立支援利用者の事情に応じて制度を柔軟に運用できる(企業調査)	-0.477**					
	両立支援利用者の仕事に対する意欲や意識を高めるような仕組み有(企業調査)	-0.831**	-3.494*	-4.234*			
	公平な評価を行うことを求めている(企業調査)					2.663*	
評価	公平な評価制度有(企業調査)					2.455*	
	両立支援利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作っている(企業調査)		1.996**				
	時間外労働に関する社内調査、実態把握実施(企業調査)		3.486**				2.987*

それからもう一つ、先ほど女性の相対的管理職比率の分析でも見られましたが、公平な評価も有効です。これは男性にも若干プラスの効果がありますし、特にフレックスが適用されている女性にとっては、その人の意欲を高める上で、重要な役割を果たしていることが分かります。

というわけで今回の分析結果をまとめますと、ワーク・ライフ・バランスを企業が推進し、その認識を管理職、そして一般従業員にまで浸透させること、ならびに長時間労働の抑制の仕組みや公平な評価というものが、柔軟な働き方を従業員、とくに女性の働く意欲の向上に寄与し、ひいては企業業績や女性の活躍にも寄与するということです。

興味深いのは、こうした職場要因の影響は、どちらかと言うと、両立支援よりもFWA、つまりフレックスや在宅といった柔軟な働き方についてのほうがより顕著に出てきているという点です。これは今までも申し上げてきたことですが、FWAを、女性の意欲向上、女性の活躍、そして企業の経営にも資するよう機能させるためには、媒介要因である職場での運用のしかたが両立支援以上に重要になるということです。なかでも今回の分析からは、ワーク・ライフ・バランスへの認識や恒常的な長時間労働を問題視すること、評価の公平性などの点で、直属上司の役割がいかに重要であるかについて示唆に富んだ結果がでたと思います。

ただ、調査設計の問題や制約もあり、職場で実際どうすればよいのかについて、もう少し具体的な処方箋を描くことができなかったのは少し歯がゆいのですけれども、それは今後の課題にしたいと思います。これで本日の私の報告を終了させていただきます。

第Ⅱ部「女性活躍を推進する働き方に関するパネルディスカッション」

大沢：それでは、第2部を始めさせていただきます。

黒澤先生が主査をされている、「女性の活躍を推進する働き方に関する調査研究」という科研のプロジェクトで企業、管理職、その部下の3層を対象とするアンケート調査と1000人以上規模の企業で働く20～40歳、大卒、ホワイトカラー正社員2060名を対象としたWeb調査の二つを実施しました。

先ほど黒澤先生からお話がございましたが、フレックス、在宅勤務などの柔軟な働き方が、企業経営にプラスになることが分かっているのですが、一方で海外、特にアメリカにおいては、その柔軟な働き方が労働強化や長時間労働を助長するという研究結果が、かなり多く出されるようになりました。

その背後には、先ほど黒澤先生からご報告があったように、理想社員の規範（Ideal Worker Norm）といわれる、長時間労働をよしとする企業風土があります。そのような企業風土があると、せっかく柔軟な働き方を導入しても、女性の活躍の機会が狭められ、働くお母さんはマミートラックに入れられることになり、結果的に男女間格差がより拡大してしまいます。

つまり、企業風土を整える、あるいは変えていかないと、実際にいろいろな制度を導入しても、それが効果を持たないということです。

先ほども、黒澤先生から、女性が活躍できるようになるためには、制度があるだけでは十分でなく、その運用のされ方が重要であるとのこと指摘がありました。また、企業方針として、性別にかかわらず、社員の能力発揮に取り組んでおり、同時に社員のワーク・ライフ・バランスが推進されているところにおいて、業績が良くなっているということがシカゴ大学の山口一男先生の研究でも分かっています。性別を問わず、広く、人材有効活用已成功している企業が、女性の積極的な管理職への登用を通して、企業競争力を高めているという実証研究の結果もあります。

基調講演の松本会長のお話もありましたように、女性の活躍推進は、働き方改革と同じタイミングで行う必要があるということです。つまり、男性中心の長時間労働を前提とした職場を変えなければなりません。松本会長は、女性活躍を推進することが難しいのは、男性の既得権益を脅かすからだ。しかし、そこを変えなければ、日本は世界の競争に勝てず、日本経済は衰退してしまう。そこで、リーダーが上から組織を改革しないと女性活躍は実現できない。そして、女性が組織の意思決定部門に入ること、働き方改革を進めることができる。つまり、女性は日本の組織を変える起爆剤と言ってもいいのではないのでしょうか。

しかしながら女性の昇進意欲はそれほど高くありません。Web調査の結果を見ると、役付きでなくとも良いと回答しているのは女性で57.2%、男性で

男女ともに昇進意欲は高くない

		あなたは現在働いている会社で、以下のどこまで昇進したいと思っていますか。【1つ選択】			
		役付でなくともよい	係長・主任相当職	課長相当職	部長相当職 役員以上
男性 (N=1030)	現在	293 28.4%	178 17.3%	210 20.4%	221 21.5%
	学卒時	295 28.6%	70 6.8%	193 18.7%	261 25.3%
女性 (N=1030)	現在	589 57.2%	219 20.7%	149 14.5%	56 5.4%
	学卒時	537 52.1%	153 14.9%	175 17.0%	116 11.3%
既婚女性 (n=526)	現在	307 58.4%	98 18.6%	84 16.0%	27 5.1%
	学卒時	272 51.7%	75 14.3%	94 17.9%	61 11.6%

データ：黒澤・大沢・武石「働き方に関する調査」

28.4%です。昇進しても管理職の手前の係長・主任相当職まででいいという人を加えると、男性では45.7%、女性では77.9%に上ります。つまり、20～40歳は、男女ともにあまり昇進意欲が高くないのです。これはその前の世代と比較して大きな変化が起きているところだと思います。

次に昇進したくない理由ですが、男性では「責任が重くなる」「仕事の量が増える」「自分には能力がない」が主な理由です。そして、女性は「責任が重くなる」「仕事と家庭の両立が困難になる」「仕事の量が増える」が主な理由になっています。既婚女性に限ると、35.1%の女性が「仕事と家庭の両立が

困難になるから」、既婚で子育てをしている女性の場合は37.5%がそう回答しています。

そして、理想の働き方について聞くと、男性の47.7%、女性の43.5%が「プライベートと両立しながら、長く働き続けたい」と回答しています。その割合は男性の方が多いのです。また、学卒時よりも、現在のほうが、そう答えている男性が増えています。ここから、男性も女性も、若い世代では、ワーク・ライフ・バランスが取れた働き方をしたいという希望が、強くなっていることが分かりました。

次に一般職と総合職の男女比を見てみました。総合職は男性で一般職は女性という性別役割分業に基づくコース別人事管理制度が維持されていることがわかったとともに、一般職の男性が増えていることがわかりました。2014年には、17.9%の男性が一般職として採用されています。コース別人事管理制度は「男女の役割分担を固定する」と言われてきましたが、今、少しそこが揺らいでいます。また、Web調査で見ても、1,000人以上の大企業で働いている男性の14.1%が、限定正社員です。女性の働き方を考える上で男性の変化を見ることも重要になっていることがわかります。

最後に、多様な働き方の制度がどれだけ使えるのかを見てみました。制度があるかどうかを聞いたのではなく、「実際に使いたいと思えば使える」かどうかを尋ね yes と回答した人の割合を見たのが右のスライドの表です。これを見ますと、育児休業、介護休業、短時間制度は使えるとの回答が多くなっています。

また、女性では所定外労働の免除、男女ともに時間単位の有給休暇制度、始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げなども半数以上の人が使えたと回答しています。

しかし低いのがコアタイムなしのフレックスです。それから、転勤を一時的に免除する

昇進したくない理由(男女別)

Q3751 前問で「1. 役付でなくともよい」「2. 係長・主任相当職」とお答えの方にお尋ねします。
課長以上の昇進を考えていない理由は何ですか。
もっともあてはまるものから順に3つまで選んでください。

	自分には能力がないから	仕事の量が増えるから	責任が重くなるから	仕事と家庭の両立が困難になるから	同僚に比べて能力が低いから	同僚に比べてやる気がないから	もっとも長く働ける気がないから	メリットがないまたは低いから
男性全体 (n=471)	106	113	114	40	1	18	79	
既婚者 (n=287)	22.5%	24.0%	24.2%	8.5%	0.2%	3.8%	16.8%	
男性	60	68	70	37	1	6	45	
子どもあり (n=234)	20.9%	23.7%	24.4%	12.9%	0.3%	2.1%	15.7%	
女性全体 (n=802)	48	49	58	27	1	4	37	
既婚者 (n=405)	21.4%	21.9%	25.9%	12.1%	0.4%	1.8%	16.5%	
女性	126	174	195	131	5	36	71	
子どもあり (n=259)	15.7%	21.7%	24.8%	23.8%	0.6%	4.5%	8.9%	
既婚者 (n=405)	53	84	82	142	4	10	30	
女性	13.1%	20.7%	20.2%	35.1%	1.0%	2.5%	7.4%	
子どもあり (n=259)	35	62	43	97	3	2	17	
女性	13.5%	23.9%	16.6%	37.5%	1.2%	0.8%	6.6%	

データ：黒澤・大沢・武石「働き方に関する調査」

長時間労働を良しとする根強い規範の存在

	育児休業制度	介護休業制度	短時間勤務制度	所定外労働の免除	フレックスタイム制	フレックスタイム制（コアタイムあり）	始業・終業時刻の柔軟な転勤を一時的に在宅勤務や数量労働制	有給休暇の繰り上げ・繰り下げ	有給休暇の免除	有給休暇の繰り上げ・繰り下げ	有給休暇の免除
男性	909	856	760	605	565	329	597	618	306	311	349
	88.3%	83.1%	73.8%	58.7%	54.9%	31.9%	58.0%	60.0%	29.7%	30.2%	33.9%
女性	989	941	859	657	412	237	548	600	299	236	224
	96.0%	91.4%	83.4%	63.8%	40.0%	23.0%	53.2%	58.3%	29.0%	22.9%	21.7%

データ：黒澤・大沢・武石「働き方に関する調査」

制度、在宅勤務、裁量労働制でも、低くなっています。これらのことが何を意味するかなのですが、先ほどの黒澤先生のお話にあったように、顔を合わせてビジネスを行う商慣行が日本では標準であり、理想社員の規範「Ideal Worker Norm」と言いますが、男性正社員の長時間労働が理想の社員像の規範となっていることが、この調査からわかりました。

先ほど、黒澤先生も「アメリカではFWAの制度があって、使えるのだけれども、Ideal Worker Normがある職場では、柔軟な働き方の制度が導入されると、労働時間が長くなってしまう」とおっしゃったわけですが、日本の場合には、長時間労働のIdeal Worker Normによって、制度そのものがあってもそれが使いづらいということがわかりました。ここに、日本の職場が解決しなければならない課題があるのではないかと思います。

武石：先ほどから職場の風土や、その重要性が指摘されているのですが、その中でも、特に管理職に注目して分析をした結果を、ご紹介させていただきます。女性の活躍推進のための管理職の重要性です。

まず女性の活躍推進においては、本日の松本会長のお話にもありましたが、経営者が何のために行なっているのか、その目的を明確にすることが、重要になってまいります。

その上で、人事対応としまして、いろいろな制度をつくっていく。フレックス制度や、そのほかのいろいろな制度、また評価をつくっていくわけですが、実際にそれを運用していくのは職場なわけです。職場での仕事の配分や部下の評価などは、現実には、職場の中でなされていくのです。

したがって、人事政策の目的が上手く実行されるには、「中間にいる職場マネジメント、マネージャーの役割が大変重要だ」と言われていて、そこに、何か課題がないのだろうかというのが、私の報告の目的になります。

企業は経営としての価値を求めて、ダイバーシティ経営をするわけです。そのためには、多様な人材が活躍できる風土づくり、土壌づくりが重要で、職場のマネジメントを含めた様々な取り組みがうまくいくと価値につながります。先ほどの黒澤先生から業績という分析がありました。それも価値の1つだと思いますけれども、マネージャーの重要性も言われています。

例えば、「高い目標を与えてくれる、成長や活躍を後押ししてくれる上司です」という項目に対し、それに「当てはまる」と答える人は、やりがいを示すスコアが高くなるなど、上司の姿勢が女性の意欲に影響します。

ただし、上司のマネジメントの現状が、部下が女性か男性かにより違っているという問題があります。成長や活躍を後押ししてくれるかという点で見ると、「当てはまる」という割合が、男性は32.2%なのですが、女性から見ると26.5%です。「やや当てはまる」も33%と30%というように、女性から見ると、自分の上司が活躍を後押ししてくれるマネージャーであるという割合が、男性に比べて低い状況にあります。マネージャーによる女性と男性に対するマネジメントの違いが、このあたりから分かってきます。

科研の調査のデータをこれからご紹介します。先ほど黒澤先生がご紹介したのは、2007年のデータでしたが、昨年も同じように、企業と、そこに勤める管理職、その管理職の部下という3層を対象に調査を実施しました。かなりいろいろなことが分析できるのですが、本日はその一部分として、まず管理職のマネジメントについてお話しします。

管理職がいろいろと部下の話を聞いたり、キャリアの支援をしたりするのに対し、部下が上司をどう受け止めているかという視点です。先ほどの黒澤先生のご報告にも同じような視点がありましたが、今回は管理職と部下のマッチングができるデータですので、どの管理職の部下がどう答えているのかが分かります。つまり、管理職の自己評価と、部下の上司評価をマッチングして分析することができます。

それが、部下のモチベーションや、職場の評価にどう影響しているかという構図を見ました。これからご紹介するのは、全部、男女両方のデータなのですが、傾向は男性も女性も同じです。ただ若干、男女の違いが見られるので、これは今後分析を進めたいと思いますけれども、本日は、男女両方のデータをご紹介しますと思います。

管理職のマネジメントとしては、調査から「部下の仕事を適切に管理している」、「部下のキャリアを支援している」、「部下のワーク・ライフ・バランスを支援している」、「部下を公平に管理している」、「管理職自身がワーク・ライフ・バランスを実践している」という、5つの因子が出てきましたので、これについて、分析をしました。

図表は、5つの因子についての、部下である一般社員と管理職のスコアを示しました。管理職の自己評価に比べて、部下である一般社員の評価が低くなっています。管理職のほうが、自己評価が高いのです。管理職は、部下よりよくやっていると思っているのですが、部下から見ると、いや、そうでもないでしょうということになります。

このように、部下と管理職の認識には、ギャップがあるのです。社員と管理職自身の同じ項目での評価の相関係数を見ると、相関係数が.01～.02ぐらいで、非常に低いです。若干高いのは、管理職はワーク・ライフ・バランスを実践しているという項目で、これは多分早く帰るということです。そういうところは、相関が高いのですが、それ以外は相関が低いです。つまり、管理職の自己評価と部下の評価に、ギャップがあるのです。

マネージャー本人が「私はよくやっている」と思っていたとしても、実は部下から見ると、これが上手く届いていない可能性があるということになります。これらをきちんと事実認識をする必要があります。

そしてこちらの図表（右）は、この「高い」、「低い」の組み合わせが、部下の仕事満足などにどう影響しているかを見たものです。

この一番上の「High-High」

図表 管理職のマネジメントに関する評価
(一般社員からの評価と管理職の自己評価)

	一般社員		管理職	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
適切な仕事管理	3.59	0.88	3.91	0.52
キャリア支援	3.31	0.89	3.74	0.54
WLB支援	3.58	0.92	3.79	0.57
公平な部下管理	3.75	0.83	4.63	0.36
WLB実践	3.47	1.08	3.52	1.06

出所：黒澤・大沢・武石「働き方に関する調査」(2017)

図表 管理職評価－部下評価の組み合わせ別の特徴

管理職 一般社員	職場パフォーマンス：意欲	職場パフォーマンス：働きやすさ	職場パフォーマンス：業績	やりがい	満足度									
					仕事の量	仕事の内容	同僚とのコミュニケーション	上司とのコミュニケーション	教育・訓練の機会	労働時間	仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス	現在の給与水準	現在の生活全般	心身の状態
H-H	3.56	3.73	4.06	3.69	3.68	3.72	4.10	4.15	3.49	3.54	3.49	3.24	3.66	2.68
H-L	3.08	3.06	3.54	3.12	3.03	3.03	3.51	3.16	3.02	3.21	3.08	2.76	3.19	3.25
L-H	3.44	3.56	4.04	3.57	3.38	3.62	4.02	4.00	3.62	3.48	3.33	2.97	3.46	2.71
L-L	3.04	3.11	3.58	3.18	3.10	3.20	3.49	2.94	2.93	3.18	3.01	2.69	3.25	3.06
合計	3.25	3.33	3.77	3.36	3.28	3.36	3.75	3.50	3.22	3.33	3.21	2.90	3.37	2.95

出所：黒澤・大沢・武石「働き方に関する調査」(2017)

は、両方とも「高い」・「高い」グループです。部下も上司も高く評価している。「Low-Low」は両方低いグループなのですが、「High-Low」は、管理職が高く、部下が低いグループです。前が管理職の評価で、後ろが部下の評価という組み合わせで、ご覧いただきたいと思います。

この4つのグループで各指標が高いのは、両方高い「High-High」グループです。職場のパフォーマンスや、本人の、部下のやりがいや、満足度、健康などが一番高いのが、この「High-High」グループです。一方で低いグループはどこかといいますと、「Low-Low」も低いのですが、実は管理職が「高い」と思っていて、部下は「低い」と思っている「High-Low」グループも低いです。つまり管理職自身は自分はやっていると思っているけれど、部下は全然そう思っていないという組み合わせです。

低いグループをみると、「Low-Low」と同じか、それ以上にギャップがある、しかも部下から評価がされていない「High-Low」グループで、この指標がこのように低くなっています。ですから、管理職はよかれと思っているいろいろとやっているつもりが、実は、部下に届いていない問題があるのです。

もう1つ、クラスター分析により、5つの指標のパターンから、さらに4つのグループに分けました。部下からの評価において全部の指標が高いと、いろいろな指標が高く出てまいります。

管理職の意識啓発やいろいろなことをやられているのですが、やはり、その管理職の行動が、きちんと部下まで伝わるかが重要です。部下の一般社員が、きちんと上司を評価できるところまで管理職の行動を持っていかなないと、逆効果といえるのかというあたりが、分かってきたところです。

これに関連して、私と矢島さんが入っている「中央大学ワーク・ライフ・バランス多様性推進・研究」というプロジェクトがあるのですが、ここでも、管理職の重要性を指摘しています。管理職を企業はどう支援できるのかについて、5つの提言をまとめて、公表しました。

この提言1が、本日のテーマに関係するかと思うのですが、上司は、「結構いろいろなことをやっている」と考えています。「女性に対しても、男性部下に対しても、同じように育成もしているし、コミュニケーションも取っている」と答えるのですが、実は、この部分は、男性にはやっているけれども、女性にはやっていないという部分があります。例えば、難しい仕事をさせる、責任の重い仕事をさせるとなると、若干、男女の違いが出てくるのです。

実はそのちょっとした違いが、女性の意欲などに、大きな影響を及ぼしています。管理職は非常に重要な役割を担っており、彼らのそういう期待や育成行動のほんの少しの違いが、実は、女性から見ると、「うちの管理職は何もやってくれない」となっていることも分かってきています。

そういうところを、企業として支援していくことが重要なのではないかと、このような提言をまとめさせていただきました。もしご関心がある方は、こちらはデータも紹介していますので、ご覧いただければと思います。

大沢：ありがとうございます。それでは矢島さん、お願いします。

矢島：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティングの矢島です。よろしくお願いします。

私はシンクタンクで、女性活躍や、働き方の問題に関する調査研究を長くしてきましたが、最近では、ダイバーシティや働き方改革に関する民間企業向けのコンサルティングも行っています。そういう意味で、現場で何が起きているのかの観点も含めて、本日はお話をしたいと思います。

最初に、前半で大沢先生、松本さんからお話が合ったように、単に女性に対して、ワーク・ライフ・バランスや、仕事のしやすさを追求、提供するのではなくて、やはりやりがいや、Gender Equality の視点で育成が必要というのは、そのとおりだと思います。中でも、私自身が今注目しているのは、時間制約社員です。特に、短時間勤務正社員の仕事の質を上げることは、現在の女性活躍においてもっとも注視すべき問題だと考えています。育休から復帰して、短時間勤務制度を利用することはできるけれども、その制度を利用している間、仕事の質をいかに上げるかの取り組みがなされていない、ここが問題です。

具体的にどういうことかと言いますと、短時間勤務制度は、例えば、子どもが何歳まで使えるのか、それから、1日何時間の選択ができるかなど、制度は設計されています。これは、大体の会社で行われています。ですけれども、そういう短時間勤務制度利用者に、どういう考え方で仕事を配分し、目標設定をして評価をするのか、それから、短時間勤務制度利用者は、どういう要件を満たしたら昇格ができるのか、こうした「運用ルール」がない会社が、圧倒的に多いのです。

ここに大きな問題があると思います。ですので、まずはこの運用ルールをつくり、管理職に周知徹底すると。こういう取り組みを、実際にやっている会社はすでにありますし、私達もコンサルに入っていますが、やはり、これをやると格段に変わるのです。

何が変わるかという、まず時間制約社員が、自信を持って働けるようになることです。能力発揮をしようという意欲が出てくるということです。

このタイミングで、女性活躍推進法ができた背景には、2009年の育児法の改正によって、時短勤務が義務化されたことで、育休から復帰して短時間勤務制度を利用することが、圧倒的に普及したことがあります。間違いなくこのことは女性の出産、離職防止に効果があったのです。しかし育休から復帰して、短時間で就業継続する人が拡大した状況がある中で、この人たちが、新たな意味でのマミートラックにはまっていて、就業継続できるのはいいけれども、この先、正社員としてどう活躍させられるのか、女性活躍推進法がこのタイミングでできた意義はここにあると私は思っています。

ですので、管理職を増やすことばかりが注目されていますが、実際は、その手前の時間制約が生じた段階で、能力発揮ができて、評価され、キャリア形成の見通しが立てられるようになること。それが現在の日本における女性活躍の最大の課題ではないか。「両立から活躍へ」というのは、短期的に女性管理職を増やすのではなく、時間制約に対応した、柔軟な働き方を前提に、キャリア形成ができるという意味で理解されることが必要です。言い換えれば、これが「ダイバーシティを前提とした女性活躍」と言えます。今までの男性のキャリアの在り方とは違う、あるいは男性の働き方とは違うかたちでの、女性活躍の道筋です。反対に、今、短期的に管理職を増やそうとすると、今までの男性型のキャリア形成のルールに女性を無理やり当てはめて、短期的に引き上げることをやってしまうため、非常に問題があると考えています。

右の資料は、例えば、女性活躍推進法で女性管理職を増加させる、という目標を立てた場合に、企業が取る可能性がある施策を一覧にしたものです。

上位には、「女性管理職候補層のリストをつくる」とありますが、これは、たいていの会社でやっています。また「社の女性社員、一人、一人について昇格の課題を確認した」というのは、これは当たり前のことのよ

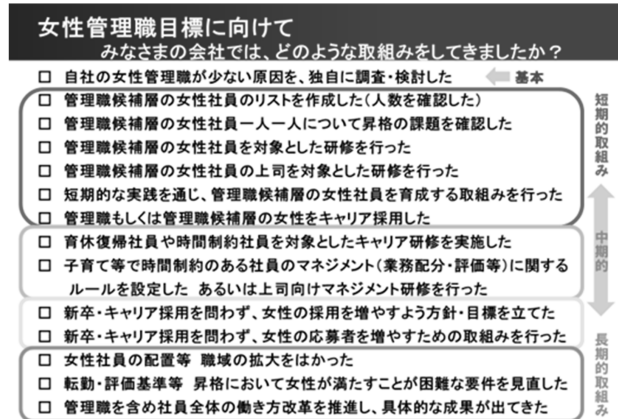
うですが、リストをつくった会社に比べるとこれを実施している企業は少ないです。一方で、「女性候補層の女性社員に研修する」は結構なされていますが、その「上司を対象にした研修」は、むしろこちらが大事なのにもかかわらず、あまりなされていない状況です。ですがその重要性を分かって上司研修を優先している企業もあります。

「短期的な実践を通じて、管理職候補層の女性社員を育成する取り組み」は今は「アクションラーニング」などの形で実施されています。ただ意識啓発だけではなく、現場できちんとリーダーシップを発揮する経験をさせ、短期で育成するところまでやるということです。ですが、これも、実践している企業は少ないでしょう。それから、「管理職や管理職候補層の女性をキャリア採用する」。つまり、自社では育てられない、候補がいない、だから外から採ってくればよいという考え方です。こうした考えをする企業は結構ありましたが、実際には採れないのが実状です。もう今は女性の中途採用市場は奪い合いです。そもそもその会社だけではなく、管理職や管理職候補層の女性日本全国であまり育っていませんので、採れないのです。また、「女性の管理職を採ってくればよい」と社長が強硬し、仮に採用できたとしても今まで男性の管理職ですら外から採ってきたことがない日本の大企業では、女性の管理職を採ってきてても上手くいくわけがないのです。

大事なのは、「育休復帰社員や時間制約社員を対象としたキャリア研修を実施する」とことと「時間制約社員のマネジメント」です。これは先ほど言いました、マネジメントルールを設定したり、上司向けのマネジメント研修を行ったりするということです。このあたりも、まだ実施している企業は少ないですが、これは本当に、確実に、現場では効果がある取り組みです。

それから、「新卒、キャリア採用を問わず、女性の採用を増やす方針」また「応募者を増やすための取り組み」「配置、職域の拡大」です。また、「昇格において女性が満たすことが困難な要件の見直し」、「社員全体の働き方改革」なども必要です。このあたりの、基本的、かつ今までもやっていたような女性活躍のベースになる取り組みも、実は行っていない企業も多いですし、女性活躍推進法が施行されたことで、かえって、これらの取組みから目が背けられてしまったようなところもあります。

これらの施策を分けていくと、前提として、これもあまり行われていない「独自に調査検討する」などは基本なのですが、上の方に書かれているのが短期的な取り組みで、下が



長期的な取り組みですが、ほとんどの企業が、短期的な取り組みの一部しか行っていない状況ですので、まさに先ほど、最初に武石先生がおっしゃったような現状です。もう候補者がいない、女性活躍はもういいのではないかなどと言いながら、打ち手がないと感じてしまっているのですが、実は女性管理職を増やすとただただで、本当はこれぐらいのことをやる必要があるのです。でもそこに気付いていない企業が多いことが、非常に大きな問題なのではないかと思っています。

少しだけ、データで分析したことをご紹介します。これは企業1万社に対し実施したアンケート調査で、女性活躍度を分析したものです。まずは、女性の管理職が近年増えている企業の特徴です。明確な推進体制がある、管理職の目標を設定しているといった特徴があります。これらは、女性活躍推進法で多くの企業がとっている短期的取

り組み、ポジティブ・アクションです。これらは確かに、短期間に、数%管理職を増やすことには効果があります。ただ、すでに女性管理職が20%いる企業の特徴を見ると「昇格決定基準で年功を重視していない」「評価において時間あたり生産性を重視している」「月残業時間60時間を超えている人が少ない」、つまり長時間労働が少ないということが見えてきます。

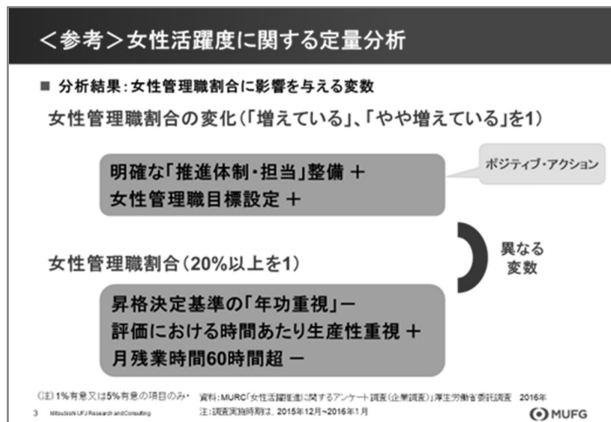
30%、40%の水準で、女性管理職を増やしていくためには、こうした条件が必要だと考えられます。短期的な打ち手としてのポジティブ・アクションをやっていると、このレベルまでは多分、絶対行かない、到達しないのです。

時間もありますので、ここまでにさせていただきますが、最後に、先ほど武石先生がおっしゃったような、マネジメントという課題についていうと、やはり管理職からの男性と女性の部下への育成方針が違うところです。これは、子どもを持って、時間制約社員になる以前から始まっている問題です。先ほど、20代後半から始まっているということでしたけれども、それが、非常に一つの大きな問題です。

それから、職場の中で、子育て中の女性と、独身の女性の間の対立のようなものもよく言われますが、そのようなことを言っている場合ではなくて、独身の女性であっても、将来、時間制約社員になるかもしれないという見込みで、上司が育成を放棄している可能性について、きちんと認識することが大事です。

ひいては、そのことによって、いまだにまだ採用においても差別が残っていると。その一例が、東京医科大の問題です。大学病院で短時間勤務の運用が上手く回らないことが、あの差別の根底にあると認識することが大事ですし、男女というだけで差別があることに加えて、時間制約社員になることで、さらに育成対象から外される女性たちという問題も、二重構造としてあると考えます。

大沢：時間制約社員の育成の重要性をご指摘いただきました。制度の導入だけではなく



て、（時間制約社員を）育成する計画を立て、育成のための上司向けのマネジメントを行うことが必要であるとのこと。やるべきことを、簡潔にまとめていただきありがとうございました。今日は女性を中心に話をいたしました、時間制約がある男性社員も増えておりますし、ワーク・ライフ・バランスのとれた生活ができる会社に勤めたいという、若者が非常に増えていることを考えると、時間制約のある社員の活躍推進が今後の企業の課題になっていることが、今回のシンポジウムで見えてきたように思います。

また、女性が活躍している企業では「昇格決定基準で年功を重視していない」「評価における時間当たり生産性を重視している」「月残業時間は 60 時間を超えている人が少ない」、つまり長時間労働が少ないということ。つまり、長時間労働を前提とした日本的雇用慣行や処遇制度を見直すことが究極的には女性活躍の推進につながるというお話はとても重要だと思いました。

逆に言うと、女性が活躍しやすい環境を整えることが、日本的雇用慣行の持つ問題を解決する糸口になるということかと思います。

時間が少しありますので、先生方にお話足りなかったところの補足をしていただきます。

矢島：フレキシブルワーキングの難しさです。先ほど言いましたように、その評価が非常に難しいという話です。短時間勤務と、フレックスや在宅は違うという見方もあります。確かにフルタイムで働いているかどうかは、違いとして大きい面もあるのですが、共通の部分もあります。

例えば、私がコンサルで入っていた会社では、フレックスタイム制度を入れたところ、管理職の人から「朝、就業時間に来ていないとき、お客さんから問い合わせがあったら、『フレックスタイムだから来ていません』とは言えません。だから、フレックスタイムは問題なのです」という意見がありました。けれどもフレックスタイムを入れれば、当然そういうことが生じると分かっているわけで、それに対応したカバー体制を、きちんとつくっておく必要があるのです。それがつくられていないから、フレックスタイムも使いにくいとなります。また、フレックスや在宅勤務も含めて、上司が見ていない時間が増えるということで、上司が目前にいて、労働時間と勤務態度で評価することが必要という考え方が、これらの制度を実際には使いにくいことにつながっていると。それはフレックスタイムや在宅勤務だけでなく、短時間勤務制度の評価にも全てに共通しています。ですので、フレキシブルな働き方のマネジメントルールの設定が、非常に重要だと思います。

大沢：そうですね。つまり、職場の環境を整えること。

矢島：そうです。

大沢：職場風土といいますか、そこが古いまま、制度だけ導入しても、結局、意味がない。そこで管理職の役割が重要だということですね。武石先生、何か言い足りないことがあれば。

武石：今のフレックスタイムのことも関連して言いますと、例えば、短時間勤務の人への仕事の配分が変わってしまうと話をしたのですが、その 1 つの理由として、「突発的な状況が起きたときに対応できない」と多くの人が指摘します。

けれども、突発的な状況は、突発ですから、頻繁に起こるものではありません。年に数回しか起こらないことのために、この仕事を任せないのはおかしいというのが一つです。

そして突発的なことを「年中、起こる」のようなことを言う人がいますが、そうなるそれは突発ではないのですから、定常的な状況として、対応を考えるべきことになります。

こういうことに対してやらない理由をどんどんと現場では考えてきてしまいます。よく考えてみれば何らかの対応のやり方があるでしょうというところが、今までは対応しなくてもなんとかこなってきている。そこから変化していくことの難しさがあると思います。

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。

リーダーシップに対する女性新入社員の自己評価を高める要因 入社3年目までのパネルデータによる検証

Factors that increase the self-evaluation of female recruits for leadership

島 直子
Naoko Shima

Using panel data tracking the same individual until the third year of employment, we tried to examine the factors that increase the self-rating of female new recruits for leadership.

The obtained findings are as follows.

First, women's self-assessment of leadership is not only lower than men, but does not rise as much as men after joining.

Second, for both men and women, the more they are asked for leadership and the more they are expected in the workplace, the higher their self-esteem is. However, women do not feel required to have leadership compared to men. In addition, the feeling that it is expected in the workplace does not increase year after year as men.

Although it is pointed out that women may create new business models and a corporate culture, the way of leadership in the organization and the image of leaders are still uniform. Which is a major factor that makes it difficult for women's leadership to be developed.

キーワード：leadership（リーダーシップ）

female recruits（女性新入社員）

panel data（パネルデータ）

1. 本稿の目的

近年、女性の活躍推進が重要な政策課題の一つとされ、女性管理職の登用を促す取り組みが進められてきた。

女性管理職の育成・登用に必要な要因は様々考えられるが、女性が自らのリーダーシップに自信をもつことの重要性が指摘されている。なぜなら管理職を務めるうえで、リーダーシップは欠かせない能力の一つである。しかし多くの女性がリーダーシップを発揮して部下をマネジメントすることに自信をもっておらず、管理職など務まるわけがないと考えているのである（渡邊 2012）。

従来、多くの研究によって、女性は自らの能力や成果を過小評価しがちであることが明らかにされてきた。たとえば能力に関する客観的評価と自己評価の関連について、男性は比較的高い相関性があるが、女性は両者にギャップが生じており、自己評価が低い傾向にある。つまり女性の自信の低さは、実際の能力の高低とは無関係である。そしてこのセルフイメージの低さが現実を作り出し、女性活躍のハードルとなっている可能性がある（中

原・トーマツイノベーション 2018)。

これらの点からリーダーシップに対する女性の自己評価を高める取組みが求められるが、特に初期キャリア段階からの働きかけが必要とされている。女性企業役員を対象とする調査が明らかにしたように、女性のリーダーシップを開発するためには、早期の職業経験を豊かにして「将来的に企業内リーダーになりうる人材である」と自認させることが重要なのである(石原 2006)。

そして近年、企業では早期のリーダー育成が活発化している。かつては初期キャリア期のリーダーシップ開発にほとんど関心が払われてこなかったが、企業間競争の激化を受けて、将来の経営人材をなるべく早く選抜・育成しようとする流れが生まれているのである(森永 2012、館野 2018)。

しかしながら管見する限り、若手女性のリーダーシップ開発については十分な研究が行われていない。そこで本稿では、2015年に民間企業の正規職について新規学卒者(大学・大学院卒)を入社3年目まで追跡したパネルデータを用いて、リーダーシップに対する女性新入社員の自己評価を高める要因について検証することを試みる。

従来、リーダー育成やリーダーシップ開発に関する研究は、主に一回限りのインタビュー調査やケーススタディなどの手法で行われてきた。これに対し本稿では、同一個人の異時点間を比較するパネルデータを用いて分析を行う。このためリーダーシップに対する若手女性の自己評価の「変化」と「変化をもたらす要因」について、より精緻な検証が可能になる。

なおリーダーシップの定義は研究者や研究分野によって多様であり、リーダーシップ研究の分野では、40種類近くものリーダーシップ論が存在する(三宅 2015)。そこで本稿では、リーダーシップの定義そのものには踏み込まない。調査設計上、その定義づけは個々の調査対象者に委ねられる。つまり女性新入社員が「自身がイメージするリーダーシップ」を身につけていると思えるためには、何が必要かを検証するものである。また分析に際しては、男性新入社員を比較対象におく。女性ほど自らを過小評価しないとされる男性と比べることで、若手女性のリーダーシップの自己評価についてより理解を深めたい。

2. 先行研究：リーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因

これまでの研究によると、リーダーシップに対する女性の自己評価は以下のような要因に影響される。

第一は、求められる成長スピードの早さである。

リーダーシップ開発のプロセスについて明らかにするため、企業役員や経営幹部などを対象として「一皮むける経験」に関する調査が蓄積されてきた。「一皮むける経験」とは仕事を通じて自らの能力を飛躍的に成長させる契機であり、多くの調査によって、リーダーシップ開発に有効であることが実証されている(石原 2006、金井 2002)。

この「一皮むける経験」による成長スピードの加速化は、女性リーダーの育成において、より求められる。なぜなら、女性のキャリアは年齢との競争だからである。女性が女性特有のライフイベントを乗り越え、リーダーへと成長するには、入社直後から成長と経験を先取りする必要がある(リクルートワークス研究所 2013)。

ただし「求められる成長スピードが早い」と感じる仕事は、負の側面もあわせもつことが指摘されている。たとえば新入社員を対象とした調査によると、「求められる成長ス

ビードが入社前にイメージしていたより早い」と感じる仕事は、やりがいや成長実感を与えキャリア形成意欲を高める一方、残業頻度が高く、能力不足を痛感させる「しんどい経験」であることが推測される（高見 2017）。

第二は、リーダーシップの要請である。

能力を明示するためには、それを顕在化させる機会が不可欠である。ゆえにリーダーシップに自信をもつためには、リーダーシップを求められ、発揮する機会を与えられる必要がある（中原・トーマツイノベーション 2018、舘野 2018）。しかし一般的に、女性は他者をマネジメントして成果を出すことは不得意とみなされがちである。このため多くの女性が、こつこつと成果を出す単独プレイの仕事を任されてきた（リクルートワークス研究所 2013）。

第三は、成長実感である。

能力や成果に自信をもつためには、「できなかったことができるようになる体験」をして、成長や学びを実感する必要がある。そこで仕事上の能力について自信をもつためには、仕事ができるようになったという成長実感が不可欠である（中原・トーマツイノベーション 2018）。

第四は、職場からの期待である。

女性管理職が少ない理由として、「管理職になる覚悟ができている女性が少ない」ことをあげる企業は多い。しかし覚悟とは、期待されているという確信がなければ生まれない。現状では、多くの女性が会社は女性に期待していないと感じていることから、「この会社を率いてほしい」「そのために成長を追求してほしい」と女性に期待し、その期待を継続的に伝える必要がある（リクルートワークス研究所 2013）。

第五は、上司の育成熱意である。

リーダーシップ開発には、「一皮むける経験」のように難易度の高い仕事体験が求められるが、実際にこのような仕事を与えられるのは上司である。上司こそが、一定の背伸びをすれば達成できるような「ちょうどよい仕事」を与えることができるのである。ただしそのためには、日頃から丁寧に部下を観察し、部下の能力を正確に把握する必要がある。本人にどのような能力・スキルがあるのか、長所／欠点は何か、どのような仕事や伝え方がモチベーションにつながるのか。これらを把握するために、上司には部下を育成しようという強い熱意が求められる（中原・トーマツイノベーション 2018、リクルートワークス研究所 2013）。

事実、若手社員の自信は、上司の熱心な育成によって高まることが報告されている（山谷 2015）。また第四の要因である「職場からの期待」を伝えるうえでも、上司の熱意が重要である。なぜなら会社の期待を日常的に感じさせられるのは、上司にほかならないからである（リクルートワークス研究所 2013）。

3. 方法

（1）分析方法とデータ

「リーダーシップの自己評価」を従属変数、リーダーシップの自己評価に影響を及ぼすとされる「求められる成長スピードの早さ」「リーダーシップの要請」「成長実感」「職場からの期待」「上司の育成熱意」を独立変数とする重回帰分析を行う。

はじめに Between 推定を行い、個体間の異質性を用いてリーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因を推計する。これによって、一時点の調査データを用いて得られた先行研究の知見との整合性を確認する。次に Within 推定（固定効果モデル）を行い、個体内のデータ変動を用いて推計を行う。つまりパネルデータならではの、より精緻な因果分析を試みる。

データは、独立行政法人国立女性教育会館が実施した「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」（第一回～第三回調査、いずれも WEB アンケート調査）を用いる。本調査は、調査参加企業（17 社）に 2015 年に入社した新規学卒者（大卒もしくは大学院卒）を入社 1 年目～3 年目まで追跡するパネル調査として実施された。参加企業 17 社は、正社員が 3000 人以上（10 社）、1000 人以上 2999 人以下（4 社）、800 人以上 999 人以下（3 社）の大企業で、金融業 1 社、建設業 1 社、コンサルタント業 1 社、サービス業 7 社、商社・卸業 1 社、通信・ソフト業 2 社、製造業 4 社（本社は東京 15 社、埼玉 1 社、大阪 1 社）である⁽¹⁾。

第一回調査は、2015 年 10 月 1 日～10 月 20 日に実施された。調査対象者は 2137 人（女性 836 人、男性 1301 人）であり、1258 人から回答を得た（回答率 58.9%、うち有効回答 1255 人）。第二回調査は 2016 年 10 月 3 日～10 月 22 日に、第一回調査対象者のうち第二回調査実施時点での退職者などを除く 1931 人（女性 753 人、男性 1178 人）を対象に行われた。回答者は 979 人（回答率 50.7%、うち有効回答 975 人）であった。第三回調査は 2017 年 10 月 2 日～10 月 21 日に、第一回調査対象者のうち第三回調査実施時点での退職者などを除く 1825 人（女性 690 人、男性 1135 人）に対して実施された。回答者は 1092 人（回答率 59.8%、うち有効回答 1090 人）であった。

（2）分析に用いた変数

「求められる成長スピードの早さ」については、「求められる成長スピードが早い」と感じる程度を用いる。「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」という選択肢に、順に 4～1 点を付与した⁽²⁾。

「リーダーシップの要請」については、「チームやグループを牽引するリーダーシップ」を求められる程度を用いる。「求められる」「どちらかという求められる」「どちらかという求められない」「求められない」という選択肢に、順に 4～1 点を付与した⁽³⁾。

「成長実感」については、「仕事を通じて成長しているという実感がある」程度を用いる。「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」という選択肢に、順に 4～1 点を付与した。

「職場からの期待」については、「職場では、自分は期待されている」程度を用いる。「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」という選択肢に、順に 4～1 点を付与した。

「上司の育成熱意」については、「上司はあなたの育成に熱心である」程度を用いる。「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」という選択肢に、順に 4～1 点を付与した。

従属変数である「リーダーシップの自己評価」については、「チームやグループを牽引するリーダーシップ」を身につけていると思う程度を用いる。「十分にあり」「ある程度あり」「やや不十分」「全く不十分」という選択肢に、順に 4～1 点を付与した。

以上、推計に用いた各変数の平均値を男女で比較したところ、表1のような結果が得られた（独立したサンプルのt検定）。リーダーシップの自己評価とリーダーシップの要請の平均値は、入社1年目～3年目いずれも女性の方が低い。

表1 リーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因の男女差

	平均値		t値、自由度、有意確率
	女性	男性	
<入社1年目：第一回調査>			
リーダーシップの自己評価	1.901	2.190	t=6.583、df=1080.093、p<.001
求められる成長スピードの早さ	—	—	—
リーダーシップの要請	—	—	—
成長実感	3.304	3.366	t=1.462、df=1253、n.s.
職場からの期待	2.842	2.855	t=.321、df=1253、n.s.
上司の育成熱意	3.344	3.325	t=-.439、df=1253、n.s.
<入社2年目：第二回調査>			
リーダーシップの自己評価	1.858	2.146	t=6.341、df=972、p<.001
求められる成長スピードの早さ	2.929	3.022	t=1.845、df=972、n.s.
リーダーシップの要請	2.713	3.052	t=6.028、df=832.683、p<.001
成長実感	3.089	3.129	t=.820、df=902.335、n.s.
職場からの期待	2.878	2.917	t=.856、df=972、n.s.
上司の育成熱意	2.987	3.028	t=.768、df=972、n.s.
<入社3年目：第三回調査>			
リーダーシップの自己評価	2.022	2.265	t=5.394、df=918.883、p<.001
求められる成長スピードの早さ	2.880	2.993	t=2.178、df=841.735、p<.05
リーダーシップの要請	2.846	3.141	t=5.719、df=1087、p<.001
成長実感	2.949	3.025	t=1.520、df=1087、n.s.
職場からの期待	2.822	2.897	t=1.643、df=1087、n.s.
上司の育成熱意	2.900	2.909	t=.176、df=1087、n.s.

註）「求められる成長スピードの早さ」「リーダーシップの要請」は第一回調査では尋ねられていない

4. 結果

（1）入社後の変化：リーダーシップの自己評価

表2はリーダーシップの自己評価の変化について、男女差を示したものである。表側がある時点、表頭がその次の時点の状態を示している。たとえばある時点でリーダーシップが「全く不十分」と自己評価した女性165人のうち、49.1%は次の時点でも「全く不十分」と回答したことを意味する。

第一に、表1でも同様の傾向が確認されたが、各時点（t時点およびt+1時点）の回答分布から女性の方が自己評価が低いことがわかる。第二に、女性は男性より自己評価が高まりにくい。たとえばある時点での自己評価が「全く不十分」だった者のうち、次の時点でも「全く不十分」なままの者は、男性35.9%に対し女性49.1%である。またある時点で「やや不十分」と自己評価した者のうち、次の時点では「ある」と評価するに至った者（＝「ある程度ある」＋「十分にある」）は、男性23.2%に対し女性13.2%である。

表2 リーダーシップの自己評価の変化

		t+1時点					
		全く不十分	やや不十分	ある程度ある	十分にある	計	
t時点	全く不十分	女性 N	81	74	10	0	165
		%	49.1	44.9	6.1	0.0	100.0
		男性 N	52	75	16	2	145
		%	35.9	51.7	11.0	1.4	100.0
	やや不十分	女性 N	60	217	42	0	319
		%	18.8	68.0	13.2	0.0	100.0
		男性 N	63	291	96	11	461
		%	13.7	63.1	20.8	2.4	100.0
	ある程度ある	女性 N	9	48	39	3	99
		%	9.1	48.5	39.4	3.0	100.0
		男性 N	6	104	112	14	236
		%	2.5	44.1	47.5	5.9	100.0
十分にある	女性 N	0	1	1	5	7	
	%	0.0	14.3	14.3	71.4	100.0	
	男性 N	1	9	16	5	31	
	%	3.2	29.0	51.6	16.1	100.0	
計	女性 N	150	340	92	8	590	
	%	25.4	57.6	15.6	1.4	100.0	
	男性 N	122	479	240	32	873	
	%	14.0	54.9	27.5	3.7	100.0	

(2) 入社後の変化：リーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因

リーダーシップの自己評価に影響を及ぼすとされる各要因について、入社後の変化にあられる男女差を確認したところ、「職場からの期待」に比較的大きな差がみられた。

職場からの期待は、男性の方が年々上昇する傾向がみられる。たとえばある時点で「あてはまらない」と回答した層では、次の時点で「どちらかというにあてはまる」もしくは「あてはまる」と回答した者が、女性 35.7%に対し男性 54.6%である。ある時点で「どちらかというにあてはまらない」と回答した層でも、次の時点で「どちらかというにあてはまる」もしくは「あてはまる」と回答した者が、女性 43.1%に対し男性 54.0%である（表3）。

表3 職場からの期待の変化

		t+1時点					
		どちらかというと あてはまらない		どちらかというと あてはまる		計	
t時点	あてはまらない	女性 N	4	5	4	1	14
		%	28.6	35.7	28.6	7.1	100.0
		男性 N	5	5	11	1	22
		%	22.7	22.7	50.0	4.6	100.0
	どちらかというと あてはまらない	女性 N	14	60	49	7	130
		%	10.8	46.2	37.7	5.4	100.0
		男性 N	9	66	84	4	163
		%	5.5	40.5	51.5	2.5	100.0
	どちらかというと あてはまる	女性 N	4	50	279	27	360
		%	1.1	13.9	77.5	7.5	100.0
		男性 N	16	65	356	78	515
		%	3.1	12.6	69.1	15.2	100.0
あてはまる	女性 N	1	3	33	49	86	
	%	1.2	3.5	38.4	57.0	100.0	
	男性 N	3	10	78	82	173	
	%	1.7	5.8	45.1	47.4	100.0	
計	女性 N	23	118	365	84	590	
	%	3.9	20.0	61.9	14.2	100.0	
	男性 N	33	146	529	165	873	
	%	3.8	16.7	60.6	18.9	100.0	

（３）「求められる成長スピードが早い」仕事の特徴

リーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因として、「求められる成長スピードの早さ」が注目されてきた。しかし初期キャリア期に「求められる成長スピードが早い」と感じることは、プラス／マイナス両義的であることが指摘されている。そこで「求められる成長スピードの早さ」と、職場環境や仕事内容に対する評価との相関関係を検証した（表４）。

結果をみると、男女ともに、「求められる成長スピードが早い」と感じる人ほど「やりがいのある仕事をしている」「将来のキャリアにつながる仕事をしている」「仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している」「上司はあなたの育成に熱心である」と感じている。その一方で、「休みが取りやすい」「できるだけ定時退社を心がけている」と感じられず、「自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安である」と感じている。

こうした傾向から「求められる成長スピードが早い」と感じる仕事は、やりがいや将来性があり、職場環境としても教育・訓練機会が充実し上司が育成熱心である一方、ワーク・ライフ・バランスが実現しにくく、能力不安を伴いやすいと考えられる。

表４ 「求められる成長スピードの早さ」との相関

	仕事の やりがい	仕事の 将来性	教育・訓練 機会の充実	上司の 育成熱意	休みの 取りやすさ	定時退社	能力不安
女性：第二回調査（N=393）	0.243***	0.178**	0.184**	0.274***	- 0.164**	- 0.202**	0.138**
第三回調査（N=409）	0.293***	0.309***	0.189**	0.302***	- 0.149**	- 0.209***	0.155**
男性：第二回調査（N=581）	0.250***	0.214***	0.173***	0.205***	- 0.100*	- 0.157**	0.171***
第三回調査（N=680）	0.258***	0.257***	0.182***	0.228***	- 0.077*	- 0.141**	0.153**

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

（４）リーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因：Between 推定

リーダーシップの自己評価に影響を及ぼすとされる要因について Between 推定を行ったところ、表５のような結果が得られた。所属企業の風土や制度をコントロールしてもなお、各変数が効果をもつか検証するため、統制変数として企業ダミーを投入している。

男女ともに、求められる成長スピードが早いと感じるほどリーダーシップの自己評価が低い（ただし女性は $p<0.1$ ）。また男女ともに、リーダーシップを求められると感じるほど、また職場で期待されていると感じるほど、リーダーシップの自己評価が高い。成長実感と上司の育成熱意は、男性にのみ有意な効果をもつ。男性の場合、仕事を通じて成長しているという実感があるほどリーダーシップの自己評価が高く、上司が育成に熱心であると感じるほどリーダーシップの自己評価が低い。

女性では企業ダミーが有意なことから、所属企業の風土や制度が女性のリーダーシップの自己評価に影響を及ぼすことや、企業によって変数の値に偏りがあることが考えられる。しかし本稿は個別企業についての議論を意図するものではないため、企業間の差異には言及しない。

表5 リーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因 (Between 推定)

	女性	男性
求められる成長スピードの早さ	-.0776+ (.0401)	-.1088** (.0329)
リーダーシップの要請	.2343*** (.0361)	.1761*** (.0309)
成長実感	-.0315 (.0437)	.0762* (.0359)
職場からの期待	.2395*** (.0496)	.2442*** (.0371)
上司の育成熱意	.0079 (.0416)	-.0707* (.0349)
企業(企業1 基準)		
企業2	-.0851 (.2020)	.0698 (.2072)
企業3	.1591 (.2110)	.2345 (.2163)
企業4	.1994 (.2480)	.2285 (.2324)
企業5	-.1440 (.2482)	-.4248 (.4205)
企業6	.1021 (.2183)	.1851 (.2173)
企業7	.1034 (.2765)	.2101 (.2939)
企業8	-.5227* (.2539)	-.3161 (.2519)
企業9	-.1127 (.2569)	.2797 (.2291)
企業10	.0760 (.2192)	.2459 (.2090)
企業11	.0246 (.2168)	.0617 (.2456)
企業12	.0386 (.2180)	.1357 (.2241)
企業13	-.1806 (.2043)	-.0778 (.2141)
企業14	.0136 (.2096)	.0230 (.2268)
企業15	.0963 (.2638)	.3326 (.3158)
企業16	.0738 (.2431)	-.0411 (.2234)
企業17	.0557 (.2072)	-.0835 (.2864)
定数項	.9112** (.2625)	1.1494*** (.2496)
自由度修正済み決定係数	.1904	.1690
サンプル・サイズ	802	1261
個体数	517	827

()は標準誤差

+p<.10、*p<.05、**p<.01、***p<.001

(5) リーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因：Within 推定

入社1年目から3年目にかけて、リーダーシップの自己評価を変化させる要因について検証するべく Within 推定（固定効果モデル）を行ったところ、表6のような結果が得られた。

男女ともに、リーダーシップを求められるという認識が高まると、また職場で期待されているという認識が高まると、リーダーシップの自己評価が高まる。求められる成長スピードの早さと上司の育成熱意の変化は、女性にのみ有意な効果をもつ。女性の場合、求められる成長スピードが早いという認識が高まると、リーダーシップの自己評価が低下する。また女性の場合、上司が育成に熱心であるという認識が高まると、リーダーシップの自己評価が高まる傾向にある（ただし $p<0.1$ ）。

表6 リーダーシップの自己評価に影響を及ぼす要因（Within 推定）

	女性	男性
求められる成長スピードの早さ	-.1624** (.0495)	-.0632 (.0409)
リーダーシップの要請	.1348** (.0506)	.1521*** (.0426)
成長実感	-.0374 (.0556)	.0633 (.0485)
職場からの期待	.1581* (.0693)	.1875** (.0539)
上司の育成熱意	.0847+ (.0504)	.0115 (.0461)
定数項	1.4512*** (.2327)	1.1551*** (.2247)
自由度修正済み決定係数	.0823	.0828
サンプル・サイズ	802	1261
個体数	517	827

()は標準誤差

+ $p<.10$ 、* $p<.05$ 、** $p<.01$ 、*** $p<.001$

(6) 「求められる成長スピードの早さ」とリーダーシップの自己評価

今回の分析によると、予測に反して、「求められる成長スピードの早さ」はリーダーシップの自己評価に負の影響を及ぼす。

ただし「求められる成長スピードが早い」と感じる仕事については、両義性が指摘されている。今回のデータでも、やりがいがあり職場環境も恵まれている一方、能力不安を伴いやすいことが示された（表4）。ゆえに「求められる成長スピードの早さ」が

リーダーシップの自己評価に及ぼす影響は、その両義性に左右されることが推測される。

そこで入社2年目および3年目で「求められる成長スピードが早い」と回答した者⁽⁴⁾を対象として、職場環境や仕事内容に対する評価⁽⁵⁾とリーダーシップの自己評価の関連性を検証した。結果をみると、男女ともに「自分の能力で今の仕事を続けていけるか」という不安がある（＝「能力不安あり」）と、リーダーシップの自己評価が低い（表7）。「求められる成長スピードが早い」と感じる仕事は、能力不安を伴うとリーダーシップの自己評価を下げるものが推測される。

表7 リーダーシップの自己評価と能力不安（「求められる成長スピードが早い」者対象）

女性	リーダーシップの自己評価・高	能力不安あり	能力不安なし	合計	
入社2年目	リーダーシップの自己評価・高	51.3% (20)	48.7% (19)	100.0% (39)	
第二回調査	リーダーシップの自己評価・低	70.0% (170)	30.0% (73)	100.0% (243)	カイ2乗値=5.333、自由度=1、 $p<.05$
入社3年目	リーダーシップの自己評価・高	47.8% (32)	52.2% (35)	100.0% (67)	
第三回調査	リーダーシップの自己評価・低	70.0% (152)	30.0% (65)	100.0% (217)	カイ2乗値=11.144、自由度=1、 $p<.01$
男性	リーダーシップの自己評価・高	能力不安あり	能力不安なし	合計	
入社2年目	リーダーシップの自己評価・高	39.3% (48)	60.7% (74)	100.0% (122)	
第二回調査	リーダーシップの自己評価・低	67.4% (217)	32.6% (105)	100.0% (322)	カイ2乗値=28.925、自由度=1、 $p<.001$
入社3年目	リーダーシップの自己評価・高	47.1% (89)	52.9% (100)	100.0% (189)	
第三回調査	リーダーシップの自己評価・低	64.0% (208)	36.0% (117)	100.0% (325)	カイ2乗値=14.008、自由度=1、 $p<.001$

1) リーダーシップの自己評価・高: 「チームやグループを牽引するリーダーシップ」が「十分にある」+「ある程度ある」

リーダーシップの自己評価・低: 「チームやグループを牽引するリーダーシップ」が「やや不十分」+「全く不十分」

2) 能力不安あり: 「自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安である」が「あてはまる」+「どちらかというあてはまる」

能力不安なし: 「自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安である」が「あてはまらない」+「どちらかというあてはまらない」

3) ()内はN

5. 考察と結論

女性管理職を育成するためには、若手女性が自身のリーダーシップに自信をもてるよう、環境を整える必要がある。そこで本稿では、同一個人を入社3年目まで追跡したパネルデータを用いて、リーダーシップに対する女性新入社員の自己評価を高める要因について検証することを試みた。

これまで多くの研究によって、女性は自身の能力や成果を過小評価する傾向があり、リーダーシップの自己評価も男性より低いことが報告されてきた。そして今回、パネルデータを用いて分析を行った結果、リーダーシップに対する女性の自己評価は男性より低いのみならず、入社後、男性ほど上昇しないことが新たに示された。

各要因がリーダーシップの自己評価に及ぼす影響とその男女差については、以下のような知見が得られた。

第一に、男女ともに、求められる成長スピードが早いと感じるほどリーダーシップの自己評価が低い（女性は $p<0.1$ ）。さらに女性の場合、求められる成長スピードが早いという認識が高まると、リーダーシップの自己評価が低下する。

従来、女性のキャリアは年齢との競争であるとして、女性リーダーの育成には成長スピードの加速化がより必要であると指摘されてきた（石原 2006、金井 2002、リクルートワークス研究所 2013）。ただし「求められる成長スピードが早い」と感じる仕事については、能力不足を痛感させられるなど「しんどい経験」であることも示唆されている（高見 2017）。今回のデータでも同様の傾向が示され、さらには能力不安を伴うとき、男女ともにリーダーシップの自己評価が低いことが確認された。

これまで「一皮むける経験」については、飛躍的な成長をもたらすキャリア志向を高めるといった、プラスの側面が注目されてきた（石原 2006、金井 2002、リクルートワークス研究所 2013）。しかし新入社員を対象とする今回のデータや先行研究によると、「求められる成長スピードが早い」と感じる仕事は男女ともに自信喪失につながりやすく、結果、リーダーシップの自己評価を低下させる可能性がある。ゆえに若手男女の成長スピードを加速する際には、それに伴う負担や不安を把握し、それらを取り除く必要があるだろう。

第二に、成長実感は男性にのみ有意な効果をもつ。男性の場合、仕事を通じて成長しているという実感があるほど、リーダーシップの自己評価が高い傾向がみられた。一般的に、人が自信をつけるためには成長や学びを実感することが必要である（中原・トーマツイノベーション 2018）。しかし女性がリーダーシップに自信をもつためには、「仕事を通じて成長している」という全般的な実感では不十分であり、リーダーシップの向上に直結する経験や機会が必要であることが考えられる。

第三に、上司の育成熱意がリーダーシップの自己評価に及ぼす正の効果は、女性においてのみ確認された。女性の場合、上司が育成に熱心であるという認識が高まると、リーダーシップの自己評価が高まる傾向にある（ただし $p<0.1$ ）。また本稿と同一の調査データを用いた分析によると、女性は上司の熱意を前年より強く実感できないと、管理職志向が低下する（島 2019）。これらの結果から上司の育成態度は、若手女性のキャリア意識に対して、若手男性のそれに対して以上に影響することが考えられる。

第四に、男女ともにリーダーシップを求められると感じるほど、また職場で期待されていると感じるほど、リーダーシップの自己評価が高い。さらにはリーダーシップを求めら

れるという認識が高まると、また職場で期待されているという認識が高まると、男女ともにリーダーシップの自己評価が高まる。これらの結果からリーダーシップに自信をもつうえで、リーダーシップを発揮するよう求められ、職場で期待されること、そしてそれらの期待が年々高まることが、男女ともに重要であるといえる。

しかし今回のデータによると、女性は男性ほどリーダーシップを求められると感じていない。また職場で期待されているという実感も、男性ほど年々高まらない。ここにリーダーシップに対する女性の自己評価が男性より低く、かつ男性ほど上昇しない一因があると考えられる。

では、なぜ女性は男性ほどリーダーシップを求められず、職場で期待されないのだろうか。理由の一つとして、組織や労働者自身が理想化する「リーダーシップ」のイメージが旧態依然なままであることが考えられる。

グローバル化、多様化など変革の著しい現代、一人の強力なリーダーが組織を牽引することはもはや難しいと指摘されている。また本来、集団の目標達成には様々なタイプのリーダーシップが必要である。そしてこの「多様なリーダーシップ」の一つとして、利他的に奉仕してチームワークを引き出すなど、いわゆる「女性的」資質にもとづくリーダーシップの有効性が注目されている（Gerzema & D'Antonio 2013、本間 2019、Loden 1985、三宅 2015）。

これまでの研究によると、女性は男性より参加型・民主的な意思決定スタイルをとり、人間関係とコミュニケーションを重視してリーダーシップを発揮する傾向にある（Eagly & Engen 2004）。女性経営者を対象とする調査でも同様の傾向が確認されており、彼女らは表現力、共感力、利他的、直感的、忠実、計画性など、いわゆる「女性的」と分類される資質をリーダーシップ発揮に効果的に生かしていた。そして重要な点として、このような自身のリーダーシップ資質を非常に高く評価している（三宅 2015）。

しかしながら今回の分析によると、女性のリーダーシップに対して、若手女性の自己評価と職場からの期待はともに低い。本稿では調査設計上、調査対象者にリーダーシップの定義づけを委ねていることから、女性自身もいまだに旧来型のリーダーシップイメージを内面化していることが推測される。女性が新しいビジネスモデルや企業風土を創造する可能性が指摘されながらも、組織でのリーダーシップのあり方やリーダー像が不変であること、ここに女性のリーダーシップが開発されにくい大きな理由があると考えられる。

註

- 1) 本調査では、以下のような困難が明らかになったことから無作為抽出が断念された。中小企業の場合、即戦力となる経験者の中途採用が一般的であるため、新規学卒者の追跡調査は難しい。また企業規模にかかわらず、外部の調査機関が社員の情報を長期的に把握することに懸念をもつ企業も多い。そこで本調査では、大企業に広く協力を依頼して、承諾が得られた企業の大卒以上の新規学卒者全員を対象とすることになった。「新入社員を追跡するパネル調査」は管見の限り他に例がなく、今後も実施は難しいと考えられる。ゆえに「大企業の大卒以上の新規学卒者」の行動や意識について、観察されない異質性を統制して個体レベルでの変化を把握し得る、貴重なデータと位置づけることが可能であろう。
- 2) 第一回調査では、本項目は尋ねられていない。
- 3) 第一回調査では、本項目は尋ねられていない。
- 4) 「求められる成長スピードが早い」について、「あてはまる」もしくは「どちらかとい

うとあてはまる」と回答した者である。

5) 具体的には、表4で「求められる成長スピードの早さ」との相関関係を検証した「仕事のやりがい」「仕事の将来性」「教育・訓練機会の充実」「上司の育成熱意」「休みの取りやすさ」「定時退社」「能力不安」である。

文献

- Eagly, A & M. Engen 2004 “Women and men as leaders” Goethals, G., G. Sorenson, and J. Burns (eds.) *Encyclopedia of Leadership* Vol.4. Sage Publications, 1657-1663
- Gerzema John & D'Antonio Michael 2013 *The Athena Doctrine: How Women (and Men Who Think Like Them) Will Rule the Future*, Young & Rubicam Brands, (=2013 有賀裕子訳、『“女神的”リーダーシップ』プレジデント社)
- 本間道子, 2019, 「性差を超えた新たなリーダーシップ構築を」, 大沢真知子編著『なぜ女性管理職は少ないのか：女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓社、113-162
- 石原直子, 2006, 「女性役員の“一皮むける経験”：幹部候補女性を育てる企業の一考察」『Works Review』Vol.1
- 金井壽宏, 2002, 『仕事で“一皮むける”：関経連“一皮むけた経験”に学ぶ』光文社新書
- Loden Marilyn 1985 *Feminine Leadership: How to Succeed in Business Without Being One of the Boys*, Random House, (= 1987 山崎武也訳、『フェミニン・リーダーシップ』日本能率協会)
- 三宅えり子, 2015, 「女性経営者にみられるリーダーシップ・スタイルの特徴」『同志社女子大学 学術研究年報』第66巻、41-51
- 森永雄太, 2012, 「階層型組織におけるリーダーシップ開発に対するセルフリーダーシップ論の貢献」『立教ビジネスレビュー』第5号、9-17
- 中原淳・トーマツイノベーション, 2018, 『女性の視点で見直す人材育成：だれもが働きやすい“最高の職場”をつくる』ダイヤモンド社
- リクルートワークス研究所, 2013, 『提案 女性リーダーをめぐる日本企業の宿題』リクルートワークスホールディングス
- 島直子, 2019, 「女性新入社員の管理職志向を低下させる要因：パネルデータを用いた検証」『大原社会問題研究所雑誌』727号、55-69
- 高見具広, 2017, 「総合職女性における“リアリティ・ショック”：そのキャリア形成にわたる意味」国立女性教育会館『NWEC 実践研究』第7号、42-55
- 館野泰一, 2018, 「リーダーシップ教育の理論と設計」館野泰一・高橋俊之編著『リーダーシップ教育のフロンティア 研究編：高校生・大学生・社会人を成長させる“全員発揮のリーダーシップ”』北大路書房、53-79
- 渡邊祐子, 2012, 『長期勤続女性の活用に関する心理学的研究』いなほ書房
- 山谷真名, 2015, 「若手女性社員のキャリアの不安と自信・仕事への積極性：若手男女社員へのアンケート調査より」『若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究：均等法第三世代の男女社員と管理職へのインタビュー・アンケート調査より』21世紀職業財団、125-166

(しま なおこ：国立女性教育会館研究員)

人口センサスでみるカンボジアの貧困 —「女性世帯主」を中心に—

Poverty in Cambodia Using Data from Population Census : Focusing on “Female Heads of Households”

鈴木 春子
Haruko Suzuki

This study analyses Cambodian poverty using non-monetary indicators generated from micro data of “General Population Census of Cambodia 2008”.

The majority of poverty studies based on monetary poverty statistics have claimed that “Female headed households in Cambodia do not have a higher (or lower) probability of being poor than male headed households.” However, the results of regression analysis on non-monetary poverty in this study reveals the risk of poverty for female headed households is greater than that for male headed ones.

In Cambodia, one in five female household heads are married and live with their male spouse but around 30% do not live with their spouse. There are some gender differences in the probability of being poor, depending on which marital status does a household head have or whether household heads are living with their spouse or not.

キーワード：Cambodia（カンボジア）

Poverty（貧困）

Female Head of Household（女性世帯主）

1. はじめに

本稿は、2008年にカンボジアで実施された人口センサスの個票を用いて、オックスフォード貧困と人間開発イニシアティブ（Oxford Poverty and Human Development Initiative: OPHI）が開発した多次元貧困指数（Multidimensional Poverty Index: MPI¹）に準じた指標を作成して貧困分析を試みる。主要な関心は、貧困に世帯特性がどのように関連しているかを見ていくことにある。世帯特性を見るにあたっては、自営農業主体の産業構造の中で農外産業従事者がいる世帯といない世帯、高齢者のみの世帯でも単身世帯と同居高齢者がいる世帯、未成年者のみが同居している世帯など、センサス個票ならではの情報を使用している。

カンボジアの世帯主は4世帯に1世帯は女性である。「女性の貧困化」が世界で注目を集めた時期もあった〔鈴木 2014〕が、カンボジアの貧困統計で世帯主の性による違いは小さく、世界銀行（World Bank：世銀）の報告書〔2009：2014〕は「女性世帯主世帯が男性世帯主世帯に比べて貧困とはいえない」と述べている。

現地調査に基づいた考察から同様の見方を示す研究（例えば〔佐藤 2005〕）もあるが、参加型貧困調査を実施したさいに女性世帯主世帯はすべての村で貧困もしくは極貧だった

とする Ballard and FitzGerald [2007] の報告や、脆弱性が高いとする Tong [2013] の報告もあり、現地調査による知見は、必ずしも貧困統計による知見と一致している訳ではない。またカンボジアでは女性の有配偶者数が、男性の有配偶者数より 20 万人以上多い [鈴木 2012] という指摘がある。有配偶者数の男女差は世帯構成にも少なからぬ影響を与えていると思われるが、こうした背景を踏まえて貧困と女性の関連を分析した先行研究は見当たらない。本稿では、センサス個票から配偶者の同居の有無などの情報を抜き出し、女性世帯主についてより細分化した検討を試みた。

2. カンボジアの既存貧困統計概観

(1) 社会経済調査² (Cambodia Socio-Economic Survey: CSES) による貧困統計

雇用労働が一般的でないカンボジアでは、所得に基づいて貧困者と非貧困者の境界（貧困線）を引くことはできない。貧困統計は、CSES で捉えた消費を金銭に換算し、生存に必要な食料と暮らしに欠かせないとみなされるその他の消費を合わせて貧困線を作成している。カンボジア政府の貧困統計はアジア開発銀行（Asian Development Bank: ADB）や国連開発計画（United Nations development Programme: UNDP）の報告書でも使用されている。世銀も CSES を使ってカンボジアの貧困推計を公表しているが、貧困線は独自基準で作成しているので、推計結果は政府統計値とは異なるものとなっている。表 1 の上段にはカンボジア政府による推計値、下段は世銀による推計値を示した。

表 1 によれば、カンボジア全体の貧困率は 2000 年代半ば以降、急速に低下している。地域別の貧困率では、政府の推計より世銀の推計の方が、都市部の低下が急である。政府統計では、カンボジア人口の 8 割が暮らす農村部で貧困率が大きく低下して、カンボジア全体の貧困率を大きく低下させているが、プノンペンやその他の都市部の貧困率は 2007 年よりは大きく減少しているものの、その後は一時的な増加も示している。

一方、表 1 の下段の世銀の

表 1 カンボジア社会経済調査 (CSES) による貧困率

		カンボジア政府 による貧困率 (%)				
CSES 実施年		2004	2007	2009	2011	2012
カンボジア全体		63.3	47.8	22.9	19.8	18.9
地域						
	プノンペン	—	19.1	12.8	10.9	16.3
	その他の都市部	—	41.0	19.2	22.5	14.5
	農村部	—	53.2	24.6	20.7	20.0
		世銀 による貧困率 (%)				
CSES 実施年		2004	2007	2009	2011	
カンボジア全体		53.2	50.1	23.9	20.5	
地域						
	プノンペン	15.8	2.7	4.3	1.5	
	その他の都市部	39.7	35.0	12.7	16.1	
	農村部	59.0	57.9	27.5	23.7	
所属世帯の世帯主の性						
	男性	53.6	51.1	24.2	20.1	
	女性	51.3	45.5	22.4	22.5	
年齢						
	0～6歳	62.5	57.6	30.4	27.2	
	7～20歳	57.3	54.7	27.0	23.9	
	21～59歳	48.2	45.6	20.9	17.3	
	60歳以上	42.9	41.2	17.0	15.4	

出所) カンボジア政府による貧困率は、ADB (2014), Fig.3 と Fig.4、世銀による貧困率は、World Bank (2014), Fig.6 と Tab.1 より

報告では農村部の貧困率は都市部より一貫して高かった。世銀の推計によれば、所属世帯の世帯主の性別貧困率も男女共、それぞれに低下してきている。世帯主の性による違いに着目すると、2007 年に 5 割以上の差が確認できるほかは 3 割ほどの差に納まっていて、2009 年は女性世帯主の方が低かった。また年齢階層別の貧困率はどの年も年齢が上がるほど低い。

(2) 人口保健調査 (Demographic Health Survey: DHS) による貧困統計

金銭的な指標で貧困者でないとされても、途上国には、通える範囲に学校がない、近く

で適切な医療が受けられれば失わずに済んだ視力を失ってしまうといった状況があったりする。「はじめに」で触れた OPHI の MPI はこうした剥奪状態に着目し、金銭的な貧困と一線を画す非金銭的指標として開発された。カンボジアの MPI の作成には、米国国際開発庁や国連児童基金などの支援のもとに各国で実施されている DHS が使用されている。

MPI は、教育、保健、生活水準の 3 次元 10 指標の剥奪状況で構成されており、定められた重み付け後の剥奪値 1/3 以上を貧困と区分している。この指標による貧困率の低下は CSES による金銭的指標に比べて緩やかである（表 2）。貧困者の平均剥奪率には大きな減少が見られず、貧困者をめぐる状況はあまり改善していないと思われる。MPI による農村部の貧困削減は都市部に大きく遅れており、その点では、政府による金銭的貧困統計よりも世銀の統計と似た傾向を示している。

表 2 カンボジアにおける多次元貧困指数の推移

地域	DHS調査年	多次元貧困指数 (MPI*) = $H \times A$	貧困者率 (H)	貧困者の 平均剥奪率 (A)
全国	2005年	0.299	59.2	50.5
	2010年	0.212	45.9	46.1
	2014年	0.158	34.9	45.3
都市部	2005年	0.168	32.9	51.0
	2010年	0.051	12.0	42.6
	2014年	0.029	7.2	40.8
農村部	2005年	0.322	63.8	50.5
	2010年	0.247	53.4	46.3
	2014年	0.183	40.2	45.4

*) MPI の範囲は 0 ～ 1

データ出所) 2005 年と 2010 年は、OPHI Country Briefing June 2017 pp.7

2014 年は、OPHI Country Briefing December 2018 pp.1

MPI の指標は適用しようとする国の状況や利用可

能な調査によって投入する指標を入れ替えてさまざまな下位集団に分解可能 [Santos and Alkire 2011] で、OPHI が公表している国別概況には州ごとの値も掲載されている。

DHS も CSES も標本調査なので、全国値、都市部と農村部のような地域の値、州の値などは調査サンプルからの推計によって得られている。手法としての MPI が下位集団への分解可能なものであっても、分析しようとする集団の規模や所在などの基礎的なデータが乏しければ、推計結果の信頼性は揺らぐだろう。ルワンダ統計局は、人口センサスデータに MPI 手法を準用した非金銭的貧困分析を試みている [NIS Rwanda 2014]。筆者が知る限り、カンボジアではこうした試みはなされていない。

3. 2008 年カンボジア人口センサスによる剥奪指標

(1) 使用するデータ

分析には 2008 年カンボジア人口センサスの個票データを使用した³。生活水準に関する剥奪指標を作成して分析に使用するため、分析対象は普通世帯だけとし、施設等居住者や水上生活者は分析対象から除外している。また、普通世帯の一部に世帯規模が大きな世帯が確認でき、それらの世帯では世帯主と直接の親族関係にない構成員が多かった。こうした世帯が世帯特性の分析に影響を及ぼす可能性があるとの判断から、分析対象世帯は、平均世帯規模 (4.61 人) + 3σ ($\sigma = 1.98$) の 11 人までとすることで、親族外同居が多い世帯などを除外している。以下の分析に使用したのは、2,755,754 世帯、12,723,671 人のデータである。

(2) 剥奪指標の構成

本稿の分析で準拠しようとしている MPI は、教育、保健、生活水準の 3 次元 10 指標で構成されている。世帯単位で①指標ごとの剥奪状況を捉えたうえで②次元ごとに剥奪状況をまとめ、③世帯全体としての重み付け剥奪値を算出して④世帯の重み付け剥奪値が 1/3 以上であれば貧困世帯、貧困世帯構成員はすべて貧困者として⑤貧困者率を算出す

る。⑥貧困者が被っている剥奪の平均（平均剥奪率）を求めて⑦貧困者率と掛け合わせたものが多次元貧困指数（MPI）である。貧困削減策の対象となるべき人口比だけでなく、剥奪の程度も反映して1つの指数で表現するものとなっている。

人口センサスは基本的に調査時点の現況を把握する悉皆調査で、MPIで使用されている指標の多くは人口センサスから得ることができる。とはいえ、人口センサスとDHSの間には質問の仕方などに幾つかの違いがある。OPHIの3次元10指標と本稿で使用した項目の対応を表3にまとめた。

OPHIのMPIで、「保健」分野を構成する世帯員の「栄養状態」はDHSの身体計測結果を使用しているが、人口センサスにこのデータはない。同様の問題を抱えるルワンダ[2014]では、「子どもの死亡」だけで「保健」分野を代表させている。本稿の分析もこれに倣って、「保健」分野は「子どもの死亡」だけで代表させることとし、「子どもの死亡」の重みは「1/3」とした。「子どもの死亡」については、OPHIは15～49歳までの女性が「調査前5年間に」経験した子どもの死亡を使用している。一方、人口センサス

表3 多次元貧困尺度のOPHIによる構成と、人口センサス2008使用時の構成

分野		OPHI		
	指標	「剥奪」とみなす条件	(備考)	重み
教育	就学年数	就学年数5年以上の世帯員がいない		1/6
	子の就学	8年生が終了している年齢で就学していない子どもがいる	子のいない世帯は剥奪なしとする	1/6
保健	子どもの死亡	調査前5年間に15～49歳の女性の子どもが死亡	該当年齢女性がいないければ剥奪なし	1/6
	栄養状態	栄養不良の世帯員がいる	身体計測を実施	1/6
生活水準	電気	電気を使用していない		1/18
	トイレ	衛生的なトイレでない あるいは他世帯と共同使用している		1/18
	飲料水	清浄でない飲料水を使用 あるいは、安全な水まで徒歩で往復30分以上		1/18
	住居	住まいの床が土など		1/18
	炊事用燃料	炊事用燃料が木や炭など低質		1/18
	耐久消費財などの所有	自動車やトラックを所有せず、ラジオ、テレビ、電話、自転車、オートバイ、冷蔵庫を1つ以上の所有している		1/18
分野		人口センサス2008		
	指標	「剥奪」とみなす条件	(備考)	重み
教育	就学年数	初等教育を終了した世帯員がいない	「初等教育」終了以上を使用 ただし、1979年に4年間で開始され、1989年に5年間、1996年に6年間に制度改正されたが、第6学年まで整備されていない小学校もある	1/6
	子の就学	7歳から14歳で就学していない子どもがいる	学校年度は10月～翌年7月 その年に満6歳になる子どもは10月に就学できる／在学年次は不明 生年月日不詳のため調査時点の年齢7～14歳を対象に判断 子のいない世帯は剥奪なしとする	1/6
保健	子どもの死亡	15～49歳の女性が子どもの死亡を経験した	死亡時期不明のため期間限定せず 該当年齢女性がいない世帯は剥奪なし	1/3
	栄養状態	(除外)	人口センサスには身体計測データがないため、指標から除外	-
生活水準	電気	電気を使用していない	バッテリーによる照明等は「電気なし」、発電機は「電気使用」とした	1/15
	トイレ	衛生的なトイレでない あるいは、敷地内にトイレがない	「pit」はフタの有無が不明のため、「衛生的でない」とした	1/15
	飲料水	清浄でない飲料水を使用 あるいは、水源が「敷地から遠い」	センサス項目で水源が「敷地から近い」のは徒歩5分程度まで（調査員向け手引きによる）	1/15
	住居	(除外)	入手データに住居情報なし	-
	炊事用燃料	炊事用燃料が木や炭など低質（OPHIに同じ）		1/15
	耐久消費財などの所有	自動車やトラックを所有せず、ラジオ、テレビ、電話、自転車、オートバイを1つ以上所有している（OPHIにあった冷蔵庫は含まない）	人口センサス調査項目のトラクターは、車と同様に扱い、電話は固定と携帯の両方を含めた；冷蔵庫は人口センサスの設問に入っていない	1/15

では15歳以上の女性に調査時点までの出産経験と子どもが死亡した経験を聞いているが、子どもの死亡時期は特定できなかった。人口センサスの「子どもの死亡」は、50歳以上の女性を除き、15～49歳の女性の経験すべてを対象としている。「保健」分野に「栄養状態」は含まず、「子どもの死亡」はOPHIの把握範囲より広がっている。

「生活水準」分野で住居の床に関する指標は扱っていない。人口センサスの調査項目には含まれているのだが、筆者が入手したCDには住居関連のデータが入っていなかった。他にも人口センサスの質問項目はOPHIがカンボジアの分析に使用したDHSと幾分の違いがあるが、可能な限り考え方が合致するように努めた。

就学年齢の子どもがいない世帯などの扱いは表3の備考欄に示したが、就学年齢の子どもがいるのに就学状況が不明など、指標とする項目に欠損値があった場合は、当該世帯を集計対象から除外するなど、例外値の扱いはOPHIに準拠している。

（3）作成した人口センサス剥奪指標と既存統計の比較

上述の方法で人口センサスデータから個々の項目における剥奪の有無を調べ、剥奪が確認できた項目には表3右端の列に記載した重みを掛け、それらを合算することで世帯の剥奪量の合計値を求めた。全ての指標で剥奪が見られた世帯の合計値は1.0、全ての指標で剥奪が見られなかった世帯の合計値は0.0になる。世帯が貧困かどうかの境界は、OPHIのMPI同様、1/3以上とした。ある個人が貧困かどうかは、所属世帯が貧困であればその世帯の構成員すべてを貧困とみなすというルールに従っている。

表 4-1 OPHI 貧困指標と人口センサスによる貧困指標

使用データ調査年 地域	OPHI			人口センサス		
	DHS 2010年			人口センサス 2008年		
	全国	都市部	農村部	全国	都市部	農村部
貧困者率 (H)	45.9	12.0	53.4	38.6	11.9	44.7
貧困者の平均剥奪率 (A)	46.1	42.6	46.3	54.2	49.1	54.5
多次元貧困指数 (MPI = H*A)	0.212	0.051	0.247	0.209	0.058	0.244

人口センサスの貧困者率は都市部と農村部の差が大きかった（表 4-1）。大きな地域格差が確認できたという点ではOPHIの結果と同様だが、貧困者率そのものは全国値でOPHIよりも7割ほど低かった。基になった調査の実施年に2年の差があることを考えると、人口センサスによる本稿の貧困者率はかなり低く出ているともいえるだろう。センサスによる全国値がOPHIよりずっと低かったのは、8割の人口を抱える農村部の貧困者率がOPHIよりも9割近く低かったためである。人口センサスとOPHIの指標構成に大きな違いのある「保健」分野で、両者の貧困者の平均剥奪率に大きな違いが見られた（表 4-2）。「子どもの死亡」はセンサス指標の方がOPHIよりも対象期間が長いので剥奪率は高くなると想定していたが、実際はそうならなかった。センサスは、当該年齢女性に全部で何回出産し、子どもの死を何度経験したか、「調査対象者を傷つけないように慎重に」「記憶を呼び戻すのを助け」ながら[NIS 2007] 合計回数を調査している。一方、母子保健に大きな関心を払うDHSはそれが何時の経験なのか、年月日も確認するよう設計されている。DHSの方が人口センサスよりも女性の記憶の掘り起こしに成功している可能性が高い。

人口センサスによる貧困者率はOPHIよりも低かったが、貧困者の平均剥奪率は人口センサスの方が高く、貧困者率と貧困者の平均剥奪率の積で表されるMPIは、両者でかなり近い値になった（表 4-1）。

表 4-2 の「就学年数」は人口センサスの平均剥奪率の方が10割も大きかった。DHSは

15～49歳の女性のいる世帯で実施される。世帯内に高齢者が同居していれば世帯構成員としてのデータは収集するが、人口センサスのように高齢者のみの世帯を訪問したりすることはない。「世帯内に初等教育修了者がいない」貧困者割合が人口センサスの方が高いのは調査対象の違いによる。

表4-2でOPHIと人口センサスの違いが最も大きかったのは「耐久消費財等の保有」である。表の記載は割愛しているが、非剥奪者も含めた全体で調査対象品目の所有状況を見てみると、2010年DHSでは2008年センサスより「電話」を所有

表4-2 項目別にみた貧困かつ剥奪状態にある者の割合

		(単位：%)	
指標 使用データ		OPHI 2010年MPI DHS 2010年	人口センサス2008年MPI 人口センサス 2008年
教育	就学年数	17.8	28.6
	子の就学	10.3	12.4
健康	子どもの死亡	17.1	8.5
	栄養状態	24.4	—
生活水準	電気	41.4	35.1
	トイレ	40.6	38.2
	飲料水	25.7	28.5
	住居	3.9	—
	炊事用燃料	45.4	35.5
	耐久消費財など	15.1	32.1

データ出所) OPHI欄は<https://ophi.org.uk/multidimensional-poverty-index/mpi-resources/>; 人口センサス欄は筆者計算

している世帯割合は39.0%¹⁾も高く、「オートバイ」所有世帯も9.4%²⁾高かった。生活に必要なものが急速に変化していると同時に、これらが個別の努力によって入手可能な財であることも影響しているだろう。その他の生活水準指標には剥奪状態からの脱却に個別世帯の努力を越えた基盤整備が必要なものも多く、それらの整備はあまり進まなかったために、OPHIと人口センサスの間で大きな違いが見られなかったと考えられる。

保健分野の指標に制約が大きいが、全体の水準、地域別の傾向から、この指標による世帯要因の分析を進めることとした。

4. 貧困に陥りやすい世帯

貧困に陥りやすい世帯はどのような特徴を持っているのか。貧困線を引く前の、項目ごとに重み付けして得られた剥奪の合計値はどのような条件下で高くなるのかを人口センサスの個票を使って検討する。

(1) 分析における個人と世帯

貧困は、個人に着目して「貧困者率」で語られることが多いが、「誰が貧困者なのか」は、所属世帯が貧困かどうかによって判断される。日常生活は世帯を基盤に営まれ、世帯の中で資源がどのように分配されているのかを把握するのは難しいためである。

人口センサスによる貧困指標を個人ベースと世帯

表5 人口センサスによる貧困指標(個人ベースと世帯ベース)

地域	個人ベース			世帯ベース		
	H	A	H * A	H	A	H * A
全体						
全国	38.6	54.2	0.209	40.4	52.8	0.214
都市部	11.9	49.1	0.058	12.4	48.2	0.060
農村部	44.7	54.5	0.244	46.5	53.1	0.247
世帯主が男性						
全国	37.8	54.6	0.206	38.4	53.3	0.205
都市部	11.5	49.2	0.056	11.6	48.4	0.056
農村部	43.5	54.9	0.239	44.0	53.6	0.236
世帯主が女性						
全国	41.5	53.2	0.221	46.5	51.6	0.240
都市部	13.1	48.9	0.064	14.8	47.7	0.070
農村部	49.1	53.5	0.262	53.9	51.8	0.280

注) H=貧困者率(世帯ベースでは貧困世帯率)

A=貧困者または貧困世帯の平均剥奪率

H*A=多次元貧困指数(MPI)

ベースでみると、世帯ベースの方が貧困率は幾分高く、貧困者の平均剥奪率は幾分低く、両者の積である MPI は幾分高い（表 5）。世帯ベースの指標の方が世帯規模の小さな世帯の状況を強く反映しているためである。世帯主が男性である場合と女性である場合で地域別の指標の傾向は似通っているが、貧困者の平均剥奪率以外の貧困指標は女性世帯主世帯の方が高い。

世帯特性は、個人データに埋め込んで所属世帯の特性として個人ベースで分析することも可能だが、多くの場合、貧困削減アプローチは貧困人口を念頭に置きつつも実際の世帯をターゲットとして組み立てられ、実行される。本稿では世帯を単位として分析を進め、表 5 で示された世帯主の性による貧困率の違いが統計的に有意といえるものなのかどうかなども世帯特性を見的过程中で確認していきたい。

（2）分析に使用した変数

分析には重み付け剥奪合計値を被説明変数とする重回帰分析を使用した。貧困と非貧困は計測指標に定められた貧困線によって区分されるので貧困線が動けば貧困世帯が貧困世帯でなくなったりもする。また、貧困線が変化していなくても、ある時点で貧困でないと判定された世帯が家族の病気でオートバイを手放せば貧困世帯となることもあるだろう。本稿では、被説明変数を貧困か否かの 2 値数にせず、貧困に陥る可能性の高さを示す重み付け剥奪合計値を被説明変数とした。説明変数には表 6-1 の変数を取りあげた。

1) 世帯主の配偶関係

世帯主については性別の他に配偶関係の影響をみる。カンボジアの 2008 年センサスは婚姻状況を「未婚 (Never Married)」「既婚 (Married i.e. Currently Married)」「死別 (Widowed)」「離婚 (Divorced)」「別居 (Separated)」の 5 つの区分で捉えている⁴。2008 年人口センサスの「既婚者」数に大きな男女差がある〔鈴木 2012〕ことを踏まえ、世帯分析の変数には、センサスの婚姻状況をそのまま使わず、「配偶関係」の変数を作成した。「世帯主」が「既婚」で、なおかつ「世帯主との関係」に「配偶者」と回答している世帯員がいればその世帯を「有配偶同居世帯」とし、「世帯主」が「既婚」と回答していても「(世帯主の) 配偶者」と回答している世帯員がいなければ「有配偶非同居世帯」とした。「世帯主」が婚姻状況に「別居」と回答している世帯は「有配偶非同居世帯」に含めている。

表 6-1 で「配偶関係」の分布を世帯主の性別に見ると、世帯主が男性の場合はほとんどが配偶者と同居しているが、世帯主が女性の場合は、配偶者が同居している場合としない場合を合わせて有配偶世帯がほぼ半数、離婚もしくは死別している世帯が 4 割強を占めている。男性世帯主世帯は一括りにできても女性世帯主世帯では難しい。

2) 未成年者と高齢者

CSES による貧困率は年齢が低い方が高くなっており、センサスデータで未成年の世帯主の存在も確認できた。また、山間地に取り残された高齢者の脆弱性も指摘されている〔CDRI 2007〕〔So 2009〕。世帯構成をみるにあたって、18 歳未満の未成年者と、65 歳以上の高齢者について世帯との関連をみるために表 6-1 のような変数を作成した⁵。

3) 世帯の経済活動

分析にあたっては世帯の経済活動に関する変数も作成した。世帯主の 8 割以上が従事している自営業は、センサスの集計結果によればその 86% を農業に代表される第 1 次産業が占めており、賃金労働従事者は 14% を占めるに過ぎない。賃金労働の就業先は行政・

表 6-1 分析に使用した変数の基本統計

世帯主		世帯数	割合 (%)	平均重み付け 剥奪値	世帯主の平均年齢 (歳)	世帯規模 (人)	
男女計		2,755,754	100.0	34.39	43.9	4.62	
男性		2,052,021	74.5	33.88	42.7	4.88	
女性		703,733	25.5	35.88	47.4	3.85	
変数	項目	世帯計			男性世帯主世帯		女性世帯主世帯
		世帯数	割合 (%)	Max=100	世帯数	割合 (%)	世帯数 割合 (%)
	世帯総数	2,755,754	100.0	34.39	2,052,021	100.0	703,733 100.0
世帯主の配偶関係	有配偶同居	2,078,055	75.4	34.21	1,926,901	93.9	151,154 21.5
	有配偶非同居/別居	246,372	8.9	35.23	48,842	2.4	197,530 28.1
	未婚	89,459	3.2	29.15	34,735	1.7	54,724 7.8
	離婚/死別	341,868	12.4	36.26	41,543	2.0	300,325 42.7
未成年者と世帯							
	未成年者のいない世帯	521,102	18.9	30.83	319,802	15.6	201,300 28.6
	未成年者のいる世帯						
	未成年者が世帯主	15,514	0.6	38.69	7,556	0.4	7,958 1.1
	未成年者のいるひとり親世帯	202,229	7.3	39.90	26,543	1.3	175,686 25.0
	その他の世帯	2,016,909	73.2	34.72	1,698,120	82.8	318,789 45.3
高齢者と世帯							
	高齢者のいない世帯	2,303,450	83.6	34.61	1,754,148	85.5	549,302 78.1
	高齢者のいる世帯						
	単身世帯	25,806	0.9	43.39	5,131	0.3	20,675 2.9
	高齢者のみの世帯	18,663	0.7	39.29	17,045	0.8	1,618 0.2
	高齢者と未成年者の世帯	19,946	0.7	39.62	7,732	0.4	12,214 1.7
	その他の世帯	387,889	14.1	32.00	267,965	13.1	119,924 17.0
世帯主の就業状況							
	非就業・無償の家族労働など	187,400	6.8	27.36	80,801	3.9	106,599 15.1
	雇用主	4,382	0.2	24.79	3,549	0.2	833 0.1
	賃金労働	389,296	14.1	22.87	333,250	16.2	56,046 8.0
	自営	2,174,676	78.9	37.08	1,634,421	79.6	540,255 76.8
世帯内有業者の従事産業							
	農林水産業のみ	1,882,703	68.3	40.18	1,388,172	67.6	494,531 70.3
	農林水産業以外の従事あり	873,051	31.7	21.90	663,849	32.4	209,202 29.7
世帯内有業者の副業従事							
	副業従事なし	1,180,616	42.8	29.68	852,073	41.5	328,543 46.7
	副業従事あり	1,575,138	57.2	37.92	1,199,948	58.5	375,190 53.3

教育などが3分の2を占め、3分の1の製造業従事のうち半数は建設関係の仕事である。表5でみたように農村部の貧困率は高く、農業従事者の貧困率が高いことを示唆しているが、世帯主が農業に従事していても他の世帯員が他の仕事に従事していれば、世帯所得の安定や増加に寄与していることが想定される。世帯主の就業状態のほかには世帯内有業者の従事産業に関する変数を作成して剥奪値との関連をみた。

また、主産業である農業は一毛作の米作ということもあって副業従事者が多い。2008年人口センサスにも副業に関する調査項目が入っているが1つの設問で副業従事の有無とその内容の両方を掴もうとしているので実態が鮮明に見えない。佐藤[2017]は複数の副業を持つ人が珍しくないと記しているが、センサスでは複数の副業への従事も捉えられていない。そうした制約はあるものの、本稿では、世帯主を含む世帯内有業者の副業従事の有無を変数として取りあげた⁶。

(3) 世帯特性に関する分析結果

まず人口センサスから作成した重み付け剥奪値を被説明変数とし、性別を除く表6-1記載の変数を説明変数として世帯主の性別に重回帰分析を行い、その後、全世帯を対象とした分析で世帯主の性と配偶関係による違いを、交差項を用いて確認する。

1) 世帯主の性別分析結果

表6-2の世帯主の性別分析結果は、全体として、使用した世帯特性が剥奪値に与える影

響に、世帯主の性による差は少ないことを示している。取りあげた世帯特性の中で、剥奪値の低減に最も寄与しているとみられるのは、世帯内有業者が農外産業に従事しているかどうかである。世帯内に農外産業従事者がいる世帯は、世帯内有業者が第1次産業従事者しかない場合に比べて、重み付け剥奪値を15%程度抑えている。

逆に、剥奪値を押し上げている世帯特性としては、世帯主が未成年者であることや高齢世帯主が単身で暮らしていることなどがあげられる。未成年者が世帯主となっている世帯は、成人が同居していない、あるいは同居していても高齢、病弱などの理由で稼得能力を欠いていることが多いだろう。未成年者が世帯主の世帯はひとり親が未成年者と暮らしている世帯よりもさらに貧困に陥りやすいことを示唆している。高齢者がいない世帯は8割程度（表6-1）を占めているが、高齢者が成年世代と同居していると、係数はマイナスを示しており、高齢者のいない世帯に比べて貧困リスクを抑制する傾向がみられた。また、全員が高齢者であっても何人かが一緒に暮らしていれば、単身で暮らすよりも貧困リスクは幾分低い。高齢世帯主世帯の同居者が未成年者のみの場合は、世帯主が男性の場合は高齢者のいない世帯（ベースカテゴリー）よりも貧困リスクがやや低いが、世帯主が女性の場合はそうっていなかった。

配偶関係では、世帯主が男性の場合も女性の場合も、貧困リスクは配偶者同居世帯に比べて未婚や配偶者非同居世帯の方が低かった。

表6-2 人口センサス剥奪指標と世帯特性に関する重回帰分析結果

被説明変数＝人口センサス剥奪指標の重み付け剥奪値（剥奪値は、0～100； 剥奪なしが「0」）						
	分 析 対 象 世 帯					
	男性世帯主世帯		女性世帯主世帯		全世帯（性×配偶関係）	
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差
世帯主の性（ベース；男性）						
女性世帯主					0.963 ***	0.045
世帯主の配偶関係（ベース；有配偶同居）						
有配偶非同居	-1.394 ***	0.088	-0.875 ***	0.062	-2.481 ***	0.079
未婚	-3.831 ***	0.104	-2.000 ***	0.089	-4.098 ***	0.097
離別/死別	0.709 ***	0.094	0.441 ***	0.057	-0.398 ***	0.085
世帯主の性×世帯主の配偶関係						
女性世帯主×有配偶非同居					2.748 ***	0.095
女性世帯主×未婚					3.312 ***	0.123
女性世帯主×離別/死別					2.061 ***	0.098
未成年者と世帯（ベース；未成年者はいない）						
未成年者が世帯主	11.585 ***	0.219	7.057 ***	0.198	9.365 ***	0.149
未成年者のいるひとり親世帯	4.042 ***	0.124	4.645 ***	0.058	5.284 ***	0.050
未成年がいるその他世帯	4.055 ***	0.035	0.492 ***	0.051	3.046 ***	0.029
高齢者と世帯（ベース；高齢者のいない世帯）						
高齢単身世帯	6.756 ***	0.246	8.423 ***	0.121	8.643 ***	0.110
高齢者のみの世帯	5.786 ***	0.134	4.588 ***	0.402	5.114 ***	0.126
高齢者と未成年者の世帯	-0.653 **	0.193	3.637 ***	0.150	1.065 ***	0.120
高齢者がいるその他世帯	-2.359 ***	0.036	-0.587 ***	0.054	-1.995 ***	0.030
世帯主の就業状況（ベース；非就業など）						
雇用主	0.185	0.290	1.103 *	0.558	0.353	0.255
賃金労働	3.463 ***	0.071	3.185 ***	0.088	3.428 ***	0.051
自営	4.766 ***	0.066	5.290 ***	0.060	4.943 ***	0.044
世帯内有業者の従事産業 （ベース；農林水産業のみ）						
農林水産業以外の従事あり	-16.450 ***	0.031	-15.240 ***	0.048	-16.156 ***	0.026
世帯内有業者の副業従事 （ベース；副業従事なし）						
副業従事あり	2.819 ***	0.026	2.395 ***	0.043	2.722 ***	0.022
定数項	30.071 ***	0.073	33.344 ***	0.084	30.725 ***	0.052
自由度調整済み決定係数	0.222		0.234		0.225	
サンプル数	2,052,021		703,733		2,755,754	

注）*は5%水準、**は1%水準、***は0.1%水準で有意

世帯主の就業状況については、「自営」（ほとんどは農業）の場合、世帯主が男性でも女性でも剥奪値を押し上げ貧困リスクを高めていることが確認できた。男性世帯主世帯では「雇用主」とベースカテゴリーである「無業など」との間に有意な差は見られなかった。女性世帯主世帯の係数は有意水準 5% で差があることを示しているが、係数の符号はプラスで、貧困リスクは高かった。センサスの集計結果によれば「雇用主」たちの就業分野は農業とサービス業が各 40% 前後を占めていた。また、世帯主が「無業など」で暮らしている世帯は男性世帯主よりも女性世帯主の方が多く、世帯主の平均年齢は他の就業状況の世帯よりも高いおよそ 55 歳で、平均世帯規模は男性世帯主世帯 4.35 人、女性世帯主世帯で 3.83 人だった。同居世帯員の就業によって世帯主が就業せずに暮らせている世帯と思われる。

有業者の副業従事の係数はプラスになった。前述したようにセンサスの設問が副業を的確に捉えていない可能性はあるが、副業によってもなお剥奪状態を回避できるところまでいっていない世帯が多いということだろう。

世帯主の性別分析では男女どちらにも同じ説明変数を使用しているが、定数項は男性世帯主世帯よりも女性世帯主世帯の方が大きかった。定数項の大きさは、被説明変数（重み付け剥奪値）のベースを示している。世帯貧困率（表 5）や重み付け剥奪値の平均値（表 6-1）でも見られた世帯主の性による違いが統計的に有意なものかどうかを次項で確認する。

2) 世帯主の性と配偶関係に関する分析結果

表 6-2 の全世帯対象の欄は、世帯主の性別と配偶関係を組み合わせた交差項を説明変数に加えたものである。性と配偶関係を組み合わせた場合の各カテゴリーの係数は世帯主の性と配偶関係に則して表 6-2 の係数を加算すれば得られるが、把握が容易になるように表 6-3 に整理した。要素となっている係数はいずれも有意水準 0.1% で有意だった（表 6-2）。配偶関係の如何によらず、世帯主が女性の世帯の係数は男性世帯主世帯より大きかった。女性世帯主世帯は

配偶者が同居していても同じ条件の男性世帯主世帯よりも貧困リスクが高い。さらに注目すべきは、男性世帯主世帯では配偶者が同居

表 6-3 世帯主の性別配偶関係係数（表 6-2 の交差項考慮済み）

	交差項を考慮した係数		世帯主の性による差 (女性-男性)
	男性世帯主	女性世帯主	
配偶関係			
有配偶同居	0.000	0.963	0.963
有配偶非同居	-2.481	1.230	3.711
未婚	-4.098	0.177	4.275
離別/死別	-0.398	2.627	3.024

していない方が貧困リスクは低く、女性世帯主世帯では逆に貧困リスクが高いことである。有配偶非同居世帯と未婚世帯の世帯主の性による貧困リスクの違いは、Tong [2011]、Derks [2008]、FitzGerald [2007] らが、出稼ぎと仕送りについて男性と女性では離れてきた家への貢献の仕方に違いがあると記していることを想起させる。しかし、男性の方が女性よりも多くの収入が得られるといった就労条件の差についても検証の余地があるかも知れない。

なお、表を示していないが、全世帯を対象に交差項を含まず、世帯主の性を配偶関係と独立した説明変数として組み入れた分析では、世帯主が女性である場合の係数は 2.029、有意水準 0.1% で、男性世帯主世帯より貧困リスクが高かった。表 6-2 の性別分析の定数項に男女差が見られたが、全世帯対象の分析でも統計的に有意な差が確認できている。

変数全体を見渡せば、女性世帯主世帯という世帯特性、配偶者が同居していないという世帯特性は係数が有意であるとはいえ、居住地域や就業分野などに比べて剥奪値に大きな

影響を及ぼすとはいえない。しかし、少なくとも、未成年者や高齢者を含む世帯構成や世帯主の就業条件一定の条件下でも、世帯主が男性なのか女性なのか、世帯主の性別で配偶関係による貧困リスクに違いがあることを統計的に示せた意味は大きいと考えている。

5. おわりに

本稿では人口センサスデータで剥奪指標を作成し、世帯主の性と配偶関係などの世帯特性に着目した分析を試みた。既述したように、カンボジアの貧困統計ではこれまで「女性世帯主世帯の方が男性世帯主世帯に比べて貧困とはいえない」との見方が支配的だった。しかし、この見方は消費を金銭に換算した金銭的な尺度によって行われた分析に基づいたもので、非金銭的な尺度で測られたものではなかった。本稿は、剥奪の状況を捉えた非金銭的指標によって「女性世帯主世帯は男性世帯主世帯に比べて貧困である」ことを示し、それが全体としてだけでなく、すべての配偶・同居関係について同じ傾向を示すことを確認した。人口センサスの個票が使用できたことでたどり着けた分析結果と考えている。

国連は10年に1度の人口センサス実施を推奨している。急速な変化にはとても追いつけない。それでも、悉皆調査であることは大きな意味を持つ。地道な調査によってもたらされる貧困の様々な側面の情報は貴重であると同時に、限られた地域で得られた知見が統計量として全国規模で捉えられれば、政策に反映する道も見えやすくなるはずである。しかしそれには、ある程度広い範囲で確認可能なデータが必要だろう。多大な時間と労力、費用をかけて収集された貴重なデータを利用し、活用する場が広がって欲しいと思う。

本稿の分析に当たって「配偶関係」の変数を作成するに至った背景、分析を進めながら集めた資料、それらの資料から見えてきたものなどについては、また、機会を改めて報告できればと考えている。

- ¹ UNDPの『人間開発報告書』は2011年からMPIの使用を開始。2011年以前は人間貧困指数（HPI）を使用していたが、「40歳時点の平均余命」の算出など、途上国では算出が容易でない数値必要だった。
- ² CSESは1993/94年に初めて実施され、2007年以降は毎年実施することになった〔CSES 2007〕。
- ³ カンボジア統計局データユーザーサービスセンターで“2008 Census Redatam+SP”（個票データと集計用ソフトウェアが入ったCD）を入手し、Redatam用データをStata用に変換して使用した。
- ⁴ カンボジアの婚姻は必ずしも役所に届けられているわけではなく結婚式などを通じて地域に「夫婦」として認められることが重視されるという。調査員向けの手引き〔NIS 2007〕は、近隣住民から異論を唱えられていたとしても、当事者が「結婚している」といい、「安定的な事実上の結びつきならば」、「既婚」と扱うよう求めている。「別居」の定義は明記されていない。「別居」は幅広い年齢層で観察でき、日常生活に支援が必要になった配偶者や、結婚は決まっているがまだ同居していない状態、あるいは離婚成立前の状態などが含まれていると思われる。
- ⁵ カンボジアの成人年齢は18歳。高齢者年齢は2008年人口センサスの一連の報告書に合わせて65歳以上とした。また、佐藤〔2017〕によれば、カンボジアでは死別あるいは離別した女性（メマーイ）が姻族に子どもを預けることがあり、高齢者世帯の家事や労働力の手助けとしても預かることがある。
- ⁶ センサスでは副業従事内容に無償の家族従業も含めてあるが、ここでは有償の副業のみを扱った。

参考文献・資料

- 佐藤奈穂, 2005, 「研究ノート 女性世帯主世帯の世帯構成と就業選択ーカンボジア・シェムリアップ州タートック村を事例として」, 『アジア経済』, 46, 5: 19-43
- , 2017, 『カンボジア農村に暮らすメマーイ, 寡婦たち』, 京都大学学術出版会
- 鈴木春子, 2012, 「カンボジアの女性世帯主世帯」, 現代女性キャリア研究所紀要『現代

女性とキャリア』, 第4号: 137-149

鈴木春子, 2014, 「先進国と途上国の『貧困の女性化』に関する文献研究」, 『日本女子大学大学院 人間社会研究科紀要』, 第20号: 67-79

Asian Development Bank, 2001, *Participatory Poverty Assessment: Cambodia*, ADB

——, 2014, *Cambodia Country Poverty Analysis 2014*, ADB

Alkire, Sabina and Maria Emma Santos, 2010, *Acute Multidimensional Poverty: A new Index for Developing Countries*, UNDP Human Development Research Paper 2010/11

Ballard, Brett M. and Ingrid FitzGerald, 2007, Are All Rural Female-Headed Household Poor?, *Cambodia Development Review*, 11, 4, 5-12

Cambodia Development Resource Institute (CDRI), 2007, “Moving Out of Poverty? Trends in community well-being and household mobility in nine Cambodian villages” by Ingrid FitzGerald and So Sovannarith with Chan Sophal, Kem Sithen and Tout Sokphally, Cambodia Development Resource Institute

Derks, Annuska, 2008, *Khmer Women on the Move: Exploring Work and Life in Urban Cambodia, Southeast Asia: Politics, Meaning, and Memory*, University of Hawai'i Press, Hono lulu

FitzGerald, Ingrid, 2007, “Gender Dimensions of Poverty” in *We are Living with Worry All the Time: Participatory Poverty Assessment of the Tonle Sap*, Ballard, B. [ed] Chapter 5, pp109-149, Cambodia Development Resource Institute, Phnom Penh

National Institute of Statistics (NIS), 2007, *General Population Census of Cambodia 2008 Enumerator's Manual*, Ministry of Planning, Phnom Penh, Cambodia

——, 2010, *General Population Census of Cambodia 2008 National Report on Final Result*, Ministry of Planning, Phnom Penh, Cambodia

——, 2011, *Cambodia Demographic and Health Survey 2010*, Ministry of Planning, Phnom Penh, Cambodia

NIS Rwanda, 2014, *Fourth Rwanda Population Census, 2012 RPHC Thematic Report: Measurement and mapping of non-monetary poverty*, Ministry of Finance and Economic Planning, Rwanda

Santos, Maria Emma and Sabina Alkire, 2011, Training Material for Producing National Human Development Reports; The Multidimensional Poverty Index, MPI OPHI Research in Progress 31a, Oxford Dept. of International Development, Queen Elizabeth House, University of Oxford

Tong, Kimsun, 2013, *Impact of the Global Financial Crisis on Poverty: Evidence from Nine Villages in Cambodia*, CDRI Working Paper Series No. 75, Cambodia's leading independent development policy research institute

Worldbank, 2014, *Where Have All the Poor Gone: Cambodia Poverty Assessment 2013*, Second Edition, Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit, East Asia and Pacific Region, The World Bank

(すずき はるこ)

NPO 法人における女性の就業に関する分析
—満足度と継続就業をめぐる—
Analysis on Employment of Women in NPOs
— Over satisfaction level and continued employment —

鈴木 紀子
Noriko SUZUKI

In the current study, factors affecting female paid staff at NPOs for continuing their current work are examined using data from a questionnaire survey conducted by the author. With aggregate results regarding the questionnaire survey introduced at first, binominal logistic regression analysis is performed using variables regarding satisfaction level of personal situation and working environment. In the examination, income, skill acquirement and social contributions are focused on as to how they affect satisfaction levels.

In recent years, a situation different from conventional volunteering activities has been developing in Japan with an increase in women working for NPOs to earn income in order to resolve social problems. New possibilities may be indicated by analyzing factors of such women's continued employment when considering the ideal women's employment opportunities and career development.

キーワード：NPO（非営利活動組織）

career formation（キャリア形成）

the working environment satisfaction level（就労環境満足度）

1. はじめに

近年、NPO 法人で社会的課題の解決に取り組み、収入を得る女性が散見される。従来、民間非営利活動はボランティア中心の無報酬労働と捉えられ、収入を得る仕事という見方はされてこなかった。しかしながら、1990 年代後半以降の社会環境の変化や新制度¹⁾の導入を背景に、人と資金を確保して事業を継続的に運営する組織が増え、そこで働く女性が顕在化するようになった。

本稿の目的は、NPO 法人で有給職員として働く女性が現在の勤務を続ける要因を探ることである。約 20 年にわたり筆者が NPO に関わる女性に聞き取りを行うなかで時折耳にしたのは、NPO で有償無償の仕事が続けることに迷う声であり、多くの NPO 法人には企業等で働く場合と異なる状況があるという点であった。社会起業家として組織を立ち上げた女性とスタッフとして組織や事業を支える多くの女性には、事業への関わり方や意識などに違いがあることもうかがえた。そこで、本稿は活動分野や組織運営などの状況が異なる NPO 法人の女性有給職員の就業に関する傾向について、数値を用いて分析する。NPO 法人で働く女性の継続就業につながる要因を考察することは、女性の就業の場や職

業キャリア形成²⁾のあり方に様々な示唆を提供するものになると考えられる。

2. 先行研究

民間非営利活動に参画する女性の研究はこれまでも行われてきた。たとえば、1980～1990年代には、主婦を中心とする生協活動や消費者運動などから発展したワーカーズ・コレクティブなどの研究を通じて、生活者である女性が雇用者ではなく事業主となって生活のなかで生じた問題に取り組む姿が、「新しい働き方」として論じられた（佐藤 1988、天野 1995）。一方、女性が民間非営利セクターの活動に参加する背景として、営利セクターにおける女性の地位の低さと家計を支える夫の存在があることも指摘された（山内、2001）。これらの研究から、2000年代初めの時点では、民間非営利活動に関わる女性に対して、収入を得る就業者というよりも、ボランティア活動に参加する主婦という捉え方が広がっていたことがうかがえる。

その後、社会の変化や制度の浸透が進むにつれ、NPOに携わる女性を対象とする調査研究も実施される。生涯学習の観点から調査や研修などを行う国立女性教育会館は、女性のキャリアを複合キャリア（職業キャリアと社会活動キャリアの複合）と捉え、地域課題の解決を目指す団体に参加する女性を対象にアンケート調査を実施した。それによると、年収103万円未満で働く女性が半数を占め、参加により「社会との関わり」や「知識・技能」、「仲間」を得ていることが分かる（国立女性教育会館、2011）。また、女性の再チャレンジについて調査した内閣府男女共同参画局（2009）は、NPOへの主な参加理由に、能力・知識・経験の活用、新しい知識や経験の獲得、家庭と仕事の両立をあげるほか、立場による違いとして、代表者や役員は事業の社会的意義を重視して低収入、長時間勤務となる傾向があるのに対し、スタッフは働きやすさを重視する傾向にあることを示している。

女性のNPO活動と金銭的報酬に注目した大槻（2011、2015）は、40代以上の女性を対象としたアンケート調査などからNPO活動は女性のキャリア形成に資するものの、十分な金銭的報酬を得るのは難しいことなどを指摘する³⁾。このほか、鈴木（2015、2016）がNPO法人での勤務経験をもつ女性の事例分析などから職業キャリア形成の可能性を検討する一方、中村（2016）はNPO法人で働く若年層の高学歴女性を「N女」と呼び、インタビューを通じて従来とは異なる女性の姿を描き出しつつ、NPOで働き続けることの難しさもうかがわせている。

他方、こうした女性に注目した研究のほか、NPO法人制度の広がりに伴い、労働政策研究・研修機構は、全国のNPO法人と男女職員などを対象とするアンケート調査を2004年と2014年に実施し、NPOにおける就労に関して多面的な分析を行っている。労働政策研究・研修機構（2015）によると、2004年調査に比べ、2014年調査では有給職員が増え、職員の収入も増加傾向にある。この調査の対象は女性に限られておらず、事務局長を中心とする有給職員⁴⁾、ボランティアを含む構成であるものの、本稿の参考となる点が多い。

調査結果を分析した浦坂（2006、2007）は、2004年調査の結果から、福祉系の安定した団体で常勤職員として働く場合を除き、NPO法人の収入に変動があり勤務時間に見合う経済的処遇もないことから、企業等からNPO法人へ就業の場を移す例は少ないと論じた。そして、2014年調査では、中心メンバーは業務を担う覚悟をもち、処遇や将来に多くを求めているのに対して、若年層や活動期間の短い者などでは収入、知識や経験を得

ることを望む傾向がある点を踏まえ、NPO 法人がキャリアの選択肢として機能し始めている可能性を指摘する（浦坂 2016:215-20）。同様に、馬（2016）は賃金水準の分析を行い、NPO 法人も男女間に賃金格差が存在し、その差は営利組織に比べて小さいこと、森山（2016）は年齢に注目した継続意思の分析を行い、NPO 法人から生活に必要な収入を得ているという稼得感、組織運営・意思決定への関与の高さ、知識・技術・経験の取得などが広い年齢層の活動継続に影響することを示している。男性やボランティアを調査対象に含む分析からも、女性有給職員を取り巻く NPO 法人就労の様子がうかがえるものの、民間非営利活動で大きな役割を果たしてきた女性ならではの状況は扱われていない。

以上の先行研究から、近年、NPO 法人の運営や担い手に変化が生じている様子を確認できる。元来、キャリア形成に関する研究の多くは企業などで働くことが前提とされ、民間非営利活動の経験は、労働よりも福祉、生涯学習や社会運動などの領域で扱われる傾向にあった。その背景には、職業キャリアは有償で働き続けることにより形成されるものであり、主に女性が無償の活動で培った力や経験は、職業キャリアと認識されずにきたことがあると考えられる。しかしながら、事業を継続的に行うため、NPO 法人が有給職員を雇う機会は増え、なかには女性が継続就業により職業キャリアを築くこともあるだろう。女性が NPO 法人で働き続けようと思う時、何が鍵となるのだろうか。

3. 分析するデータ

（1）調査の実施概要

分析に使用するデータは、2014 年 11 月に実施されたアンケート調査「NPO 等で働く女性のキャリア形成に関する調査」⁵⁾ の個票データである。主な調査項目は、①前職等、現在に至る職業キャリア、②現在の勤務の状況、③今後の就労意向、④回答者属性となっている。実施に際し、特定非営利活動法人日本 NPO センターが運営するデータベース「NPO ヒロバ」⁶⁾ に登録する日本全国の NPO 法人から、財政規模 500 万円以上かつ事務局スタッフ数（有給常勤）1 名以上、という条件⁷⁾ を付して団体を抽出した後、当該団体に調査票を郵送して女性有給職員へ回答を依頼した。実施状況は以下の通りである。

- ・調査名：「NPO 等で働く女性のキャリア形成に関する調査」
- ・調査期間：2014 年 11 月 4 日～11 月 21 日
- ・調査票の配布状況：送付先団体数 1,316 件 個人向け配布調査票数 3,068 通
- ・調査票の回収状況：有効回収数 731 通 回収率 23.8%

本調査は、全ての NPO 法人を対象とした悉皆調査ではなく、一定条件のもと調査対象を絞って実施したものであり、サンプルバイアスが生じている可能性はある。しかしながら、本調査により NPO 法人で働く女性の状況などを数値で把握することが可能となる。

（2）調査結果の概略

1) 勤務する分野、個人の状況

回答した女性有給職員が勤務する団体を活動分野別にみると、「保健・医療・福祉」（33.4%）の割合が最も高く、「NPO 支援」（14.0%）、「子どもの健全育成」（8.8%）、「環

境保全」(7.9%)、「学術・文化・芸術・スポーツ」(7.3%)、まちづくり(7.0%)と続くなど、内閣府(2015)の特定非営利活動法人の主な活動分野の構成比と近くなっている。

回答者の年齢構成は、40代(27.5%)、30代(24.9%)、50代(22.8%)、20代(12.9%)となり、年収130万円以上の人 が全体の75%を占め、家計の主たる担い手となる女性も35%にのぼる。

また、現在のNPO法人勤務に至る経歴をみると、子育てなどによる就労中断を経て「再就職した者」(64.4%)、前職から失業期間を経ずに「転職した者」(25.9%)、「新卒者」(7.9%)となる。経歴と年収の関連をみると、再就職者は夫の扶養家族となり得る130万円未満が3割近くを占めるのに対して、新卒者と転職者はその割合が1割程度となるほか、全ての経歴で年収200～300万円未満の割合が最も高く、わずかながら年収400万円以上の者もいる(図1)。

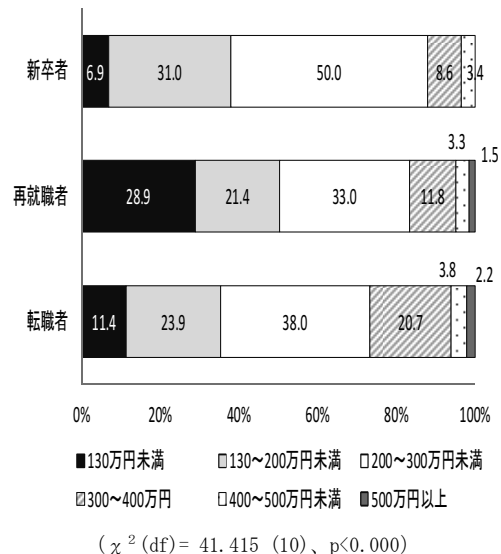


図1 女性職員の年収（経歴別）

2) 勤務の状況

調査回答者の職位は、「役職についていない」(58.1%)の割合が最も高く、「その他の役職」(16.7%)、「理事」(10.1%)、「事務局長」(5.9%)、「理事長・代表」(5.9%)であった。週の勤務時間をみると、「40～49時間」(50.6%)、「30～39時間」(15.3%)、「20～29時間」(9.8%)、「50～59時間」(5.7%)の順となり、「60時間以上」(2.5%)働く女性もいる。職位と勤務時間の関連(χ^2 (df) = 53.246 (20), $p < 0.000$)をみると、役職者に比べて、役職に就いていない者の勤務時間は短くなる傾向にある。通勤時間(片道)も、自宅から30分以内が70%を占め、1時間超は10%に満たない。

現職に就いたきっかけは、「知人・友人・家族等からの紹介」(38.3%)が多く、「設立時からの関わり」(18.1%)、「ハローワークの求人情報」(17%)と続く。きっかけと年代の関連(χ^2 (df) = 108.551 (16), $p < 0.001$)をみると、上の年代では「設立時から」が、下の年代では「求人情報」が多い。

勤務先の決定理由(複数回答)は、「収入を得る」(48.3%)と答える女性が半数近くにはのぼり、「仕事を通じて社会に貢献」(38.7%)、「自分の経験の活用」(37.8%)、「自分の資格・能力の活用」(29.5%)、「組織の理念や活動目的に共感」(27.5%)の割合が高くなる。在職期間も、「0～5年」(60.2%)、「6～10年」(25.9%)、「11～15年」(10%)と、NPO法人で有給職員として働くことは近年の傾向とみられる。

3) 職務や就労に対する女性の意識

女性が従事する職務をみると、以前は「一般事務」、「営業・販売」、「その他専門的知識・資格にもとづく職種」などを経験した割合が高く、現職では「経理」、「総務」、「広

報・宣伝・渉外」など管理部門の職務を担う割合も高くなっている（図2）。NPO 法人では少人数で多くの職務を行う必要があり、職務の幅が広がる様子がうかがえる。

現職で身についた力（複数回答）は、「視野の広がり」（35.8%）、「人脈の広がり」（30.1%）、「知識・技能の向上」（29.1%）、「社会や地域に役立つ力や経験の獲得」（28.3%）の割合が高く、その結果、「現在の仕事が今後のキャリア形成につながる」と思う割合は83.1%に達する。

一方、就労環境 12 項目の満足度をみると、項目による差が大きい。「満足」と「まあ満足」の合計が高い項目は、「社会への貢献」（86.8%）、「通勤時間」（85.5%）、「雇用形態」（83.4%）、「仕事のやりがい」（82.7%）であり、「不満」と「やや不満」の合計が高いのは、「給与・報酬」（39.5%）、「ワークライフバランス」（28.9%）、「福利厚生」（28.7%）、「研修や学習の機会」（23.7%）となる。

そうした傾向を反映して、今後の就労意向は、「できる限り現在の職場で働き続けたい」（59.7%）と思う人が最も多く、「わからない」（23.9%）、「NPO 以外の職場に転職したい」（8.8%）と続く。現職の継続就業の意向と勤務先決定理由の関連をみると、「収入」、「社会に貢献」を理由とする場合に継続就業を望む傾向がうかがえる。現在の職場でキャリアを築く際の課題は、「活動やミッション、団体への思いの維持」、「研修や学習機会の充実」をあげる割合が高くなっている。

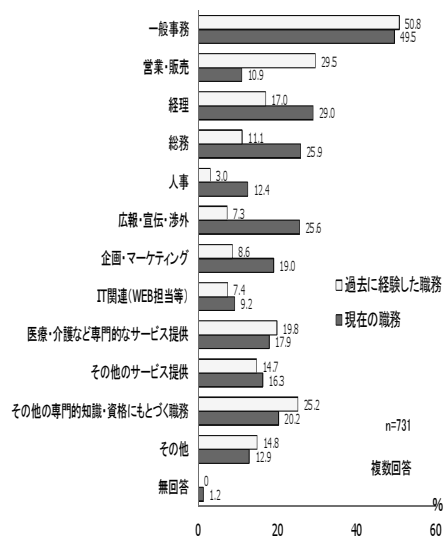


図2 職務内容（過去の経験・現職）

4. 仮説と変数、分析モデル

（1）仮説

女性が現在の NPO 法人で働き続けようと思う要因を探るため、分析は、組織ではなく個人の観点から検討していく。

先行研究やアンケート調査の結果などから、収入や知識・技能などを獲得することが NPO 法人で働く際のポイントとなり得ることが分かる。他方、そもそも NPO 法人による事業の目的は、社会課題の解決を目指す点であることをふまえると、個人の社会への思いや関心が NPO 法人における就業につながる可能性も考えられる。

そこで、以下では、3つの仮説を設定する。特に、就労環境に関する満足度のうち、何が現職を続ける意向につながるのかという点に注目しながら、計量分析を進める。

<仮説 1> 給与に満足する女性は、現在の NPO 法人で働き続ける意向をもつ。

<仮説 2> 技能の習得に満足する女性は、現在の NPO 法人で働き続ける意向をもつ。

<仮説 3> 社会への貢献に満足する女性は、現在の NPO 法人で働き続ける意向をもつ。

(2) 変数

1) 被説明変数

今後の就労意向について尋ねた回答のうち、「出来る限り今の職場で働き続けたい」と答えた場合を1、「他のNPOに転職したい」、「NPO以外の職場に転職したい」、「仕事自体を辞めたい」、「わからない」を選択した場合を0とする。他のNPOへ転職する場合もNPO勤務の継続となるものの、就労環境に変化が生じることから、ここでは現在働く組織における勤務を継続就業として扱う。

2) 説明変数

先行研究やクロス集計の結果にもとづき、NPO法人における継続勤務に影響を与える可能性がある変数を投入する。仮説の検証に関しては、「就労環境満足度」、「勤務先の決定理由」、「現職で獲得したスキル」、「本人年収」を用いる。

<勤務に関する要因>

①活動分野ダミー（保健・医療・福祉＝1、それ以外の分野＝0）、②週あたりの勤務時間、③就労環境12項目の満足度（満足、まあ満足＝1、不満、やや不満＝0）、④今の経験が今後のキャリア形成につながらと思うダミー（とても思う、どちらかといえば思う＝1、あまり思わない、全く思わない＝0）、⑤勤務先の決定理由（基準：職住接近、それ以外の各変数にダミーを設定）、⑥現職で獲得したスキル（基準：自信、それ以外の各変数にダミーを設定）、⑦本人年収（基準：130万円未満、それ以外の各カテゴリーにダミーを設定）

<個人的要因>

⑧年齢、⑨就労中断ダミー（現職に就く前に就労中断あり・再就職＝1、中断なし・それ以外の就職＝0）、⑩大卒ダミー（大学卒業・大学院修了以上＝1、それ以外の学歴＝0）、⑪家計の主たる担い手ダミー（自身が主たる担い手＝1、それ以外の者＝0）

これらを用いて、二項ロジスティック回帰分析を行い、就労に関わる12項目の満足度を中心に、現在のNPO法人で女性が働き続けようと思う要因を検討する。

3) 分析モデル

分析にあたり、4つのモデルを設定する。モデル1では、個人の状況と就労環境の満足度などを説明変数に用いて、継続就業に影響を及ぼす要因を明らかにする。それをベースにして、モデル2は「勤務先の決定理由」を、モデル3は「勤務で獲得したスキル」を、モデル4は「本人年収」を投入して、それぞれの変数の影響を確認する。なお、各モデルの基準の設定として、モデル2は集計結果から通勤時間の短さが満足度につながることに、モデル3は自信をつけたことがNPO活動の満足度と関係する（大槻2011）という知見にもとづく。モデル4は年収130万円が社会保障の扶養者基準になることによる。これらを通じて、仮説の検証および検討を行う。近年では、NPO法人へ参加する理由、活動を通して獲得する経験の内容なども変化しており、本稿は4つのモデルから仮説が当てはまる可能性を探る。

表 1 記述統計

		度数	平均値	標準偏差		度数	平均値	標準偏差
被説明変数	現在のNPO勤務継続ダミー	721	0.601	0.490				
説明変数	活動分野ダミー（保健・医療・福祉）	706	0.346	0.476	勤務先の決定理由			
	勤務時間（週）	717	35.167	13.064	収入を得る	731	0.483	0.500
	満足度				資格・能力を活用	731	0.295	0.457
	給与・報酬	670	0.575	0.495	経験を活用	731	0.378	0.485
	雇用形態	674	0.892	0.311	社会に貢献	731	0.387	0.487
	勤務時間	686	0.773	0.419	組織の活動目的に共感	731	0.275	0.447
	通勤時間	727	0.970	0.171	知識・技術の習得	731	0.179	0.384
	社会貢献	665	0.937	0.243	職住接近 ＜基準＞	731	0.186	0.389
	福利厚生	718	0.592	0.492	人脈を活用	731	0.021	0.142
	研修・学習の機会	721	0.669	0.471	人脈を広げたい	731	0.033	0.178
	外部の人との交流	713	0.693	0.462	自分の課題を解決	731	0.056	0.230
	ワークライフバランス	688	0.698	0.460	他の仕事と両立可能	731	0.040	0.195
	やりがい	673	0.887	0.317	職場の雰囲気	731	0.107	0.309
	技能習得	617	0.765	0.424	その他	731	0.081	0.273
	職場の雰囲気	721	0.800	0.400	獲得スキル			
	今後のキャリアにつながるダミー	725	0.837	0.369	知識・技能が向上	731	0.291	0.455
	年齢	723	44.022	11.966	主体的に動く力	731	0.269	0.444
	就労中断ダミー（中断あり・再就職）	718	0.656	0.475	専門資格取得	731	0.108	0.311
	大卒ダミー	724	0.478	0.500	コミュニケーション能力	731	0.241	0.428
	寡計の主たる担い手ダミー	720	0.360	0.480	マネジメント能力	731	0.133	0.339
	本人年収				人脈	731	0.301	0.459
	130万未満 ＜基準＞	710	0.225	0.418	社会に役立つ力	731	0.283	0.451
	130～200万円未満	710	0.230	0.421	仕事の責任感	731	0.222	0.416
	200～300万円未満	710	0.355	0.479	視野の広がり	731	0.358	0.480
	300～400万円未満	710	0.139	0.347	自信 ＜基準＞	731	0.060	0.238
	400～500万円未満	710	0.035	0.184	生計に必要な収入を得る力	731	0.187	0.391
	500万円以上	710	0.015	0.124	その他	731	0.018	0.132
サンプルサイズ		468						

5. 分析の結果

（1）推計結果

まず、モデル1を中心に4つのモデルに共通する変数をみると、「保健・医療・福祉」の活動分野、「年齢」、就労環境満足度のうち「給与・報酬」、「勤務時間」、「外部の人との交流」、「職場の雰囲気」がプラスに有意となり、女性が現在のNPO法人で継続就業の意向をもつことに影響を与えていることが分かる。

次に、「勤務先の決定理由」を加えたモデル2では、モデル1の共通点に加え、「勤務時間」が多く、「大卒」でないが有意となり、「職住接近（基準）」に比べて「社会に貢献」、「組織の活動目的に共感」が継続就業に影響を与えている。

「獲得スキル」を投入したモデル3では、「技能習得」の満足度が有意となり、「自信（基準）」と比べて「主体的に動く力」、「知識・能力が向上」、「専門資格取得」、「社会に役立つ力」、「仕事の責任感」、「視野の広がり」が継続就業に影響している。他方、満足度の「雇用形態」がマイナスに有意となるなどの相違も生じている。

モデル4で「本人年収」を投入すると、「今後のキャリアにつながる」、「技能習得」の満足度がプラスに有意となる。有意とならないものの、本人年収「130万円未満（基準）」と比べて500万円未満の4つのカテゴリで係数がマイナスを示している。

表 2 推計結果

			モデル 1		モデル 2		モデル 3		モデル 4	
			B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
活動分野ダミー（保健・医療・福祉）			.529 **	1.698	.575 **	1.778	.583 **	1.792	.471 *	1.601
勤務時間（週・時間）			0.00	1.00	.002 *	1.002	-.003	.997	.003	1.003
今後のキャリアにつながるダミー			.640 *	1.897	.370	1.448	.508	1.662	.620 *	1.859
年齢			.022 **	1.023	.020 *	1.020	.024 **	1.024	.020 *	1.020
就労中断ダミー（中断あり・再就職）			-.250	.779	-.121	.886	-.279	.756	-.253	.776
大卒ダミー			-.313	.732	-.593 **	.552	-.312	.732	-.355	.701
家計の主な担い手ダミー			.375	1.456	.352	1.422	.354	1.425	.426	1.532
満足度	給与・報酬ダミー		.616 **	1.851	.553 **	1.739	.633 **	1.883	.550 **	1.733
	雇用形態ダミー		-.663	.515	-.501	.606	-.955 **	.385	-.616	.540
	勤務時間ダミー		.794 **	2.212	.927 ***	2.527	.820 **	2.271	.761 **	2.140
	通勤時間ダミー		.678	1.971	.781	2.184	.596	1.815	.723	2.061
	社会貢献ダミー		.741	2.097	.796	2.218	.769	2.158	.737	2.090
	やりがいダミー		.216	1.242	.180	1.197	-.011	.989	.245	1.278
	ワークライフバランスダミー		.010	1.010	.035	1.035	.183	1.201	-.001	.999
	福利厚生ダミー		-.353	.702	-.386	.680	-.441	.643	-.299	.741
	研修・学習の機会ダミー		-.367	.693	-.254	.776	-.436	.647	-.340	.712
	技能習得ダミー		.521	1.684	.485	1.623	.591 *	1.806	.559 *	1.749
	外部の人との交流ダミー		0.828 ***	2.289	.864 ***	2.373	.926 ***	2.525	.757 **	2.132
	職場の雰囲気ダミー		1.697 ***	5.458	1.794 ***	6.012	1.772 ***	5.885	1.654 ***	5.226
勤務先の 決定理由	居住接近 <基準>									
	収入を得る			.036	1.037					
	資格・能力を活用			.257	1.293					
	経験を活用			.211	1.235					
	人脈を活用			-.112	.894					
	社会に貢献			.906 ***	2.475					
	組織の活動目的に共感			.936 ***	2.549					
	知識・技術の習得			.331	1.392					
	人脈を広げたい			.245	1.277					
	自分の課題を解決			.323	1.381					
	他の仕事と両立可能			.377	1.458					
	職場の雰囲気			.298	1.347					
その他			-.713	.490						
獲得スキル	自信 <基準>									
	主体的に動く力					.743 **	2.102			
	知識・技能が向上					.570 *	1.769			
	専門資格取得					.942 **	2.565			
	コミュニケーション能力					.256	1.291			
	マネジメント能力					.390	1.477			
	人脈					-.098	.906			
	社会に役立つ力					.568 **	1.765			
	仕事の責任感					.756 **	2.129			
	視野の広がり					.579 *	1.784			
	生計に必要な収入を得る力					.213	1.238			
	その他					.443	1.558			
本人年収	130万円未満 <基準>									
	130～200万円未満							-.207	.813	
	200～300万円未満							-.185	.831	
	300～400万円未満							-.172	.842	
	400～500万円未満							-.119	.887	
	500万円以上							.389	1.475	
定数			-4.415	.012	-5.702	.000	-5.412	.004	-4.545	.011
-2対数尤度			487.282		460.18		468.341		482.773	
Cox-Snell R ²			0.225		0.268		0.256		0.221	
Nagelkerke R ²			0.311		0.371		0.353		0.306	
n			473		473		473		468	

***p<0.01、**p<0.05、*p<0.1

なお、推計にあたり多重共線性を確認したところ、全ての変数の VIF 値は低く、多重共線の問題は起きていなかった。

（2）考察

1）給与の満足度

推計結果から、仮説の検証と考察を行う。「仮説 1：給与に満足する女性は、現在の NPO 法人で働き続ける意向をもつ」についてみると、4 つのモデルとも「給与・報酬」の満足度はプラスに有意の影響を示しており、仮説が支持される可能性は高い。

ただ、給与について検討すべき点もある。モデル 2 の勤務先の決定理由「収入を得る」、モデル 3 の獲得スキル「生活に必要な収入を得る力」は有意とならず、モデル 4 の本人年収も 130 ～ 500 万円未満の層がマイナスの影響を示す。これらから、NPO 法人で「収入を得る」ために働こうと決めても、あるいは「生活に必要な収入を得る力」を獲得しても、それらが現職を継続就業する意向に結びつくとは限らないことが分かる。さらに、家族の扶養者となる可能性がある年収 130 万円未満の女性に比べて、年収 500 万円未満の女性の継続就業の意向が低いことは、常勤職員よりもパート勤務など非常勤職員として働く方が続けやすいと思う可能性もうかがえる。NPO 法人の賃金要因を分析した馬が、「活動形態（正規職員、非正規職員）、性別（男性職員、女性職員）によって各要因が賃金に与える要因は異なる」（馬 2016：91）と論じるように、収入は性別や活動形態の影響を受けるとすると、女性の場合、必ずしも収入の多寡が継続就業につながるとは限らないことも分かる。

女性が NPO 法人で働き続ける要因は、収入に関する側面を中心に捉えることが難しく、企業等で働く場合とは異なる要因も作用する。本調査でも、社会への貢献、自身の経験や能力の活用、組織の活動への共感、多様な人との関わりなどが、勤務先の決定理由の上位にあがった。また、山内（2001）や国立女性教育会館（2011）が示すように、生活に必要な収入を得れば良いと思う女性、家計補助的に働くことを望む女性、NPO 法人以外から収入を得る女性がいる可能性は高い。女性の再チャレンジを調べた内閣府（2009）によると、NPO 法人への参加理由で「報酬・給与条件が合う」と答えた割合は 2% と、収入以外の理由の割合が高くなるのに対し、本調査ではブランクを経て再就職した女性の 70% 超が勤務決定理由で「収入を得る」を選ぶなど、望む収入額と稼得行為との間には齟齬もあろう。男女職員の継続意思の要因を探った森山が「活動に参加する時点において NPO に期待している収入額の分散が大きいが想定される」（森山 2016：111）とみるように、期待額は個人によって大きく異なり、女性の場合、余り高くはない可能性が考えられる。

したがって、NPO 法人からの収入額が低くても、それに納得する女性は給与の満足度が高くなり、推計結果も有意となることから、仮説 1 は支持されるといえよう。

2）技能習得の満足度

次に、「仮説 2：技能の習得に満足する女性は、現在の NPO 法人で働き続ける意向をもつ」について、「技能習得」の満足度は、モデル 1、2 で有意とならず、モデル 3、4 でわずかに有意となる。技能習得に関連する変数をみていこう。

NPO 法人では多くの職務を担う必要があり、管理部門の職務を含め幅広い能力が身につくことから、現職の経験が「今後のキャリアにつながる」と思う割合は 80% 超となる。それがモデル 1 と 4 に表れている。また、勤務先の決定理由を投入したモデル 2 では有

意とならないものの、「知識・技能の習得」、「資格・能力を活用」、「経験を活用」など、自身の能力や経験などに関わる理由も影響する可能性がうかがえる。

さらに、獲得スキルを入れたモデル3では具体的なスキルの内容を確認できる。「専門的資格取得」、「主体的に動く力」、「社会に役立つ力」、「仕事の責任感」、「知識・技能の向上」、「視野の広がり」が継続就業に影響し、「技能習得」の満足度も有意となる。スキルの獲得は、女性にとって現職の継続就業に大きく関係する要因の1つであり、研修や学習の機会充実は課題として捉えられている。他方、「雇用形態」の満足度をみると、雇用形態の違いによって獲得するスキルが異なる可能性もある。また、「本人年収」を加えたモデル4においても、「技能習得」の満足度が就業継続の意向に影響を及ぼしている。

こうしたNPO法人における技能習得の可能性は、先行研究においても確認できる。国立女性教育会館（2011）、大概（2011）は、NPOへの参加は女性の能力向上に資することを示し、桜井（2005）もNPOで知識等を得たいと思う人は活動を長く続ける傾向があるとみる。以上を考慮していくと、必ずしも期待通りとならない場合もあるけれども、女性がNPO法人で働くことは、概ね「技能習得」の満足度を高め、継続就業につながる傾向にあるといえよう。よって、仮説は支持される可能性が高いと考えられる。

3) 社会貢献の満足度

「仮説3：社会への貢献に満足する女性は、現在のNPO法人で働き続ける意向をもつ」に関して、「社会貢献」の満足度は全てのモデルで有意とならず、継続就業の意向に影響を及ぼす可能性は低いことがうかがえる。果たして、女性が社会貢献に満足することとNPO法人で働き続けることは、相反するのだろうか。

推計結果によると、NPO法人ならではの満足度「社会への貢献」よりも、「職場の雰囲気」、「外部の人との交流」、「勤務時間」、「給与・報酬」などの満足度が、継続就業の意向に影響を及ぼす可能性が高くなる。他方、社会への貢献に関連する変数をみると、モデル2では「社会に貢献」、「組織の活動目的に共感」が、モデル3では「社会に役立つ力」が、継続就業に有意な影響を与えている。NPO法人の目的を踏まえると、これらの変数がプラスに有意となることは理解しやすい結果といえる。森山（2016）は活動目的への共感が強い人ほど継続意思が強く、高齢層より若年・壮年層でその傾向が強くなると論じたものの、女性に限ってみると、むしろ「年齢」が上がるほど継続就業の意向につながる傾向が見られることが分かる。

4つのモデルに共通して有意となる変数は、「保健・医療・福祉分野」、「年齢（が高い）」であり、「勤務時間（が長い）」、「今後のキャリアになる」、「大卒（でない）」も一部のモデルで有意となる。これらは先行研究にみる女性の姿と重なる。役職者や中心メンバーは事業の社会的意義を理解して覚悟を持って取り組むのに対し、スタッフや若年者、活動期間が短いメンバーは、働きやすさや収入、知識、経験の獲得などを重視する傾向があるとみられる（内閣府 2009、浦坂 2007、2016）。そうした意識や特性が女性の継続就業の意向に反映されると考えられる。

これから、継続就業につながる要因は様々であり、必ずしも「社会貢献」の満足度が影響するのではないことが分かる。なかでも「職場の雰囲気」の満足度が大きく影響することは興味深い。「活動分野」、「年齢」などにかかわらず、誰もが働く際に望む点でもあ

る。女性がNPO法人で働き続ける際に鍵となることは、「社会貢献」の満足度以上に、自身が働く環境に納得できるかという点だろう。従って、仮説は支持されない可能性が高い。

（3）まとめ

本稿で明らかになったのは、第一に、女性がNPO法人で働く場合、給与や技能習得の満足度が継続就業に影響すること、第二に、社会貢献の満足度は勤務の継続に重要な意味をもつものの、それ以上に自身の就労環境に納得しているかという点が継続のポイントになることである。調査では「活動やミッション、団体への思いの維持」が課題となっており、女性個人の状況や意識などのほか、職場の雰囲気など就労環境の満足度が女性の就業継続の意向に関係してくる。また、NPO法人で働き収入を得る女性が散見されるようになり、なかには従来の民間非営利活動の担い手とは異なる意識や特性をもつ女性もいる。NPO法人で「労働者」としての意識の高まりの兆し（浦坂 2016）がみられるなか、NPO法人が企業等とは異なる女性の就業、キャリア形成の場となる可能性がうかがえる。

6. 結び

今後、NPO法人は女性にとって望ましい職場となるのか。現在、女性がNPO法人で働き収入を得ることは珍しくなくなっているが、十分な環境で働くケースはまだ一部に過ぎない。就労中断した女性、家計の担い手となる女性の状況など、本稿では明らかにできなかった点も多い。NPO法人が、女性が仕事を続ける場、職業キャリアを形成する場として機能するためには、様々な角度からの分析や方策の検討が必要となる。女性のキャリアパス構築、NPOの人材育成などについて調査検討することが、今後の課題である。

注

- ¹⁾ 例えば、特定非営利活動法人（NPO法人）制度（1998年）、介護保険制度（2000年）、指定管理者制度（2003年）など
- ²⁾ 本稿では、D.E. スーパー（1970=1973）の定義「1人の人がその生涯にわたって従事または占めるところの職業・職務・職位の前後連鎖したもの」を念頭におく。
- ³⁾ 大概は女性がNPO法人から金銭的報酬を得ていない要因として、①収益の有無、②中心メンバーの職業・社会活動経験、③メンバーの考え方、④営利セクターの金銭的評価との比較、⑤使命感、⑥社会的認知、をあげる（大槻 2015：251-5）。
- ⁴⁾ 2014年の個人調査は、事務局長に質問紙郵送とWEB調査、それ以外の有給職員とボランティアに協力チラシの配布とWEB調査を実施。個人票回答者の約6割が事務局長。
- ⁵⁾ 2012～2015年度科学研究費補助金（基盤研究C）「社会貢献を目指す事業における女性の働き方とキャリア形成に関する研究」鈴木紀子（研究代表者）による。
- ⁶⁾ データベースに登録されたNPO法人数は50,000超。調査票の送付先を抽出したのは2014年9月28日。NPO法人に認証された団体数49,456、解散数9,309（2014年9月末現在、内閣府調べ）。悉皆調査に近い団体数が登録されている。
- ⁷⁾ 筆者の聞き取り調査から、事業経費と有給スタッフの人件費などを勘案すると、組織として年500万円以上の財政規模が必要との意見が複数得られたことによる。

参考文献

- 天野正子, 1996, 『「生活者」とはだれか—自律的市民像の系譜』中央公論社.
- 国立女性教育会館, 2011, 『平成 22 年度 経済的自立につながる女性の課題解決型地域活動に関する調査研究』.
- 国立女性教育会館, 2013, 『女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究—複合キャリア形成過程とキャリア学習』.
- 馬欣欣, 2016, 「NPO 法人職員の賃金構造およびその満足度、活動継続意欲に及ぼす影響」『NPO の就労に関する研究』労働政策研究報告書 183, 54-97.
- 森山智彦, 2016, 「キャリアとしての NPO—年齢による継続意思の決定要因の違いと経年変化」『NPO の就労に関する研究』労働政策研究報告書 183, 98-120.
- 内閣府男女共同参画局, 2009, 『女性の再チャレンジと NPO についての調査報告書』
- 中村安来, 2016, 『N 女の研究』フィルムアート社.
- 小野晶子, 2016, 「NPO の有給職員雇用の要因と変化—2004 年と 2014 年調査データの比較から」『NPO の就労に関する研究』労働政策研究報告書 183, 35-53.
- 大槻奈巳, 2011, 「NPO 活動と女性のキャリア形成」『季刊家計経済研究』89, 44-52.
- 大槻奈巳, 2015, 『職務格差—女性の活躍推進を阻む要因は何か』勁草書房.
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 『NPO の有給職員とボランティア—その働き方と意識』労働政策研究報告書 60.
- 労働政策研究・研修機構, 2015, 『NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて』労働政策研究・研修機構, 調査シリーズ 139.
- 桜井政成, 2005, 「ライフサイクルからみたボランティア活動継続要因の差異」, 『ノンプロフィット・レビュー』5 (2), 103-113.
- 佐藤慶幸, 1988, 『女性たちの生活ネットワーク—生活クラブに集う人びと』文真堂.
- 鈴木紀子, 2015, 「地域課題の解決を目指す事業で働く女性に関する一試論—キャリア形成に注目して」『地域イノベーション』7, 95-103.
- 鈴木紀子, 2016, 「NPO 法人における女性のキャリア形成—アンケート調査の検討を通じて」『キャリアデザイン研究』12, 125-134.
- 浦坂純子, 2006, 「団体要因・労働条件・継続意思—有給職員の賃金分析を中心に」『NPO の有給職員とボランティア—その働き方と意識』, 労働政策研究報告書 60, 73-102.
- 浦坂純子, 2007, 「労働条件と継続意思—団体要因から考える」『NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える』労働政策研究報告書 82, 23-58.
- 浦坂純子, 2016, 「NPO における働き方に「構造変化」は生じるか?—震災インパクトと経年変化」『NPO の就労に関する研究』労働政策研究報告書 183, 187-220.
- 山内直人, 2001, 「ジェンダーからみた非営利労働市場—主婦はなぜ NPO を目指すのか?」『日本労働研究雑誌』493, 30-41.

(すずき のりこ: 横浜国立大学准教授)

上間 陽子 著

『裸足で逃げる―沖縄の夜の街の少女たち』

(太田出版、2017 年 2 月 264 頁)

岩田 正美



本書は、出版するや否や、各方面で注目され、版を重ねている。その著作を、あえて現代女性キャリア研究所機関誌で紹介したいと思ったのは、現代女性とキャリアということ、を、最も底辺から考えていくべきだという私の年来の考えを、本書ほど明確に基礎づけてくれるものはないからだ。確かに日本では、高学歴女性のキャリア形成すら課題の多い現状がある。日本女子大学に設置された現代女性キャリア研究所の課題は、たとえば大卒女性のキャリア形成を阻害する要因や積極的なリカレント教育などにあることは言うまでもない。こうした文脈では、企業、家族、社会における女性一般の、男性に対する不平等の構造が問題にされる。むろんそれは正しいが、同時に、女性の内部にも社会階層による格差があり、高等教育の機会や、多様な職業人生の選択肢の拓かれ方に、大きな違いがあることを見落としてはならない。

本書は、「家族や恋人や知らない男たちから暴力を受けながら育ち、そこからひとりで逃げて、自分の居場所を作り上げて」(19 頁) いった沖縄の 6 人の少女たちの物語である。「普通」は、子どもは愛されて育ち、大切にされていた記憶をその身体に留めている、と上間は言う。しかし、身体を押さえつけられ、なぐられ、あるいはネグレクトされた子どもたちは、まだ十分成長しないうちに、そこから「裸足で逃げる」しかない。震えながら。その背後には、困窮して「普通の」生活を営むのが困難になった家族内部に、些細なことで暴力が発動され、それが循環していく構造があると上間は指摘する。その暴力はより弱いものの身体に向けられ、またそれは世代を超えて循環する。強い者は弱い者に暴力を振るい、子どもたちは逃げられる年齢になれば、そこから逃げていくか、あるいはじっと留まっている。

少女たちは、この暴力の循環のなかで育ち、いくつかの異なった「家」を転々とし、まだ十代のうちに子どもを産んで、結局は風俗産業（キャバクラなど）に就職することになる。「キャバ嬢の仕事が、日本の女子中高生のなりたい職業にランクインするようになって久しい。若い女性が層として貧困に陥るなか、華やかなドレスを身にまとい、男性客とのトークでお金を得るキャバ嬢が、若い女性たちの憧れの職業となるのもよくわかる。しかし、沖縄のキャバクラ店では、とにかく子どもと生活するためにこの仕事をはじめたという若いシングルマザーたちが働いている」(58 頁)。キャバクラへの就職に先だつ妊娠出産は、決して安定していない。強姦、DV を繰り返す恋人、実家の親や兄弟からも支援されず、ひとりで出産した少女もいる。その子どもを育てていくために、キャバ嬢となる。父親がはっきりしている場合も、「慰謝料も養育費も一銭ももらえず」、子どもを引き取った彼女たちにとって、スーパーやコンビニのレジ打ちより、時給の高いキャバクラの仕事を選擇するのは必然だった (58 頁)。むろん、中卒という学歴の問題もある。また児

児童養育費や生活保護の手続きも嫌がってしない場合があるのは、福祉関係や役所の職員が見せる蔑視に耐えられないからかもしれない。キャバクラは、子どもとの生活を成り立たせる唯一の現実的な選択肢なのである。

しかし6人の少女たちは、それぞれにキャバクラを抜けて、「夢」を実現しようともがく。「普通」のキャリア研究的に言えば、特に、看護師となった少女の選択に目を見張られる。恋人からの暴力を受けながらの出産は危険も伴い、超低体重児で生まれた子どもには重い脳性麻痺があった。その子どものケアを行いつつ、少女は定時制高校に復帰する。やがて看護婦になる決心をし、看護専門学校を目指す。それは、出産時や子どものケアに関わって、親身に世話をしてくれた看護師や保健師の存在が大きい。また障害児の母として、「障がいをもって生きるひとのこと、脳性麻痺をもち生活すること、病院で生活するひとたちのこと」を知ったからでもあろう。専門学校の実習、看護師としての経験がこれに加わり、今では新人教育を任されるようになったという話は、ほっとさせられるものがある。他の人々は、自分の子ども時代には与えられなかった幸せな結婚や子育てを望み、キャバクラの仕事を辞めた人もいれば、過去を消すように、消息を絶った人もいる。むろん、「幸福な家族」が継続したかどうかはわからないし、彼女たちの拠り所である子どもたちの生の軌跡がどうなるかもわからないのではあるが。

こうした少女たちの背景に沖縄の現実があると上間は指摘する。基地のフェンスとよりそうように立地した繁華街、先輩―後輩で繋がれた男性ネットワークの強固な存在が許す暴力性など。だが、日本中、あるいは世界中に、暴力の中で育ち、キャリアを形成するための教育も満足に受けずに、母となって、母子の生活のためにそのキャリアを風俗産業からスタートさせざるをえない少女たちは沢山いるだろう。重篤な児童虐待などの背景とも共通するものである。DVや妊娠への社会的援助はあっても形式的なもので、相談に行っても木で鼻を括るように、追い返される。だから彼女たちは、そのような社会制度から遠ざかる。その結果、彼女たちの選択肢はますます狭まっていくのである。評者の専門から言えば、生活保護の窓口や民生委員などが信頼されていない現実には、あらためてため息が出るが、なぜそうかといえ、この少女たちの生活史を知らないし、知ろうとしないからである。

同様に、女性の地位改善とか、男女平等の実現も、この6人の少女たちのような生活史をスキップしたところには実現しないだろう。そうした意味で、ぜひ本書の一読をお勧めする。文体もよく考え抜かれ、インタビュー調査による生活史研究としても秀逸である。

(いわた まさみ：日本女子大学名誉教授)

鹿嶋 敬 著

『なぜ働き続けられない？：社会と自分の力学』

（岩波書店、2019年1月 244頁）

大沢 真知子



本書は第1次から第4次までの男女共同参画基本計画の策定の専門調査会会長を務めた鹿嶋氏による日本の男女雇用機会均等法の成立から現在までの女性政策の変遷を振り返り、女性労働者の変化と社会の課題をまとめた著書である。また、著者の新聞記者時代の一般には知れない均等法成立前夜の労使の攻防などのエピソードが記されており、それが本書の魅力のひとつになっている。

均等法は国際条約の女子差別撤廃条約に政府が批准し、それに伴って国内法の整備が必要になり成立したものである。外圧によって成立した法律であると揶揄されることが多いが、本書を読むと男女機会均等法が成立した際の国内法の整備にあたっては女性たちの力によって分厚い壁が打ち破られたことがわかる。

にもかかわらず、成立した法律は「形だけの男女平等を整え、男女雇用機会均等時代の体裁を繕った」（p.47）ものであった。企業は職場に男女平等の慣行を導入する代わりにコース別人事管理制度を導入し、実際には相変わらずの男女別管理を行ったのである。

専業主婦の妻がいる夫を標準とする総合職に女性がついてもそれは「特別な人」（未婚か既婚で子供なし）でないとできないという総合職第1期生の女性の悲痛な声（p.68）が紹介されている。しかも、総合職で頑張っても、賞賛されるどころか、所詮日本の社会では「負け犬」と揶揄されてしまうのだ。

しかし、本書は女性労働政策を振り返って、1985年をターニング・ポイントであるとしている。国際条約の女子差別撤廃条約に批准し、それに伴って国内法を整備した。そして、男女雇用機会均等法が制定された。教育の分野では1993年から中学で94年では高校の家庭科教育が男女必修になる。労働市場における男女平等の原則を打ち立てるための最初の一步が踏み出されたのである。

男女雇用機会均等法の陰に隠れて注目度が低いものの、その役割がますます重要になってきているのが男女共同参画基本法である。男女共同参画社会基本法の基本理念は、「男女の人権が尊重され」（第3条）「性別による固定的な役割分担等がないこと」（第4条）「国、地方自治体、民間企業等あらゆる分野の方針決定等に男女双方が参画し」（第5条）「家庭にあっては男女が相互に協力し、社会の支援を受けながら、家族の一員としての役割を果たす」（第6条）、「同時にこれらを国際的な協調の下に展開する」（第7条）を指す。1999年に制定され、現在第4次基本計画が策定されたところである。

以上述べてきたように法律上は様々な整備がされ、それに基づいた基本計画が策定されたにもかかわらず、なぜ女性の活躍する社会は実現されていないのか。著書はその理由を、社会全般に男女平等の理解と育児支援に関する法整備が不十分であったことに加えて、育児などに男性を巻き込むという意識も希薄だったからだという。

本書の3章では日本の職場では安定した稼ぎと引き換えに職務転換や長時間労働、あるいは転勤を引き受けることが暗黙のうちに想定されている。そのことが、夫は正社員、

妻は非正社員という“性別社員分離”を生じさせてしまっていることを指摘している。

さらに第4章では30年経っても未だに女性が活躍できない日本の社会の問題点として日本では雇用区分ごとに、その中で男女の平等が目指されているが、雇用区分間に存在する差は容認されている。つまり、「総合職と一般職、正社員と非正社員は待遇が異なるが、それは「異なる雇用管理を行うことを予定して設定し」、区分が異なるので異なる扱いも問題なし」(p.115)ということである。そして、新法が事業主に要請して事業主行動計画策定指針においても、「採用時の雇用区分にとらわれずに女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性」が述べられているのだが、雇用区分管理そのものが内包する性差別は容認している。しかし、ここに女性が活躍しにくい根本の原因があるのであり、見直しの議論が必要になっていると論じている。

第4次男女共同参画基本計画の策定においては、この問題に焦点が当たっており、「男性中心型労働慣行等の変革」が大きなテーマになっている。女性が活躍しにくい社会の根底には「長時間労働」と「性別役割分担意識」があり、それを変える必要があるのだ。

つまり、四半世紀が過ぎてやっと、日本の社会は男女共同参画社会実現のための入り口に到達したのだ。

興味深いのは、女性の中の多様性／異質性に目を向けることの重要性が指摘されていることである。例えば、正社員は病児保育制度の拡充を求め、非正社員は職業訓練の受講とその費用補助を求めている。突き詰めていくと、女性をひとくくりにして、性別役割分担意識を前提に差別すること。それこそが、女性の活躍しにくい社会を作っている犯人であり、それを禁止する法律が日本にはない。このことが30年経ってもなお大きな男女格差が日本の社会に存在することの理由であることが本書を読むとよく分かる。

さらに第5章では、女性の貧困が取り上げられている。第4次基本計画の第8分野では「貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」があげられている。背後に非正規労働者問題がある。日本では配偶者に扶養されている標準世帯であれば、老後の安心がえられる。しかし、女性単身世帯やひとり親（母子）世帯になると半数近くが貧困である。日本の社会保障は、配偶者の扶養がある標準世帯モデルを基本としてデザインされているからだ。

しかし実際には男性配偶者の雇用不安を抱えた世帯が増大しており、それが、貧困を次世代に継承している。さらに、女性は若い時は父親に、結婚してからは夫に、夫没後は息子に扶養されるという暗黙の社会意識があり、非正規の女性の問題は社会の問題になりにくい。

今日本の女性問題は新たな局面に入っており、男女2元論の限界が見えてきている。本書では何よりも重要なのは、「自分の意志で自分の人生を選び取る」ことであり、そのために、“固定的な性別役割分業の否定”が重要になっていると結んでいる。この記述は重い。つまり日本ではまだまだ企業の都合に自分たちの生活を合わせることが求められる社会であり、これを変える可能性が、男女雇用均等法や男女共同参画基本法であるからだ。

今日本ではあらゆる政策をジェンダーの視点で見直す必要があり、本書はまさにタイムリーな本であり、多くの人に手に取って欲しい著書である。

（おおさわ まちこ：日本女子大学現代女性キャリア研究所 所長）

大沢 真知子 編著、日本女子大学現代女性キャリア研究所 編
『なぜ女性管理職は少ないのか』

(青弓社、2019年3月 180頁)



日本の管理職に占める女性比率は他の先進国と比較しても顕著に低い割合を示しており、その増加の割合も緩やかである。本書では、社会心理学における知見をもとに、男性中心のリーダーシップ像や女性が抱える心理的な葛藤、あるいは職場に根強い差別などが相互に関連して、女性が管理職になりたがらない状況が出現していると論じている。

本書では、ステレオタイプの脅威が語られている。それは、個人がステレオタイプに当てはめられることで、それぞれの違いや異なる潜在能力が見落とされてしまうからである。リーダーというと、男性であるというイメージが強い。しかし、実際には、リーダーには男性だけでなく女性性も必要である。しかし、ステレオタイプによって、リーダー＝男性というイメージが出来上がってしまった結果、女性がリーダーになることがイメージされにくくなっている。

なぜステレオタイプを問い直すことが必要なのか。それは、リーダーシップが発揮できる能力には、男女差よりも個人差の方が大きいからである。伝統的な女性のイメージを社会が維持したままでは、人口の半分以上を占める女性の潜在能力が十分に開花され生かされない。それでは、社会が良くならない。

これからの社会は、性差を超えて、個人の違いを大切にすること、そして、誰にも才能を見出し、それを発揮できる機会が開かれていることが重要になる。

女性が管理職になりたがらない職場の要因を突き詰めてゆくと、日本の組織に好意的性差別が存在することがわかる。一見女性に優しく感じられる管理職の言動の中に、女性を男性よりも弱いものと捉え、女性を伝統的役割に押し込めようとする差別である。たとえば、女性には体力的にきつい仕事や責任の重い仕事をあえて割り振らないと言ったこともこのような差別に該当する。

本書では、このような好意的性差別がセクハラを生み出しやすい職場を作っていること。また、女性の管理職が少ないのは、男性の既得権益が侵され、男性の管理職になる確率を減少させるからであることなどが、専門家や経営者のインタビューから明らかにされている。

女性の管理職が増えることがなぜ必要なのか。それは、男性中心の日本的経営が行き詰っているからである。生産性が低迷し、競争力を失っている。そこに变革を加え、職場のイノベーションを起こすために、女性管理職が増えることが重要なのである。

2018 年度本学学生の進路・就職状況について

増田 一美

2019 年 3 月の卒業生は 1,520 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

2019 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 1.88 倍と前年度の 1.78 倍から 0.10 ポイント上昇した。(リクルートワークス研究所 2018 年 4 月調査)。

卒業生のうち就職を希望した者は 1,355 名 (89.1%) で、昨年度を 1.7 ポイント上回った。そのうち就職決定者は 1,342 名 (88.3%) で、決定率は昨年度と同様 99.0% となり、依然高い水準を保っている。ちなみに、厚生労働省・文部科学省の共同調査による今春の大学等卒業生の就職率は全国平均で 97.6%、女子に限定すると 97.8% とこちらは前年度を下回る結果となり、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 105 名 (6.9%) 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 2019 年 5 月 7 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」「製造」「卸・小売」「教育・学習支援」と続く。近年「金融」でも特に銀行業界において、求められる人材の変化と、採用人数の減少が取りざたされるようになり、学生の業界選びにあたって金融業から製造業へ若干志望が移りつつある。また、「情報通信」分野は SE 職を中心に近年、学部学科不問の求人も多く、文系学科の学生が情報通信系企業を視野に入れて就職活動を開始するケースも増加している。

「採用氷河期」と表現されるほど、企業等の採用意欲に反して思うように応募学生が得られない状況が続いており、学生を取り巻く就職環境は引き続き良好であったと推察される。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格差があり、従業員規模 300 人未満の企業では 9.91 倍 (前年度 6.45 倍) ののに対して 5,000 人以上の企業では 0.37 倍 (前年度 0.39 倍) となっており、大企業ではむしろ厳選採用の傾向が見られる。

業種別に見ても「流通」で 12.57 倍、「建設」9.55 倍と高騰している一方、本学学生の志望度が高い「金融」は 0.21 倍、「サービス・情報」は 0.45 倍と 2 人に対し 1 件の求人もない狭き門といえる。

採用側の動きは前年に比して半月ほど早まっている中「売り手市場」に安穏として準備を怠り苦戦する学生もあり、情報に対する感度をあげるとともに、自らの進路選択にあたり「何を大切に生きていくか」しっかり考え道を定めて欲しい。

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) が「採用選考に関する指針」

の撤廃を宣言し、2021年3月卒の学生からは政府主導による採用スケジュールへと移り変わる事となった。新卒一括採用のみにこだわらない通年採用の呼び声のほか、10%に引き上げられる予定の消費増税や2020年東京オリンピック開催後の景気動向とあわせ、より一層注意深く見守る必要がある。

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これまでとは異なり、様々なスキルを同時平行に発揮するとともに、柔軟で変化に即応し自ら考えて道を切り開くタフな人材や、高度なAIスキルを持った人材等専門性を求められる世の中に变化していく可能性も高い。

このように社会情勢がめまぐるしく変化していく中、学生たちには固定観念に囚われず、様々な角度から物事を見聞きし、実感し、自分なりの進路選択をして貰いたい。

（ますだ かずみ：キャリア支援課長）

（表－1）

2018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	101	2		2			2
	食専	37	34	3		3			
	食管	53	50	3		3			
	居住	51	46	4		4			1
	建築	43	26	15		15			2
	被服	91	78	4	1	5		1	7
	経済	84	79	2		2			3
	計	464	414	33	1	34	0	1	15
	%		89.2%	7.1%	0.2%	7.3%	0.0%	0.2%	3.2%
文学部	日文	119	108	4	1	5			6
	英文	140	127	6	1	7			6
	史	108	90	10		10			8
	計	367	325	20	2	22	0	0	20
	%		88.6%	5.4%	0.5%	6.0%	0.0%	0.0%	5.4%
人間社会学部	現社	117	112	1		1			4
	社福	92	85	2		2			5
	教育	97	94	1	1	2			1
	心理	76	54	19		19			3
	文化	127	114	3		3		1	9
	計	509	459	26	1	27	0	1	22
	%		90.2%	5.1%	0.2%	5.3%	0.0%	0.2%	4.3%
理学部	数物	88	69	12	1	13			6
	物生	92	75	14		14			3
	計	180	144	26	1	27	0	0	9
	%		80.0%	14.4%	0.6%	15.0%	0.0%	0.0%	5.0%
合 計		1,520	1,342	105	5	110	0	2	66
%			88.3%	6.9%	0.3%	7.2%	0.0%	0.1%	4.3%

2019年5月7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）

2018 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	101	9.2	101	100.0
	食 専	37	34	91.9	34	100.0
	食 管	53	50	94.3	50	100.0
	居 住	51	47	92.2	46	97.9
	建 築	43	28	65.1	26	92.9
	被 服	91	78	85.7	78	100.0
	経 済	84	80	95.2	79	98.8
	計	464	418	90.1	414	99.0
文学部	日 文	119	109	91.6	108	99.1
	英 文	140	127	90.7	127	100.0
	史	108	94	87.0	90	95.7
	計	367	330	89.9	325	98.5
人間社会学部	現 社	117	114	97.4	112	98.2
	社 福	92	86	93.5	85	98.8
	教 育	97	94	96.9	94	100.0
	心 理	76	54	71.1	54	100.0
	文 化	127	114	89.8	114	100.0
	計	509	462	90.8	459	99.4
理学部	数 物	88	69	78.4	69	100.0
	物 生	92	76	82.6	75	98.7
	計	180	145	80.6	144	99.3
合 計		1,520	1,355	89.1	1,342	99.0

2019 年 5 月 7 日現在
学内データのため転載不可

教養特別講義 2 の昨年度報告および本年度の状況と展望

藤井 雅子

「教養特別講義 2」は、学問における真理の探求と人間形成とを不可分とする、創立者成瀬仁蔵先生教育理念のもとに設けられた「実践倫理」を原点とする、自校教育科目です。2 年次以上を対象に開講される必修科目であり、その目的としては、専門分野の学問研究に立ち向うにあたって、常に広い視野と倫理性に基づいた高い識見をもって、人類の未来に創造的に自己実現を果たすことができる人材を養成するとともに、現代を生きる女性のキャリアを十分に伸ばすことを掲げています。

内容としては、第一に様々な分野で活躍する講師による講義を 3 回にわたり受講し、質問を通してその講演者との意見交換を行い、第二に本学が果たしてきた歴史的役割を知るために、教養特別講義 2 - II では各自で成瀬記念館を見学し、その上でそれらに関して各レポートの作成を課題としています。

これらの運営は主に「教養特別講義 2」の委員会委員および各学科から選出された学生委員が行っていますが、特に会場整理や司会、講師の選出については学生委員による主体的な関わりによって支えられています。そのため 2018 年度末において学生委員には、講師選出や講演会場における問題点や反省点等についてアンケートを実施しました。これらを踏まえて委員会では、2019 年度において改善すべき点として、講師選出における合理化の方法を話し合い、また講義直前に学生に対して講義中のマナーや態度をより具体的に指示することを確認しすでに第一回の講義から実施しています。

例年、教養特別講義 2 - I ではテーマを「女性のこころとからだ」「現代文化のなかの女性」「女性と職業」とし、同 2 - II では「家族と女性の生き方」「女性と社会」「女性と世界」としています。2018 年度は講師として医師・臨床心理士、本学学長代行、脚本家・演出家、心理学をご研究されている大学院教授、ダイバーシティコンサルタント、元国際選挙管理監査要員などの先生方にご講義いただきました。2018 年度の前期は成瀬記念講堂が工事中で、香雪館の 2 教室に分かれての講義であったため、1 教室では画面を通しての講義でした。しかし後期からは講堂の完成により、講堂において受講生全員が講師を前に直接講義を受けることができましたようになりました。そのうちの脚本家・演出家である大森美香先生によるご講義も講堂で行われました。先生は本学の創設に大きな役割を果たした広岡浅子をモデルとした NHK 連続テレビ小説「あさが来た」の脚本を手がけられましたが、その第一回の放送において本学の成瀬記念講堂を模した場面が放映されていたこともあり、先生ご自身もその場でご講義できることを大変喜んでくださいました。そして学生も先生の脚本家になるまでの積極的な生き方や仕事に対するこだわりを直にうかがうことができたため、大変興味深く拝聴し、多くの質問が出されました。

2019 年度には、講師として本学学長のほか、管理栄養士、少子化ジャーナリスト、働き方コンサルタント、トランスジェンダー活動家、保育事業を通して女性支援を行う NPO 法人代表、中東における女性支援を行う考古学者の方などの講義が予定されていま

すが、これらのほとんどは2018年度の学生委員から推薦された講師です。まさに現代社会において重要視されている問題や直視すべき分野に関わりのある講師の方々であることから、講義を通して学生たちに新たな知見や問題意識を与えてくださると思われま

す。多くの学生が、今後女性として社会に出て働き家族とともに生きていく時、直面するであろう様々な問題や困難に如何に対処をすることができるのか、また女性としてどのように社会に貢献することができるのかといった不安や疑問に対して、本講義で学んだ知識が将来にわたって大きな示唆を与えてくれるにちがいありません。そしてこの自校教育を通して、めまぐるしく変動する世界や社会の中で、本学卒業生として柔軟かつ力強く、誇りを持って生きていって欲しいと願っています。

（ふじい まさこ：文学部史学科准教授・教養特別講義2委員会委員長）

生涯学習センターの動向

坂本 清恵

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

2018年度も、通常の公開講座に加え、大同生命保険株式会社の寄付による一般向け公開講座と、働く女性のためのリカレント教育課程連携講座開催など充実した運営を行った。特にリカレント教育課程は、5月24日に東京商工会議所と「女性のための新たな学び・再就職し再就職支援に関する覚書」を締結し、実践的な講座の提供と、就職支援を受けることとなったほか、文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課が公募する平成30年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」に申請、採択され、「女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりとニーズ調査によるリカレント教育モデル構築のための実証事業の実施」に取り組み、相応の成果をあげることができた。

<生涯学習センター公開講座>

1. 公開講座

キャンパスごとに例年通りの特別講座、教養講座、キャリア支援講座、実技型講座、子どものための講座などの区分によりに講座を企画、実施した。目白は、開講76講座、総受講者数2,461名、総延人数40,504名、西生田では開講74講座、総受講者数1,664名、総延人数20,483名であった。

特別講演会として、目白では、前期に馬淵明子氏（独立行政法人国立美術館 国立西洋美術館長）による「西洋美術コレクションを作った二人の明治人―林忠正と松方幸次郎」、後期は大同生命保険株式会社寄付講座「働き続ける女性たちへ／広岡浅子の想い、つないで」をテーマに、和間久美恵氏（合同会社西友企業コミュニケーション部（バイス・プレジデント）と、大森美香氏（脚本家・演出家）による講演会を行った。西生田では、前期に渡壁輝氏（音楽監督・演出家）「楽屋に裏話 人にエピソード その二」、根崎光男氏（法政大学人間環 学部教授）「江戸時代の西生田と人々の暮らし」、後期に茂木健一郎氏（脳科学者）「脳の前向きな力を引き出すために」が好評を博した。

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、2018年度も「毎日学ぶ課外英会話」が好評で、目白310名、西生田141名の学生が受講した。

また、学園関係組織との連携としては、前期には日本女子大学教育文化振興桜楓会と山下聖美氏（日本大学芸術学部教授）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青井未帆氏（学習院大学法科大学院教授）の講座を実施した。他に、附属校との連携講座は好評のため継続講座として、今年度も「詩の情感をメロディーに乗せて」、「小学生対象 楽しみながら英語を学びましょう」、「『おくのほそ道』

金沢・小松の旅」を提供いただくなど、学園関係組織との連携が深くなった。

2. 女性と職業

(1) 文京区との地域連携活動

「文京アカデミア講座」として4講座を提供、キャリア支援講座を文京区民が割引で受講できる制度「資格取得キャリアアップ講座」にキャリア支援講座を提供した。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。

(2) 川崎市教育委員会との地域連携活動

公開講座のうち、地域貢献性の高いものを前期2講座、後期3講座、川崎市教育委員会・大学等高等教育機関連携事業として無料で市民に提供した。

3. その他

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

<リカレント教育課程>

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「専門的实践教育訓練講座」の指定講座として第20回生55名の受講生を迎え、修了者は50名であった。このうち教育訓練給付金を25名が、教育訓練支援給付金を11名が受給することができた。

1. 平成30年度男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業

文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課の公募に採択され、「女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりとニーズ調査によるリカレント教育モデル構築のための実証事業の実施」という委託事業を行った。本事業では、再就職を希望する社会人女性を対象に、現在の社会情勢に適応した支援の在り方について、女性と企業とにニーズ調査を行い、その結果に基づき仔細に検討したうえで、新しいキャリア形成・再就職支援システムを構築するための実証を行った。事業推進にあたっては、東京労働局、東京商工会議所、文京区、豊島区、鳥取県庁、名古屋大学、一般社団法人中高年齢者雇用福祉協会と日本女子大学生涯学習センター関係者、リカレント教育委員を構成メンバーとする実行委員会を組織し、3月15日までの報告書提出の事業遂行にあたった。京都女子大学、青山学院女子短期大学にもご協力をいただくことができた。

アンケートについては、社会人女性には学びたい分野、時間帯、子育てとのバランスなどについて調査し、全国モニター調査930名のほか931名から回答を、法人には中途採用の女性に求める能力やリカレント教育に対する期待について調査し、237名から回答を得ることができた。回答データを分析し、これに基づいた実証事業を5講座開講し、延べ147名が参加した。さらに、受講後の効果についての実証を行い、報告書にまとめた。

2. 大同生命保険株式会社寄付講座・野村証券株式会社寄付講座

4回目になる大同生命の寄付講座は、昨年に引き続きオンデマンドコンテンツを作成した。工藤千草リカレント担当講師（通信教育課程特任教授）による「気をつけて！身近に潜む消費者のリスク」を作成し、リカレント受講生に配信した。また、昨年に続く野村証券の寄付講座も全7回で開講し、25名が受講した。

3. 再就職支援

キャリアコンサルタントによる面談グループワーク、就職担当によるガイダンスを実施

した。例年の合同企業説明会を2月13日と14日に東京労働局にもご参加いただいて実施したほか個別企業相談会も行い、就職支援を充実させることができた。

4. 広報渉外活動

リカレント教育元年といわれた2018年も、多くのマスメディア、行政機関、企業からの取材や視察を受けた。

(1) 取材（TV、新聞、雑誌など）

1. 公明新聞：2018年4月16日（5面「広がる社会人の学び直し」掲載）
2. 学園ニュース：2018年5月15日（日本女子大学広報誌学園ニュース Vol.261 掲載）
3. 日刊工業新聞：2018年5月24日（「東商、日本女子大に研修講座 女性の学び・再就職支援」掲載）
4. MX テレビ：2018年5月25日 TOKYO MX NEWS（東京商工会議所と本学の「女性の学び・再就職支援」覚書 締結式放送）
5. フジサンケイビジネスアイ：2018年5月28日（東京商工会議所と 本学の「女性の学び・再就職支援」覚書締結について掲載）
6. WEB SankeiBiz：2018年5月28日（産経デジタル「東商、女性再就職支援で日本女子大学と連携」掲載）
7. 日刊工業新聞：2018年5月31日（東京商工会議所と本学の「女性の学び・再就職支援」覚書締結について掲載）
8. 日本テレビ：2018年6月6日（news every「大学の新たな試み」について放送）
9. 東商新聞：2018年6月20日（「女性活躍推進 一層の強化へ」掲載）
10. TOYRO BUSINESS：2018年6月27日
- 2018年7月号（（株）自然総研池田泉州銀行広報誌「特集 社会人の学び 直し」に坂本清恵「女性活躍社会とリカレント教育」執筆）
11. みずほ証券 WEB：2018年7月11日（みずほ証券 WEB サイト「お金のキャンパス」100年ライフをどう生きる？学び直して輝く！これからの生き方」掲載）
12. CITY LIVING WEB：2018年7月11日（「人生を豊かにするオトナの学び直し リカレント教育」について掲載）
13. 週刊女性：2018年7月17日（袋とじ「大人の学び直し」掲載）
14. 婦人公論：2018年8月10日
- 発売号8月28日号通巻1500 記念号（「ルポ・私のリカレント学び50代からの学び直し 最前線」「主婦の再就職を大学が応援。今どきの「リカレント」教育とは」に記事掲載）
15. 日本経済新聞：2018年8月30日（朝刊一面「女性の復職 選択肢広く」掲載）
16. 月刊事業構想：2018年9月1日 2018年10月号「教育・人財特集」（「再出発のチャンスを作る」に掲載）
17. SMBC マネジメント+（プラス）：2018年9月1日（SMBC（株）三井住友銀行広報誌「特集「企業人材の再教育」」に坂本清恵へのインタビュー記事「女性に新しいキャリアを付与」掲載）
18. 日本経済新聞：2018年9月27日（夕刊「セカンドステージ 大学で鍛える職業実践力」掲載）
19. IDE 現代の高等教育：2018年10月1日（NO.604 坂本清恵「日本女子大学の リカレント教育課程」執筆）
20. NHK：2018年10月2日（NHK「ニュースシブ5時」にて放送）
21. 放送大学：2018年10月7日（大学スペシャル「リカレント教育の現場～人生100年時代の学び方～」において放送）
22. 大学マネジメント：2018年11月10日発行 2018年11月号（坂本清恵「日本女子大学のリカレント教育課程～女性の社会貢献のために～」執筆）
23. 日本青年館『社会教育』（野村證券株式会社寄付授業・公開講座「金融経済講座」について掲載）
24. 月刊総務：2019年2月8日（特集「ビジネスに特化した学びと充実した再就職システムで女性のリスタートを支援」について掲載）
25. 私立大学退職金財団：2019年1月16日（企画「私立大学等の今を聞く」について掲載）
26. F.I.N.

（Future Is Now）：2019 年 1 月 29 日（大丸松坂屋百貨店運営 WEB サイト未来発見メディア企画（「F.I.N. 的新語辞典」に掲載）27.AERA with Kids：2019 年 3 月 5 日発行（朝日出版社『AERAwithKids』「おとなの学び直しのススメ～自分に合った学び方を見つけよう～」掲載）28.NHK：2019 年 2 月 13 日（NHK「おはよう日本」にて本課程主催合同企業説明会の様子など放送）29.MX テレビ：2019 年 2 月 17 日（再放送：2019 年 3 月 17 日）（東京商工会議所提供「企業の底デカラ」にて放送）

（2）各省庁、団体からの要請と対応

- 2018 年 5 月 16 日：第 9 回教育 IT ソリューション EXPO にて坂本清恵が講演
- 2018 年 5 月 18 日：衆議院 専門委員会文部科学委員会にて公明党の鰐淵洋子議員から本課程について報告
- 2018 年 6 月 25 日：内閣府：当課程関係者へのヒアリング
- 2018 年 6 月 26 日：神奈川県立図書館で開催の「神奈川大学生涯学習推進協議会」にて松梨リカレント教育課程主任が講演
- 2018 年 7 月 20 日：東京商工会議所で開催された「第 5 回 若者・産業人材育成委員会」において坂本清恵が講演
- 2018 年 9 月 11 日：日本労働組合総連合会にて坂本清恵が講演
- 2018 年 9 月 13 日：文京区と当課程関係者との意見交換
- 2018 年 9 月 27 日：文部科学省：本課程関係者から本課程に関する概要説明・施設見学・意見交換、授業視察、本課程受講生との対話
- 2018 年 11 月 30 日：第 11 回セカンドアカデミー交流セミナーにおいて「人生 100 年時代に社会人に求められる新しい講座を企画する」「女性のための再就職支援プログラム」について坂本清恵が講演
- 2018 年 1 月 25 日：文部科学省：本課程関係者から概要説明・施設見学・意見交換、授業視察、本課程受講生との対話
- 2019 年 1 月 31 日：山形県企画振興部企画調整課によるヒアリングがなされ、山形県総合政策審議会（ライフスタイル研究所）報告書に本課程について掲載
- 2019 年 2 月 24 日：文部科学省委託事業 平成 30 年度「男女共同参画のための学び・キャリア形成支援事業」『女性の“学ぶ・働く・生きる”応援フェスタ』にて、茂木知子リカレント教育課程担当課長が登壇し、またポスターセッションにて本課程を紹介
- 2019 年 3 月 7 日：国際女性デーシンポジウム「女子大学の現在、そして未来へ」にて「女子大学におけるリカレント」について 於：京都光華女子大学 坂本清恵が講演

<相談事業>

心理学科による地域住民を対象の心理相談サービスは、申し込み問い合わせ数 63 件（うち受理面接 28 件）、総面接回数は 570 回を越え、良好な水準での活動を支えるため、綿密な受理面接と個々の相談事例に対する定期的スーパービジョンによる教育体制を継続している。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 17 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

田部 俊充

関口ひろみ

1. 教職教育開発センター事業の概況

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

卒業生（現職教員）には、喫緊の教育課題に沿ったワークショップ等を企画・運営し、行政研修とは異なる「学びの場」を提供するとともに、毎年「教員免許状更新講習」を開設している。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、年々改善を加えながら充実に努めてきた。「母校で学び直したい」という卒業生は毎年一定数おり、本学の教員養成に対する高い評価や卒業生支援への期待が見てとれる。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ネットワーク「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）を配信している。センター事業案内の他、教育実践・研究情報等、学校現場で活用可能な情報を提供してきた。

教職志望の学部生・院生への支援事業においては、今年度も「教員採用試験対策講座」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継続した。教員採用試験の最終合格発表は民間企業と比較して遅いため、常に教職志望者は不安を抱えているが相談担当者は志望者一人ひとりを励ましながらか、合格に向けアドバイスや指導を行っている。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、フォローアップにも力を注いでいる。教職志望者に随時配信している「教員採用情報マガジン」（メールマガジン）は教員採用試験に関する情報だけでなく、卒業生の実践報告や学生からの質問に卒業生が回答するなど卒業生と学生の交流ツールとなるよう工夫してきた。

年度末には「教職教育開発センター 年報」第5号を刊行した。本号も論文の他、現場で活躍する卒業生から「実践報告」が寄稿され、教員養成において重要な「理論と実践の往還」という視点に立つ論考を収録することができた。

以下、2018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. 2018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

当センターが企画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。2018年度は豊島区教育委員会と共催で「教職員のための教育法規 2018—いじめ防止基本方針の改定をうけて—」（2019年2月8日（金））を実施した。今回、新たに近隣教育委員会の共催を得ることで、大学と学校現場との連携の可能性を探った。豊島区立小・中学校のミドル

リーダーを中心に私立学校教職員、本学卒業生等多様な受講者が参加することで、多角的な視点から議論を深めることができた。ワークショップでは「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について講義とグループ討議で再考した。受講者からは「いじめ問題への対応責任という非常にタイムリーな話題を様々な校種、経験をもつ方々と議論することができてよかった」、「学校の組織的対応、チーム力の向上が課題だと痛感した」、「テーマに沿った話し合いは参考になり、若手教員への伝達研修として使えるのがよい」等、好評を得た。

(2)「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」(独立行政法人 教職員支援機構)

独立行政法人 教職員支援機構の「平成30年度教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」において、当センターの「家庭・地域の信頼に応える危機管理マネジメント研修開発プログラム」が採択された。本プログラムは小中学校の副校長・教頭、生徒指導主事、校務主任等を対象に学校と保護者・地域の信頼関係の維持・構築にフォーカス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目的とした。事案発生直後の保護者・地域やメディアに対する対応（即時対応）と訴訟等法的解決が必要となった場合の対応（事後対応）の2側面から実践的な対処法を探る研修講習を東京都中央区教育委員会及び茨城県水戸市教育委員会において実施し、報告書を取りまとめた。プログラム開発には、当センターが設立以来実施してきた「現職教員の教育実践力向上のためのワークショップ」の実績を活かすと同時に、本学を卒業した大学教員及び弁護士も研修講座講師として参加している。

(3) 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。2018年度更新講習は、8月14日（火）～18日（土）の5日間で開催した。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践A」（小学校教諭向）、②「同B」（中・高等学校教諭向）、③「新学習指導要領への対応（道徳、英語）」（小学校教諭向）、④「事例で学ぶ、いじめ、体罰、学校事故」（小・中・高等学校教諭）、⑤「児童・生徒指導の今日的課題」（小・中学校教諭）、⑥「学級経営における今日的課題」（中・高等学校教諭向）一を開設した。講習にはのべ502名が受講し、うち297名は卒業生であった。受講者の約6割を卒業生が占め、昨年度の約4割を大きく上回った。

(4) 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。昨年度と同様に、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加した。

3. 2018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。2018 年度も教員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、教職に関心のある 1～3 年生向けには、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。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。

日常的にはセンター専任教員や児童学科特任教授、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・模擬授業等へのアドバイスや指導を通じて教職志望者を支援している。正規採用に至らなかった学生に対しては 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相談に応じたり、教職大学院進学の相談に応じるなど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ブラッシュアップを図っている。

4. 2019 年度取組について

現職教員（卒業生）に対しては、ワークショップ、教員免許状更新講習、メールマガジン配信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 8 月 13 日（火）～17 日（土）に開講予定である。教員免許更新制は 2009 年に導入され、制度として定着してきたこともあり、首都圏の各大学は質・量共に工夫をこらしている。今後も卒業生を含む受講者を確保していくために、講習内容の検討も必要となっていくだろう。

独立行政法人教職員支援機構の「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」は、2018 年度に引き続き 2019 年度も委嘱された。今回は、「いじめ防止等のための基本的な方針」の定着に向けた基礎的理解と的確な対応力育成のための研修プログラム開発を実施する。

教職を志す学部生・院生への支援については、各講座やガイダンス、相談業務において、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継続する。一方、ここ数年、景気回復の影響や「学校はブラック職場」というイメージが定着しつつあるせいか、教職志望者は減少傾向にあり、競争倍率の低下が著しい。教職志望者の側からするとチャンス到来と見ることもでき、努力さえ積み重ねれば、確実に合格に手が届く難易度になってきた。しかし、むしろここで必要となるのが、志望者の教職に対する自覚と決意である。教員採用試験合格だけでなく、志望者が学校現場に出た後も成長していく力を持てるよう意識しながら取組を進めたい。

（たべ としみつ：教職教育開発センター所長）

（せきぐち ひろみ：教職教育開発センター所員）

2018 年度 研究活動報告

交流会

「東女×日女 オトナ女子会」

2018 年 7 月 13 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 4 回目となるオトナ女子会を開催致しました。

第一部は、日本女子大学 OG でエキュート等を手がけられ、現在カルビー執行役員を務められる鎌田由美子さんをお迎えし、「Just Do It!」のテーマでのご講演を、第二部は交流会を行い、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。

50 名近い方にご参加頂き、皆さまから大変ご好評を得られ、多くの方から次回参加を望む声も聞かれました。

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

アメリカの共働き世帯のワーク・ライフ・バランスの実態

2018 年 5 月 22 日、Brigid Schulte さんをお招きして、アメリカの共働き世帯のワーク・ライフ・バランスの実態についてご講演頂きました。

Schulte さんは、元ワシントンポストの記者であり、現在アベフェローシップを受け、日本の過労死について取材するために来日されました。

2015 年 3 月に出版され NYTimes でベスト・セラーとなった注目の著書“Overwhelmed How to Work, Love and Love when no one has the time”を元に、アメリカ人の長時間労働における実態や余暇時間の重要性についてお話頂きました。

当日は研究者や大学生も交え、活発なディスカッションが行われました。



研究会

21 世紀の日本におけるジェンダー、政策、家族形成

2019 年 1 月 25 日、国立社会保障・人口問題研究所、企画部第 2 室長の福田節也先生をお招きして、研究会を開催しました。

合計特殊出生率とジェンダー統計との関連について、様々なデータを人口学の観点からご説明頂きました。女性における独身就業傾向の高まりや、学歴下方婚の増加等、新しい知見をご紹介くださり、とても学びの多い研究会となりました。



研究会

主婦パートタイマーの基幹労働力化

来る 2 月 8 日、『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』をご執筆された、釜山大学の金英先生をお招きして研究会を実施しました。

ご著書の研究のお話に加え、先生ご自身の博士号取得までのキャリアについてのお話として、日本への留学、その後のヒアリングでのご苦労や工夫なども併せてお話頂きました。日本において、1970 年代後半のルイスの転換点後、パートタイマーが基幹労働力化されていった実状について、綿密なフィールドワークを基に分析されており、大変示唆に富む研究会となりました。



研究会

「くらしと仕事に関する調査」に基づく、少子化対策提言に向けた諸研究

2019 年 3 月 1 日、一橋大学・経済研究所准教授の臼井恵美子先生をお招きして、研究会を開催しました。

一橋大学・経済研究所の「くらしと仕事に関する調査」からご執筆された 4 本の論文をご紹介頂きました。父親がフレックスタイム制で働くことと母乳育児との関係（「母乳育児と親の就業」）、夫の長時間労働の改善による影響について（「夫婦の家事分担と妻の夫に対する満足度」、「親の働き方と子どもの家庭教育」）、妊娠に関する正確な知識の影響（「妊娠知識が出産に対する主観的期待に与える影響」）について貴重なお話を頂きました。



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 5 日（火）、6 日（水）の入門編と 7 日（木）、8 日（金）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。

参加後のアンケートには、授業の内容やテキストに対し、わかりやすく、理解がより深まったとの声が多数寄せられ、本年度も大変好評なワークショップとなりました。



2018 年度 彙報

◆研究事業

- ・平成 30 年度における傘下研究事業は以下のものである。
 - (1) エイジフレンドリーシティの組織・施策・運営に関する国際比較研究（増田幸弘）
 - (2) 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）
 - (3) 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）
 - (4) 女性の活躍を推進する働き方に関する調査研究（大沢真知子）
 - (5) 家族・家計経済研究センター（永井暁子）
- ・独自研究事業の進展
 - (1) 昨年に引き続き中小企業へのヒアリング調査を実施、昨年度実施した結果と一緒にまとめ、中小企業調査報告書の作成・発行を行った。
 - (2) 「女性とキャリア」に関わる調査報告書の収集及び書誌データの入力を行った。

◆教育支援

- ・教養特別講義 2 の講師選定、及び同講義の課題図書選定を行った。

◆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、研究会、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「女性の活躍推進と働き方改革」（科研費業務との共催）
 - 講演：「女性の活躍推進と働き方改革」
 - 「ダイバーシティ経営と女性活躍推進」
松本 晃（カルビー シニアチェアマン）
 - 「RIWAC の 10 周年を振り返り国際比較から日本の女性労働の課題を探る」
大沢真知子（日本女子大学 現代女性キャリア研究所 所長）
 - 「女性の活躍推進の課題」 武石 恵美子（法政大学 教授）
 - 「両立支援と柔軟な働き方」 黒澤 昌子（政策研究大学院大学 教授）

パネルディスカッション：

「女性活躍を推進する働き方に関するパネルディスカッション」

＜パネリスト＞武石恵美子（法政大学 教授）

矢島洋子（三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング（株））

大沢真知子（日本女子大学 現代女性キャリア研究所長）

平成 30 年 12 月 8 日 13 時～16 時 45 分 新泉山館大会議室

- (2) 研究会「Better Work, Better Life」（科研費業務との共催）

講師：Brigid Schulte（ジャーナリスト）

平成 30 年 5 月 22 日（火）14 時～16 時 政策研究大学院大学

- (3) 研究会「21 世紀の日本におけるジェンダー、政策、家族形成」

（科研費業務との共催）

講師：福田 節也（国立社会保障・人口問題研究所 企画部第 2 室長）

平成 31 年 1 月 25 日（金）10 時～12 時 現代女性キャリア研究所

- (4) 研究会「主婦パートタイマーの基幹労働力化」（科研費業務との共催）

講師：Young Kim（Professor, Department of Sociology, Pusan National University Director, Center for Women's Studies in PNU）

平成 31 年 2 月 8 日（金）16 時～18 時 現代女性キャリア研究所

- (5) 研究会「くらしと仕事に関する調査」に基づく、少子化対策提言に向けた諸研究

（科研費業務との共催）

講師：臼井 恵美子（一橋大学経済研究所 准教授）

平成 31 年 3 月 1 日（金）16 時～18 時 現代女性キャリア研究所

- (6) 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 31 年 3 月 5 日（火）～6 日（水）入門編、3 月 7 日（木）～8 日（金）応用編 14 時～16 時 30 分 百年館低層棟コンピュータ演習室 1

- (7) 日独共同研究ワークショップの開催：

Diversity Management in Companies, Universities, and Public Administration –A German Japanese Comparison（DIJ（ドイツ日本研究所）と Georg-August-University のダイバーシティ研究所の 3 つの研究所共催）

開催場所：ドイツ Gottingen

開催日時：平成 31 年 3 月 14 日、15 日

(8) 傘下事業との共催

- ・ 家族問題研究学会 2018 年度学会大会（家族問題研究学会との共催）

特別セッション：司会：松木洋人（大阪市立大学）

報告者：「有賀・喜多野論争を再考する」 池岡義孝（早稲田大学）

「「子どもにつらい思いをさせたくない」：少子化問題のアジア的特徴について」 山田昌弘（中央大学）

シンポジウム：「認知症と共に生きる経験とケア実践：地域包括ケアシステム構築にむけての課題を洗い出す」

司会：南山浩二（成城大学）・大日義晴（日本女子大学）

討論者：菊池真弓（いわき明星大学）・藤崎宏子（元お茶の水女子大学）

報告者：「認知症とともに生きる人々の経験と課題」 西村ユミ（首都大学東京）

報告者：「認知症経験の変容と相互行為：新しい認知症ケア時代の社会学」

井口高志（奈良女子大学）

平成 30 年 7 月 14 日（土）11 時 30 分～17 時 30 分 香雪館 201 教室

- ・ イベント「欧米から学ぶ子ども虐待対応と新しい里親支援 ～地域で支える子どもと家族～」(International Foster Care Alliance [IFCA] © NPO 法人里親子支援のアン基金プロジェクト主催のもと認定 NPO 法人フローレンスとの共催)

対談：子どもの虐待と里親・養親家庭での子どもの養育支援

「子ども虐待と里親養育への期待」 駒崎弘樹（認定 NPO 法人フローレンス）

「英国発「フォスターリングチェンジ」の取り組み」 上鹿渡和宏（長野大学）

「米国発「モッキンバード・ファミリー」の取り組み」

和泉広恵（日本女子大学）

ワークショップ：地域で取り組み里親・養子縁組家族の支援について

報告会：「シアトル研修と日本での取り組みについて」

モッキンバード・ファミリー・ジャパン シアトル研修チーム

平成 30 年 9 月 29 日（土）13 時～17 時 45 分 新泉山館第一会議室

- ・ 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：鎌田 由美子（日本女子大学卒業生）

平成 30 年 7 月 13 日（金）ナジックプラザ

◆研究所発行物

- ・『現代女性とキャリア』機関誌 第 10 号

- ・ ニューズレター vol.10

- ・ 2017 年度シンポジウムの書籍化として『なぜ女性管理職は少ないのか』（青弓社より）

- ・ 「中小企業調査報告書～9 社の事例より～」

『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，『タイトルーサブタイトル』出版社名．

・雑誌論文：著者名，出版年，「論文名」『掲載誌名』巻（号），掲載ページ．

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

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

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

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

- ④ 欧文の場合は書名・雑誌名をイタリック体にする。

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

現代女性キャリア研究所 現代女性とキャリア 第 11 号

2019 年 9 月 30 日発行

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所編集委員会

編集委員長 大沢真知子

東京都文京区目白台 2-8-1

日本女子大学現代女性キャリア研究所

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

発行 日本女子大学現代女性キャリア研究所

印刷 膳栄社

東京都千代田区神田猿樂町 2-2-12

Women and Careers

2019 No.11

RI*WAC

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