

# 現代女性とキャリア

## 2020 年 第 12 号

## 『現代女性とキャリア』第12号によせて

現代女性キャリア研究所所長

大沢 真知子

新型コロナウイルスの感染拡大が止まらない。移動が制限され、「新たな日常」を生きることを強いられている。大学の授業はオンラインに切り替わり、学生はヴァーチャルな世界で教員と出会い、講義を受けることになった。在宅勤務も広がり、働き方も大きく変わっている。つまるところ、未来を先取りしたような現実を今生きているのである。

新型コロナウイルスは人を選ばず寄生するが、その影響は人によって異なり、社会の弱い部分にそのしわ寄せが集中している。アメリカでは、コロナ渦中、黒人が白人警察官に首を圧迫して殺されるという事件があり、黒人の命が軽視されている— **Black Lives Matter** —として抗議デモが起きている。

日本でも障害者や派遣労働者の解雇が起きており、コロナ禍によって、どこに社会の不平等な構造が存在しているのかが明らかになっている。事務職や専門職であれば、在宅でのテレワークが可能であるが、非正規労働者の多くは出勤が前提で給与が支払われており、政府の非常事態宣言によって労働時間が短縮され、所得が減少したのは圧倒的に非正規労働者である。

経済のサービス化は女性により多くの就業機会を提供するが、その多くは非正規であり、正社員ほど雇用保障がない。しかも、非正規労働者は世帯主正社員に生計を依存しているという前提は成り立っていない。そのような世帯の中には収入が減って生活が成り立たなくなったところも多い。また、契約が突然打ち切られた派遣労働者も増えている。それらのケースを注意深く見ていくと、女性労働者が雇用調整の対象になっていることがうかがえるのである。さらに、解雇は非正規労働者にとどまらず、正社員にも及んでいる。世帯主（夫）が職を失えば、第2の稼ぎ手である妻が生計を支える必要がある。何れにしても女性の労働なしに生活が回らない構造が社会に出来上がっている。

しかし、家庭での性別役割分業はそれほど大きく変化していない。そういった現状の中で、仕事が家庭に持ち込まれたらどういうことになるのか。それが顕在化したのもコロナ禍で在宅勤務をせざるをえなくなったことによる。

さらにここに来て女性の活躍推進の動きにも翳りが見えている。政府は2020年までに指導的地位に占める女性の割合を3割にするという目標を立てていたが、それが30年までの可能な限り早い時期にと変更されることになり、それが第5次男女共同参画基本計画に盛り込まれることになった。

こう見てくると、今まで水面下に隠されていた日本の男女の不平等の問題がコロナ禍によって顕在化してきたことがわかる。

本号でのテーマは、コロナ禍後の未来を見据え、複雑に変化する環境との相互作用の中で、21世紀の社会をどのようにして自分らしく生き抜いていくのかを論じている。また、今ドイツの企業で起きている新しい働き方も日本の今後を考える上では参考になるのではないだろうか。ご一読いただけたら幸いである。

## 目 次

|                                                                                    |                         |      |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|
| 『現代女性とキャリア』第12号によせて                                                                | 大沢 真知子                  | …… 1 |
| シンポジウム 「ワークとライフをつなぐ働き方を考える」                                                        |                         | …… 5 |
| 第Ⅰ部 基調講演<br>「ライフキャリアという考え方ーワークとライフをつなぐために」                                         | 平木 典子                   | …… 6 |
| 第Ⅱ部 パネルディスカッション<br>＜パネリスト報告＞<br>「ワークとライフをつなぐ柔軟な働き方ードイツ企業で普及する<br>パートタイム・ジョブシェアリング」 | 田中 洋子                   | ……24 |
| 「日本企業の柔軟な働き方をめぐる人事管理制度の課題<br>ードイツ企業との比較で考える」                                       | 松原 光代                   | ……30 |
| 「ワークとライフの相乗効果」                                                                     | 加藤 容子                   | ……36 |
| ＜パネルディスカッション＞<br>コーディネーター                                                          | 大沢 真知子                  |      |
| パネリスト                                                                              | 平木 典子、田中 洋子、松原 光代、加藤 容子 | ……43 |
| 投稿論文<br>第1子妊娠中の女性労働者からみた「働き方戦略」再考                                                  | 妹尾 麻美、三品 拓人、安田 裕子       | ……51 |
| 書評<br>『職場における性別ダイバーシティの心理的影響』（正木郁太郎著）                                              | 本間 道子                   | ……65 |
| 図書紹介<br>『Comparative Sociology of Examinations』（尾中文哉編著）                            | 尾中 文哉                   | ……67 |
| 動向<br>2019年度本学学生の進路・就職状況について                                                       | 増田 一美                   | ……69 |
| 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                                                          | 小川 賀代                   | ……72 |
| 生涯学習センターの動向                                                                        | 坂本 清恵                   | ……74 |
| 教職教育開発センターの動向                                                                      | 田部 俊充・関口 ひろみ            | ……75 |
| 研究所活動報告<br>2019年度 研究所活動報告                                                          |                         | ……79 |
| 2019年度 彙報                                                                          |                         | ……81 |
| 投稿規定ならびに執筆要項                                                                       |                         | ……84 |

## Contents

|                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                 |                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <b>Preface</b>                                                                                                                                                                                       | <b>Machiko Osawa</b>                                                                                            | ..... 1                                  |
| <b>Symposium;</b><br>“Connecting Work and Life in Japan”                                                                                                                                             |                                                                                                                 | ..... 5                                  |
| <b>Part 1, Keynote Speech</b><br>“Life-career: To Link between Work and Family Life”                                                                                                                 | <b>Noriko Hiraki</b>                                                                                            | ..... 6                                  |
| <b>Part 2, Panel Discussion</b><br><b>Panelists Report;</b><br>“Flexible Work Style Connects Work and Life.<br>Case of Part-time Work in Germany”                                                    | <b>Yoko Tanaka</b>                                                                                              | .....24                                  |
| “What is a personnel management system that realizes flexible working<br>styles for Japanese companies?-Comparing with German companies”                                                             | <b>Mitsuyo Matsubara</b>                                                                                        | .....30                                  |
| “Synergy between work and family”                                                                                                                                                                    | <b>Yoko Kato</b>                                                                                                | .....36                                  |
| <b>Panel Discussion</b><br><b>Cordinator: Machiko Osawa</b><br><b>Panelists: Noriko Hiraki, Yoko Tanaka, Mitsuyo Matsubara, Yoko Kato</b>                                                            |                                                                                                                 | .....43                                  |
| <b>Article;</b><br>The Reconsidering of “Work Strategy” from a Perspective of the Pregnant<br>Workers with the First Birth                                                                           | <b>Asami Senoo / Takuto Mishina / Yuko Yasuda</b>                                                               | .....51                                  |
| <b>Book Reviews;</b><br>Shokuba ni okeru seibetsu diversity no shinriteki eikyo                                                                                                                      | <b>Michiko Homma</b>                                                                                            | .....65                                  |
| <b>Book Introduction;</b><br>Comparative Sociology of Examinations. Routledge<br>(written and edited by Fumiya Onaka)                                                                                | <b>Onaka Fumiya</b>                                                                                             | .....67                                  |
| <b>Trends;</b><br>Concerning Graduates’ Career Date in 2019<br>Special Seminar & Lectures in practical Ethics 2<br>Lifelong Learning Center<br>Research and Development Center for Teacher Education | <b>Kazumi Masuda</b><br><b>Kayo Ogawa</b><br><b>Kiyoe Sakamoto</b><br><b>Toshimitsu Tabe / Hiromi Sekiguchi</b> | .....69<br>.....72<br>.....74<br>.....75 |
| <b>Report of RIWAC;</b><br>Report on the RIWAC Project in 2019<br>Report on the RIWAC Activities in 2019<br>Editorial Guideline                                                                      |                                                                                                                 | .....79<br>.....81<br>.....84            |



## 「ワークとライフをつなぐ働き方を考える」



### 【第Ⅰ部】 基調講演

「ライフキャリアという考え方ーワークとライフをつなぐために」

平木 典子（IPI 統合的心理療法研究所顧問、元日本女子大学教授）

### 【第Ⅱ部】 パネルディスカッション

＜パネリスト報告＞

「ワークとライフをつなぐ柔軟な働き方

ードイツ企業で普及するパートタイム・ジョブシェアリング」

田中 洋子（筑波大学 教授）

「日本企業の柔軟な働き方をめぐる人事管理制度の課題

ードイツ企業との比較で考える」

松原 光代（PwC コンサルティング合同会社 主任研究員）

「ワークとライフの相乗効果」

加藤 容子（椙山女学園大学 教授）

＜パネルディスカッション＞

パネルディスカッション・質疑応答

パネリスト 平木 典子

田中 洋子

松原 光代

加藤 容子

コーディネーター 大沢 真知子

（日本女子大学現代女性キャリア研究所 所長）

日時：2019 年 12 月 14 日 場所：日本女子大学 成瀬記念講堂

## 第 I 部 基調講演

### 「ライフキャリアという考え方 ― ワークとライフをつなぐために」

平木 典子

「カウンセリングをやっている平木さんがなぜここにいるんだろう」と思う方もいらっしゃるかもしれません。私の自己紹介から始めたいと思います。私は、1960 年代にキャリア・カウンセリングを学ぶためにアメリカに留学しました。その時代、カウンセリングとキャリア・カウンセリングには、それほど大きな区別はありませんでした。英語では、キャリアは「仕事」という意味よりは「生涯の生き方」といった意味があります。後でまた詳しくお話ししますが、キャリア・カウンセリングとは「生涯の生き方のカウンセリング」ですから、カウンセリングとほぼ同じことを意味していました。つまり、私は、1960 年代にキャリア・カウンセリングの勉強のために留学し、それ以来、私にとってキャリアは仕事ではなく、生き方だと思ってきたといういきさつがあります。

帰国したのは 1964 年で、まもなく大学の学生カウンセリングを始め、以来、カウンセリングにかかわってきました。最近、日本ではようやく公認心理師という心理臨床職の国家資格が認められるようになりましたが、その直前まで、日本では、日本臨床心理士資格認定協会認定の臨床心理士の資格が心理臨床専門職として認められてきました。私は、その資格認定が始まる直前に、日本女子大学心理学科で臨床心理士を養成する大学院の創設にかかわり、臨床心理士の養成に携わっておりました。

学生カウンセリングを実践していたころの後半、私はカウンセリングの幅を広げ始めていましたが、臨床心理士を育成するようになって本格的に取り組んだ理論・技法が家族療法です。カウンセリングでは、生涯の生き方の支援の中で、主として個人の心理的支援をしていましたが、心理的外傷体験の治癒にかなりの力を注ぐ必要がありましたし、とりわけ家族からの自立の支援を必要とする学生が多く、家族関係の理解と支援の必要性は明らかでした。そこで、1980 年代の終わりに研究休暇を活用して、北米で家族療法を学び、帰国して学生カウンセリングに家族療法の考え方を取り入れました。

今日の私のテーマは、ワークとライフをつなぐということですが、それは支援として、キャリア・カウンセリングと家族療法をどうつないでいくかということです。心理療法を実践するプロセスで、人が生涯をどう生きるかということを考えるとき、家族は常に家族メンバーの生涯の生き方にかかわり続けていますので、家族とキャリアは切り離すことはできません。今日は、そのような私の経験から、心理療法・カウンセリングの実践、心理臨床家の育成、そして、自分もキャリアを生きてきた者として、3つの視点から話をいたします。

概要は、まず、導入で、キャリアという用語について確認します。英語から日本語に翻訳されたときに生じた問題が現在まで引き継がれているように思います。そして、その問題は日本のキャリア支援に陰に陽に影響を及ぼしています。北米との比較をしながら考えてみたいと思います。次に、キャリア支援の開始から現在まで、北米では3段階の変遷があると言われているので、その段階と特徴について述べます。最後に、ポストモダン(Postmodern)といわれる 21 世紀を迎えて、近代を超えと言われる「社会構成主義」の視点から現代人のキャリア、つまり「生涯の生き方」がカウンセリングの世界ではどの

ようにとらえられるようになってきたかということについてお話し、その視点から、ライフとワークをつなぐとは、どんなことなのかということを考えてみたいと思っています。

## I キャリアをめぐる用語と概念の変化

カウンセリングとかキャリア・カウンセリングという言葉が初めて使われたのは北米で、1909年だと言われています。そして、100年以上前から北米ではこの言葉には深い意味が込められていました。カウンセリングという言葉は、1909年にボストンで使われ、現在に至っています。カウンセリングの発祥の地はボストンであり、現在のキャリア・カウンセリングの考え方が誕生したのでした。

カウンセリングの歴史をふり返ると、それは **Vocational Guidance** としてのカウンセリングの時代が始まったということになります。当時、**vocation** とは「天から授かった任務」という意味ですので、天職としてどんな仕事をして生きるのかということを指導することという意味の「職業」だったと考えられます。この考え方が1950年代の後半、戦後の日本に導入されたとき、日本人はそれを「職業指導」あるいは「職業ガイダンス」と訳しました。以来、日本では **vocation** は職業とされてきました。一方、北米では、**vocation** を **career**（キャリア）に変えて、言わば「天から授かった任務」から「生涯の生き方」の支援として、カウンセリング、あるいはキャリア・カウンセリングを考え、実施してきました。しかし日本では、キャリアも職業と訳しましたので、その変化の意味はうまく伝わりませんでした。後に、その意味が再確認され、最近では「キャリア」と仮名にするようになりましたが、現在でも英語圏の人たちがもつ本来のイメージとは異なったイメージでとらえてきたように思います。

というのは、実は英語で職業とは、働くことにかかわる仕事の具体的な内容や性質を表す言葉であり、それを表すいくつかの言葉があります。**occupation**（＝専業の仕事）、**profession**（＝専門職）、**vocation**（＝天職）、**work**（働くこと）、**Job**（課された作業・任務）などが使い分けられます。おそらく英語圏の人々は、職業と **career**、**vocation** は異なった意味をもって受け取るでしょうから、**vocation** から **career** への変遷は、大きな意味を持ち、同時にキャリアを仕事と受け取らないように、あえて、「ライフキャリア」という言葉を使う人たちが出てきました。つまり、キャリアは仕事や職業ではないことを強調したい思いが潜んでいるように思います。キャリアを考えるときは、「生涯の生き方を思い描きましょう」ということであり、それは仕事＝人生ではないということの意味します。北米では、子どもたちが物心ついたときから、もちろん小学校でも、「あなたたちはどのように生きるのですか」、と考えながら、指導（ガイダンス）をし、カウンセリングをすることになります。そして、21世紀を迎えるにあたって、ライフキャリアという言葉は、さらに固定した職業や仕事ではなく、それを超えた生き方を意味する言葉に変化し始めました。概念の変化に伴う生涯の生き方については、あらためて最後にお話いたします。

## II キャリア支援のパラダイムの変遷

北米のキャリア・カウンセリングの専門家の中で現在リーダー的存在であるサビカス（Savickas, 2011）は、パーソンズ（Parsons）により1909年に始まった北米のキャリア



支援の歴史を大きく3期に分けて説明しています。表1をご覧ください。「職業ガイダンス」の時代から、「キャリア教育」の時代を経て、「キャリア・カウンセリング」の時代へと変遷し、その内容も変わったというのです。サビカスによれば、キャリア・カウンセリングと呼ばれる実践ができるようになったのは最近だということになります。

表1 キャリア支援の変遷 (Savickas, 2011, 邦訳 2015, p.17)

| <u>職業ガイダンス</u> | <u>キャリア教育</u> | <u>キャリア・カウンセリング</u> |
|----------------|---------------|---------------------|
| 演技者            | エージェント        | 著作者                 |
| 数値             | ステージ          | ストーリー               |
| 特性             | 課題            | テーマ                 |
| 相似性            | レディネス         | 内省性                 |
| マッチングする        | 実行する          | 構成する                |
| 客体 object      | 主体 subject    | 企画体 project         |

## 1. 職業ガイダンスの時代 (1909～1980 頃)

職業ガイダンス、あるいは職業指導の時代とは、今、日本で私たちが職業相談とかキャリア・コンサルテーションとして実践していることとほぼ同じです。その点で、日本のキャリア・カウンセリングの考え方は北米とは異なったプロセスを歩んでいるというか、遅れているかもしれません。つまり、日本のキャリアにかかわるカウンセリングをしている人々の多くは、現在でも「個人がどのようなパーソナリティと能力を持っていて、その特徴と価値観を背景に、どのような職業に就いたらよいか」、言わば職業と個人の特性をマッチングさせる相談をしている人が多いのですが、その意味で、職業ガイダンスの時代と同様のことを行っている、あるいは、それをキャリア・カウンセリングだと思っているようです。

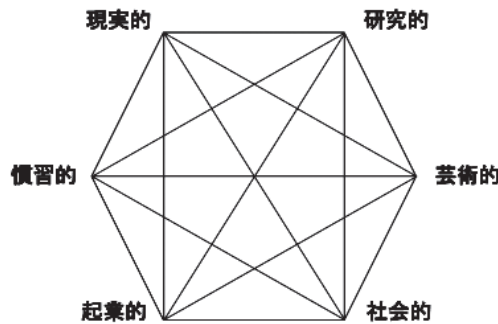
このような支援をする時代をサビカスは、職業に就く、あるいは職業に就こうとカウンセリングや指導を受けようと思っている人たちは「演技者」と見られていると言います。仕事をする人は、その人の特徴をテストなどで明確にし、職場で求められる特性や能力を使って仕事をしていく演者、行為者としての存在であり、客観的な視点から調べた特性と職業の類似性の発見が支援だとされているというのです。その意味で、職業指導は適材適所の支援・指導です。

職業指導は近代に始まったことですが、その時代、キャリア支援は主として職業選択のためのガイダンスをしています。職業選択はクライアントのファクターとしての個人の特性の違いという視点から、職業との類似性を発見し、客観的に両者のマッチを考える支援ということになります。そのときの客観性・科学性とは、心理学における特性因子理論によります。個人は、いくつかの特性の束から成り立っており、たとえば、一般的知能、運動の敏活さ、攻撃性、几帳面さなどを他者と比べてどれくらいあるかといったことを計測し、それぞれの特性因子がどのような束となっているかによって、職業との適性を考えようとしたのです。そのためには、適性を調べ、能力を量るテストが開発され、実施されます。そして、その適性を職業とマッチングさせる支援をすることが、適材適所のカウンセ

リングになるのです。

そのような指導に活用されているテストに、ホランド（Holland, J.L.）の「個人のパーソナリティ・タイプと職場環境の適合モデル（VPI）」（図 1）があります。

- **Holland: VPIの六角形モデル(三つのタイプの組み合わせで解釈)**  
**パーソナリティ、環境、それらの相互作用の心理学的類似性を定義するモデル**



RIWAC「ライフキャリアという考え方」©平木典子

図 1 Holland（1992）の個人のパーソナリティ・スタイルと職場環境の適合モデル

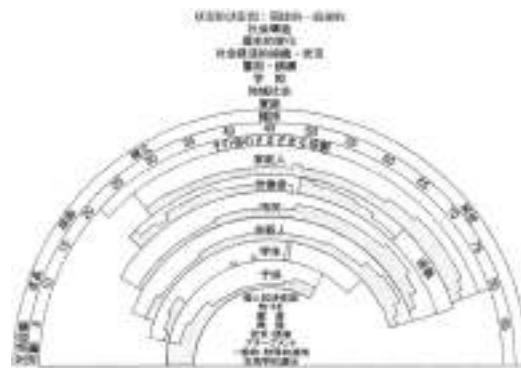
VPI を受けると、上記の 6 つの職業の特徴を各人がどのくらい持っているかを調べることができます。6 つの特徴からより高い 3 つの特性を組み合わせると具体的な職業が考えられ、選択に役立てようとしています。たとえば、「現実的」、「慣習的」「起業的」が高得点だとすると、今まで自分が持っているものを大切にしながら、現実ではその活用を考えることになるでしょう。そして、それが現在あるものの中に見出せない場合は、自分で創ることを考えるということになります。最近、専業主婦だった女性が、それまでの経験を活かしてお店を開いたり、企業に勤めていた人が独り立ちして仲間と AI 会社を設立したりすることなどがその例です。その意味で、この方法は現在でも非常に有効で、このような視点からの支援をするときに活用されています。

## 2. キャリア教育の時代

ところが、仕事とは、固定された機能と役割でいつも進められているとは限らず、また環境の変化との関係で新しい仕事が産まれたり、不要な仕事が出てきたりします。自分と仕事の適合だけを考えていては、仕事ができなくなりますので、仕事を続けていくためには、自己の特性と職業の特性をカウンセラーや先生に指導してもらい、仕事に就くことだけをやっていては、将来が危うくなります。そこで考えられたのが、人々が自分自身で特性を理解し、自分で主体的に仕事を選ぶことができるようになることです。つまり、職業ガイダンスだけではなく、職業やキャリアをいつ、どんな時でも自ら選べるようになるための教育、主体的に考え、選択し、動くことができるエージェント（主体）を育成することが重要な時代が来ました。というのは、人の生涯には発達段階があり、その段階に応じて、また環境の変化に応じて、相互の適応が変わることにも自ら対応し、常にレディネス（準備性）をもって、自分のキャリアを管理し、実行力を発揮することが求められるとい

うことです。客体として行為する演者では変化に適応できませんので、一生、主体として生き方と仕事を選択できる人の育成が重要な時代が到来したのでした。

北米ではこの考え方が1980年代ぐらいまで続きましたので、キャリアをどう考えるかについても議論が進みました。キャリア教育の考え方の代表的なリーダーがスーパー(Super, 1990)ですが、彼の「キャリア・レインボウ」の考え方は、キャリアを職業としてではなく、人生としてとらえることに大きく貢献しました。彼は、キャリアには発達があり、人は時期に応じた7つの役割(子ども、学生、余暇人、市民、労働者、家庭人、その他)を多重にとりながら生きていることを強調しました。本日のテーマと大きく関わる視点です。



- ・あなたは、今、どのキャリア・ステージにいますか？
- ・人生役割をどのようにとっていますか？
- ・新たな役割をどのステージで、どのようにとりましたか？

RIWAC「ライフキャリアという考え方」©平木典子

10

図2 Super (1986) のライフキャリア・レインボウ

したがって、キャリア教育とは、さまざまな役割や変化に対応できる能力を育て、一人ひとりが一生を生きるプロセスで、変化に対応し、歩む道を選べるようにすることになります。この時期、キャリア・カウンセリングで重視されたことは、キャリアは発達すること、そして、人はその発達のプロセスを自ら歩みながら、人生の7つの役割を取って「ライフキャリア・レインボウ」を生きることです。この7つの役割は同時に重なっている時期がいくつもありますから、その中で自分はどの役割をどれぐらい取りながら、どう生きていくのか、それが個人のキャリアの生き方を創ります。図2のレインボウの下に書いておきましたが、私は学生にキャリアのことを話すとき、この問いを発します。「あなたは今どのキャリアステージにいますか、そしてどの役割をどのように取っていますか？」と。

別の言い方をすると、「ワーク・ライフ・バランス」とは何を意味しているのでしょうか、ということでもあります。北米では、1980年代までにキャリア・ガイダンスはキャリア教育の流れになっていましたので、教育機関では小学校からこの考え方に従って、発達の段階と自己の特性、そして多様な役割をどう生きるかという考え方の下でキャリア教育が進められていました。また、同時に、図2のレインボウの真ん中の上と下には、「状況的決定因」として社会文化的な環境の要素と、「個人的決定因」としての要素が細かく

取り上げられています。つまり、カウンセリングや指導の中では、多面的、多重的な視野からの支援が重要になると考えられます。

私はこの時期、大学で学生カウンセリングをしておりましたが、大学生のカウンセリングで一番多い相談が、進路や職業の選択にかかわる相談と心理的障害のカウンセリングでした。進路・職業選択の相談では、小学校から職業教育やキャリア教育を受けてきた学生に出会うことはほとんどありませんでした。ほとんどの学生が偏差値により大学や学部を決めていて、大学に来てから適性やキャリアを考えることになっていました。それは、日本の高度経済成長期には、仕事を選ぶというよりは会社を選ぶということになり、コマーシャルに出てくる、待遇や福利厚生の良い会社を選ぶといったことで、安全に就職できたということもありましたが、キャリア選択ではなかったかと思われます。

いずれにしても、ワーク・ライフ・バランスを考えたり、生涯の生き方を考えようとする学生は少なく、女性は男女格差がない公務員を選ぶなどの工夫をしていましたし、総合職が生まれたりしていましたので、女性の方が仕事と生き方を考えていたように思います。

### 3. キャリア・カウンセリングの時代

21 世紀に入った今、サビカスは、ようやく「キャリア・カウンセリングの時代」が到来したと言います。ポストモダンと言われる 1990 年代の後半ぐらいから、世界は経済的にも政治的にも、そして地球規模でも不安定で不確実な時代になりました。宇宙規模で変動が起き、科学と人間の知恵は戦争をなくすことも地球規模の災害から逃れることもできないどころか、自然からの復讐を受けているかの様相を呈しています。このような状況で、これまで述べた 1 と 2 の時代のような人の育て方では、変化に対応することはできません。サビカスは、自分の人生は自分でつくるもの、人は自分の人生の著作者として人生をデザインすることになったと言います。つまり、キャリア支援とは、変化に対応して、自分で自分の人生を企画しながら送ることができるような人を育てる必要性が高くなりました。自分の目の前にあるものを選ぶというような生き方は時代遅れであり、私の言い方をすると「キャリアを開発」していく時代になったと言えるでしょう。

さらに、ポストモダン、社会構成主義の考え方で世界がつながっている現在、私たちは科学的で正しい真理を生きることはできなくなりました。科学的真理とは、人それぞれがそれぞれの生きてきた社会で人から伝えられ、受け継いできた言葉で表現される認知やアイデアであり、人の認知を通して語られる物語を他者が自分の認知を通して受け取っていく過程は、真実が伝えられていく過程というよりは、真実という物語がつくられていくのであり、私たちはその過程を生きることになりました。人間は全員が一致する正しいことを目指して歩んでいるわけではない、というものの見方からすると、キャリアをどう生きるかということは、自分の人生の著作者は自分のストーリーを自らふり返りながらつくっていくことになります。そのためには、自分の人生のテーマを探りつつ歩み続けることを考えなければなりません。

そういう意味で、自分を他と比べたり、今の自分を何かに適応させたりするだけではなく、自分が自分を顧み、省察し（reflex）、あるいはふり返って（reflect）、自ら自分がどう歩んできて、どう進みたいのか、何を新たに創りたいのかを含めた人生の選択が必要に

なったということです。

サビカスのキャリア・カウンセリングでは、自分はこれまでどのような人生を送ってきて、その中で何がしたかったのか。何を諦め、何を選んできたのか。社会の中で何を選択させられ、あるいは、選択を拒まれてここまで生きてきたか、といったことが重要になります。おそらく、現代の給与所得者の中には、生活のために、家族を養うためにということ優先して職業や会社を選び、一方で、自分の中に埋もれさせたままの「芽」や「思い」「潜在能力」があるかもしれません。キャリア支援とは、そんな状況にある人やこれからキャリア開発を行おうとする人々に、あらためて自分がどのような人生を送りたかったのかについてひもとき、その中にある自分が大切にしていたもの、今も大切にしているものを意識化し、あらためて未来を展望することになります。

サビカスの近著「キャリア・カウンセリング」(2011、邦訳 2015)は、そのプロセスを具体的に教えてくれます。例えば、幼い頃、どんなテレビ番組を見ていたのか、愛読していた雑誌やどんな物語の映画や小説が好きだったか、などを話題にします。そうすると、その人が無意識のうちに語っていた物語や憧れの主人公の生き方などの中に、その人独特の思いやこだわり、理想などが出てきます。カウンセリングの中でそれが明らかにされることで、その人が生きたい人生、やりたいことが展望として映し出されて、キャリアが再構成されるということになります。この再構成は、適性や能力、現存の職業の求める能力をマッチングするとか、主体的な人間としてものごとを選択するということとは異なります。むしろ、クライアントのことをよく知らないカウンセラーが、その人を理解しようとして尋ね、語り合うプロセスで、クライアントの人生が再構成、共生成されていくということです。カウンセラーは正しいことを知っていて、それを教え、指導するというのではなく、その人のことについては何も知らない人が話していくプロセスは、「そういうふうに生きたいのかもしれないね」とか、「こういうことがあなたにとって大切だったということは、その大切なことを今はどのようにするの?」といった話し合いになります。互いに援け合いながら、共にその人の人生をつくっていく、といったことになるのがカウンセリングではないか、ということです。

キャリアとは、キャリアを生きる各自がその関心を持つプロジェクトについて語る物語だということであり、演者として、あるいは主体として動けるようになるというよりは、演者や主体として仕事という舞台上で語る自分自身の物語の著述だということになります。カウンセラーは、クライアントが自分の人生をデザインする支援をするために、クライアントがキャリアの物語を語り、そこに潜むキャリアのテーマと一緒にふり返り、共に新たなテーマを発見し、人生を未来につなぎ、広げていく手伝いをします。したがって、それは「ライフデザイン・カウンセリング」とか「キャリア構築カウンセリング」とも呼ばれます。

このようなサビカスのキャリア・カウンセリングの考え方と方法には、ポストモダン、社会構成主義のものの見方、考え方が大きく反映していると述べました。そこで、ポストモダン、すなわち「近代を超える」21世紀の人々の生き方とはどんなことなのかについて、今日のテーマにかかわる二つの視点を紹介して、サビカスの「キャリア教育」から「キャリア・カウンセリング」の間をつなぐことにしようと思います。



## Ⅱ 21 世紀（ポストモダン）を生きるために

### 1. キャリア発達とシステム思考

その1つは、ハンセン（Hansen, S., 1997）の *Integrative Life Planning* (ILP)（邦訳は「キャリア開発と統合的ライフプランニング」）という考え方です。ハンセンはミネソタ大学の教授で、アメリカのキャリア・カウンセリングのリーダーの1人ですが、1997年に上記の著書で、「キャリアとは生涯にわたる個と環境の相互作用のプロセス」と述べ、ものごとの関係性・相互作用を強調したキャリアのとらえ方を示し、その関係性の中で、不確実な21世紀を生きるための6つの課題を提示しました。キャリアとは、仕事でもなければ自分の生涯だけでもない、自分と環境との相互作用のプロセスだという視点から、キャリア・カウンセリングをとらえようとしたのです。

物事が相互作用しながら、関係性を創って動いているととらえることをシステム思考と言います。つまり、ものごと、世界は個々のものが単独に存在するのではなく、一つひとつが他のさまざまなものとかかわり、相互に影響を与え合いながら、変化し存在していると考えerのです。個人は単独に存在することはなく他の人々とのさまざまなかかわり合いの中に存在します。たとえば、個人は、家族、学校や会社、クラスや部署という集団の中で他者とかかわりながら生きていますし、一人の人間も身体的、心理的に相互作用するさまざまな部分から成り立っています。また、ある集団はより大きな集団、たとえば社会をつくり、社会は国、世界を構成して、すべてのものが相互に作用し、影響し合って存在しています。そのように相互に作用し合って一つのまとまりを創っているのがシステムであり、その意味で、個人も家族も、会社も地域社会も国も世界もシステムです。

そのように考えると、キャリアもその相互作用しているシステムの一部としてとらえることができます。キャリアを自己の生涯を見定めて、変化に対応し、社会に貢献する全人的包括的人生ととらえると、人は、人生という生涯発達の時間の流れに沿った変化と、環境との相互作用の変化中で生きていることになります。縦軸と横軸の視点からキャリアをとらえることになると言えるでしょう。キャリアをシステムとして見ると、キャリア支援の専門職は、カウンセラーとして、「システムを視野に入れて統合的に人生をプランしていく支援をすること」になります。そのための重要な課題として、ハンセンは6つのテーマを挙げました。

その1つは、「グローバルな変化の中でなすべき仕事を探すこと」です。つまり、既存の仕事に個人をマッチさせるのではなく、地球規模の変化を視野に入れながら、自分の生きているローカルな地域社会にとって意味がある仕事を理解し、自分ができることを見つけることになります。今、生きている世界のここで、何をすることが求められており、私は何をしたいのか、何ができるのかという視点から仕事を考えていきましょう、生きるということはそういうことです、と。

2つ目の課題は、「人生を意味のある全体の中に織り込む」ことです。社会の中で男女のステレオタイプ化を問い、自立（Agency）と関係（Communion）を両立させることと述べています。私の表現にすると、「一人ひとりが意味ある全体性を生きようとする」とあり、「自立しながら関係性を生きていくこと、自立と関係性の両立」が重要だということになります。北米では、どちらかというと自立、個別性が重視されてきました

が、ハンセンは1人が自立して生きればよいということではないと言います。むしろ、主体的に自分が生きられるようになることは、人との関係性の中でどう生きるかを問われることであり、コミュニケーション、つまり、協働する自己、共に他者と支え合って生きる自分という視点が不可欠だと主張します。それは、人生全体を見通して仕事をすることであり、必然的にコミュニティ特有のニーズに従った仕事をすることになるだろうということです。

第3の課題は、「**家族と仕事をつなぐ**」ことです。今日の私のテーマともつながります。彼女は他のテーマの中でもたびたび男と女のことに言及しますが、この家族と仕事をつなぐというテーマでは、とりわけ男女の格差が仕事と家庭、タスク（課題）とメンテナンス（関係維持）を分けた生き方をつくっていると言います。男—仕事—課題達成のつながりと女—家庭—関係維持のつながりは、男女の機能を分け、誰もが持ち、果たせる機能・役割を男女に分けてしまっており、それは私の言い方をすると、「男は左脳を中心に動き、女は右脳中心に動いている社会を創り上げている」ということになります。仕事の世界では、人々がどのように生き延び、助け合うか、地球がどのように存続し続けるかといったことにはエネルギーを注がず、成果を上げることを中心とした課題達成が奨励されます。とりわけ、メンテナンス（修復、回復、維持など）は軽視され、それをする人は自分ではなく、別にいると思われがちです。メンテナンスがない生き方は、一人の人間の生き方としても、ましてや人類全体の生き方としてもあり得ないことであり、まして、それが男女の役割として分けられてしまうとすれば、人間は持てる能力をまず自己のために活用せず、他者に分担してもらって生きようとしていることになります。極端な言い方をすると、眠らない人がいてもいいことになり、目覚めている時間すべてを仕事に使う人がいてもいいことになります。トータルに両方の機能を活用できる人間本来の姿はなくなり、人間が機械やものと同じ機能に化してしまうでしょう。後で再度触れますが、家族と仕事はバランスの問題ではなく、そこに象徴される人間の生き方の問題なのです。

その課題は、第4の課題、「**多元性と包括性に価値を置く**」ことにつながります。換言すると「多元的な共存の必要性」あるいは、「違い」を「間違い」にしないことと言ってもいいでしょうか。ハンセンは、将来、あらゆる違い—人種、民族、階級、宗教、ジェンダー、年齢、障害、出身地域など—について十分な情報が与えられ、理解されて、人々に多様性のトレーニングがいきわたることの重要性を主張しています。人は、顔がみな違うように、違っています。それを包括しながら生きることが人類の課題なのでしょうが、一方で、それぞれの社会がつくった「これが正しい」とか「これは間違っている」という基準は多くの問題を産みだしています。近代の科学的真理の追求は「正しい」ことを探し出そうとする人間の努力であると同時に、それを人がどのように感じ、受け止め、どのように表現するかということを考慮すると、真理とは唯一無二ではなくなります。人間の見方や考え方の違いは、あえて言うならば、真理はあったとしても、誰もそれを認識することができないという人間の現実を認識させ、当たり前とは、その人の見方に過ぎないことになります。ここで、私たちに課されていることは、正しさを探すのではなく、一人ひとりが何をどのように受け止め、理解しているかを理解し合うことであり、そうすることで多元性と包括性を受け止めることになるのでしょう。

第5の課題は、「**個人の転機（transition）とシステムの転機をつなぐ**」ことです。私に

とってこの課題はカウンセリングの支援とつながるのですが、人は社会の中で多くの変化に対処する必要があります。クライアントはさまざまなところで人生の転機に出会い、そこで立ち止まり、問題を解決し、次のステップへ歩みだす試みをします。それは問題と見えたり、悩みや困難となったりします。換言すれば、人が問題や悩みに出会うときは、転機であり、悩みや問題を解決するプロセスを経ていく必要があります。そして、そのプロセスで、支援が必要になることがあります。それは人生のあらゆるところに存在するのですが、そこで人は、立ち止まり、考え、迷い、自分を取り戻す時間が必要です。そして、新しい自分の道が見え、それを選んでいくという3段階のプロセスがあります。転機が来たときは、立ち止まり、いろいろなものを見るチャンスですので、周囲や組織、環境の変化に対応することが含まれます。また、ハンセンは、転機には、チェンジ・エージェント（Change Agent）になることも含まれると言います。つまり、私たちは環境に適応するだけではなく、環境をより良いものに変える「変化の主体」となることも視野に入れることを奨励します。キャリア・カウンセリングでは、自分が組織の中でチェンジ・エージェントになれるかということを問われます。つまり、組織に適応して生きるのではなく、組織をより良いものに変えることも仕事の一貫なのです。働くことは組織改革を含み、ハンセンは、実際、「しなやかに」「したたかに」名もない人々が組織を変えていることにも目を向けようと呼びかけています。

そして、第6の課題は「スピリチュアリティ（精神性・魂・霊性）と人生の目的を探究する」ことです。スピリチュアリティという言葉はなかなか訳すことも意味を伝えることも困難な概念です。ハンセンがスピリチュアリティという言葉で表現したかったことは、「人生の意味と目的、すなわち人生に意味を与える自己の中核をなすもの」であり、「自己を超えたなにかおおきなもの」とも表現しています。私なりに日本語にすると、意味、世界観、ミッション意識といった意味になるでしょうか。スピリチュアリティの中には宗教が入るでしょうが、それは特定の信仰を意味しない人間を超えたものを想定することかもしれません。私は、人間は bio-psycho-social-spiritual な存在だと考えていて、人間は生物的、心理的、社会的な存在であると同時に、スピリチュアルな存在として生きていると思います。そのスピリチュアルとは、人間が人間を超えた世界をイメージしたり、人間が不完全であることを知り、完全性を想定したりする能力のことです。

つまり、万能ではない人間がどのようにして他の人たちと共に、互いを大切にしながら生きていくか、ということは、スピリチュアリティを考えることにつながるように思います。それは、おそらく人類がその長い歴史の中で、わからないことや無力であることを知らされる体験をしながら、「神」とでも呼ばれる完全な、全知全能の存在、人間を超えた力があることを思い、信じることで謙虚になり、また、失敗したり不十分であったりすることに素直になって「ごめんなさい」と言う気持ちになることでしょうか。そうすると、私ができないことはできないこととして、どのようにしていったらいいかを他の人々、みんなで考えようという気持ちになります。他の動物と違って、そういうことができ、スピリチュアリティを持っているのが人間だと思っていると、地域社会で人々が人生の意味や目的の探究をしながら生き、カウンセリングでもその支援ができる、と考えられます。サビカスの最新の著書の前には、ハンセンのこのような考え方があったことを紹介しました。



## 2. 家族療法・家族心理学の知恵と実践から

21世紀の人々の生き方を考える上で重要な二つ目の視点は、家族療法が投げかけた考え方です。ハンセンもキャリアをシステムの視点から見ているように、心理療法が個人の内面と言動を探索し支援してきた流れの中で、家族療法、家族心理学は物事の関係性、相互作用を重視した世界観を提示しました。それは、ものごとを要素に分解して細部を理解することとは異なり、細部を理解しながらそれらを再び全体に戻してみる現実理解を進めることになりました。

私は、1990年代の初め、日本女子大に移った少し前に、家族療法の視点から心理支援、カウンセリングを始めていました。大学の学生相談所で学生カウンセリングを担当していましたが、とりわけ青年期後期のカウンセリングでは、学生から社会人への橋渡し、つまり家族からの自立が大きなテーマの一つでした。もちろん、青年期の課題としては、自立に必要な自己理解、自己の能力の開発、対人関係づくりなどがありますし、進路の挫折、心理的躓きや精神障がいなどの発症などへの対応もあります。それらの問題は、一見、青年期の個人の問題のように見えますし、個人の自立の問題として支援する視点は重要です。一方で、カウンセリングでは常に大きなもう一つのテーマ、家族関係があります。当時の私の感覚では、「家族は、どうして青年の自立を邪魔するのだろうか?」ということでした。青年の側から見ると、足を引っ張る親がなんと多いことか!「俺はおやじの言うとおりにやります、おやじが課長止まりだから僕も課長ぐらいでしょう、どうもありがとうございました。」と言って進路や就職の選択について悩むのを止める学生がいるかと思うと、幼い頃から「この道を歩みなさい」と言われて、そのまま大学まで来てみたが、専門領域の学びが面白くない、転部や転科を考えたい、といった相談はキリなくありました。進路を考えるにあたって、偏差値を基準に選んだ専攻や将来の道は、かなり家族とのかかわりに影響されており、思いのほかさまざまな問題が関わっていました。

家族療法とか家族心理学は、一言で言うと、人々が家族の中でどのように生きているのかとか、家族をどうつくっていくのかといったことを考える上で役立つ考え方を提供してくれる理論と実践です。その意味で、家族の問題でカウンセリングを受ける人々に役立ちます。1980年代の初めに、私は1年間の研究休暇を利用して、北米で家族療法を学びました。学生相談を家族の視点から考えてみようと思ったのです。そして、家族療法の理論・技法は、これまでとは全く異なったものの見方、考え方を教えてくれました。

家族とは、年齢が異なり、家族への参加の順序も異なるメンバーが、他のメンバーとどうつきあい、どう生きるかということにかかわる問題や考え方が問われる場です。その意味では、個人の自立とか個人がどう生きるかということにとどまらず、関係のつくり方にかかわる問題がたくさんある集団です。家族は、個人が環境とどうつきあい、他者とのかわりの中で一人ひとりがどんとき、どのようにかわり、さらにどのように変化していくかを体験している場です。換言すると、家族を理解するときは、一人ひとりの心理の内面がどのようになっているかを理解しただけでは、人々のかかわりの問題は見えなくなります。その家族力動、つまり、かわりのありようを理解するための理論、人々の相互作用から産まれる問題が多角的に研究され、支援の方法として確立しているのが家族療法の理論です。

例えば、子どもが学校に行けなくなるとお母さんが心配して学校に行かせようとする。

子どもはそれにすぐさま同意することはありませんので、母子の葛藤が起こります。母親や教師は、「どうやって行かせたらいいか」ということで連絡を取り合ったり、工夫をしたりして、常識的な解決法を考え、実行しますが、家族の側は、「学校に行かないのは、学校で何かまずいことがあるのではないか」、「学校でこの子はどんな扱いを受けたのか」と考えます。一方、学校の先生たちは、「他の生徒は学校に来ていて、あの子が来ないのは家庭に何かあったのではないか」と考えます。誰もがする反応です。家族の責任の問題か、学校の問題か、つまり、原因は何かについて、それぞれ考え、その原因がなくなれば、問題は解決するという発想をするわけです。それは例えば、母親のしつけが悪かったとか、学校でいじめがあったといったことです。

ところが、初期の家族療法家たちが家族の問題を探ってみようとして家族全員に会ってみたところ、問題はそう簡単ではないことを発見しました。子どもが学校に行けなくなったら、まずお母さんが影響を受けて「行きなさい」と言うでしょう。子どもは「イヤだ」というか、お母さんから逃げます。母と子どものやり取りは葛藤状態になり、その葛藤はますます子どもを学校に行かない方へ、そして母をますます慌てる方向へと陥れます。二人の葛藤が解決しないでくり返されると、母は夫に「あなたは何もしない」と文句を言います。お父さんは「俺は家族のために働いているんだ、おまえが家族の面倒を見る役だ」とか、「おまえの育て方が悪かった」とそこでも原因はどこにあるかが問題になります。問題が起こると、どこでも原因は何か、誰が悪いかという犯人捜しが始まります。「子どもが学校に行かない原因を作ったのは誰か」、「母親の育て方が悪かったからだ」、「父親が関わらなかったからだ」となり、原因探しがぐるぐる回ります。それは、原因がたくさんあるのではなく、誰が、何を原因と考えるかについての見方が違っていているということであり、同時に原因は一つではない可能性があるということでもあります。これを家族療法では原因と結果は循環しているという意味で循環的因果律と言います。

例えば、皆さんはこんな経験がありませんか。妻が夫に「なぜ毎日遅く帰ってくるの!」と、やや腹を立てて言います。夫は、「残業なんだよ。」と答えます。すると、妻は、「毎日、残業すること自体おかしい」と責めます。夫は、「自分一人ではなく、みんながそうなんだから仕方ないだろう」と答えます。妻は、「あなたの会社は変だ。みんな、家族はどうでもいいと思っているの?」とさらに詰め寄ります。夫は「そんなことはない。俺は家族のために働いているんだ」と言います。妻は、「じゃー、なぜこんなに遅く帰ってくるの!」と反撃する。話が一回りして元に戻ります。すると、夫は「だから、残業だって言ってるだろ!」となり、同じやりとりが繰り返され、そのやりとりは激しさを増していきます。これはコミュニケーションの悪循環の例です。

人々のコミュニケーションは、自分の言い分を互いに言い続け、外から見ているとその悪循環が見え、互いに相手の気持ちを理解していないことがわかりますが、「自分の言い分に、賛同しなさい」と言わんばかりです。「学校に行きなさい」「行きたくない」もそうです。このような相互作用の循環は、「あなたは私のことを先に理解しなさい」の応酬ですから、キリがなく、消耗し、虚しく、腹立たしくなります。つまり、問題とは、誰かが問題なのではなくて、人々が無意識のうちにつくってしまう同じことのくり返しで起こります。

家族療法では、問題は関係がつくるという見方をします。誰かが問題を作るのではなく、無意識のうちにかわる人々がかつくってしまう悪循環の中で、先に疲れた人、悪循

環境によるストレスに耐えられなくなった人が、さまざまな形でSOSを出していると受け止めようとしします。それは、自分が自覚しているのは「疲れた」「イヤになった」「何もしたくない」といったことで表現しているのですが、そこで信号を出している人が、「ここで何か起こっています」と教えてくれると受け止めます。その表現の仕方は、人によってちがいます。「私は疲れた」とか、「子どもの不登校が問題です」、「妻が過干渉すぎる」ということなのですが、その人が自分なりに気づいていることを問題だと表現することになるわけです。それらの訴えを、外側から客観的に見てみると、コミュニケーションや問題のとらえ方のずれや違いが悪循環を起し、問題を複雑にしていることがわかります。

家族療法では、人々が関係の中で無意識のうちに創り上げていく関係性（関係の特質）の問題として理解し、それを援けようとしします。関係性の問題は、その中に巻き込まれていないと、子どもでも見えます。家族の誰かが、「〇〇さんの問題だ」と考えていても、家族療法では、同居している家族全員で来談されることを勧めますが、それは、巻き込まれていない人はその問題をなんとなくわかっていることがあるからです。子どもは関係ないと思っている家族にでも、来談を勧めます。お子さんに、「今日は、あなたにもお話を聞きたいから、聞かせてね」と言って、カウンセリングを進めていくと、家族の誰もが気づいていないことを話してくれることがあります。カウンセラーが「この家族は、こんなコミュニケーションの悪循環に陥っているかも…?」などと思っていると、「先生、うちのパパとママはいつもこんなふうにくんかするんだよ」と言ってくれたりします。「どんな風に?」と聞くと、「お兄ちゃんが学校に行かないと、ママが…して、パパが…と言って、言い合いになって、お兄ちゃんは学校に行かないの」と教えてくれるのです。

子どもは、あることがなによりゆえに起こっているかをわかっているわけではないのですが、起こっていることは見えています。自分の見方にこだわって話をしていると、関係のところで起こっていることは見えませんが、そこにこだわらないと、つまり、特定することができない原因を探すことを止めると、疲れる循環を変えることができるようになります。家族メンバーには、さまざまなリソースや力がありますから、それを活用しようとするのです。それは、小さな変化を起こす力があればよく、それをきっかけにより循環をつくることができればよいのであり、子どもの一言でも、カウンセラーの一言でもいいのです。



RIWAC「ライフキャリアという考え方」©平木典子

図3 環境と相互作用しながら変化するシステム

図3をご覧ください。人間の生きている状況を俯瞰すると、このようになります。このような見え方をすることを、家族療法では、「人が生きる世界は、さまざまなものがつながって互いに影響を与え合っている壮大なシステムである」、と言います。システムとは、家族のようにいくつかの部分が集まって、一つの相互作用している集まりのことを言いますが、家族は集まって地域社会をつくり、地域社会はより大きな県、そして国、世界というシステムを創り上げています。家族を創る個人は、さまざまな身体的精神的部分からつくられていますので、個人もシステムであり、生き物の創る世界は図3のようにいくつかの層をなしていることがわかるでしょう。さらに、今、ここで生きている私たちは、図の左上の垂直のストレッサーからの多様なストレスを受けて生きている。例えば、貧困社会で、ある政治形態の下で生きている人々がいます。また、左下のところを見ていただくと、私たちは時間の流れの中で、その時の発達のプロセスを歩みます。そこでは水平のストレスと呼ばれるさまざまな変化に出会います。家族の死、事故、病気、失業、災害などライフサイクルの移行の中での出来事があり、問題も生じます。家族を一つのシステムとしてとらえると、私たちは家族関係を始めとしてさまざまな人々、集団との関係と、時間の流れの中で変化しながら生きていることがリアルにわかるでしょう。

家族療法では、人々はそんな状況を生きているという視点で物事をとらえようとしません。そうすると、誰かのせいで問題が起こったとか、この問題の原因はこれだと決めることは難しいことになります。むしろ、個人が一人ひとり違うように、同じではないさまざまなシステムが変化しながら同時にさまざまなものと関係しあって存在するので、それが解決や変化の資源にもなると考えることが重要です。

違ってることが、おそらく問題をつくるのですが、同時に、違ってることが変化や解決の援けになると考えることが大切です。家族療法やカウンセリングでは、解決の重要な鍵の一つに、コミュニケーションの活性化があると考えます。先ほどのコミュニケーションの悪循環は、違ってることが悪循環を招いていましたが、それを互いに理解しようとするれば、いい循環に変わります。例えば、「どうして毎日こんなに遅いの!」と言われたら、「残業だ」などと遅くなる理由を伝えるのではなく、「ほんとに嫌になっちゃうよね」と言ってみるとどうでしょう。おそらく、次のやり取りは変わるでしょう。それが、いい循環のやり取りになるかどうかは、次に妻がその反応をどう受け止めるかにかかっています。ただ、そこで自分の思いや主張をわかってもらおうとするのではなく、そこでどんな関係をつくろうとするか、いい循環をどちらでもいいから始めようとするかで、問題は消えていくというか、解決するのです。つまり、関係を相手のせいや自分のせいにするのではなく、関係そのものをつくろうとすることに対応して行くことが大切です。

セラピストや支援者は、その場では理解を促進して、循環のよいかかわりを創造する仲介者であり、各家族メンバーがその人らしい生き方や思いを分かち合えるよう、そんな働きかけ合いが家族同士でできるよう、家族とは異なった動きをするメンバーの一人になり、一時的にできることを試みるのです。そんなかかわりをしてみるメンバーがいると、異なった関係の循環ができ、それが続くようになったら、家族から退くということです。その意味で、支援者は「手伝う」というよりは、「一緒につくってみる」、それで家族が動き出したら、「では、これで」となるわけです。最近皆さんはコラボレーションという言葉

葉を聞いたり、使ったりされると思いますが、「協働」と訳されているこの働きは、co-labor という意味があり、家族の関係づくりにピッタリの考え方です。心理療法の世界に一つの大きなものの見方を投げかけました。

## ＜家族療法の事例から＞

本日のテーマを考えるために、一つの事例を取り上げてみます。これは特定の事例ではなく、よく家族療法で出会う事例の主たる要素を一般化したものです。この事例をジェノグラム（家族関係図）にすると、図4のようになります。長男が不登校で、母親が高校の先生から家族療法を受けてみるようにと勧められて、私の研究所に来談されたとしましよう。

面接の過程で知ることができた**家族構成**は、父親が単身赴任、母親はパートで働いていて、子どもは16歳の高校生の長男と14歳の中学生の長女の2人です。長男が高校入学直後から不登校になりました。本人は、勉強が面白くない、サッカーの練習についていけない、アルバイトをするしかない、母親がうるさいと言っていると母親が語りました。父親は多忙で残業が多く、家族のことはほとんど母親が「自分1人でやってきた」と語っています。

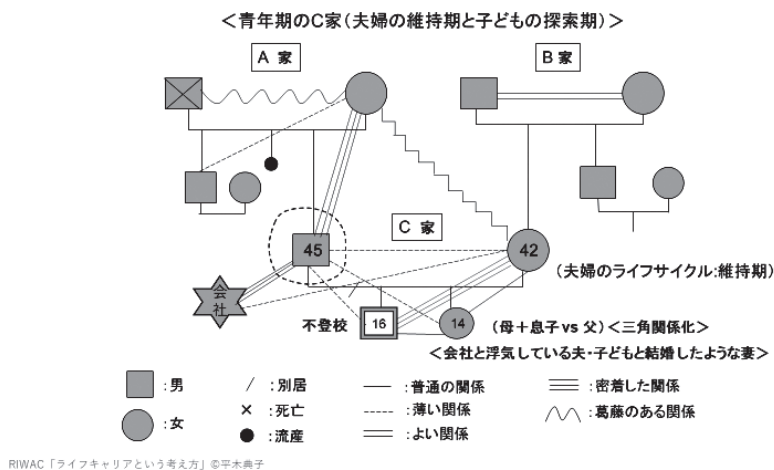


図 4 ある不登校の高校生のいる家族のジェノグラム

父親は単身赴任なので、世帯が2つに分かれています。単身赴任の前から仕事が忙しく、仕事熱心で、現在もあまり自宅には帰ってこない父親というイメージです。家族の関係を示す記号で見ていただくと、いくつかのことがわかります。3本線でつながれているところが目立ちますが、母と長男、父と会社、父と実母は密着した関係となっています。アメリカにもこの3本線で結ばれるような家族関係がたくさんあるらしくて、ある有名な北米の家族療法家は、「会社と浮気している夫、子どもと結婚したような妻」と呼びました。また、その関係を他のメンバーとの関係を含めて考えると、父と会社との関係から母は外されて2対1の三角関係ができており、母と息子の関係から父が外されて2対1の三角関係があります。それぞれが密接な関係をもっているところを中心に、他の人との関係が希薄になっています。息子とお父さんは薄い関係です。つまり、2対1とい



う関係は、浮気している人の関係を指して「三角関係」と言ように、アメリカでも三角関係と言い、それは家族の中にもあるということです。

夫婦のライフサイクルという視点から見ると、夫婦は家族を育て、維持していく時期ですので、本来ならば、夫婦が3本線で結ばれていることが必要です。それができていない状況は、家族と社会的環境とのつき合い方という問題を予想することができます。また、家族を時間の経過の中で歴史をもつ存在として世代間の関係から見ると、そこには新たな視点が出てきます。父親とその出生家族との関係を見ると、父は実母との関係が密着しており（逆を言うと、実母は実父（夫）との関係と長男との関係が葛藤状態にある）、次男である父親との関係が良いようです。同時に、母親と父の実母（姑）との関係には葛藤があります。このような関係になっていることの原因は何かということは不明ですが、この家族はそんな関係性（関係の作り方の特徴）の中で、生きているということです。また、父親の育った家族は、母親の育った家族のように夫婦が協力した関係（2本線）で子育てをしているモデルではないということ、とりわけ、二世帯続いてこのような家族がつくられていることも見えます。誰が悪いとか出生した家族が悪いということではありません。むしろ、高度経済成長期の家族づくり、子育てには、このようなパターンはよくありました。皆さんも納得されるでしょう。

この家族の姿を、先ほど図2で示したスーパーの「ライフキャリア・レインボウ」の視点から、家族がどれほど主体的に自分の役割を取って自分を生きようとしているかを見ると、「労働者」の役割しかとってない父、「家庭人」の役割だけの母、「余暇人」と「子ども」の役割だけをとっている長男ということになるのでしょうか。会社の思い通りになって働き人になってしまう現代人の姿から、関係する人々の役割が決まっているわけではないのですが、一人ひとりが自分を生かして、どのように生きるかということを考えると、ワーク・ライフ・バランスという単なる二つの役割のバランスの問題ではなく、ましてや、「不登校の子どもが学校に行くようになればよい」という問題でもないように思われます。一方で、「安定した給料が得られれば自分の家族を育てていける」ことになり、その状況下では「家族の役割分担は当たり前」になり、「父は家族を経済的に支え」、「母は家族を生活面で支え」「子どもは育てられる存在」といった単一役割で生きている人々が、たまたま何らかの問題をきっかけに家族療法場に集まるチャンスがあると、家族メンバーのそれぞれの思いが表現されます。それは、その不自然さに飽きた、問題がある、そこから逃れたい、自分に合った生き方はこれではない、と感じている声です。来談のきっかけは、子どもの不登校だったり、父親や母親のうつ状態だったり、夫婦の不和だったり、多様です。もちろん、その問題自体の深刻さや意味にもしっかり取り組む必要があります。それと同時に、図4で見たように、見えない家族関係のつながりの中で、滞りや悪循環、身動きができない状態があり、それをほぐすことをしてみることで、問題が解決することは多いのです。

### 3. 21世紀のライフキャリアを生きるために

最初に紹介した「キャリア支援の3段階の変遷」を提示したサビカスは、21世紀の人々の人生は、グローバル化され、不確実性を生きることになるので、その人々の生き方のモデルは、既存の生き方や職業に自分を適応させるのではないことはもちろん、既存の



生き方や職業を主体的に選択するのでもないと言います。21世紀は、自分の人生を自分でデザインして、生きていくようになるだろう。だから、支援とはそんなことが出来る人々を育てることになります。それは、人格特性と能力を環境と組み合わせることも重要ですが、多様で、多重な環境という文脈の中で交流しながら、自分が生涯をどう送るのか、つまり、長期にわたる自分と環境の相互適応による自己組織化が必要だと言います。それは、先ほど示した個人や家族がエコロジカルなシステムの複雑な統一体の一部であることを見据えることでもあります。そのように見ると、環境に適応するという見方は、環境を形成している一人ひとりが、従来のような環境からコントロールされた条件下で何かをするといった見方ではなく、また、逆に環境をどのようにコントロールして生きるかといったことでもなく、両方を活かす生き方を探ることになります。

それは、現在、ハローワークや職業の支援の場で、処方して適応する（終身雇用）といった自分と環境のマッチングをする支援ではなく、生きるプロセスを創造しながら生きていく援けをするという方向転換が必要だということになります。読めない将来のことなどわからないから、そんなことはできない、というのではなく、だからそれができるようになる人を育てるのです。それが、サビカスの「人生のデザインができる人」、ハンセンの「人生を設計する」ことができる人の支援です。雇用者と被雇用者の相互責任による転職や起業は当たり前になり、言わば、生き残りと問題を乗り切るための戦略を立てる支援がキャリア・カウンセリングになるでしょう。それは、いかにも不安定で、危険極まりない生き方なのですが、そういうところを乗り切る、あるいは生き残る戦略をデザインする人々を育てることなしに、グローバルな変化を生きることではできません。それは、因果関係が直線的に追及できたり、決まっていたりする人生の設計をすることではなく、人々が他の人々だけでなく環境と共に生きている存在であり、その環境を協働で創り上げるものであり、それにもかかわらず、個人のその人らしさを活かした、自然で、それ故にユニークな生き方を探る生き方なのでしょう。

そんな視点から今、私たちの周りを見ると、そんな人々がたくさんいます。正しいことにこだわらず、多数派にも寄らず、しかし互いに援け合い、協力することでしか生きることができない現実を見据えれば、一人勝ちができるわけでも、だからといって誰かに安全を保証してもらうこともできない現実がわかります。ハンセンが言うまでもなく、それは自立と共生によるキャリアを生きることであり、その支援がキャリア・カウンセリングなのでしょう。

サビカスは、そのような生き方とは、「正しいことをしたから満足にはならず、個々人の決断が新たな状況への適応や受容をもたらし、結果の満足という変数で語られるようになる」、と言います。

## 結び

100年を越えるキャリア・カウンセリングの今日までの展開を私自身の理解からまとめると、「職業は、経験と勘とチャンス的一致によってめぐってくるもの」だった時代から、「天職を生きる人を人材活用の視点から、人と職業の適材適所を科学的に図ること」へ、そして「人生の7つの多重な役割（子ども、学生、余暇人、市民、労働者、家庭人、その他）を自分の発達に応じて自ら多重に選択して生きるライフキャリアを生きること」

へ、さらに「生涯にわたる個人と環境の相互作用のプロセスを自己構築していく生き方」へ、と変化していると捉えることができるでしょうか。

ライフキャリアとは、職業ではなく生涯の生き方ですから、その意味で、現代のワークとライフのバランスが取れていない生き方は、確かにライフキャリアを生きているとは言えません。ただ、自分の人生というライフキャリアを自分らしくどう生きるかという視点から考えると、二つのバランスをとればいいわけではないことは明らかでしょう。自分と他者（社会）、その他の環境との相互作用の中で、異なったものは人に出会うからこそ相互に刺激し合い、開発していくことが可能な互いの人生を、共にどう生きるのか、と考えることが大切でしょう。世界に二人として存在しない自分が自分を生きるためには、同じ存在を生きている他者と共に、双方にとって生きやすい社会をどう創るかという発想が必要です。それを考える絶好のチャンスは、問題やつまずきに出会うことです。そこであらためて立ち止まり、ふり返り、自分の芽を育てたか、つぶしたか、将来を見据えて、何を生かす人生をデザインするか、そんなチャンスにすることです。つまずきは失敗や時間つぶしではなく、自分によりふさわしい生き方を選ぶ転機です。つまり、それは人生に何度か出会う新たな生き方をデザインし、プランし、創る機会なのです。

その意味で、キャリア・カウンセリングとは、ライフキャリアの支援であり、社会の中で、幼い頃から無意識に、大きなつまずきもなく生きてきたとしても、対人関係、家族との生活、仕事の中で出会うしっくりこないことを見つけ出し、それは自分の何を知らせる信号かを探ることです。つまり、すでに外にあることから何かを選び出して自分をそこに適応させるのではなく、自分の中の何が、どんな信号を出しているかを探る援けをすることになるでしょう。

このカウンセリングは、わかっている答えを探す援けをすることではなく、自分の専門家である来談者と、その人が探ろうとしていることに関心をもって援けることができる専門家であるカウンセラーが、援け合うプロセスということになるでしょう。そして、私たちは誰もが自分の専門家として、そして他者の自分探しを少しでも援けることができる隣人として生きることができるようになりたいものです。

皆さんはどう考えられるでしょうか。コメントをいただきたいと思います。

## 第Ⅱ部 パネルディスカッション

### パネリスト報告①

#### 「ワークとライフをつなぐ柔軟な働き方 ードイツ企業で普及するパートタイム・ジョブシェアリングー」

田中 洋子

こんにちは。筑波大学から来た田中洋子と申します。私は、もともとドイツの歴史研究者で、ドイツの19世紀の頃の働き方をめぐる経済史を長く勉強してきました。ドイツの文書館等を毎年訪れる中でドイツの働き方を目にしてきましたが、その中でドイツと日本の差を大きく感じるようになりました。2000年代後半くらいからのことですが、大学の私のゼミの学生が企業で働き始めてからとても大変な状況に追い詰められるということが何人も続くようになりました。どうして日本ではこんなに働き方がどんどんきびしくなっていくのだろうと悩んでいたときに研究でドイツに行くと、ドイツ人はますます余裕のある働き方をしています。似ているところが多くある社会なのに、なぜこんなにも働き方が違うのだろう、日本もドイツのようにゆとりをもって働けないのだろうか。こういう問題意識からドイツの歴史から現代の働き方について関心が移動し、最近はドイツの現代の働き方を日本と比べながら見ているところです。

ちょうど私の周りで働き方をめぐる問題が起き始めた2000年代後半は、日本ではブラック企業や過労死問題、非正規雇用の増加や格差社会といった問題が社会問題となってきた時期です。その反対にドイツは日本と逆に正規雇用が増加に転じるなど、対照的な展開がみられました。ドイツ経済自体も好調で競争力があり、EUのヨーロッパ経済の中核として、2000年代後半以降は「一人勝ち」と呼ばれるような、経済的に順調な状況が続いています。

そうした国際競争力を維持する一方で、ドイツの人々の働き方、暮らし方というのは、日本に慣れた目から見ると、びっくりしてしまう所が多いです。例えば、ラッシュアワーは大体夕方4時から6時くらいです。ドイツでは自転車ですらまで行って、そのまま電車に自転車を持ち込んで運んで、降りたところから自転車で帰るということが一般的なのですが、自転車は大きいので、人が多く乗っているラッシュアワーには自転車を持ち込むという規定があります。それが4時から6時なのです。周りを見ていると、それより早く午後3時くらいに帰る人も多いです。皆さん、普通に帰ります。

ベルリン・フンボルト大学というところに滞在していたはじめの頃こんなことがありました。夕方5時に重い荷物が届き、それを台車で運ぼうと思って研究所で台車の場所を尋ねようと思ったのですが、誰もいないのです。フロア中誰もいなくて、どこの部屋も全部電気が消えて鍵が掛かっている、えーと思いました。やっとな番奥に、独身の男性で音楽を聴いているスタッフの方がいて、それで何とか荷物は運べました。「まだ5時なのになぜ誰もいないんですか」と私が聞いたら、「もう5時ですよ。それはいるわけないでしょう」との答で驚きました。逆に、夕方5時なら人がいて当然だろうと思っていた自分の日本人的な常識が揺さぶられるような気持ちになるということがありました。

皆さん、大体3時4時くらいに家に帰ると、その後の過ごし方は本当に人それぞれで

す。お子さんのいるところは子どもと家族と一緒に過ごすとか、友達と会うというのも多いです。それから、家でゆっくり食事をした後に、コンサートに行ったり、オペラに行ったり、サッカーの試合を見に行ったり、そのように夜に改めて人生を楽しむ時間を持つというのが一般的です。なので、全体的に時間に追われているとか、余裕がないという印象がありません。それでいて、仕事をしているときはものすごく集中しています。例えば、私が「コピー機の調子が悪くて」など聞きに行くと、「え？ 私の仕事をあなたは邪魔するつもり？」みたいな感じできつとにらまれたりします。仕事はものすごく集中してガーっとやっている感じです。ですが、休憩時間などに他の人と話すときはとても和気あいあいとしていて、お互いいい感じの人間関係ができているところが多い印象です。

つまり、日本とドイツの企業では、同じような時期にもものすごく違う展開をしていたのではないかと思います。これは、私の個人的な印象だけではなく、日本、アメリカ、ドイツ、イギリスの国際比較の調査データでも出ています。1997年から2015年までの間に、あなたは会社との関係がいいですか、悪いですかと聞かれたとき、「かなり悪い」、「とても悪い」と答えた人は、ほかの三カ国では減っているのに、日本でだけ大きく増えています。逆にドイツは「悪い」という人がどんどん減っています。次に同僚との関係です。仕事仲間との関係が「かなり悪い」、「とても悪い」という人が、日本はこの10年で激増しています。ところがドイツを見ると、ほとんどゼロ近くまで減っています。つまり、同僚と皆いい関係が築けているということです。その一方でOECDの国際生産性のデータをみると、日本は過労死するほど働く人がいるにもかかわらず、生産性はドイツとアメリカにさらに引き離されている状態です。そして、その中でかえって会社との関係や同僚との関係が悪化しています。このことは生産性にもマイナスでしょうから、日本は働き方の悪循環に陥ったとも考えられるでしょう。

だとしたらストレスばかり増やすような日本の働き方から脱して、ドイツのようなゆとりのある働き方、暮らし方、それにもとづいた経済に移行していくことはできないでしょうか。どこをどうすれば余裕ある働き方に変えていくことができるのでしょうか。いろいろ調べるうちに、ドイツでの働き方の改革は、働き方や働く時間を、日本人の常識を超えたところで思い切って柔軟化するという点に価値が置かれていて、同じ働き方改革でも、日本とドイツではものすごく違う方向の改革が行われてきたということが分かりました。また、このゆとりある働き方というのは、女性のキャリア形成に関してもとても大きなメリットを持っているということも分かってきました。ここでは、ドイツがどのような点を重視して、どんなふうに働き方を変えてきたのかということを見たいと思います。

全体の流れとしては、はじめに日本とドイツには実は共通点が多いということを確認した上で、それがどのように違う方向へと分岐していったのかを述べます。次に具体的にどのような政策が行われていったかをみてから、その具体的な事例についても触れたいと思います。

実は、2000年までの日本とドイツはいろいろな意味で共通点が見られました。例えば、工業化の歴史をさかのぼると、19世紀末から20世紀初頭に、日本もドイツも重工業が発展しました。鉄鋼、機械、電気、自動車などです。そして日独は同じように敗戦しました。そして、敗戦後に高度経済成長を経験しましたが、この経済復興をけん引したのもまた重化学工業です。そして、その重化学工業がグローバル企業として国際競争力を持つ

ていったという点でも共通しています。

こうした産業構造の影響もあり、男性を中心とした重工業の男性正社員、フルタイム正社員というものが男性稼ぎ主として安定的に家族を養うという雇用と家族の構造が、日本でもドイツでも普及していきました。それに対応する形で、女性は主婦で、内助の功として夫や子どもを支えるべきという考え方も、高度成長期を経て日独両国で社会全体に普遍化していきました。日本では専業主婦という言葉が生まれましたが、ドイツでも同じようにフルタイム主婦という言葉が生まれます。

また、子育てについても同じで、とりわけ子どもが小さい時は母親が面倒を見るべきだという考え方が、日本でもドイツでも広く浸透しました。日本では3歳児神話といわれましたが、ドイツでは「カラスの母親」という言い方があります。カラスは子どもを巣に放っておいて無責任に外に出てしまうという意味で、働く母親を非難する言い方です。こうした考え方が一般的になり、女性の価値観にも内面化されていく中で、出産後に女性が男性と同じように働くことに対する非難が社会の主流を占めるに至ったわけです。その中で、家のことをおろそかにせず、少しでも家計補助的に主婦がパートに出るという働き方の形が拡大したという点でも日独は非常に似ています。

さらに、働き方の規制緩和や労使関係の面でも共通点があります。日本もドイツも、アメリカ、イギリス発の新自由主義というものに1990年代までかなり抵抗していました。しかし1990年代末から2000年代にかけて、この新自由主義の影響を受け入れて規制緩和が進みます。日本だと小泉改革、ドイツではハルツ改革というものがありました。この中で、派遣労働や有期雇用など、フルタイム正社員とは異なる雇用形態が増加し、正社員が縮小してきます。

男性正社員の中で発達した労働組合が長期停滞傾向をたどっているという点でもそっくりです。今、日独共に労働組合の組織率は2割を切るところまでできました。ただ、ドイツは日本と違い、産業別労働組合が経営者団体と労使交渉を行って、協約を締結する仕組みになっています。とはいっても、ドイツは経営者団体の側も組織率を下げていて、どんどん弱体化しています。その結果、産業別協約に入らない企業や従業員が増加する状況になり、代わりに日本と似た企業別の規制が増えていて、日本に近づいている面があります。つまり2000年代の半ばまで、両国とも労働条件の規制が弱まり、市場の自由というものが強まる傾向が見られたのです。

ところが、日独の進む方向は、2000年代半ば、特にリーマンショック以降に大きく分岐していきます。日本では、過労死、ブラック企業、非正規、格差問題等がちょうど大きくなった時期に、ドイツでは働き方や労働時間の柔軟化の推進という方向に行きます。つまり、日本では、企業がコストを削減するため、労働時間を長くしたり低賃金雇用を増やすなど、より厳しい労働を人々に強いるという方向に進んだのに対し、ドイツでは、働き方の柔軟さを思い切って増やすことで、市場の変化や個人の事情に対応しようという方向に進んだわけです。企業側は市場変動を乗り切るための調整手段として労働時間を使う、市場対応としての柔軟化を求めました。働く側は、個人の事情や家族の都合、自分の希望に合わせた働き方を拡大するために、労働時間の柔軟化を利用する。いわばワーク・ライフ・バランス実現のための時間の柔軟化というものが発展してきたわけです。これが2000年代半ばから大きく発展したために、働き方の日常というものが大きく変わり、十



年以上たつうちに、大きく結果の差が出てしまいました。

では、ドイツという働き方の柔軟化とは具体的にどういうものなのでしょうか。

働き方の柔軟化には2つあります。フルタイムの労働時間の柔軟化、それからパートタイムの労働時間の柔軟化です。フルタイムの労働時間の柔軟化というと、日本では、今、働き方改革で、サービス残業の削減や撲滅、長時間労働の削減、あるいは過労死を抑えるということがテーマになっていますが、ドイツの場合はポイントの置き方が違って、いかに一人一人の働く時間をいろいろな状況に合わせて変えるかに焦点を当てた制度が発達したということですよ。

もう1つは、パートタイムです。日本でいうパートは、これも今改革が進行中とはいえ、基本的に、給与はあまり高くない時給で、さまざまな処遇が正社員と違うという、別の雇用身分となっています。ドイツの場合、パートは、働く時間が短いけれども正社員です。そして、正社員としてのパートタイムというものを拡大、利用しながら、さまざまなキャリア、とりわけ育児に関わる女性を含めたさまざまなキャリアを発展させていく。こういうことが今現在進行しています。

ではまず、フルタイムの労働時間の柔軟化させる方法から見てみましょう。ドイツには労働時間口座（Arbeitszeitkonto）という、あまり日本では聞かれない制度があります。これは名前のとおり、労働時間をポイントとして貯める制度です。例えば、ある産業では週40時間と協約で決まった労働時間があります。そうすると、それ以上働いた場合、例えば週45時間働いたら、5時間分をポイントとして口座に貯めておきます。このポイントは残業するたびに貯まっていき、ポイントが貯まると、連日早く帰宅したり、ポイントをまとめて休日にしたり、あるいは現金に換えたり、いろいろな形で利用できます。この時間ポイントのプラスマイナスの帳尻は1年で締めることになります。またこの範囲内の残業はあとで精算されるので残業代はつかない仕組みになっています。

リーマンショックの時に受注が減って会社の仕事がなくなってしまった時期、ドイツは、大規模に労働時間口座のポイントを使うことによって経済危機をしのいだといわれています。つまり、今までいろいろな人が貯めていたポイントを全部休日に代えたわけです。これだと労使共に何の負担もありません。給与が減るわけでもなく、解雇されるわけでも、企業が何か手当を出すわけでもありません。ただポイントを使っただけで、不況期に仕事がない状態を乗り切る手段を得られたわけです。これは市場や景気の変動に応える方法としてEUレベルでも非常に高く評価されました。1980年代後半から導入が始まった労働時間口座制度は、2000年代以降広く普及しています。現在は250～500人規模の企業で85%、500人以上規模の企業だと9割の企業でこの制度が使われている状態です。

もう1つ、これは非常に重要な考え方ですが、人生対応型の個人別労働時間モデルというものがあります。ごくわかりやすく言えば個人ごとのフレックスタイム制です。1960年代、70年代くらいからドイツ企業はフレックスタイムを導入してきましたが、特に1980年代後半以降、協約労働時間の柔軟化のために、経営者側からフレックスタイムを導入してくるようになりました。日本でも1980年代末から1990年初頭には、「週休2日、しかもフレックス」という歌詞もつくられるくらい一般化しましたが、日本では2000年代から2010年代にかけてその流れが逆転し、少なくない企業がフレックスタイ



ム制をやめてしまいました。この話をドイツ人にすると、「なぜ？日本は歴史に逆行しているのでは？」と言われて返す言葉もないのですが、インタビューした日本企業の人事担当者によると「職場に全員がいないと士気が下がるから」だそうです。現在では日本企業の6%くらい、大企業で20%ほどしかフレックスタイムを使っていません。

反対にドイツでは、この制度が拡大を続けました。この制度はその後さらに新しい考え方や結びついて、新しい発想を生んでいきます。その1つは、1990年代末から2000年代にかけて広く起こった労働の未来論というものです。人間というものは、収入労働、つまりお金をもらう労働だけではなくて、育児、これは親としての労働、そして介護、これはケアとしての労働、そしてボランティア、これは社会的な労働。先ほどの平木先生のお話にもありましたが、人間はいろいろな活動をしています。こうした活動を必要や希望に応じて実現できるように、その時々で配分できる仕組みをつくりましょう。あるときはここに従事するけれども、あるときはここを控えめにしてこちらを多くしよう、そのように自分で労働を配分できる、あるいは切り替えられる仕組みをつくろう。それがこれからの働き方のあるべき姿ではないか、という議論が起こりました。

これは2000年代のワーク・ライフ・バランスをめぐる議論により、さらに展開します。仕事と家族の調和を、労働時間の柔軟化によって実現していく仕組みをつくりたいという考え方が労働の未来論やフレックスタイム制と結びついていきます。これが「人生対応型人事政策」として定式化され、各企業の人事部レベルに非常に広がっていったのが2010年代です。人生のさまざまな段階に対応した人事政策とは、人のライフサイクルや、個人的、あるいは家族の事情や都合や希望に合わせて労働時間を調節することを企業の人事政策の基本とするという考え方です。この政策にもとづき、実際にたくさんの企業で、個人別の労働時間モデルというものがつくられています。例えば、私は今こういう事情があるので、午前中は遅く来て、何時まで働いて、その代わり何曜日の分をここに充てますなど、一人一人の事情に応じて労働時間を設定するということが可能になりました。「具体的にどういうものがありますか。」と私が企業で尋ねると、答えは「うちの労働時間モデルは数百あるから、とても一言では説明できません」と言われます。つまり、人それぞれ抱えている事情が違うために働く時間も異なるので、とても説明できないということです。そういう個人別の働き方がドイツでは一般化しています。

さて、フルタイムと並んで、働く時間を柔軟化するためのもう一つの方法はパートです。ドイツのパートは、働く時間が短いだけの時短正社員としてのパートです。正社員であるということが日本とドイツのパートの根本的な違いになります。ドイツでは短時間だけ働くパート勤務が、安定的で柔軟な働き方を作り出しました。これがドイツの働き方や生活に余裕を生み出している大きなポイントになっています。

ドイツのパートはフルタイムの労働時間を短くしただけの正社員なので、働く長さだけがフルタイムとパートタイムを区別する指標となります。なので、働く条件や処遇は、基本的にフルタイムと同じです。フルタイムとパートタイムは均等処遇なわけです。

正社員なので、給与は正社員の給与表と同じものに基づいて支払われます。そして、フルタイムの給与に働いた時間の割合を掛けた分が支払われます。例えば、週40時間の勤務時間の職場で週20時間、つまり午前中だけ働くとする、その人は基本給の50%を掛けた額の金額が支払われます。週32時間、あるいは週4日間だけ働くとする、80%

を掛けた給与が支払われます。日本のパートの場合、最低賃金を念頭においた上で、地域の労働市場の逼迫度や仕事の簡単さで決まってくるので、パートの給与の支払い原理というものがドイツと日本で全く違うということが分かります。

ドイツでは、このような自分の働き方をパーセントで話すのが普通です。例えば、「今自分は70%で働いているけれども、今度は85%にしようかな」とか、「今90だけど、今家族がいろいろ大変だから60にしようかな」とか自由に変えることができます。採用方法も同じで、採用面接のときに、「フルタイムで働きますか。パートタイムがいいですか」と聞かれます。キャリアに差は付きません。日本では賞与や企業内福利などが別扱いになることが多いのですが、それも全く正社員と同じですし、社会保障も同じです。それから正社員なので、当然無期雇用で、労働組合にも同じように加盟します。このように昇進、昇給、資格などの人事処遇も正社員と同じで、基本的にフルタイムとパートは同じだということが分かります。ただし、非常に短い時間のみ働くミニジョブという雇用形態は社会保険料も免除されていて、組合にも未加入で、日本のパートにやや近いです。

さらにドイツのパートのもう一つの特徴は、どんな人でもパートになるという点です。ドイツのパートも、もともとは日本と同じ主婦のパートだったのですが、2000年のパート法によって、どんなポジションの人でもパートになることが奨励されるようになりました。その結果、裁判官、検察官、外交官、官僚、あるいは銀行の頭取、研究所の所長、大企業の取締役、そういう人からもパートで勤務する人が現れました。これによって、パートという言葉が持つ意味は根本的に変化することになりました。つまりパートとは、低い労働条件の二流の仕事ではなく、働くすべての人が、個人の都合や必要や希望に対応するための柔軟な働き方として、誰でも選択できる積極的な働き方になったというわけです。

さらにこれを展開すると、さまざまな形の新しい働き方がうまれてきます。例えば育児中の女性がキャリアを中断せず、パートという形で管理職になるという試みです。これまではパート勤務の限界、働く時間が短過ぎてキャリア形成が十分にできない、管理職にできない場合がありましたが、これを打破する動きが2010年代から進行してきました。一つボッシュというドイツを代表するグローバル企業での事例をみてみましょう。

ボッシュ社では人々の考え方、マインドセットを変えることによって、柔軟で家族に配慮した働き方文化を、個人別のソリューションという形で促進しようという動きが起きています。労働時間を柔軟化して、家族と企業の両方の必要性を満たす働き方を模索するため、管理職をパートにする運動を展開しました。創立125周年記念イベントの中で、125人の管理職に125日間労働時間を短くしてもらうか、最低週1日は家で働くことを提案したのです。その結果、150人以上の管理職が応募して、パート勤務をはじめました。それによって、職場に在籍することを重視する文化から、実際に仕事をこなすという結果志向を重視するという新しい文化を創造することになったわけです。結果的に、このプロジェクトはとても成功し、管理職自身がとてもいい働き方だと分かったために、現在でも1,000人以上の管理職が参加しています。この働き方の柔軟化を経験した管理職の8割以上は、その後もパート・在宅勤務を継続して、日常的な働き方として社内に定着しました。

2013年には在宅勤務も強化しました。在宅という働き方そのものは2000年から認められていたのですが、ほとんど例外的な規定にとどまっていた。それを上司の許可があれば全部在宅仕事にしてもいいと決めてから、多くの人が在宅で働くようになりました。

た。さらに管理職が転勤を断れる制度をつくりました。管理職は転勤を断るとキャリアに不利になるとされてきましたが、自分は今個人や家族の事情を重視したい時には「家族時間」を取得することで転勤を断ることができるようになりました。

さらにここ数年大きく伸びているのがジョブシェアリングです。これは二人のパートによって、1つのポストを担う方法です。大変仕事量が多く責任が重たい管理職であっても、パートの2人が一緒に同じ職を分割しながら担うことによって、育休後の女性二人が管理職として復帰することができます。例えば、銀行の人事部長のポストを、一人が週4日、もう一人が週3日、パートとして仕事を共有しながら遂行するのです。週一日は職場で直接顔を合わせますが、あとは互いに情報を共有しつつ、一人で職場ないし在宅で職務を遂行します。こうして、育児をしながらもキャリアを継続して築きつつ、子どもとの時間を共有することができるようになりました。このようにドイツでは、管理職のパート勤務を通じて、キャリア形成と個人の生活とのバランスをとることが容易になってきているわけです。

日本では、大沢先生がワーク・ライフ・バランスを論じられた2007年から、政府は「個人の状況に合わせた働き方の選択制を広げる」という目標を掲げてきました。しかしそれから十年以上たった今でも、まだドイツほどには拡大していないのではないのでしょうか。フルタイムで働くときもパートで働くときも、日本でも個々人に合わせた働き方のソリューションというものがもっとあっていいのではないのでしょうか。そしてそのためにはフルタイムとパートの均等化を徹底させることが必要なのではないのでしょうか。平木先生のご講演にも、自分が自分の人生を設計する、そして、自分が自分らしく生きられるように組織を変えていくというお話がありましたが、まさにそれだと思うのです。ワークとライフをつなげて、個人個人の状況に合わせた働き方の選択制を広げていく。そのために、さまざまな仕組みを実験的にでもつくってみて、自分が自分らしく生きられる社会を一步一步つくっていくこと、それが大事なのではないかと思います。

## パネリスト報告②

### 「日本企業の柔軟な働き方をめぐる人事管理制度の課題 —ドイツ企業との比較で考える」

松原 光代

私は、ドイツ企業と日本企業の、働き方を含む人事管理の観点から課題と今後の方向性について述べたいと思います。

本日、本会場にお越しの方々の中には研究者もいらっしゃると思いますが、日本企業にお勤めの方も少なくなく、これからの時代の人事管理を検討されることもあると思います。「これからの時代」については、大きく3点を考慮する必要があると考えています。

1つが、最近よくいわれる「人材の多様性」です。「ダイバーシティー」ということですが、そのなかでも、いわゆる「正社員」という雇用区分が変わる局面にあると思っています。これまでの日本企業における人事管理は、「日本人」、「男性」、そして「無制約に働くことができ、かつ会社で辞令が出れば転勤も可能」——この転勤というものは、あくまで地方や海外に支社や支店という拠点がある場合に限りませんが、この要件を有する人材を

ベースにキャリア形成支援や評価を考えてきました。しかし、こういう方たちが昨今労働力として少なくなってきました。いや、それができなくなってきたと言ったほうが正しいと思います。育児、介護といった問題がわれわれにとって当たり前の状況になる中、残業つきのフルタイムや、どこにでも赴任できる働き方は困難になってきています。表層的だけでなく、深層的にも多様性を考慮する必要性も増すなか、個々の状況に考慮しなければ、ワーク・エンゲージメントが下がるという課題も明らかになってきています。

2つ目は、やはり人口の高齢化です。労働力人口の減少は、1990年代半ばからいわれており、わが国においては2025年から団塊の世代が労働市場から退出していきますが、その人材を活用するか否かで、活用できる労働力の母数は大きく異なります。また、リンダ・グラットンが「人生100年時代」になると指摘していますが、わが国においても高齢者活用は喫緊の課題であり、今後雇用は70歳まで延びると、われわれの職業キャリアが長くなるわけです。

3つ目は、2018年に経団連が発表した「Society 5.0」時代の到来です。デジタルトランスフォーメーションが加速化しAIの多用が叫ばれる時代において、「人間がすべき労働とは何か」が問われています。デジタルでいろいろなものを置き換えることが可能になる中、われわれ人間はその時代に即したスキルや知識を習得していく必要が生じています。そして、デジタルトランスフォーメーションの進化は、事業形態およびその運営における不確実性を高めることが指摘されています。皆さんもご存じのとおり、トヨタ自動車の社長や日立製作所の社長が「これからの時代においては終身雇用を維持することが難しい」と発言しています。技術進化が激しく進む時代において長くなる職業キャリアをどのように生きていくのか、われわれは「キャリアの自律」というものが強く求められつつあると言えます。

以上3点の時代の趨勢を受け、日本の人事管理というものはどうあるべきなのでしょう。日本企業、主に大企業ですが、その人事管理の仕組みは「メンバーシップ型」といわれてきました。「メンバーシップ型」に対比するものとして「ジョブ型」があります。「ジョブ型」の要諦は、仕事基準、つまり仕事要件が定まっており、その仕事を遂行する能力を有した人材を充て、実績に対して評価し報酬が与えられる、というものです。これは、自分でスキルを磨き、自分で社会に求められるエンプロイアビリティを高めていく必要があるため、自らキャリアを形成していく責任が伴います。また、「ジョブ型」は交わされる労働契約、雇用契約書のなかで働き方についても定めることができるため、ワーク・ライフ・バランスを図りやすいという利点もあります。その一方で、万一仕事なくなった場合には雇用保障がなくなるという問題があります。

一方、「メンバーシップ型」は人が仕事に合わせていくものです。ご存じのとおり、日本企業では人を採用する際は職務を定めず、会社が命令をすれば転勤や異動に応じる必要があります。さらには、労働時間も原則会社の命令に従うことになるので、いわゆる「無制約な働き方」になりがちです。ただ、この「メンバーシップ型」はその言葉のとおり、その会社のメンバーとして属しているため雇用は可能な限り保障されます。万が一、現在担当する仕事なくなっても、会社側は他の仕事を担当させるなど、労働者の雇用を守る必要があります。それゆえに、多様な仕事に対処できるようローテーションを繰り返し、幅広い就業能力を習得させる仕組みが必要になるわけです。両者は、どちらも一長一短が



あると思います。ただ、「メンバーシップ型」は有益なシステムではありますが、先ほど申し上げた社会的変化の中で、これまでの制度を従来のまま維持していくことは妥当なのかを考える必要があると思います。

少しアカデミックな話になりますが、シカゴ大学の山口一男先生が「メンバーシップ型」の人事管理は、日本独特の「イエ」文化と補完的でありかつ戦略的合理性があると指摘しています。「イエ」というのは、例えば前田家とか織田家とか徳川家のように、一つの「イエ」に家老をはじめ血縁のない者も「イエ」の一員とみなし、ゆえに主は「イエ」の一員を守る責任があるというものです。一方、「イエ」の一員は、主に守ってもらう代わりに主の言うことに絶対的に従う、という関係になります。山口先生はこの「イエ」文化と日本の人事管理は戦略的合理性を持って構築されてきたと言っているのですが、これは大変興味深い指摘だと思っています。しかし、急速にグローバル化が進む中で、これまで各国が持つ文化と相互補完的であった個々の人事管理システムが少しずつ国際的に収斂されてきていると、青山学院大学の須田先生や国際教養大学の山内先生らは指摘しています。

以上のように少しずつ人事管理の仕組みに変化の兆しが見えつつありますが、「メンバーシップ型」のシステムを有するわが国の企業が早急に思案すべき主たる問題として「転勤」があると考えます。

「転勤」は人事管理の中で異動管理の中に含まれますが、転居を伴う異動を「転勤」と呼びます。この「転勤」の目的は、20代から30代と、40代では異なることを分析したのが法政大学の武石先生です（シート1）。

<シート 1>

## 人材多様性の活躍を困難にする要因の1つ：転勤問題

### 1. 「転勤」の人事管理上の位置づけ

「異動管理」に組み込まれ、執照を伴う異動を目指す

## 2. 「転勤」の同義語 (上段: 20歳代・30歳代、下段: 40歳代)

20世代・30世代では仕事経験の幅の拡大や知5代以上のでの新しい経験による成長の加速など、人材育成目的が主で、40世代では、事業運営の問題化が主目的化。



このデータにあるとおり、20代、30代の転勤は職業能力の拡大を目的としていることがわかります。一方、40代は事業の円滑運営に目的がシフトしています。たとえば、あるポジションに空きが出て、しかるべき人材をその職に就ける必要があり、かつ該当地域にしかるべき人がいない場合は、他の地域から「転勤」辞令を発出し、しかるべき人材を配置する、ということになります。

この「転勤」は、そもそも「総合職」としての雇用を想定されていた「大卒」の「男



<シート 2>

総合型、一般職などの雇用区分の有無および転職経験がない割合の多寡にかかわらず、転職は「本人の希望や事情を鑑み、会社の事情を優先して決める」割合が高い。

雇用区分がなく、転職経験がない社員が半分以下の企業（社員の半分程度以上は就業している）においても、約5割は、本人の意向が1番強い。つまり会社の事情を優先して社員に転職をさせており、本人の意向を考慮する企業の割合は3割程度（合計）にとどまる。

一方、雇用区分がなく、社員の6割以上が転職経験がない（ほとんど転職をしていない）企業では、4割強が本人の意向を尊重して転職を決めている。

©1999-2000 中国医药出版社, 地址: 北京东直门内大街, 邮编: 100711, 电话: 64613000

Source: 作者自拟 (75% 以上) 或由网络检索或参考书籍或网络

33



そういった疑問を持ち、今年の夏、ドイツ、スイスの国を回り人事権の所在を含めた調査に参加してきました。本日はドイツを中心に概要を報告させていただきます<sup>2</sup>。

ドイツ企業の人事管理はいわゆる「ジョブ型」の人事構築思想に基づきます。それを考慮しつつ、人材の多様性と人事権の関連を考察すべく、調査を実施しました。まず、調査対象企業のダイバーシティー施策を見ると、「ダイバーシティー & インクルージョン」を世界的に実施していく必要があるという認識は3社共通です。興味深いのは、その推進部門が人事部門であれダイバーシティー推進部門であれ、実際に施策を展開しているのは、現場の人たちであり、彼らの活動のための予算を推進部門が確保した上で、現場のニーズに合った施策を実施している、という点です。やはり、現場に権限が委譲されている、といえます。その上で、人事管理についてみていきたいと思います。

A社は鉄鋼業です。同社では、空いたポジションへの登用は、原則として内部から希望者を募ります。つまり、自主性が重んじられます。一方で、会社側として「この人いいよね」というようにフラグを立てており、万が一、その空席への応募者がいない場合は意中の人に働き掛けます。しかし、本人がその場所に行きたいか、その仕事をやりたいか、を重視しその意向に沿って配置します。採用権も、職場において必要な人材を採用する権限は「現場」にあります。それを人事部門は支援するという役割を果たします。具体的には、応募者が自分たちの会社に適した人材であるか、という意見をするとどまり、決裁権限は「現場」が有する、としています。昇進においても、本人に打診し本人が判断します。この点においても、人事部門は本人とキャリアに関して必要に応じてディスカッションしますが、最終的な決裁は「現場」の管理職が対象者と話して決裁する、というものでした。これは3社で共通しています。すなわち、3社とも評価、採用、異動（転勤を含む）については、本人がライフと今後の職業キャリアを勘案し選択することを軸として、その決裁権限は職場の管理職にある、という仕組みを取っているわけです。

ヒアリング結果から考察されることは、やはり採用、異動、昇進ともに、最終決裁権限は「現場」の管理職にある。管理職は部下のキャリアに関して支援する立場であり、本人の意向を重視し、現場の業務運営の最適解を判断する、ということです。その決断に至るディスカッションには大変多くの時間が割かれていることも事実です。人事部の役割は、「現場」での採用において、対象者がその職における適性があるか否かという助言、採用、異動にかかる手続きについては、人事部門が手伝うというものです。

日本の人事管理に対する今後の課題ですが、中央大学の佐藤博樹先生が分析をした結果<sup>3</sup>を見ると、やはり多様な人材が増えていく中で、多様性の尊重風土、女性の活躍、非年功的処遇管理、ワーク・ライフ・バランス管理職、自己選択型キャリア管理、それから働く場所の柔軟化に取り組むことが重要との結果が示されています<sup>4</sup>。

人材の多様性、人口の高齢化、Society 5.0の到来という今後その動向がさらに強まる状況を踏まえると、職業キャリアが延伸化し流動性が非常に高まる社会のなかで、企業が労働者の人事を管理するという、「企業イニシアチブのキャリア管理」、「人材育成」は難しいのではないかと考えています。

これまでの組織は自分の組織にとって有益な人材を育成することに注力できたけれども、これからの社会変革と職業キャリア延伸の中で「10年後20年後の人材の完成形など誰にも分からない」と指摘されている先生もおられます<sup>5</sup>。われわれが今後迎える社会に

においては、自分でキャリアを考え、それを上司と握り合い、上司はそこをサポートしていくというような、人事権を現場管理職が有する人事管理が求められるのではないかと思います。

簡単ですが、以上、私の報告とさせていただきます。

#### 注

- <sup>1</sup> この解釈については、前述のとおり日本企業は「メンバーシップ型」の人事管理システムを有し、海外4か国は「ジョブ型」であることが影響している点を忘れてはならず、一概に比較できない点を書き加えておきたい（同文は講演後に追記）。
- <sup>2</sup> 本調査は、日本学術振興会科学研究時助成事業の基盤研究（B）課題番号 18H00891（研究代表者：武石恵美子）の「ダイバーシティ経営と整合する人事権のあり方に関する研究」の助成、日本学術振興会科学研究時助成事業の基盤研究（B）課題番号 18H00892（研究代表者：坂爪洋美）の「性別というダイバーシティを成果につなげる管理職の行動とその規定要因」の研究助成、および中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」（代表 佐藤博樹中央大学教授、武石恵美子法政大学教授）の助成を受けて実施したものである。調査は2019年8月26日～9月4日まで実施した。
- <sup>3</sup> 佐藤博樹（2019）「第5章 ダイバーシティ経営と人事マネジメントの課題—人事制度改革と働き方の柔軟化」鶴光太郎編著『雇用システムの再構築に向けて』日本評論社
- <sup>4</sup> 詳細は原書を当たって欲しいが、「非年功型処遇管理」とは昇進・昇格の基準の明確化や賃金制度の仕組みが職務や業績・成果を重視しているか、などの設問から構成された変数である。「自己選択型キャリア管理」とは、自分の希望やキャリア展望が反映される異動や配置になっているか、をたずねる設問から作成された変数である。また、「ワーク・ライフ・バランス管理職」については、部下の残業の長さや短時間勤務などの勤務形態に関わらず、その能力に見合った仕事の割り振り、公平な人事評価を行っていることや自分自身の生活を大切にしていることなどをあげた設問から合成された変数である。
- <sup>5</sup> リクルートワークス研究所『労働政策で考える「働く」のこれから：武石 恵美子氏『キャリア自律も、ダイバーシティも、個人と組織の「対話」から始まる』（2018年3月23日）』

#### パネリスト報告③

##### 「ワークとライフの相乗効果」

加藤 容子

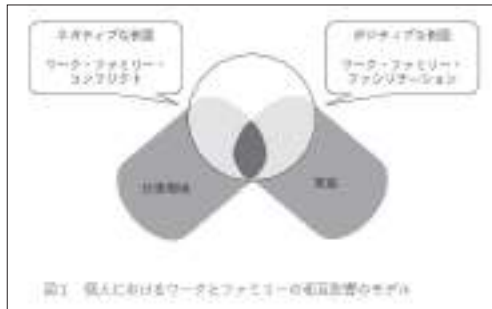
梶山女学園大学の加藤容子と申します。名古屋にある女子大学で、日本女子大学さんと同じように、女子学生の教育に携わっています。本日、私のほうからは、ワークとライフの相乗効果というタイトルで話題提供をさせていただきます。私は、産業・組織心理学の立場から、ワーク・ライフ・バランスを中心とした女性のキャリアや、ストレスとメンタルヘルスについて調査研究を行う一方で、臨床心理士・公認心理師として心理臨床に携わっています。近年は、会社等の要請に依って、個人レベルから組織レベルまでを視野に入れた支援に取り組んでおりますので、その経験の中で今考えていることもお伝えできればと思っています。話題の前半では、個人の心理的な体験としてのワークとライフの相乗効果についての調査結果を踏まえて、現代の労働者のうち共働き男女の心理的な実態についてお伝えできればと思います。後半は、その課題をどう理解して対応していくかということについて、今度は心理臨床の立場から考えられることをご提案したいと思います。

まず、個人におけるワークとライフをどう捉えるかということですが、ここではシャイン（Schein）というアメリカの心理学者のモデルをご提示します。シャインは、個人は自己成長のための環境、仕事環境、家庭、それぞれの環境からの影響を受けて、自分の



キャリアを形成し、維持・発展させていると捉えました。このうち、本報告では、特にワークとファミリーとの関わり合いについて取り上げたいと思います。

そうすると、図1のように表現されるかと思います。このように、仕事環境に影響を受けた個人の体験と、家庭環境に影響を受けた個人の体験が相互に関わり合う真ん中の部分があると考えられますので、ここを見ていきたいと思います。



このうち、時間が足りない、疲れる、育児が嫌、仕事が中途半端になるというようなものは、両立におけるネガティブな側面であると言えます。実際の生活状況における問題としても、よく挙げられるかと思います。産業・組織心理学ではワーク・ファミリー・コンフリクト（仕事と家庭の両立葛藤）と呼んでいます。一方、仕事と家庭

の両立によるポジティブな面を、ワーク・ファミリー・ファシリテーション（仕事と家庭の促進）として捉えています。コンフリクトについては、一方の役割からの圧力が、他方の役割の達成を阻害するときに生じる葛藤、ファシリテーションについては、一方の役割での経験が他方の役割での遂行を促進することと定義されています。

コンフリクトの具体的な内容ですが、まず仕事役割が家庭役割を阻害する方向と、その逆という2つの方向が考えられています。それから、時間不足による葛藤、疲れなどのストレスによる葛藤、行動規範が異なることによる葛藤という3種類の葛藤があるとされています。それらの組み合わせによって、計6種類に整理されています。1970年代以降コンフリクト研究が中心にされてきたのですが、2000年に入り、ファシリテーション研究が優勢となってきました。その中で、この概念は整理されてきて、コンフリクト概念と対応するようになっていきます。すなわち、仕事をする事で家庭が促進されるという方向とその逆の方向という2方向、それから、時間を効率的に使うという促進の効果、エネルギーつまりリフレッシュやリラックスによって他方の役割を促進するという効果、それから、行動やスキルを別の領域に般化させるという効果があり、その組み合わせで6種類があると整理されています。

追加して、これは私が作成した尺度ですが、コンフリクトにいかに対処するのかという概念尺度も併せてご紹介したいと思います。この対処尺度は、仕事領域での対処と家庭領域での対処に分けてあり、それぞれ役割を調整する対処、役割に積極的にコミットして充実させるという対処、役割の量や質を制限するという対処に整理しています。

これらの概念を測定するような質問項目を用意して、ウェブ調査を実施した結果をご報告します。対象者は、夫婦共働きで子どもを育てていて、末子年齢が11歳以下である方たちで、時期は2014年です。対象者のデータを整理すると全体の傾向が分かっているかと思いますが、夫婦共働きの男女を対象としましたが、夫婦ともにフルタイムで働いている人と、妻がパートタイムで働く人たちがいらっしまったので、それらを分けて整理しました。そうすると、勤務時間については、男性は、妻がフルタイムで働いていようがパートタイムで働いていようが、勤務時間はほとんど変わらないことが明らかとなりました。しかも、週40時間にプラス10時間くらい残業しているという様子が見られます。

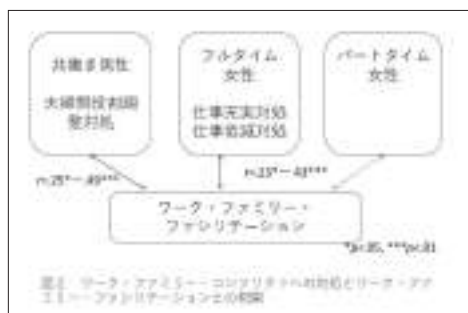


家事・育児時間ですが、妻がフルタイム勤務の男性のほうが、妻がパートタイム勤務の男性より少し多めになっています。フルタイム勤務の女性は、働く時間が実は 40 時間を切っていますが、これは時短制度などを利用しているものと想定されます。パートタイム勤務の女性は、週当たり 24 時間となっています。女性の家事・育児時間を見てみると、パートタイム勤務の女性の方が 8 時間多いことが分かりましたが、ただしフルタイム勤務の女性の家事時間も決して少なくありません。そして、フルタイム勤務の夫婦では、家事・育児時間において明らかな男女差がありました。これについては世論調査でも明らかにされている状況と同様でした。

次にこれらの人のコンフリクトの程度を見ていきたいと思います。すると、仕事での時間不足によって家庭役割が圧迫されるという葛藤が、フルタイムで働いている男性と女性に見られるという現象が特徴的でした。さらに、フルタイム勤務の女性においては、男性やパート勤務の女性よりも、家庭で時間を使うために自分の仕事を十分にできないという葛藤を強く感じているということが分かりました。

次に、ファシリテーションの程度についてご説明したいと思います。すると、性別と勤務形態の区別なく、家庭があるからこそ仕事が充実するという促進効果を体験している人が多いということが分かりました。また女性においては、仕事があるからこそ家庭では効率的に時間が使え、逆に家庭があるからこそ仕事で効率的に時間を使える、そういう効果を体験していることが示されました。さらに妻がパートタイム勤務である場合、夫婦とも行動面での家庭から仕事へのファシリテーション、つまり家庭での何らかの行動体験が仕事にうまく生かしているという人が多いことも示されました。

調査結果の最後ですが、コンフリクトへの対処とファシリテーションとの相関関係を見たいと思います（図 2）。そうすると妻がフルタイム勤務であろうとパートタイム勤務であろうと、夫にとっては、夫婦間役割調整対処つまり夫婦でお互いのスケジュールを調整



して家事・育児に当たるという対処をしているほど、ワーク・ファミリー・ファシリテーション、仕事と家庭の両立がうまく相乗効果をもっているという体験をしていることが分かりました。女性について見てみると、フルタイム勤務の女性では仕事面での対処がうまくやれているほどファシリテーションが高まるという結果が見られました。そして、パート

タイム勤務の女性については、対処とファシリテーションとの関連はかなり限定的なものでした。

これらの結果を踏まえて現在起こっている問題をまとめると、まず、フルタイム勤務で共働きをしている男性にとっては、やはり時間の問題、とにかく時間が足りないことで大変な思いをしていることが見られます。男性にとっては、仕事があるから家庭が充実するという効果は少ないですし、仕事領域での対処は効果を持ちません。つまり、仕事中心の生活や働き方がいまだに当然視されていて、家庭役割の意義をその中で見いだしていくということが男性にとっての今の課題となっているのではないかと考えられます。

次にフルタイム勤務の女性は、とにかく労働時間と家事時間を合わせて必要な時間がと

でも多くて大変なので、時間を効率的に使うことが非常に重要となっています。残念ながら家庭領域での対処はあまり効果を持ちません。むしろ、家事・育児は主に担うことがおそらく前提になっていて、これに関して対処してもなかなか両立生活で良かったとは思えないようです。それよりも、仕事に集中して取り組んだり、仕事上の裁量の中で役割を制限したり減らすということが効果的となっています。これは女性が家庭役割を主に担うことが当然視されている中で、伝統的性役割とは反対の仕事役割に意義を見いだすことが心理的に重要になっているということを示しているのではないかと思います。

最後に、パートタイム勤務の女性ですが、彼女らは働き方で問題解決をしていると考えられます。ただし、これが正しいとか適切といえるかどうかはやはり問題で、ここでご紹介している調査とは別ですが、パートタイム労働者をめぐる心理的な状況を見ていくと、達成感が低いとか、仕事へののめり込みが低い、仕事満足度が低い、そういう結果が見られていますし、もっと言うと、妻がパートタイムの夫婦の中で、妻が仕事にのめり込むほど夫の夫婦間満足は低くなるという現象もなぜか起こっていたりします。これはなかなか複雑な問題をはらんでいると思います。

ここまで見てきた問題を、どう読み解いて具体的な対策にしていけるかということについて、ここからは、心理臨床の観点から考えられることをご提案したいと思います。ここでは、シャインの組織文化の理論をご紹介したいと思います。彼は、文化に3つのレベルがあると提言しています。第1次元は目に見える人の行動やふるまい、そして組織の構造や物理的な構造や制度における文化です。第2次元は、第1次元の文化がなぜ存在しているかを誰かが問うたときに出てくる答えであり、価値観や信条、企業組織であれば企業理念やそこでの価値観や哲学のようなものが含まれます。しかし、この2つの文化が一致していることはあまりなく、ずれが観察されることがままあります。そのときに何が起きているかを考えるために、第3次元の無意識の共有された暗黙の仮定という文化を見ていくことが重要ではないかと述べられています。第3次元の文化は、多くの組織がどういった成り立ちなのか、どういった歴史をたどったのかということによって醸成されるものです。例えば、組織に何か問題が生じた際に取られる方法の多くに、第2次元の価値観や信条を教育・研修するということが挙げられるかと思われます。価値観がきちんと理解されていないから、従業員の行動が伴わない。だからきちんと教えるのだということです。しかし、それだけでは組織も人も変化や成長をすることは困難です。そういった意識レベルだけでなく、やはりこの第3次元の無意識レベルまで注意深く掘り下げて、何が起きているのかを見て、ケアをして、第2次元との整合性を丹念に作っていくという地道な作業が重要ではないかということです。

この組織文化の3つのレベルを使って、今回見いだされた問題を考えてみたいと思います（図3）。先ほどご説明したような長時間労働や性的役割分業、オフィスでの仕事が重視されているという今の私たちを取り巻いている現状は第1次元の文化と言えます。しかし第2次元の文化である価値観や信条としては、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革、女性の活躍マネジメントが大事ですねといわれてきています。これらの第1次元の文化と第2次元の文化はなかなか一致しないまま10年、20年過ぎていると考えられます。そこで第3次元まで深掘りして考えなければいけないのではないかと考えられます。これについては私の仮説ですが、まず前の世代から変化することへの不安や、こ



れまでのやり方を失うことへの抵抗があるのではないかと考えられます。日本においては、戦後の復興・繁栄を支えてきた性別役割分業と長時間労働をよとする無意識的な文化があるのではないかと考えられます。そこから変化しなければいけなかったのは、バブル崩壊をきっかけにした90年くらいからだったのではないかと思います。

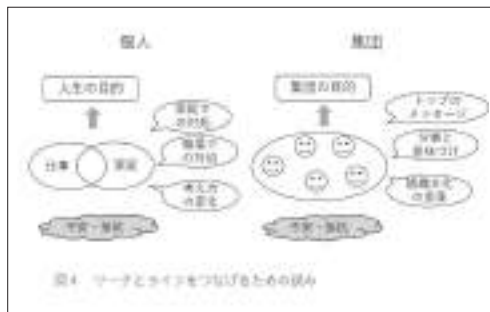
ます。この時期くらいから雇用も自由化されて、どんな働き方・生き方をしていくのかということが個々人に問われてきたと考えられますが、なかなかここから自律的な生き方という動きになりづらく、前の世代への郷愁感とそこしか頼りにならないという不安感の中で、自律的な私たちらしさとは一体何なのかというところをさ迷い続けている10年、20年なのかなという感じがしています。シャインによると、第3次元は、その組織の歴史、沿革によってだいたい性質が変わってくるということです。歴史観・価値観というところで考えると、先ほど松原先生がおっしゃったような、家制度や滅私奉公など、そのへんが染み付いているのだろうかと考えられるかもしれません。

ではこのような課題にどう対処するのかについて、心理臨床の立場からお伝えしてみたいと思います。まず、個人でも、家族でも、職場でも、それぞれにおける目的や大切なことは一体何なのかを改めて考えてみるのが重要かと思われます。個人については、自分は自分の人生で何が大事なのかということを、きちんと主体性を持って考えていくということです。それから、家族でも、例えば子育てをしていくときに、どのような子育てをしていきたいのか、子どもが将来的にどう成長していくのかということを時に意識化していくことかと思われます。職場についてもいかがでしょうか。少し余談になってしまいますが、私は大学の少人数授業の中で、組織を心理学的に考えましようというようなことをやっており、その中で「皆さんがアルバイトで働いている職場のタスク（目標）は何ですか」と聞いたことがあります。そうしたら、「在庫を減らすことかな」とか「ターゲット商品があって、それを売ることです」とか、あるところは「うちのチェーンでは、お店の売り上げを上げると店長が栄転するんです。そのために働いています」とかいう答えが返ってきて、意外に職場の本来の目的は共有されていないのだなと思ったことがありました。その中で、唯一良い会社がありました。そこで働いている学生は、企業理念を覚えていてさらさらと言いました。しかも、よく話を聞いていくと、その企業理念に沿って各店舗の目的が定められており、それが月単位、週単位、日単位となっていて、最後は、その日の朝礼のときに「あなたの今日の目標は何ですか」と言語化させるということです。こういった企業理念が労働者一人ひとりに染み込んでおり、それを自ら意識化していくことによって、おそらく良いサービスにつながっているのだと考えられました。ここからも、目的を意識化することは大事なことだと言えるかと思っています。

これを意識した上で、では目的と反するような事実、不安や抵抗や欲求には何があるのかを考えることが重要かと思われます。これらは、すぐに解消・払拭できるものではありません。重要なのは、不安や抵抗のみに動かされないようにしながら、本来の目的の達成を考え続けるという、そういう心理的なありようではないかと思っています。不安や抵抗

に動かされてしまうと何が起るかというと、愚痴、悪口、派閥争いです。ここに行かないように、多少のガス抜きはいいですが、いつも本来の目標を考えておくこと、時には新しい試みに挑戦すること、そして、目的が実現できるような対処や周囲との関係を考えておくことが大切ではないかと思われます。

個人においては仕事生活や家庭生活を行っていく中で、自分の人生の目的を考えていくことが表されます（図4）。また職場や組織の場合には、そもそも集団としての目的達成のために、構成メンバーが決まり彼らがコミュニケーションを取って役割を分業している



という状況にあるわけですが、人が集まると複雑な集団の力動が起りますし、特に働き方に大きな変化が起っている企業では、性差や世代差による葛藤が恐らく非常に強くなります。こういった集団や組織において重要なことは、トップが明確なメッセージを出し、労働者の役割の分業を適切に再考して、その意味付けを共有すること、そして特に実行力を持つ役割の人にそれなりの権限を与えることではないかと考えられます。これによって組織文化を第3次元から変化させていくが必要になるのではないかと考えています。

最後に、これらを踏まえ、ワークとライフの相乗効果の具体的な例として、今現在のアイデアをお伝えしたいと思います（図5）。まず、育てる力です。子育てはもちろん、組織においても人を育てること、人材活用と人材育成は非常に重要な局面になっていて、特に労働力が不足しているところでは、組織

の中でいかに人を大事に育てていくのが課題になっていると思われます。人を育てることを一番リアルに体験できるもののひとつが子育てや介護などの家族関係ではないかと思ひます。部下の育成について職場で残業して悩んでいるくらいなら、一刻も早く家に帰って子ども・家族に直面するほう



うが、人がどのように物事を感じて、悩み、行動するということについてよく分かるのではないかと思います。

次に、コミュニケーション能力です。企業さんにお邪魔すると、表面的には仕事上の問題としてこういうことがあるのだとおっしゃいますが、よく聞いていくと、そこにはコミュニケーションの不足や断絶、対立などがあることが見られます。こういったコミュニケーションの問題は、ますます重要になってきているようです。もちろん家庭においても夫婦間・親子間のコミュニケーションは重要ですね。このように仕事でも家庭でもコミュニケーションを丁寧にとっていくという力が、ワークとライフの相乗効果の一側面となると考えられます。

それから、明確化と構造化です。話が少し飛ぶのですが、例えば発達障害のお子さんの特別支援教育で何をやっているかということ、明確化と構造化なのです。やることをはっき

りさせて、順番をつけて、やることリストなどをチェックしてもらおう。「これをやっておいて」、「空気を読んで」、「文脈を読んで」などは難しいので、整理してあげるのです。そしてこれは実は、皆さんが職場でもやっていることと共通しますね。To Do リストを作って仕事をされていますよね。それから、私は製造業にお邪魔することもあるのですが、ここでは5S活動といって、整理・整頓・清潔・しつけ・清掃をやりましょうということが取り入れられています。これも構造化です。つまり、明確化と構造化は家庭においても職場においても一定の意味があり、これを実施していく力はやはり相乗効果の一面になると考えられます。

それから、目標達成です。会社さんも大学もそうですが、長期目標、中期目標、短期目標を立てて、PDCAを回していくということが求められています。それだけに振り回されてはいけませんが、そうやってものを考えて実行していくということは大切な面があると言えると思います。これはやはり家庭においても大事で、例えば子育てにおいて、「何のためにこれをやっているのかな」「これはこういうふうにしたね」というプロセスを褒めてあげたり、その中で達成感や自分はできるぞという感覚を育てていったりするの、とても大事なかなと思います。

最後になりましたが、一番大事なのは葛藤の中で考える力じゃないかと考えています。冒頭で申し上げたようにそもそもワークとファミリーは葛藤的になる側面をもっています。これは葛藤を生きている状態と言い換えることもできると思います。このように葛藤を保ちつつものを考えるということは、自分や他者も矛盾を抱えているのだと認識し、そういった多様性を包含したうえでより価値の高いものを志向することができる力ということができないのではないかと思います。これは個人だけではなく、たとえば新しい教育指導要領でうたわれていることでもあり、現在の会社が直面している課題にも直結しています。このように生き方・働き方について変革期を迎えている今だからこそ、私たち1人ひとりの生き方・働き方が次の世代を作る力になっていくというふうに、現状をポジティブに捉えたいと思います。最後は抽象的な話になってしまいましたが、これにて私の報告を終了させていただきたいと思います。



## 第Ⅱ部 パネルディスカッション

大沢：ここから全体討論をやらせていただきます。全く関係ないのですが、日本女子大学の三綱領、信念徹底、自発創生、共同奉仕、私は今日のシンポジウムを聞きながら、もしかしてこれはポストモダンに生きるための3つの言葉なのではないかと勝手に想像しました。

まず司会としての感想を簡単に述べさせていただきます。今の日本は、平木先生がポストモダンとおっしゃいましたが、そういう近代を2つに分けたとき、第一の近代が終わり、第二の近代、ポストモダンにいて、生き方、働き方が変わらざるを得ない、変わる必要があります、そこが一体何なのかと。何なのかという抽象的なものだけではなくて、日本の中で何が問われているのかという、そういう具体的な指向の施策というか、社会も変わらなければいけないし、組織も変わらなければいけないし、個人も変わらなければいけません。本日のシンポジウムでは、先生方、さまざまなご専門の研究の中から、そういった変化についてそれなりのご提案をしていただいたのではないかと思います。

もう1つの視点で、これは社会学でいわれていることで、東アジアモデル、発展モデルというものと、ヨーロッパにイギリス、アメリカ、少し違いますが、そういう先進国のモデルというものはよく研究されていますが、東アジアがこれからポストモダンに移る、今そういう中での、東アジアモデルの特徴は何かということについても今研究が進んでいるところですが、韓国の社会学者のチェンさんが言う、コンプレックスモダニティー、つまり、私たちは非常に速い変化を経験していると。第一の近代を非常に短い期間で通過し、そこにおいて家族というものが非常に強い意味を持ちました。そういう家族主義から個人主義へという、今日のお話にあったように、個人がどう生きるのか、個人がどう力を付けていくのか、家族があるいは組織という集団が、個人という集団に意思決定権が移っていく。その個人主義という新しい時代を日本の社会はどう生きていけばいいのか。そういったことを捉えたシンポジウムではないかと思います。ここからは、いただいたご質問にご回答していただきながら、今日のシンポジウムを振り返っていただき、さらに先生方のご専門も踏まえて、改めて日本への示唆をいただけたらと思います。

平木：主に4つのご質問をいただいています。ご質問の内容は、子育てや家族や仕事の中でこれから何を大切にしていくか。それから、部下に対して働くことと仕事を大切にしていく上で、どのようなことに留意すべきか。ライフキャリア・カウンセリングは、どのくらい早い時期からこういうことを考えて、子どもたちやいろいろな人たちと関わり、教えていったのか。そして、心理学の領域で日本とアメリカでは異なり、アメリカに学ぶことは大きいのか、ということを受け止めました。少しずつ違っている内容ですが、共通しているところがありますので、あえて支援という点から話をさせていただきます。

私はアメリカの、キャリア・カウンセリングのメッカと言われる大学で、アメリカのキャリア・カウンセリングの発展期にカウンセリングを学びました。比較的早期でしたので、その歴史を今日までフォローすることもしてきましたが、先輩のアメリカやヨーロッパに学ばなければならないというよりは、今私が一番関心を持っているテーマは、いわゆる先進国と言われてない国々から、社会構成主義の考え方やポストモダン（近代を超える）あり方が生まれたのかということです。そのモデルが、ニュージーランド、オーストラ

リア、そして北欧の国々です。特にフィンランドを中心とした北欧では、支援の考え方が欧米の国々とは逆とも言えます。アメリカは、科学万能主義の時代に世界をリードしていったのですが、そのあり方は多民族国家の民主主義を中心とした考え方が大きな力をもっていました。そのようなあり方に対して、ニュージーランド、オーストラリア、あるいはフィンランドは、全く違ったあり方をしてきたように思います。

ニュージーランドとオーストラリアは、ご存じの方もたくさんいらっしゃると思いますが、ナラティヴ・セラピーが生まれた国です。その発祥のきっかけは、英国の植民地時代に、ニュージーランドとオーストラリアの先住民の文化を全く抹殺するような形で欧米の文化が取り入れられ、先進国と考えた人々がその道を先住民にも歩ませたということです。結果として、ニュージーランドとオーストラリアの先住民たちの文化は古いものとされて否定されました。その典型的な例が、例えばオーストラリアのあり方です。実は、その植民地支配の子孫が、現在も国全体としてその反省の中で生活しているといってもいいほどです。移民してきた白人たちは、欧米の「進んだ」文化を広めるために、先住民の親と子どもを分けて教育するという方針を取りました。今でも、まだ自分の先祖を探している人たちがいて、それを援けているソーシャル・ワーカーがいます。親は教育しても仕方がないので強制収容所で子どもと離して住ませ、子どもは西欧式の教育をすることにしたのです。現在も、子どもは自分の親がどこにいるかわからない人々がいるわけです。それは、現在でもイギリスの歴史の大きな反省点の一つであり、オーストラリアとニュージーランドでは、大反省をした政府や学者たちが、その人々を大切に共に生きる試みをしてきました。その一つがナラティヴ・セラピーの誕生です。ナラティヴとは、物語という意味ですが、その人たちを大切にしてきたことを語ってもらい、それをどう大切に共に生きていくかということを考えようとしたのです。それは、顧みられず、異端、異物として見られている人々にも当てはまる考え方です。先住民の物語を聞くというところから始まった自分とは異なるもの、異なった生き方は、人々の中でも異端とされます。それは「違うこと」で「間違い」とされてしまう人々の境遇と同じです。どうであれば、違ってあることで差別される人、少数派とされてしまう人々の本来の生き方や声、物語に関心を寄せ、理解し、その生き方を受け止めて共に生きることをする助けがカウンセリングになったのです。文化という枠組みから考えると、人が自分の生まれ育ったところで受けたものを受け止めて生きることはすべての人間がしていることですが、オーストラリアとニュージーランドはそれが国ぐるみで行われたところに、その国のあり方がみられるのですが、もう少し身近なところで人々の暮らしや生き方を見ていると、地域社会、家族、集団の中でも大きなものの見方や考え方の流れに沿って生きるかどうかという問題が存在します。思想とか、価値観のようなものの違いが、ただ違うだけなのに、多数派から否定されたり、排除されたりすることで、不適応の苦しみを負わされます。それは、オーストラリアの先住民が欧米の文化に添わないことを否認され、強制されることと同じです。キョウセイは強制と矯正の両方ですね。私たちは一人ひとり、自分らしく生きることを追求していきたいのに、それをさせてくれない支配的な力があります。そのような力をもった人々がそれを自覚して反省したのが、ナラティヴ・セラピーの誕生を支えています。そして、それは一人ひとりの語に耳を傾け、その人が生きたい生き方を共に見つけようとする事しか援ける道はないのです。本人も否定された生き方を知っているわけではなく、決して



田中：たくさんの質問をありがとうございます。ある程度まとめてお答えしたいと思います。まず第一点目は、女性の問題です。今日は、フルタイムの柔軟化だけではなくて、時短正社員としてのパートタイムが広がっているということをお話したのですが、これについて、実は女性がメインなのではないか、ジョブシェアリングの場合も女性が多いのではないかと、また、子育てのためにパートタイムになっている人はキャリア形成の壁があるのではないかと、子どもがいるとフルタイムで働きづらいのではないかと、というご質問がありました。これについては大方皆様のご指摘のとおりで、パートタイム、ドイツの時短正社員は圧倒的に女性が多いです。また、時短正社員でジョブシェアリングしている管理職の場合も、圧倒的に女性が中心です。それも、非常に多くの方が、育児をしている女性となっています。その意味で言うと、これは男女平等に発展している制度だとは言えません。もちろん、男性も最近増えていますが、それでも管理職でジョブシェアリング、時短正社員で働いている男性は2%前後で、女性の管理職では3割くらいがパートタイムで働いています。つまり、そのくらい非常に顕著な差があるということです。

それから学校の制度というのもご指摘いただいたとおりで、これは、ドイツは日本よりもっと女性に過酷な状態になっています。というのは日本も待機児童が問題になっていますが、保育園については、はるかに日本のほうがいい状況なのです。ドイツは本当に保育園が少なく、とりわけ2000年代前半までは西ドイツ、特に南ドイツでは皆無に等しい状態でした。本当に何もなかったところから2006～2007年くらいからドイツ政府が保育園をつくりましょうと決めて、ここ十数年で劇的に増えました。それにより女性の働ける環境がここ10年でようやく整ってきているということがあります。

ただ、ドイツはさらに大きな問題もあります。日本とドイツでは学校の終わる時間が全然違ったのです。日本は小学校の中学年以降になると、午後給食を食べて帰ってくるということがあります。ドイツは基本的に学校がお昼で終わってしまうのです。そして皆お昼ご飯を食べにうちに帰るのです。この状態で、お母さんがいないということに対する抵抗感が強くて、お母さんは子どもがお昼ご飯を食べるときは家にいないといけな。だからせいぜい、午前中数時間のパートしか働けないという状態が長く続きました。これも変わり始めたのが2000年代後半からです。これでは女性がフルタイムで働けないから何とかならないかということで、日本と同じように学校の終了時間を長くし、子どもたちがお昼ご飯を食べて家に帰宅するという全日学校制度というものを今増やしています。なので、ドイツはやっと2010年代前後から、学校と保育園についても日本の状態に近づきました。これがインフラとしては非常に大きな変化になります。

このようにドイツのパートにもさまざまな限界があるわけですが、そこでなお重要なことは、女性のキャリア形成や経済的独立性の可能性にあるかだと思います。例えば午前中しか働かない、あるいは午後2時3時には帰宅するという働き方の場合、日本ではこういうパートの人はなかなかキャリアアップができず、すごく頑張ってパートを管理する立場のパートになったとしても、フルタイムの人と同じようなキャリアや同じような処遇にはなれない場合がほとんどです。これに対してドイツの場合は、企業が最初から、パートでもフルタイムでも関係なくキャリアアップさせると言っています。これが実際にどこまで実現するかは、そのパートの人が働く時間数によるのです。例えば、40時間のうち35時間以上働く人は、もうほぼフルタイムと同じですが、これが週20時間以下になると職種



によってはほとんどキャリアアップは見込めません。ドイツでも短い時間のパートのキャリア形成問題は繰り返し指摘されています。でも、逆に言うと、週 20、30 時間以上などのフルタイムに近い形のパートタイムであると、フルタイムと同じような形で、管理職も含めて普通にキャリア形成ができます。ここが日本とドイツの大きな違いです。さらに、女性が育児や介護、あるいは男性でもいろいろなプラスアルファのケアをしなければいけない状況が出てきたときに、パートという形に変わることでキャリアを中断させず、仕事を続けながらケアにも対応できるということができるシステムをつくっています。ここが日本とドイツの違いになっていると思います。

それから第二点目は、仕事のアレンジ、マネジメントの問題です。これもたくさん質問を頂きました。例えば、仕事の質や量、それから職場内やチーム内のコミュニケーションの連携はどのように取っているか、あるいは高い集中力は、机やパーテーションのデザインと関係があるか、パートの組み合わせをどうやって職場のニーズを満たすようにやっているのか、それから、転勤が断れる人と転勤に対応する人のニーズをどのように調整するか、あるいは、取締役のパートというのはどうやっているのですか、などいろいろな質問がありました。

まず言えることは、ドイツはここ 20 年間、実験的な試行錯誤を続けているということです。2001 年にパート法が施行されて以降、パートをどのように配置していくかの本格的な試みがはじまりました。その中で、職場でどうやって仕事を分担するかということを皆が議論し、多くの研究もハウツー本も出版されて、いろいろなレベルの人がそれを調整する中で職場で実験的にやっていったということです。20 年間そうした実験を続けた結果、職場の中でうまくまわるシステムというものを少しずつ構築したということです。

最初から人間にはいろいろなリスクがあります。例えば、今は元気でばりばりでも、もしかしたら今夜自分が病気になるかもしれないし、家族が骨折してしまうかもしれないし、何が起きるか分かりません。そのようにいろいろな状況に合わせて、人がフルタイムでばりばりで働くことを全員が前提とするのではなく、むしろいろいろな人がいろいろな状況で、ある程度仕事をしほらなくてはいけない状況があることを前提とする。その上で職場でどうやってタイムマネジメントして、全体の仕事のバランスと、仕事の時間というものをもどのように割り振るかということを重要だと考えるのです。

こうした議論について、ドイツではいろいろな人が、経営者、労働組合をはじめ多くの研究者、実践家、コンサルタントも含めてたくさん議論と実験を積み重ねてきました。やろうと思えば、日本でもできるでしょう。今はさまざまなソフトウェアも発展しています。そういうものをうまく導入しながら、やるべきことと、一人一人の時間とをマッチングさせるのです。やる気さえあれば、時短勤務も在宅勤務もできるはずですよ。

また、日本は実はすでにジョブシェアリングが一般化しているとも言えます。例えば日本では同じ仕事を 2 人や 3 人のパートでまわしていくというやり方はよく見られます。パートはシフトがあって、個人の都合に合わせていろいろなシフトに入りながら仕事を進めているわけです。実は日本は既に、家族の都合に合わせているパートによって仕事を回すということが得意で、何十年もの実績があるのです。ところがパートの処遇が大きく違っている、ここを政治的に変えられるかどうか、日本とドイツの決定的な違いとなっています。



それから、高い集中力について1つだけ言います。ドイツは机やパーテーションのデザインがものすごく自由です。本当にフリーで、これは本当に職場なんですか、といった印象があります。皆が壁に、大きめのポストイットをべたべた貼りながら時間や仕事の進行を調整しています。仕事をするために一応自分の机があるけれども、それと別にフリースペースがあって、そこで皆で議論をしたりします。びっくりしたのはボッシュの本社で、すごく大きな液晶ビジョンがあって、仕事に飽きた人はそこでゲームをしていますが、ゲーム機が職場のど真ん中にあるというのは私も度肝を抜かれましたが、ゲームを1時間して気分転換をしてから仕事をがーっとやるような、そういう働き方をしているのをみて面白かったです。

それから、取締役のジョブシェアリングについてですが、確かに時間管理の対象外となります。管理職は協約による労働時間の適用を受けず、また給与も年棒で決まることが多いので、それに対して時間を掛けるという、いわゆる労働者の時間管理とは異なる領域で行われているということになります。

最後に、では一体日本はどうやったら変化できるのか、という点についても何人もの方からご質問をいただきました。日本は職場の雰囲気として難しいのではないかと、一足飛びの変革は無理なのではないかというご意見もありました。

これについて私から言えることは、実は日本はもう既にいろいろな試みをやってきているということです。例えばだいたい前から日本にはドイツの時短パートとそっくりな短時間正社員制度があります。ところが、その人数は今もあまり増えていません。育児休業を取った後に短時間勤務で働いている人は企業には既に結構いるはずですが、これが一般化していません。ということは、やる気になれば拡大することもできるのではないのでしょうか。さらに最近は時間制正社員という制度をつくって、ドイツの時短正社員とコンセプトがそっくりの、給与が働いた時間の割合を掛けるだけで、あとは全部同じ正社員というものを取る会社も出てきています。ですから、一足飛びに全部変えるということではなく、むしろ、このように従来試されてきた、一部は定着している制度を拡大していくという方向で進んでいくことができるのではないかと考えています。

そして2020年4月から実施されるはずの同一労働同一賃金によって、日本のパートタイムの処遇そのものを根本的に見直していくという政治的な課題があります。これについては、働き方改革など日本では政権からのトップダウンで課題解決が進められることが多いですが、もっと現場からのさまざまな意見を発信していくことでそれを実現していくという姿勢が大切なのではないかと思います。ドイツがどうして日本と違う道に進んだのかという点もまさにここに関係しています。ドイツでは、研究者もたくさん社会に対して発言するし、社会民主党や緑の党、左派党をはじめ多くの政党も次々と現実の問題を指摘してきます。さらに労働組合や女性団体、NGOの発言する力もすごく強いのです。こういうさまざまな機関がいろいろな調査をして、こういう問題があるぞ、ああいう所は変えた方がいい、これはこういう方式にしてはどうだ、などと、いろいろな活発な議論が続いた結果として現代のこのような変化があるといえると思います。ですから日本でも、トップダウンで何か変わるのをただ待つのではなく、現場からの希望や問題の解決案などを人々が積極的に発信していくように変わったら、よりゆとりある働き方・生き方に向けて変わっていけるのではないかと思います。

**松原**：今回私にご質問いただいたのは、やはりドイツでできていることがなぜ日本でできないのか、それは「メンバーシップ型」に起因しているのかというご質問です。

田中先生が発表されたような労働時間制に勝るドイツの制度は、日本にもあると私は考えております。要は、それが使えないことが問題だと思っています。使えない理由は、やはり仕組みが影響しているのだらうと思います。「ジョブ型」においては、役割および仕事の範囲が明確であり、それにひも付いて賃金も決まるわけです。また、それを選ぶのも自分自身であり、自分が昇格したければ、能力を習得しその力を顕在化させる。自分でキャリアを思考し選択しているわけです。

一方で、「メンバーシップ型」は、事業事情による異動で自分の賃金に変動することは労働者が受容しないだろうということで、どこに異動しても同じランクであれば賃金は同額になるよう処遇制度が構築されています。私は、それは「雇用が保障されている」という点、特に若い世代が自分のキャリア展望を検討する段階においては非常に重要な仕組みだと思います。一方で、ある年代以上の労働者に対しては「ジョブ型」でも良いのではないかと考えています。具体的には、若いときは自分のキャリアをどうするかを考え、キャリアの方向を決めて選択した後は自分でキャリアを構築し、リスクを覚悟する。それを踏まえて仕事や働き方を選んでいくようになるかと思っています。その意味で、今回平木先生がおっしゃった「キャリアを考える」行程が、わが国においては幼少期から機会が少なく、社会人になった以降もキャリアを企業が与えてくれる、と思い「働き方」を選ぶ時においても適切に選択できないという差異が日本と調査対象企業の間に出ていると思っています。不確実な時代が来るに当たっては、企業だけではなく、個人が若いときから自分のキャリア展望を考えていく必要があると思っています。

管理職の方たちにおいても、果たすべき役割は職場の「働き方改革」だと思っています。労働時間は職務の広がりに伴い時間も拡大してしまうものです。それゆえに、規定の時間のなかで仕事を与え、その成果を評価するというマネジメントが必要であり、それを可能とする管理職の登用・評価に係る人事制度に移行していく必要があると考えます。「メンバーシップ型」をすべて否定するのではなく、わが国の受け継ぐべき文化は受け継ぎ、どの部分を再編していくべきかを試行錯誤していくものだと考えています。

**加藤**：ありがとうございます。先生方のお話、それからコメントも踏まえ、今改めて考えたことを少し問題提起させていただけたらいいかなと考えています。

平木先生がおっしゃった、私たちの歴史性を、そして私たちの文化の特有さというものをやはりいま一度考えていく、それを認めていくということは大事だと思いました。それがワークとライフをつなぐということと逆行することではないんじゃないかと思うのです。私はそのへんの歴史には疎いのですが、職住分離の時代、つまり住むところと働くところが離れなかった時代には、女性も男性も働いて、子育てをしていた、と理解しています。職住分離による高度経済成長は日本人のメンタリティーとマッチしてしまったところがあって、例えば、全体主義とか、規律性を重んじるとか、高い地位の人のパワーに従って間違いなくやることで成果を上げるとか、無理だけれども頑張るとか、ということと、ワークとライフを分断し、役割を分担することがマッチしてしまったのかなという感じがしています。そこから離れましようと言われても、なかなか難しいというところで苦労しているところかなと思いました。

また、今、先生方のお話をお伺いして、共通することは、チャレンジかなと思いました。これまでを大事にしつつ、今の私たちの生き方をもう一度見つめ直して、少しチャレンジ、アレンジをしていくということができることかなと思いました。もう1つ日本人らしいことについて考えてみると、私たちはスキルの獲得は得意ですね。しかし物事をじっくり考えるということについてはどうなのか。先ほど田中先生が職場の話をしてくださいましたが、では教育現場はどうなのかというと、日本の教育はやはり全体性に従っていることが重視されていて、少しでも立ち上がったとすると、この子は大丈夫なのかという話になってしまい、なかなか個性が認められずに大変だと思ったりもしています。こういったことも含めて、改めて私たちがどう生活していくことが幸せなことなのか、一人ひとりが考えていかなければならないと思います。

大沢：どうもありがとうございました。本当に素晴らしいパネリスト、あるいは報告をしていただいた4人の先生に心から感謝を申し上げます。非常に勉強になりましたし、考えさせていただきました。そして、聞いてくださった、ここにいる皆さまにも、心から感謝を申し上げます。土曜日の午後、この時間を共有させていただいたことを本当にうれしく思います。また、現代女性キャリア研究所も何とかここまでやれて、私たちの声を、そして新しい生き方、働き方について、いろいろと考えながらここまでやれたこともうれしく思いました。その上で、私は平木先生がポストモダンでおっしゃった、声なき声と、声が強くなってきたエリートの間に分断を、どう私たちが解消するのかということに改めて今日考えさせられることがありました。マイノリティーの問題、日本では、女性の中の正規、非正規の分断、そして、先住民の問題。私たちは、ダイバーシティは達成しているかもしれませんが、インクルージョンというところにはまだまだ到達していません。特に、新自由主義、欧米の経済発展の中での分断ということをどう捉えていったらいいのか。私たちは、先進国に追いついていくだけではなくて、そこでもたらされた分断ということをどう乗り越えてインクルージョンを達成したらいいのか、日本の中にある声なき声、これを私たちはどう探し、見つめ、共存したらいいのか、課題は大きいとも思いました。そんなことを、皆さまとまた今後とも一緒に考えていけたらいいなと思います。

# 第1子妊娠中の女性労働者からみた「働き方戦略」再考

## The Reconsidering of “Work Strategy”

### from a Perspective of the Pregnant Workers with the First Birth

妹尾 麻美・三品 拓人・安田 裕子  
Asami Senoo / Takuto Mishina / Yuko Yasuda

The purpose of this study is to reconsider “work strategy” from a perspective of the pregnant workers with the first birth. Previous studies have shown that women’s work is not necessarily linked to livelihood responsibility. However, this finding has not been discussed in relation to continued employment during pregnancy. When women pregnant with their first child think about continuation of employment, how does this responsibility of their livelihoods relate to work style? The survey results show that women’s livelihood responsibilities lead to continuation of employment. On the other hand, even if they have livelihood responsibilities, they may have to give up employment due to problems in the working environment. This suggests that women in pregnancy have not yet been able to select a work style.

キーワード：Pregnant worker（妊娠期労働者）

Labor（労働）

Continuation of employment（就業継続）

#### 1. 第一子出産後における就業継続の可能性

子育て期の女性における就業継続の困難さは、多くの調査・研究で示されてきた。第一子の妊娠・出産はそれを経験する女性にとって大きなライフイベントの1つであり、結婚後も働き続けてきた女性になんからの調整を必要とすることでもある。本研究は、第1子妊娠中の女性労働者とその家族がどのような筋道で個々の働き方へ至るのか、聞き取り調査データから明らかにする。

1985年の男女雇用機会均等法、1991年の育児休業法の制定などにより徐々に子どもを持ちつつ正規雇用として就労することが制度上可能になってきた。しかし、2010年の調査によると、出生半年後、無職の女性は6割にのぼる（厚生労働省2012）。第1子出産後も就業を継続できる女性は、たまたま恵まれた状況にある数少ない者であり、多くの女性が出産年までに就業継続を断念している（西村2014：95）。2010年から2014年に第1子を出産し、出産前に就業していた女性のうち53.1%が出産後も就業を継続しており（国立社会保障・人口問題研究所2017）、近年、就業継続率は増加傾向にあるものの、約半数は就業を断念している。

女性の仕事と家事・育児の両立に関する家族社会学の研究は新・性別役割分業の存在を指摘する（松田2013）。家事・育児は主に女性が担う。稼得は主に男性が担う。こうした状況は維持されたままであり、女性の就業は家計にとって補助的なものとなる。もっぱら

妻が仕事と家事・育児とのあいだのやりくりをするため、仕事が終わっても、妻にのみさらに家事・育児が待っているというセカンド・シフトの問題が生じる（小笠原 2005）。女性の就業は稼得責任を負う男性とは異なり、家族内での状況によって左右される。

だが、1990年代以降女性の高学歴化が進み、生計の一部を担っている女性も一定数いると考えられる。男性の賃金上昇を見込めなくなったなか、女性労働者の第1子妊娠は生計について考える契機ともなるはずである。本研究は、生計維持分担に着目し、第1子妊娠中の女性とその家族がどのような筋道で個々の働き方へと至るのかを明らかにする。

## 2. 女性の就業と生計維持

子どもを持つ女性の就業について、男女の不平等や権力を論じたもの、労働の意味を論じたものの2つの潮流で研究されてきた。これらを論じながら、本研究の課題を析出したい。

男女間の不平等や権力に着目してきた研究群は、「女性がやめざるを得ない」社会構造に着目してきた。近代産業社会の成立によって、生産労働と再生産労働が分離され、性別役割分業を前提とする「近代家族」が誕生した（落合 2004）。日本の生活保障システムにおいて稼得責任は男性が、家事・育児の責任は女性が担うことを前提として組み立てられている。このことにより、女性は正規雇用の労働市場から排出されてきた（大沢 1993）。育児が一段落したらパートとして家計を補助する新・性別役割分業意識が根付いている（大沢 1993）。

労働市場で低い評価と低賃金しか得られない女性は、労働市場で高い評価と高賃金が得られる男性と分業することが「合理的」な選択となる<sup>1)</sup>。ただし、高賃金を得られる女性であっても、女性の方が家事・育児で自己実現できるとみなされがちであり、永続的に男性とカップルでいることを前提にしている女性であれば家事・育児の責任を負うことが合理的な選択であるようにみえる（山根 2010）。夫婦どちらかがケアの責任を負うことを前提に、経済面での合理的な判断と家事のスキルの高さが労働市場から女性の排出を促してきた。

就業継続の見通しを持てる女性と退職せざるを得ない女性の分岐を丁寧に描き出した研究に杉浦（2009）が挙げられる。杉浦（2009）は、「仕事を持つ女性が母親になる」という視点から妊娠期女性労働者に着目し、その分岐に企業側の総合職と一般職に対する周囲からの意味づけの問題が横たわっていることを示した。女性労働者が差異化される契機に着目するのは、男女の不平等な構造を解明するという目的からであろう。ただし、労働で得られた賃金に関して議論の対象とはしていない。

他方、労働に対する対価である賃金について、女性自身の労働の意味づけを明らかにする研究群において着目されてきた。生計維持という男性が担っていることが当然とされる労働の意味に対して、女性にとっての労働の意味を問うものである。木本（2018：109）は、女性の労働の意味を見る際、2つの分析軸を用いている。第1に就労を誰が決めたのか、第2に彼女たちが稼得した賃金がどのように使われたのかである。この視点は、妊娠期女性の就業継続の困難を明らかにする上で重要な視座であろう。なぜなら、若年夫婦にとって共働きによる経済的なメリットは見過ごせない問題であるからだ。結婚後も共に



働いてきた夫婦は、男性も女性も就業を微調整し育児を担う「平等志向」を有する可能性がある。

こうした問題を解決するための示唆を与えてくれるのが松田（2004、2007、2013）の研究である。松田（2007）は女性就業の問題を夫婦の働き方戦略の問題だと指摘する。働き方戦略とは、仕事と家庭（家事、育児）へのコミットメントをそれぞれに配分することで、本人を含めた家族全体の豊かさや幸福を高める方策のことを指す。加えて、その戦略には自由度があるという。この自由度とは、働き方戦略においてとりうる価値ある選択肢の数のことを指す。たとえば、職場環境の良さや人的資本、経済的基盤の安定や本人の情報収集力は自由度を高める（松田 2004）。自由度が高いほど、価値ある選択肢の中から自分や家族に応じた働き方戦略を選び取ることができるという理論的想定を置く（松田 2007）。この働き方戦略は、「分業戦略」と「共働戦略」の2つに分類できる（松田 2013）。分業戦略とは、夫婦の一方が仕事、他方が家事・育児と役割を分担しようとする分業を選択することである。共働戦略とは、夫婦がともに仕事、家事・育児を行う共働を選択することである。この場合、双方の収入が相当程度生計に貢献する必要がある。上記と同様、女性の生計への貢献に着目した研究に小笠原（2005）が挙げられる。小笠原（2005）は、女性の就労が自動的に生計を維持することにつながらない点を示す。女性の生計維持分担意識が低い場合、仕事中心の生活を夫が送り、家事・育児の責任は最終的に妻が担う「分業戦略」に近い。一方、その意識が高い場合、どちらもが家事・育児を担う「共働戦略」を持つ。共働き世帯であっても、女性の生計維持分担意識が夫婦の戦略に影響を与えるということが出来る。

妻である女性の戦略は、夫の男性にも影響を与える。なぜなら、共働戦略をとる場合、男性は稼得責任を部分的に回避できるからだ。第15回出生動向基本調査によると、未婚男性がパートナーに望むライフコースは両立コースが増えてきており、3割を超える（国立社会保障・人口問題研究所 2017）。一部の男性もパートナーの就業継続を望んでいる。

松田（2004、2007、2013）や小笠原（2005）を踏まえれば、現代社会において第1子妊娠中の女性労働者とその家族がどちらの働き方を選び取るのかは、考えるに値する課題であろう。ただし、第1子妊娠中の女性労働者にとって、松田の一連の研究（2004、2007、2013）が理論的に想定する自由度や戦略が与えられているのか、という点を考えておく必要がある。松田（2004）は職場環境の良さや人的資本、経済的基盤の安定や本人の情報収集力の多寡を「自由度が高い」とみなす。また、本人を含めた家族全体の豊かさや幸福を高める方策として働き方戦略を定義する（松田 2007、2013）。だが、妊娠期女性がその状況を選んだと認識していないのならば、主体的に戦略を選び取っていると指摘することはできない。松田（2007：133）も統計分析から戦略を実現できていない者の存在を示唆している。それゆえ、第1子妊娠中の女性労働者たちの目の前にどのような選択肢があるのか、その選択肢のもとで彼女たちが何を考え、どのような状況へと至るのかその筋道を示す必要がある。そこで、本研究は主体性の有無に関わらず、夫婦の一方が仕事、他方が家事・育児と役割を分担する状況を「分業」、夫婦がともに仕事・家事・育児を行い、生計維持分担する状況を「共働」と呼び、この2つの働き方を「働き方類型」と定義する。

その上で、第1子妊娠中の女性労働者とその家族が分業もしくは共働へ至る筋道を本

研究は明らかにする。そのため、第1に妊娠期女性に就業継続／中断という選択肢があるのか、第2に彼女たちが語る生計維持分担に着目し、どちらの働き方類型に至るのか、この2つの作業課題を設定する。具体的には、妊娠期女性のおかれた労働環境と出産後における就業の見通しを確認し、妊娠期女性労働者が語る生計維持分担に着目し分業もしくは共働に至る筋道を示す。

### 3. データの概要と特徴

#### (1) データの概要

本研究は、女性の労働市場退出について検討した三具（2007）や妊娠期の女性労働者に着目した杉浦の研究（2009）、有償労働の意味を明らかにした小笠原（2005）の研究を参考に、聞き取り調査のデータを用いる。先行研究との整合性のため、雇用労働に焦点を絞る。

この聞き取り調査は、立命館大学立命館グローバル・イノベーション研究機構で実施している「いばらきコホート調査」の一貫で行われたものである。大阪府茨木市で母子健康手帳の交付時に、「いばらきコホート調査」への協力者をビラで募集している。協力者の登録後、web 調査を送付し、その調査で聞き取り調査に協力可能と回答した妊娠期女性（重度のうつ状態の者を除く）に調査依頼を行った。約 25 週目で調査を実施している。この手続きゆえ、機縁法のサンプリングではない。なお、調査実施にあたっては、立命館大学における人を対象とする研究倫理審査委員会の審査を受けている。調査は主に第1著者が実施、第2著者・第3著者が同席する場合もある。

データの特徴を示したい。大阪府茨木市は、大阪府北部に位置し、北摂エリアと呼ばれる都市部のベッドタウンである。茨木市の合計特殊出生率は、2008年から2012年の間で1.41となっており、全国平均、大阪府平均を上回っている（茨木市企画財政部政策企画課2016）。他方、2019年4月1日現在、保育所等利用の申込児童数と利用児童数の差は、453人と府内市町村の5番目に大きい（茨木市HP（a）2019から算出）。働いてきた女性が退職をも考えねばならない地域だといえる。第5次茨木市総合計画においても子育て施策が取り上げられている（茨木市HP（b）2019）。都市部における子育ての課題がある地域として、茨木市を取り上げる。こうした地域に住み、調査協力の意思を持つ女性を本研究は対象としている。

本研究は、2018年2月から2019年9月末までに調査を実施した39人のうち、妊娠判明時に雇用労働に就いていた第1子妊娠中の女性11人を対象とする<sup>2)</sup>。個人情報保護の観点から、論旨に支障をきたさない範囲で一部改変を行う。表1に調査時の年齢、本人学歴、本人の雇用形態、本人の実家の所在地を示した。なお、対象者の順は調査実施順となっている。

所得についても述べておきたい。2017年の国民生活基礎調査において、児童を持つ世帯の所得平均は、29歳以下で476.2万円程度、30～39歳で603.7万円程度となっている（厚生労働省2018）。本調査の対象者の平均年齢は30.7歳、前年度の平均世帯年収は約780万円（無回答ならびに平均に大きく影響を与えるケースを除く）となっていた。夫の学歴は1ケースが専門・各種学校卒、その他は大卒以上であった。学歴に関し、夫婦の差が比較的少ない層だといえる。

表1 調査対象者の概要

| 対象者 | 年齢      | 本人学歴     | 本人の雇用形態 | 本人の実家 |
|-----|---------|----------|---------|-------|
| A   | 35 以上   | 専門・各種学校卒 | 非正規     | 府外    |
| B   | 20 代    | 大卒       | 正規      | 隣接市町村 |
| C   | 30 ～ 34 | 専門・各種学校卒 | 非正規     | 府外    |
| D   | 20 代    | 大卒       | 正規      | 近居    |
| E   | 20 代    | 大卒       | 正規      | 近居    |
| F   | 30 ～ 34 | 大卒       | 正規      | 府外    |
| G   | 35 以上   | 大卒       | 正規      | 隣接市町村 |
| H   | 20 代    | 大卒       | 非正規     | 府外    |
| I   | 35 以上   | 大卒       | 非正規     | 府内    |
| J   | 20 代    | 大卒       | 不明      | 隣接市町村 |
| K   | 30 ～ 34 | 大卒       | 正規      | 府外    |

都市部に住む第1子妊娠中の女性という限られた調査対象に対し、同類型の者を抽出していない点で、このデータは意義を有する。子育て中の女性の就業継続の困難が指摘されるなか、生計維持分担に着目した研究は管見の限り小笠原（2005）のみである。これらから、目的に十分に応えうるデータとなっていると思われる。

## （2）データの特徴

インタビューでは、学卒後のライフヒストリーを簡単に語ってもらったのち、就業継続の見通しや働く意味、また仕事や家事に関する夫との交渉、夫や親族のサポートなどについて半構造化面接法で尋ねた。11人のうち、現在の仕事を続ける予定の者が3人、未決定者が1人、退職ないし退職予定のものが7人いることがわかった。

雇用形態は制度上、就業継続に関して大きな影響を持つことが明らかになっている。第15回出生動向基本調査によるとによると、2010年から2014年に第1子出産した女性の就業継続率は、正規雇用のうち69.1%、パート・派遣のうち25.2%、自営のうち73.9%とひらきがある（国立社会保障・人口問題研究所2017）。そのため、正規雇用6人と非正規雇用（不明含む）5人に分けて、事例を示すことにした。

## 4. 妊娠期女性労働者の就業継続と働き方類型

以下、女性労働者の働き方類型について詳しくみていく。生活費を「2人で出し合う」とされている場合、生計維持分担を行っているため、共働とした。ならびに、持ち家の購入に際し、女性の就業継続を前提としていることも生計の一部を担うと考え共働とする。その理由は、持ち家取得に伴う経済的負担が妻の就労を高める要因となる点にある（水谷2013：50）<sup>3)</sup>。ただし、夫婦間の賃金格差を考慮し、その割合等の客観的な指標を用いてはいない<sup>4)</sup>。

### （1）正規雇用者

はじめにみていくのは、正規雇用で働き続けてきた女性（B、D、E、F、G、K）である。

## 1) 共働へと至る女性

まずは、共働へと至る者について、示していきたい (B、D、G)。

Bさんは、大学卒業後商社に就職した。だが、「朝3時に出勤」「休日でも連絡が取れるように」など労働条件が大変厳しく、1年たたずして、現在の会社に事務の契約社員として入社した。その後、職場結婚した。正規雇用へ転換を申し入れ1年ほど事務的な業務に従事している。彼女は契約社員のころから正規雇用としての就業継続を希望していた。

正社員登用があるからっていうんで入って。(でも) 正社員になるのはって難しかったみたいで。それである程度給料もらってるし、いいかなとは思ってたんですけど、(略) 保険とかもあるし、正社員で働きたいし、もし今後保育園とかいれるときに正社員とかの方が有利っていう話も聞いたんで、そこは目指そうかなと思って

このように、子どもを持っても働き続けたいという意志は以前からあった。彼女は仕事について以下のように語る。

仕事をめっちゃくちやしたいっていうわけではないんです(略) 今まで独身で結婚しても仕事続けて、自分で使えるお金が自由にあったんですよ。仕事を辞めてもいいとはいわれるんですけど、でもやっぱり自分で自由につかえるお金がほしいっていうのと、わたし自身(小学校から)私立に通ってて(略)(子どもを)私立にいかせるってなったら、お金が必要やから、そのために自分も貯めとかなないとあかんってことで、今の仕事をずっと続けれるのであれば続けていきたいなって思って。

こうした、妊娠・出産後も働くことと「子どものために」というケア役割との齟齬をきたさない両立願望がみてとれる。夫は家賃と光熱費、Bさんは食費を分担しており、就業継続を希望する。ただし、職場での育休取得はBさんが初めてであり、市の待機児童の割合も考えると、実際の復帰に関して不安もあるようであった。それをふまえてもなお、彼女は自ら「仕事を続けること」もできる環境を作り出し、共働へと至る。

Dさんは、大学卒業後、現在勤務する小企業に事務職として就職。1社で働き続けてきた。Dさんは就業継続の予定である。彼女は、結婚時に夫から就業継続を望まれていたという。

結婚するときにすでに一応働いてほしいみたいなんはめっちゃあった(略) まあ私はどっちでもいいけどみたいな感じやったけど。まあまあお金はあったらいいよねみたいな感じやったし。じゃあ働こっかみたいな感じですね。

このように、夫の意向が共働へと促進していく。Dさん夫妻は、2人とも仕事を継続することを前提に市内に住居を購入している。現在の職場においてDさんは初めての育休取得者であるが、「女の人も働けるように結構力入れてくれてる」と、職場が就業継続に関する環境を整えようとしている。Dさんの実家が近いこともあり、それが可能になっている。住宅購入の点から、仕事を続けなければならないともいえる。

Gさんは、大学卒業後、約4年メーカーに勤務。その後、大学職員としておよそ10年勤務を続けてきた。その間、グローバル人材育成のためのカリキュラム作成に携わってきた。若い頃から、「自分が一生経済的に自立をしていかなければならないっていう気持ちがあった」という。結婚相手への希望も、定職に就いていれば職業にはこだわっておらず、家事ができることであった。就業継続は「当たり前」のことと意味づけられている。収入が安定しているGさんは「主人が家賃と食費」「贅沢品、服とか靴とか、家の大きい

家具とか旅行行くとときとか私がプラスアルファのものを払う」という形で主に耐久消費財を積極的に購入する形で分担を行っている。

上記3人は、何らかの形で生計の分担をしており、就業継続への環境もある程度整うと見通されている。それゆえ、共働となる予定である。

## 2) 分業へと至る女性

次に、分業となるFさんとKさんをみていこう。

Fさんは大学卒業後、8年間営業として勤務してきた。配属された部署が「パワハラ系」「結構しんどい仕事」と、労働環境の悪さを挙げる。それにより、Fさんは結婚を機に退職する予定であった。だが、その時期に部署を異動することとなり、労働環境が多少改善されたため、仕事を継続してきた。Fさんは妊娠8ヶ月で退職を予定している。

彼女は、現在の職場に対し「(仕事に) 飽きた」「東京の事業所には育休とって復帰されてる女性の営業職の方とかいるらしいんですけど、私の身の回りには一切そういう方がいらっしやらなかったの、自分が子どもを産んで、同じ仕事を続けていくっていう絵も描けなかった」という。かつての残業の多さからも「その中で子ども育ててっていうのは無理」と、現在の職場で出産後も正規雇用として働き続ける想像ができない。

(今と) 同じ仕事はできないかなって。(出産後も復帰する人は) ゼロではないんですけど、ちょっと職種が違うんですね。企画よりとかディレクターっぽい仕事をされて。そういうのであれば会社から求められるし、少し勤務時間短くてもできる範囲でお仕事されてるのはすごく素敵だなって思うんですけど、私に関しては特別なスキルを持ってないし、単純な営業なので、うーんどうかなっていう。

Fさんは、「私の収入からいくら、旦那の収入からいくらで、共通の家計の口座に振り込んで」と生計を負担している。だが、「正社員で働けたらいいなっていう気持ちもあるんですけど、どちらかという時間に融通がきいて、子育てに無理のない範囲で働ける方が優先順位として高いかなと」と述べ、しばらくは分業となる予定である。ただし、今後の就業を見越して資格取得を検討していた。

妊娠をきっかけに共働から分業へと転換していく。たしかに、夫の収入が一定以上あるため生計維持が困難になるわけではなく、Fさんは分業を望んでいるようにもみえる。だが、そこまで至るまでに、職場で働き続ける想像ができず、それが前提にあって退職に至る。労働環境は変えられず、それを考慮に入れて継続もしくは退職を決めることになる。

KさんもFさんと同様、妊娠をきっかけに分業となる。Kさんは大卒後、8年間福祉系施設で勤務してきた。結婚前まで住み込みで、結婚後は通いにて仕事を続けており、職員が24時間施設に常駐する必要がある仕事である。Kさんは妊娠9ヶ月で退職を予定している。

彼女に退職する理由について聞くと、「すごく悩みました」「夫にも職場にも申し訳ないと思いつながり続けるのもどうなんかな」という。

(筆者が「あんまりビジョンが持てなかった?」と尋ねた後) はい、復帰したあとも、最初3年間は時短になるんです。4年目からは時短じゃなくなるっていう規約があって。時短じゃなくなったときに幼稚園に迎えに行く人がいないとかそういう身近に家族もいるわけじゃないんで、助けてもらえない環境ではちょっと難しいかなと先々のことを考えたらここで辞めた方がいいかな。



育休・産休を取得した先輩の存在によって、結婚後も就業継続ができたという。彼女の同期も育休後に復帰している。だが、先輩や同期の労働環境も決してよいとはいえない。

2人をみて大変だになってというのが第1印象で、本当に本人たちがすごく大変な思いをしながら私生活と仕事との両立をしてるのを私は見てきた。それでも理解のない人が、多いのが現状で（略）どうしてもやっぱり時短でしか働けないので、その分補うのは周りの人、そういう負担が回ってくるって不満を言ってるのも耳にしますし。

福祉施設ゆえ、利用者との関係性が重要な仕事になる。「結婚しても子どもができても続けてくれる職員がいるっていうことの方が利用者さんにとっては安心感があるので続けていける環境ってすごい大事な仕事だと思うんですけど」と述べつつ、その状況が整っていないことに葛藤も感じていた。

Kさんも、「2人の給料から家賃と生活費と出し合って。これだけずつ出そうかっていうのを結婚前に話し合って、夫のほうがちよっと多めに払ってくれてます」と生計を分担しており、共働となっている。だが、しばらくは分業となる予定であり、夫の収入でやっていけなくはない。だが、彼女自身「しばらくは苦しい生活が続くかなとは思うんですけど、貯金を崩しながら生活してずっとわたしが仕事しないままで生活が成り立つわけではないんで」と雇用形態問わず何らかの仕事を続けていくつもりである。Kさんは現職を辞める決意をした後、現職に通勤不可能な場所に夫婦で住居を購入している。その点で、今後の就業の必要性も認識されていたと考えられる。

FさんとKさんは、妊娠をきっかけに、一旦共働から分業へと転換していく。分業に至る背景には夫の収入が一定程度あり、生計維持が困難になるわけではない点がある。だが、そもそも現状の労働環境では継続が困難だと認識されている。とりわけ、ケア責任を負わない者と同様に働くことができず、就業継続への道が途絶える。妊娠前のFさんやKさんのような働き方は長時間労働をいとわないものであり、それはケアの責任から逃れた存在であるから可能になっている。そして、ケアの責任を引き受けざるを得ない者はそこから排除されていく。これまで彼女たちは生計を一部担っており、夫や周囲の人々も「働くべきではない」とは考えていない。夫婦の働き方を変えるとき、経済面における合理的な判断のみならず、ケアのための生活時間の調整（長時間労働や保育サービスの利用時間）が働き方を左右する。Kさんは子どもの送り迎えなどを頼める存在の不在を指摘する。こうして、FさんとKさんは共働へと至らなかった。

調査時に、共働と分業の双方が選択肢として挙がっていた、Eさんの事例をみていきたい。Eさんは、大卒後、金融機関に勤務して6年目になる。Eさんは「こんなに長く続ける気はなかったです。すぐ、結婚して辞めようかなと思ってたんで」と語っている。彼女の職場には産後復帰している者も多く、労働環境が整っている。自身も育休・産休を取得予定である。

しかし、彼女は悩んでいた。「子ども保育園に預けるんがどうかな」と、預けることを否定的に捉え、仕事を辞めることで子どもの教育や生活に手厚いケアができる利点を強調する。生計についても「私の方のお給料全部貯金で、普段使うお金は主人の方から」と夫の収入だけでやっていける見通しがある。住居購入の予定があるが、それについても自身は仕事を継続しないことを前提に購入するつもりだという。

にもかかわらず、彼女は退職には踏み切れていない。夫は、仕事を「やめたらいい」と

さえいうが、「お金が今は結構余裕があるんですけど、私がやめて主人のお給料が上がったら良いんですけど、どうなんかなって」「ここまで続けたからもったいないというのと辞めた方がいいのかなっていうのと」と共働にメリットを感じている。小笠原（2005）が指摘する、「生計維持分担意識の低い夫婦」にあたるだろう。結婚後も働き続け、育休も取得できる環境に置かれた E さんは共働と分業どちらの可能性も考える。彼女は F さんや K さんとは異なり、選択できることを自覚している。

まとめよう。現在、正規雇用の女性たちは当然ながら手持ちの現状（自らや夫の労働環境、ときに親族サポート）のなかで、見通しを立てる。自身の労働環境や夫の労働環境は所与のものであり、妊娠前後に変えられるものではない。共働の見通しが立たない場合（F さん、K さん）、もしくは異なる選択を望む場合（E さん）に生計維持の担い手の変更や就業中断という「選択」が浮上してくる。E さんは、労働環境もよく、生計維持の責任を大きく負っていないために、2つの働き方が「選択」できると認識しているのだ。分業に至る者には、やむを得ずそうなった者と自ら望む者がいる。共働もしくは分業が選べると認識されているのは E さんのみであり、F さんと K さんがそれを主体的に選択しているとは言い難い。

## （2）非正規雇用者

次に、非正規雇用の女性（A さん、C さん、H さん、I さん、J さん）を扱う。

まず、A さんと C さんについて述べていこう。2 人は結婚後、数年間不妊治療を続けてきた。不妊治療においてかかる経済的負担や時間的な制約についてはすでに明らかになっている（乙部 2015）。彼女たちは不妊治療の経済的な負担もあり、非正規雇用として働いてきた。どちらも、妊娠前から分業である。とはいえ、C さんは不妊治療を続けるなかで経済的な不安を感じることも多かった。それゆえ、C さんはパートを 2 つ掛け持ちしていた。A さんはすでにパートを退職、C さんもパートを退職する予定となっていた。A さんは「(しばらくは) 主人のサポートもしながら子育てしていけたらいいなって思ってます」と分業について語っている。C さんも「とりあえず最初の 1 年はもう育児して煮ついたら」「パートなり何なりしようかなっていうふうに考えていますね」と述べており、仕事に生計維持の意味を付与していない。なお、A さんは夫が「結構忙しいので(略) 朝も早く出て行きますし、夜も帰ってきて 9 時とか 10 時とかになるので、ご飯食べて寝てまた会社に行く」と述べている。C さんの夫は「(仕事の都合上) 今は名古屋に新幹線通勤しています。たまに東京とかで、出張で家をあけることもあるんですけど、でも基本的には毎日帰ってくるような感じ」「8 時くらいには家を出て 10 時には帰ってくるような感じ」と家事や育児を期待できるような働き方ではない。すなわち、夫の労働時間により夫の取りうる選択肢も大きいとはいえず、夫の自由度も高いとはいえない。共働は選択肢として認識されていない。

次に、労働環境について語った H さんをみていきたい。大学卒業後、中小企業で 8 年ほど勤務してきた。彼女曰く、「男性であれば家に帰れないほど」の働き方であり、長時間労働が常態化した職場であった。結婚前までは実家から職場に通っていたが、結婚後、転居。職場もやや遠く、それを機に退職も考えていた。しかし、人手不足な企業側と H さんとの交渉により、非正規雇用 に 切り替え、フルタイムのパート労働を継続してきた。

妊娠をきっかけに、Hさんは妊娠9ヶ月で退職することに決めた。長らく勤務してきた仕事を好きな仕事だったと彼女は語る。しかし、労働環境や自宅と職場の距離、子どもの預け先のなさなどを考えると戻るのは難しいという。そもそもHさんの夫は「今の職場はやめたほうがいい」と助言していた。夫は、正規雇用かつ定時退社できる環境にあり、その働き方に疑問を持っていたようだ。Hさん自身も就業継続を望めないと認識している。たしかに、「やりがい」や技能の蓄積があったとしても上述の環境で働き続けることは想像できない。夫が生計を担うつもりであることから、今後しばらく分業となる。

最後、一度就業を中断するものの、産後早くからの就業を検討しているIさんとJさんについて取り上げたい。Jさんは、妊娠発覚時、関西外の地域でNPO職員として勤務していた。今回の妊娠をきっかけに「職場もいろいろありまして、じゃあ大阪帰ろうかってなったので、旦那の実家がこの近くなので、もうこのタイミングで帰ってきた感じですね」と、職場環境を見直したり、ケアのサポートを模索したりするなかで夫婦ともに仕事を辞め、地域移動を行った。これまで2人で分担し生計を立ててきた。夫はすぐに仕事が決まったわけではなく「条件がいろいろ合わなかったりで、なかなか決まらず働き出したんつい最近なんです。だからそれまでがすごい不安でしたね」と経済的な不安を抱えてもいた。それゆえ、出産後も働くことを希望する。「今後のこと考えたらやっぱり2人で働いた方がってのはありますね」と述べるも、「最初からフルタイムはちょっときつかなって思うので融通がききそうなところがあればいいですね」と実質的な見通しは立たない。Iさんは、国家資格を持ち、専門職に就いている。長らく正規雇用として勤務してきたが不妊治療との両立のため、現在は非正規雇用として働いている。前職は、やりがいがありつつも、ストレスのある仕事であった。「自分たちの収入のうちからいくらずつ（共有の口座や財布に）入れて、残りはお小遣い」と彼女も生計を分担しており、夫と2人で住居を購入している。彼女は専門職であることから労働市場も流動的で、生計維持をするだけの賃金も得られる。Iさんの場合、現在の仕事を退職しても、就業継続の見通しがある。JさんとIさんは就業の見通しにかなりの違いがあるが、産後も早くから共働を目指す点で共通している。

ここまで、非正規雇用の者をみてきた。不妊治療や労働環境、地域移動による就業の中断があり、Iさんをのぞけば彼女たちが妊娠時に取りうる選択肢は多くない。共働が選択肢にはない者がほとんどである。しかし、Jさんのように就業を継続しようとしている点やIさんのように退職が分業とは異なる認識である点も見えてくる。

### (3) 11人の働き方

戦略を選び取るためには自らが選択できると認識できていなければならない。本研究は、妊娠期女性に就業継続／中断という選択肢があるのか、生計維持分担に関する語りに着目し、分業もしくは共働に至る筋道を示してきた。表2に彼女たちの働き方類型をまとめた。上記でみてきたように、労働環境が彼女たちの選択肢に大きく影響していた。労働環境が良好でこれまでも生計維持分担を行っている場合、就業継続に結びつく。他方、見通しがない場合にその変更を迫られる。共働できる場合にのみ、共働か分業かを選択できる。非正規の場合、その可能性は認識されていないことも多い。だが、経済的問題や流動的な労働市場を頼りに共働を模索している者もいる。

表2 対象者とその夫の働き方類型

| 対象者 | 類型  | 生計維持分担  | 育休取得状況 | 夫の意向   | 就業      |
|-----|-----|---------|--------|--------|---------|
| A   | 分業  | なし→なし   | 退職     | 不明     | 退職      |
| B   | 共働  | あり→あり   | 取得     | 辞めてもよい | 継続      |
| C   | 分業  | なし→なし   | 退職     | 不明     | 退職      |
| D   | 共働  | あり→あり   | 取得     | 就業     | 継続      |
| E   | 未決定 | なし→なし   | 取得     | 辞めてもよい | 未決定     |
| F   | 分業  | あり→なし   | 想像できない | 不明     | 退職      |
| G   | 共働  | あり→あり   | 取得     | 不明     | 継続      |
| H   | 分業  | あり→なし   | 想像できない | 退職     | 退職      |
| I   | 共働  | あり→あり   | 退職     | 続けてもよい | 退職      |
| J   | 共働  | あり→できれば | 無職     | 不明     | 無職（未決定） |
| K   | 分業  | あり→なし   | 想像できない | 続けてもよい | 退職      |

上記の結果から、自由度が高いと認識できるのは労働環境に恵まれた者に限られる。分業の場合、労働環境によってそれに至った者と自ら望む者の2つに分けられる。前者は、現在の自身の労働環境や夫の労働環境は所与のものと見込んでいる。彼女たちは現状の資源でやっていくことができないため退職に至ったのであり、それは主体的、「戦略」的に選んだとはいえない。また、IさんやJさんのように出産後の就業について何らかの形で検討している者もあり、退職が即分業につながるとはいえない。

## 5. 働き方を選べる社会へ

本研究は、第1子妊娠中の女性労働者が個々の「働き方類型」へ至る筋道を明らかにしてきた。妊娠期女性に就業継続／中断という選択肢があるのか、という課題に対し、非正規雇用の者にはこの選択肢が十分に与えられていないといえる。次に、共働もしくは分業に至る筋道を示してきた。労働環境が整わねば生計維持の見通しが立たないため、そうした条件を得られる女性でなければ共働へと至ることはできない。

このことは当たり前のようにみえる。しかし、第1に性別役割分業に関する研究に若干の修正を促す。フルタイムでやっていける状況があり、生計を一部担っている場合そのメリットは大きいと感じられている（松田 2013）。本研究でも、生計維持を共に行ってきた夫婦にとって職を手放すことが「機会損失」と捉えられる場合、共働へと至る。

第2に、女性の主体性を強調する「働き方戦略」（松田 2013）が見落とす点を指摘することができる。本研究は、女性労働者の一部が妊娠を契機に就業を中断していく様相をみてきた。なかには、それを積極的に選んだわけではない者もある。また、現状では見通しが立たないけれども経済的に就業を望んでいる者もあり、生計に目を配りつつ、出産後もやっていこうとする様子がみてとれる。退職したとしても専門職労働市場によって雇用の見通しが立つ者もある。個々の働き方を女性の主体的な選択とみなすことは出産後も仕事をみつけようとする意志や労働環境の責任を看過してしまう。

一部の女性（妻）とその夫が、さまざまな資源・制度を駆使しながら、共働を目指そうとしており、就業における男女平等の観点からは肯定的に評価できる。しかし、それは労働環境を前提に、生計維持を分担することによって、なんとか共働を目指そうとする女性



のみが達成できるものであり、本調査結果を見る限りどちらかが欠けると成立しがたい。まずは、女性が選択できるといえる労働環境の改善、表裏一体となっている男性の低い自由度、すなわち長時間労働を前提とした正規雇用者の相対化を行わねばならない。双方が歩み寄らねば、男女ともに「価値ある選択肢」(松田 2004、2007)から戦略を選ぶことはできない<sup>5)</sup>。

改めて述べておくべきは、本研究の対象者は女性労働者のうち雇用者であり、フリーランスや無職の者に関しては今後の課題となる点である。加えて、調査対象者の多くは相対的に労働環境に恵まれている層だと思われる。あくまで少数の対象者を分析したにすぎない。今後、他の調査でも検証されることが求められる。

#### <注>

- <sup>1)</sup> これは、家計に関する経済学的なテーゼである「ダグラス＝有沢の法則」で指摘されていることである(西村 2014)。とりわけ、「夫の収入が高いと、妻の有業率が下がる」という関係について検討されてきた(永瀬 1999)。
- <sup>2)</sup> 第1子妊娠中の女性15人のうち、妊娠判明時、1人が無職、2人がフリーランス、12人が雇用労働者である。ただし、12人中1人を除いている。なぜなら、婚前妊娠で夫と生計を立てていなかったためである。なお、2019年9月30日以後も調査継続中である。
- <sup>3)</sup> ただし、就学前の子どもがいる場合、住宅ローンによる影響よりも子どもの影響による就業が抑制される効果のほうが大きい(水谷 2013)。
- <sup>4)</sup> 小笠原(2005)は、生計維持分担責任における精神的負担の分担の重要性を指摘している。本稿も家計への貢献それ自体より生計維持分担意識や語りに着目することとする。ただし、家計への貢献が全くない場合は精神的負担を分担していないと考える。
- <sup>5)</sup> 松田(2013)はこの働き方を「戦略」と捉え、理論上、妻だけでなく夫も働き方戦略を選ぶと想定している。だが、現状多くの夫が妻より賃金が高く、生計を担っている。それが可能な雇用者は、ケアの責任から逃れた、長時間労働が可能な存在、主に夫である。本調査でもケアの責任を主に担う妻が時短勤務の選択をする点について対象者からの言及がある。夫が戦略を主体的に選択しているという理論的想定は現状と乖離がある。

#### <付記>

調査にご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。本研究は立命館大学立命館グローバル・イノベーション研究機構(R-GIRO)「シームレスな対人支援に基づく人間科学の創成」の助成を受けた。

#### <引用文献>

- 木本喜美子, 2018, 「女性の継続的就労と家族——女性が「働く」意味を問う」木本喜美子編『家族・地域のなかの女性と労働——共稼ぎ労働文化のもとで』明石書店, 105-135.
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2017, 『現代日本の結婚と出産——第15回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書』.
- 厚生労働省, 2012, 「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)の概況」.
- 厚生労働省, 2018, 「平成28年 国民生活基礎調査」.
- 松田茂樹, 2004, 「女性の階層と就業選択——階層と戦略の自由度の関係」本田由紀編『女性の就業と親子関係——母親たちの階層戦略』第1章, 勁草書房.
- , 2007, 「夫婦の働き方戦略——戦略の自由度, 性別役割分業戦略, 共働戦略」永



- 井曉子・松田茂樹編『対等な夫婦は幸せか』第7章，勁草書房。
- ，2013，『少子化論——なぜまだ結婚・出産しやすい国にならないのか』勁草書房。
- 水谷徳子，2013，「持ち家と女性の就業」『季刊家計経済研究』100号，42-51。
- 永瀬伸子，1999，「少子化の要因——就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』第55巻2号，1-18。
- 西村純子，2014，『子育てと仕事の社会学—女性の働きかたは変わったか』弘文堂。
- 落合恵美子，2004，『21世紀家族へ——家族の戦後体制の見かた・超えかた 第3版』有斐閣。
- 小笠原祐子，2005，「有償労働の意味——共働き夫婦の生計維持分担意識の分析」『社会学評論』56（1），165-181。
- 乙部由子，2015，『不妊治療とキャリア継続』勁草書房。
- 大沢真理，1993，『企業中心社会を超えて——現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信。
- 三具淳子，2007，「妻の就業決定プロセスにおける権力作用——第1子出産前の夫婦へのインタビューをもとにして」『社会学評論』58（3），305-325。
- 杉浦浩美，2009，『働く女性とマタニティ・ハラスメント——「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店。
- 山根純佳，2010，『なぜ女性はケア労働をするのか——性別分業の再生産を超えて』勁草書房。
- 茨木市企画財政部政策企画課，2016，「茨木市人口ビジョン（案）」。  
<http://www.city.ibaraki.osaka.jp/material/files/group/13/bijyon.pdf>（2020/6/23 確認）
- 茨木市 HP（a），2019，「保育所等利用児童数・待機児童数」。  
<https://www.city.ibaraki.osaka.jp/material/files/group/100/h31taikijidou.pdf>（2020/6/20 確認）
- 茨木市 HP（b），2019，「第5次茨木市総合計画第5期実施計画」。  
<https://www.city.ibaraki.osaka.jp/material/files/group/13/matome5.pdf>（2020/6/20 確認）

（せのお あさみ：同志社大学助教／みしな たくと：大阪大学大学院人間科学研究科博士後期課程／やすだ ゆうこ：立命館大学准教授）



正木 郁太郎 著

## 『職場における性別ダイバーシティの心理的影響』

(東京大学出版会、2019年、208頁)

本間 道子



我が国では比較的画一的な集団構成の作業が望まれてきた。しかし一方で、多様な人材の集合体が協働活動を推進し、望ましい成果に導くとの視点に立ち多様な属性の集合体も求められてきた。さらにはここでの多様な人々の集合体は人々の個人の主体性・尊厳性も包含するもの（inclusion：包摂）として捉えるようになった。この多様性・ダイバーシティと包摂は両輪の関係にあることで集団・組織の属性の分散だけでなく、これらの人々が公平・平等に扱われる包摂性の概念も含まれる。この「ダイバーシティと包摂」の観点から本書は、多様性によって組織へのコミット、生産性などにいかなる影響を与えるかという実証結果を明らかにしている。そして先行研究の手際よい概括、用語の定義、さらには理論化への手がかりを示し、検証手続きのプロセスも丁寧で、著者も新たな理論化の問題提起をしつつ論議を展開する。

今回取り上げる多様性の属性は性別ダイバーシティである。現在も、性別ダイバーシティの問題は深刻で、多様性では、改善されつつも、包摂では、賃金の不平等、昇進の遅れ、機会の不均衡など問題山積である。また理論の展開では、社会的カテゴリー化理論に依拠して、多様なカテゴリー属性が協働体制と相いれないジレンマに陥るとする。なぜならダイバーシティはさまざまなカテゴリーが新たに下位のサブ・グループを形成しやすく、集合体全体の摩擦を生じさせやすいからである。それ故、その間になんらかの調整作用を必要とし、適切なマネジメントが必要となる。ここでは、職場の職務特性と組織風土から性別ダイバーシティによる心理的影響を集団にとって望ましいものにする調整効果（コンテクスチュアル・パースペクティブ）の検討を目的としている。方法では対象者は企業従業員で、職場を単位にした調査に基づいている。

**職務特性による性別ダイバーシティへの調整効果**

職務特性は、日本型とみなされている仕事の相互依存性と役割の曖昧性である。職務特性の調整効果としての仮説検証をみると、職場の性別ダイバーシティの直接の効果は明らかにされなかったが、交互作用では、職場の性別ダイバーシティと仕事の相互依存性は負の作用で、相互依存性が高い職務では性別ダイバーシティの心理的影響として情緒的コミットメントは低下した。一方職務の役割曖昧性では負の効果が示された。つまり役割が明確なほど、直接的に心理的影響として情緒コミットメントも高まった。しかし交互作用ではその変化は見出されなかった。さらにデータを職場の単位で集団レベルに変換した場合、性別ダイバーシティと集団レベルの仕事依存性の交互作用はあり、性別ダイバーシティの心理的影響を好転させるには職務特性の相互依存性を低下させることとなる。これらの知見の頑健さは、確かな実践的示唆として仕事設計の新たな提言となった。つまり相互依存性をより相互独立的に、これまでは職務記述の曖昧さが例えば、レジユメの記載で

は、履歴としてキャリアを示しにくい。いわゆるジョブ型に近づくことで、より明示しやすい。またこれからの働き方の変容も、個人の職務は自己にも職場にも職場全体に影響を及ぼす（例えば、テレワーク）。職務の内容、相互依存性では、ジョブ型も視野にいれ、全体の課題達成に従った協働関係の再構築が求められるだろう。一方で、役割の曖昧性では、検証結果の一貫性はなかったが役割の曖昧性は責任の曖昧さとも重なり、仕事への自己反映も曖昧であった。

### ダイバーシティ風土と調整効果

後一つの関心は組織環境としての組織風土とダイバーシティの関係で、組織風土がダイバーシティにいかなる心理的影響を与えるか、そして集団にとって不都合なら、どのような調整作用が効果的かの検証である。まずダイバーシティ風土の構造は、女性登用、男性優位、多様性、包摂性、マッチョイムズの5因子で構成された。ここではダイバーシティ風土が醸成されている職場では性別ダイバーシティがワークモチベーションを向上させ、それがない場合は、悪影響を及ぼすとの仮定では、働き方の多様性の受容風土で、この機能を果たすことが証明された。つまり、働き方多様性の風土評価が低い場合は、職場の性別ダイバーシティで離職意図を導くがその風土受容で抑制された。多様な働き方の許容は男性優位、女性の登用では十分な結果には至らなく、包摂性には影響しなかった。この包摂性風土は職場の性別ダイバーシティが高まることで、負の心理的影響があった。職場の風土認識は、暗黙裡で、明文化されない場合もあり、また個人の認識・知覚ではあくまで個人レベルであるから、それがどの程度の規制力にあるかは明白でない。さらには知覚（意識レベル）にないかもしれない。心理的（知覚された）風土測定は注意を要するのではないだろうか。日本型性別ダイバーシティには従来の性役割分業化の影響もあるかもしれない。たとえば、女性への「配慮」（P145-148）では、男女とも、好ましい資質で、むしろ良かれと捉えられるからである（いわゆる無意識的バイアス）。関係・現状の心地よさは、職場にとって潤滑油（望ましい情緒的コミットメント）となるなら、この風土は残したいという認識になるかもしれない。しかし、他方、職務の限定は不平等につながる認識するなら、そのような風土は包摂性からみて望ましいものではないだろう。

### 理論の精緻化と一般化に向けて

ダイバーシティと包摂の効果は社会的カテゴリー化理論からは矛盾する故、その間に調整機能の導入によりその効果を検証した。今後ダイバーシティそれ自体だけではなく、その集団の構造（例えば、マジョリティ・マイノリティ、弁別性・類似性）に視野をひろげ、外集団認識では、サブ・グループ化の一方で、当該の内集団と比較対象として新たな別の職場集団、あるいは他の企業組織の仮定も可能であろう。今回のテーマである職場のダイバーシティと包摂性への視点はますます重要になろう。本書は2019年、日本社会心理学会より、出版特別賞を得た。本書をリーディングとして我が国のダイバーシティの精緻な理論化と一般化の展開を期待するものである。

（ほんま みちこ：日本女子大学名誉教授）

Fumiya Onaka (ed.) 2019

***Comparative Sociology of Examinations.* Abingdon: Routledge.**

(Routledge; 2019 年 3 月 346 頁)

尾中 文哉



本書は、2019 年における「試験の比較社会学」の到達点である。筆者が編著者となっているが、実際には、試験と比較社会学に関する研究の諸潮流を示すことが主な役割である。それらを整理すると以下のとおりである。第一に、国際社会学会の比較社会学部会 (RC20) での発表を起点とし、部分的には雑誌 *Comparative Sociology* 14.1 (2015) の特集を経て、本書にも収録されることになった諸研究 (4 [日米仏イランの国語入試問題に含まれる ability の類型学 (渡邊雅子)]、5 [明治初期日本と 19 世紀米の小学校の大規模テスト (橋本昭彦)]、7 [日英脱製造業社会における試験と ability (相澤真一)]、8 [日英タイにおける 11-18 歳時試験関連記事の推移比較 (尾中文哉)]、14 [南タイのイスラム寄宿塾における試験 (尾中文哉)]) である。12 [ポーランドの国語試験 *matura* の歴史 (Łukasz Remisiewicz)] も、この雑誌特集を読んだ研究者から寄せられたものである。第二に、2015 年日本教育社会学会大会での分科会を起点として本書に収録されることになった諸研究である (6 [日米の統一入試における歴史的知識・思考力 (中切正人)]、11 [都内私立高校生の入試意識 (Guillaume Albert)]、13 [シンガポールの選抜における “merit” (Sim Choon Kiat)])。第三に、90 年代末から 2010 年代半ばまで続いた、教育学者・社会学者からなる試験研究会の流れである。ここでは科研費による研究プロジェクトが数次にわたって行われ、密度の高い外国・国内調査が行われた。直接的には 10 [2000 年前後の日韓入試改革 (尾中文哉)] がそれを反映しているが、その影響は、5、8 や 9 [日韓における 11-18 歳時試験関連記事の推移比較 (尾中文哉)] など他の章にも色濃い。第四に、1980 年代に起こり現在も続いている比較社会学の流れである。この流れには広範な対象についての時系列記述に基づき国家・市場・文書などの普遍的要因を索出するものと、時点・対象を限定して特殊的要因を示すものがあるが、前者は 2 [非近代の試験 (尾中文哉)]、3 [近代の試験 (尾中文哉)] に、後者は 1 [二つのタイ村小学校の標準テスト成績 (尾中文哉)] および 4 ~ 14 にあらわれている。第五に、現代女性キャリア研究所における流れである。たとえば、これまで女性受験生に対し大学医学部がどのように考えてきたかにもみられるように、また岩田正美・大沢真知子編 (2015) 『なぜ女性は仕事を辞めるのか』の資格の章にもみられるように、試験は、女性のキャリアを考えるうえで外せないテーマの一つであり、全体にわたる関連論点の提示が同種の研究の中で特色となっている。第六に、国際社会学会の社会学方法論部会 (RC33) を中心としたプロセス志向的方法論の流れである。例えば、医学部入試に関わり再度重要性が強調されている「公平性」についても「インフラ」というような固定不動的構造概念でとらえるのではなく、不断に漸進変化する過程として捉えていくのが適切、という立場であるが、これはたとえば 2,3,8,14 の基礎となっている。第七に、アメリカ社会学会の比較歴史社会学部



会などにおける、「軸の時代」に注目する最近の流れも継承している。これは、明示的には序、2とあとがきに表れており、紀元前後の世界各地における試験の萌芽の簇生や現在の各国における類似試験改革の同時発生を捉えようとしている。本書とそれが開示する試験観は、「現代女性とキャリア」研究の地球規模の広まりにも役立つと考えられる。

（おなか ふみや：日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授）

## 2019 年度本学学生の進路・就職状況について

増田 一美

2019 年度の卒業生は 1,474 名、この学生たちの進路・就職状況について、以下に報告する。

### 1. 進路・就職状況

2020 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 1.83 倍と 8 年ぶりに前年度の 1.88 倍から 0.05 ポイント下落した。(リクルートワークス研究所 2019 年 4 月調査)。

卒業生のうち就職を希望した者は 1,318 名 (89.4%) で、昨年度を 0.3 ポイント上回った。そのうち就職決定者は 1,305 名 (88.5%) で、決定率は 3 年連続して 99.0% となり、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年の大学等卒業生の就職率は全国平均で 98.0%、女子に限定すると 98.5% とこちらも前年度を上回る結果となった。

そのほか、大学院等進学者は 86 名 (5.8%) 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 (いずれも令和 2 年学校基本調査確定値、表-1・2 参照)。

就職先を業種別に見ると、全学で初めて「情報通信」が最も多くなり、次いで「金融」、「サービス」以下「製造」「卸・小売」「教育・学習支援」と続く。ここ数年見られる「金融」(特に銀行)業界において続く採用人数の減少が、学生の業界選びに影響していることは確かなものになっている。「情報通信」分野については SE 職を中心に、文系学科の学生募集が多く、また近年の学生が気に掛ける「ワークライフバランス」を重視した企業が増えていることから、特に文学部・人間社会学部で進路先として多く選ばれるようになった。

「売り手市場」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。ただし、求人倍率の上昇傾向はいったん落ち着きを取り戻しており、業種や企業の従業員規模によっても引き続き格差がある。

採用側の動きはさらに半月ほど早まっており「売り手市場」に安穩として準備を怠り苦戦する学生も散見される。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、より積極的に道を定めて欲しい。

### 2. 今後の展望

元々 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こととなっていた。それよりも、2019 年度末から、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、企業の採用活動とそれに伴う学生の就職活動は大きく様変わりしている。会社説明会、採用選考プロセスの Web 化、オンライン面談の取入れなどにより、これま

で必要とされていた対面でのノンバーバルコミュニケーションに加え、より論理的に、端的に自らの考えを伝える力が要される。大学院生に対する一部インターンシップからの採用検討、新卒一括採用のみにこだわらない通年採用、消費増税やいまだ不透明な東京オリンピック開催を含めた日本の経済状況、世界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、在宅勤務、単身赴任の再考等、「働き方」そのものも、今後大きく変わっていく可能性がある。学生たちには、変化を柔軟に受け止め、吸収し、そして考え、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)

2019 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 | 96    | 92    | 95.8  | 92    | 100.0 |
|         | 食専 | 32    | 30    | 93.8  | 30    | 100.0 |
|         | 食管 | 47    | 42    | 89.4  | 42    | 100.0 |
|         | 居住 | 58    | 53    | 91.4  | 52    | 98.1  |
|         | 建築 | 39    | 27    | 69.2  | 27    | 100.0 |
|         | 被服 | 89    | 82    | 92.1  | 81    | 98.8  |
|         | 経済 | 83    | 78    | 94.0  | 78    | 100.0 |
|         | 計  | 444   | 404   | 91.0  | 402   | 99.5  |
| 文学部     | 日文 | 122   | 111   | 91.0  | 108   | 97.3  |
|         | 英文 | 158   | 144   | 91.1  | 144   | 100.0 |
|         | 史  | 83    | 70    | 84.3  | 69    | 98.6  |
|         | 計  | 363   | 325   | 89.5  | 321   | 98.8  |
| 人間社会学部  | 現社 | 91    | 87    | 95.6  | 87    | 100.0 |
|         | 社福 | 102   | 99    | 97.1  | 97    | 98.0  |
|         | 教育 | 97    | 89    | 91.8  | 88    | 98.9  |
|         | 心理 | 81    | 61    | 75.3  | 60    | 98.4  |
|         | 文化 | 126   | 119   | 94.4  | 117   | 98.3  |
|         | 計  | 497   | 455   | 91.5  | 449   | 98.7  |
| 理学部     | 数物 | 78    | 60    | 76.9  | 59    | 98.3  |
|         | 物生 | 92    | 74    | 80.4  | 74    | 100.0 |
|         | 計  | 170   | 134   | 78.8  | 133   | 99.3  |
| 合 計     |    | 1,474 | 1,318 | 89.4  | 1,305 | 99.0  |

学内データのため転載不可

(表－2)

## 2019 年度卒業生進路状況

| 学部     | 学科 | 卒業    | 就職    | 進 学   |         |       | 研究生・科目<br>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 | 96    | 92    | 2     |         | 2     |                | 1    | 1    |
|        | 食専 | 32    | 30    | 1     |         | 1     |                |      | 1    |
|        | 食管 | 47    | 42    | 4     |         | 4     |                |      | 1    |
|        | 居住 | 58    | 52    | 4     |         | 4     |                | 1    | 1    |
|        | 建築 | 39    | 27    | 10    |         | 10    | 1              |      | 1    |
|        | 被服 | 89    | 81    |       |         |       |                | 4    | 4    |
|        | 経済 | 83    | 78    |       |         |       |                |      | 5    |
|        | 計  | 444   | 402   | 21    | 0       | 21    | 1              | 6    | 14   |
|        | %  |       | 90.5% | 4.7%  | 0.0%    | 4.7%  | 0.2%           | 1.4% | 3.2% |
| 文学部    | 日文 | 122   | 108   | 3     | 1       | 4     |                | 1    | 9    |
|        | 英文 | 158   | 144   | 2     | 1       | 3     |                | 1    | 10   |
|        | 史  | 83    | 69    | 6     |         | 6     |                | 1    | 7    |
|        | 計  | 363   | 321   | 11    | 2       | 13    | 0              | 3    | 26   |
|        | %  |       | 88.4% | 3.0%  | 0.6%    | 3.6%  | 0.0%           | 0.8% | 7.2% |
| 人間社会学部 | 現社 | 91    | 87    | 1     |         | 1     | 1              |      | 2    |
|        | 社福 | 102   | 97    |       |         |       | 1              |      | 4    |
|        | 教育 | 97    | 88    | 4     |         | 4     |                | 1    | 4    |
|        | 心理 | 81    | 60    | 14    |         | 14    | 1              |      | 6    |
|        | 文化 | 126   | 117   | 2     |         | 2     |                | 1    | 6    |
|        | 計  | 497   | 449   | 21    | 0       | 21    | 3              | 2    | 22   |
|        | %  |       | 90.3% | 4.2%  | 0.0%    | 4.2%  | 0.6%           | 0.4% | 4.4% |
| 理学部    | 数物 | 78    | 59    | 16    |         | 16    |                |      | 3    |
|        | 物生 | 92    | 74    | 17    |         | 17    |                |      | 1    |
|        | 計  | 170   | 133   | 33    | 0       | 33    | 0              | 0    | 4    |
|        | %  |       | 78.2% | 19.4% | 0.0%    | 19.4% | 0.0%           | 0.0% | 2.4% |
| 合 計    |    | 1,474 | 1,305 | 86    | 2       | 88    | 4              | 11   | 66   |
| %      |    |       | 88.5% | 5.8%  | 0.1%    | 6.0%  | 0.3%           | 0.7% | 4.5% |

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。

## 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

小川 賀代

「教養特別講義2」は、本学創立者成瀬仁蔵が担当する講義として設けられた「実践倫理」を原点とし、日本女子大学に入学した全学生が履修する必修科目として2年次以上を対象に開講されています。本講義の目的は、専門分野の学問研究に立ち向かうにあたり、広い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していく人材育成をするとともに、現代を生きる女性のキャリアを十分に伸ばすことにあります。

講義内容は、2年次以上を対象（教養特別講義2-I）とした「1.女性のこころとからだ」、「2.現代文化のなかの女性」、「3.女性と職業」、3年次以上を対象（教養特別講義2-II）とした「4.家族と女性の生き方」、「5.女性と社会」、「6.女性と世界」の6つのテーマを掲げ、学内外から講師を招いて講演会を開催しています。さらに、教養特別講義2-IIでは成瀬記念館を見学し、それらに関して各レポートの作成を課題としています。

講師の選定にあたっては、実施する前年度の教養特別講義2委員会委員と学生委員、および現代女性キャリア研究所がテーマに則って候補者を推薦し、そのうち特に学生委員の推薦する候補者を優先して交渉順位を決め、講師候補者との交渉を行いました。

2019年度は、大場昌子学長をはじめ、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にご講演頂きました。講師の方々は、ご自身の経験などをふまえて、女性を取り巻く社会状況の変化や、そうした変化にどのように対応していくか等についてお話しして下さり、学生たちは大変興味深く拝聴し、多くの質問が出されました。

2020年度は、篠原聡子学長をはじめ、医師、NPO法人代表、フリーアナウンサー、女性活躍推進コンサルタント、ジャーナリストなど様々な分野で活躍されている方々に講演して頂く予定でした。しかし、2020年度は、コロナ禍による緊急事態宣言が発令されている中、新年度が始まり、前期の授業は、オンライン授業での実施と決定されました。よって、教養特別講義2の前期に実施される予定だった学外の先生方による講演（テーマ1とテーマ4）は、見送らざるを得ない状況となってしまいました。これを受け、前期は、課題図書もしくは講義中止になったテーマの昨年の講義録を読んでレポートを提出することといたしました。後期についても、原則オンライン授業での実施となったため、オンデマンドによる遠隔講義で実施することと致しました。後期は、成瀬記念館の展示を見学し、レポートを作成することにもなっていますが、こちらについても、成瀬記念館が作成する動画を視聴してレポートを提出する予定です。

今後、新型コロナの感染症拡大の対策により、働き方改革に拍車がかかるかもしれません。また、日本政府が提唱しているSociety5.0によって、社会における様々な環境が急速に変化していくことも予想されます。時代は大きな変革期を迎えており、柔軟に立ち向



かう姿勢が求められています。本講義を通して得られた知識・経験が、学生たちの輝かしい未来の礎となることを切に願っております。

（おがわ かよ 理学部数物科学科教授・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。2019年度の詳細は大学の学事報告があるので、ここでは、特に女性の活躍に関わることなど、生涯学習センターの活動で特筆すべき点についてのみ記載をする。

2019年度は、生涯学習センターのキャッチフレーズである「いつでもだれでも子どもでも女子大だけど男性も」という開かれた学びの場を目指して、目白キャンパスにおける学生受講料の見直しや、学生が自らのキャリアを構築するためのキャリアパスを視野に入れた取り組みを行った。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「人生100年時代を生きるあなたへ—広岡浅子の想い、つないで」として、本学創立に功績のあった広岡浅子の詠草をめぐる発見とその意味について高野晴代文学部長の講演などを実施した。特別講演としては、本学日本文学科の卒業生である、エッセイストの森下典子氏の特別講演「日日是好日—続ける力」を日本文学科の学生からのインタビュー形式で実施し、大変好評を得た。また、本学名誉教授の片桐芳雄氏による「現代に生きる成瀬仁蔵—その女性観・教育観・宗教観」も日本女子大の教育理念を再認識する機会となった。

リカレント教育課程は、9月に、これまでの課題でもあった実務家教員の育成に関わる文部科学省の推進事業「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」に社会情報大学院大学申請代表の「実務家教員 COE プロジェクト」が採択され、その共同申請校として、協力することになった。Society5.0時代を支える実務実績を持つ新たな教育人材としての実務家教員を育成するために、リカレント教育課程での実習授業を実施し、リカレント教育担当講師や委員会メンバーによる授業評価アドバイスをを行い、生涯学習センター所長が実務家を目指す他業種の社会人を対象に授業も行った。

また12月には、リカレント教育課程を運営している日本女子大学、関西学院大学、明治大学、福岡女子大学、京都女子大学、京都光華女子大学の6大学が、「女性のためのリカレント教育推進協議会」を設立し、リカレント教育の課題の洗い出しと、協力して啓発活動に取り組むことを表明するためのシンポジウムを日本経済団体連合会、文部科学省、厚生労働省の後援を得て開催した。一般参加者が157名、報道関係者が15名参加し広く広報された。協議会設立により、初代事務局校として推進の中核を担うとともに、それぞれが構築したリソースの共有も試み、課題克服を目指すことになった。リカレント教育を全国に広報し、多くの女性の学びの意欲を引き出すとともに、日本女子大学のリカレント教育課程のさらなる充実と新展開を目指す契機とすることができた。

(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2010年4月に設立された。本学の教職を志す学生及び卒業生（現職教員等）を対象に、教員採用試験対策から就業後のブラッシュアップまで一貫したサポート体制整備に向け、各事業に取り組んでいる。

社会が急激に変化する中、教員にはその変化に対応すべく学びの継続が求められる。当センターは、卒業生（現職教員）に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」を提供してきた。また、自らの教職キャリアを10年に1度振り返り、ブラッシュアップするための「教員免許状更新講習」も開設している。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ていこうと、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、19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。民間企業の就職が堅調である一方、最終合格発表の時期が遅い教職志望者は常に不安を抱えている。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うと共に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6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、2019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. 2019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。2019年度は「教職員のための教育法規 2019—学校事故の危機管理—」（2019年6月29日（土））を

実施した。教育活動が一つ対応を誤れば事故につながる危険を内包していることが見落とされがちなせいか、学校事故に起因する裁判は増加傾向にある。本ワークショップでは法令や通知、裁判例の最新動向を基に子どもの安全を守るリスクマネジメントについて協議した。参加者は公立小・中学校のミドルリーダーを中心に私立学校教職員、本学卒業生等多様であることから、多角的な視点から議論を深めることができた。

## (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 31 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「『いじめ防止等のための基本的な方針』定着をはかる研修開発プログラム」が採択された。本プログラムは、学校現場及び教育委員会における「いじめ防止等のための基本的な方針」定着に向けた基礎的理解と適格な対応力育成のための研修プログラム開発を目的とした。対象は小・中学校の副校長・教頭、生徒指導主事、教育委員会指導主事等である。プログラム開発のため、①栃木県教育委員会、②延岡市教育委員会、③宇都宮市教育委員会と連携して、講座「いじめ防止推進法と学校現場」を開催し、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。2019 年度更新講習は、8 月 13 日(火)～17 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・高等学校教諭向)、⑤「主体的・対話的で深い学びを実現する授業づくり」(小・中学校教諭)、⑥「生徒指導の今日的課題とその対応策」(中・高等学校教諭向)を開設した。講習には 5 日間でのべ 466 名が受講し、うち 218 名は卒業生であった。受講者の 4 割強を卒業生が占めている。

## (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。ここ数年の団塊の世代の大量退職で増加した若手教員の産休・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多い。特に、小学校教員の不足が顕著である。また、本学では家庭科教員免許が取得できることから、家庭科教員の求人も多くみられる。

## 3. 2019 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。2019 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。②においては、臨時採用教員として仕事をしながら正規教員を目指す既卒者も毎年、受け入れている。19年度も数名が受講し、合格を果たした。

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11月に実施した。近年、私立学校教員志望の学生も増え、毎年、一定数の学生が私立中・高校に就職していることから、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提供にも力を入れている。

上記講座やガイダンスの他、日常的に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、教職志望者に対し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行っている。さらに、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対応した。また、教職大学院進学との相談にも応じるなどきめ細かなフォローアップを行っている。

一方、教職に関する研究において、他大学との連携も開始した。関西の女子大学では教育学部の設置が進められている。武庫川女子大も文学部教育学科から定員240名の教育学部教育学科への拡大改組、そして学校教育センターに研究部門を加えて附置研究所としている。5月25日（土）の武庫川女子大学教育学部設置記念シンポジウム、11月30日（土）の研究員集会で関東の女子大学の代表として報告した。関西で教師教育の実績をあげてきた武庫川女子大学、同志社女子大学、京都女子大学、奈良女子大学、関西学院大学の関係者が集まり、教育系学部の設置状況、女子大学、教師教育といった点の報告を行った。日本女子大学教職教育開発センターも拡充を図り、他の研究機関と連携しながら、女性と教職に関する情報を収集し、研究成果や情報を本学の女性教育の基礎資料として整備していきたい。

#### 4. 2020年度取組について

2020年度は、卒業生（現職教員等）に対してはワークショップ及び教員免許状更新講習の実施やメールマガジン配信等、教職を志す学部生・院生には各講座やガイダンス、相談業務等を継続する。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19年度に引き続き20年度も委嘱され、「養護教諭の危機管理能力の向上をはかる研修開発プログラム」に取組む。

しかし、昨年度末から感染拡大した新型コロナウイルスの影響を受け、前期事業の変更を余儀なくされている。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11日（火）～15日（土）に開講予定であったが、感染拡大の収束が見通せない中、対面講習では感染リスクを払拭することは困難として、やむなく中止を決定した。「教員採用試験対策講座」（2月～4月）も3月以降の講座は講師と学生の感染リスクを考慮し、中止とし、対面で実施している相談や指導については「オンライン面談」に切り替えるなど、遠隔でも可能な相談・指導方法を試みている。

20年度の取り組みにおいては、従来の方法にとらわれず、新たな視点で現職教員（卒業生）と教職志望の学部生・院生の支援方策を模索する。

（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）





## 2019 年度 研究所活動報告

### 交流会

#### 「東女×日女 オトナ女子会」

2019 年 7 月 12 日（金）19 時より、東京女子大学エンバ  
ワメント・センター及び日本女子大学現代女性キャリア研  
究所共催により、今年度で 5 回目となるオトナ女子会を開  
催致しました。

第一部は、東京女子大学 OG の高橋園子さんをお迎えし  
「新しいサービスへの挑戦～グランクラスのおもてなしを通  
して～」のテーマでのご講演を頂きました。高橋さんはグラ  
ンクラスサービス、JR 東日本普通列車グリーンアテンダン  
トや車内販売アテンダント研修、採用等を担当され、現在執  
行役員としてご活躍中です。ご自身のキャリア形成が複線的  
であったことや、グランクラス導入にあたってご苦労された  
こと、お仕事のやりがいなどについても大変興味深い、示唆  
に富んだお話を頂きました。第二部は立食形式の交流会でし  
た。年齢も、これまでの経験も、そして現在の立場も様々な  
皆さまが新たにネットワークを築く場として活用して頂けたことと思います。

40 名近い方にご参加頂き、「卒業生の方々がどのような活躍をされているのか知ること  
は有意義である」、「様々な分野で活躍している女性の貴重な話を聞くことは大変刺激にな  
り自分自身の成長の糧になる」などの感想をいただきました。

こちらの企画は、両大学卒業生の、世代を越えたネットワーク作りの一助となればとい  
う思いでスタートしたのですが、残念ながら今回を持ちましてしばらくお休みすること  
になりました。

卒業生交流の場は桜楓会の企画でも力を入れております。

今後も何らかの形で皆さまそれぞれの生き方を見つめ直す有意義な時を提供できますと  
幸いです。



## 研究会

### ドイツにおける働き方の柔軟化と女性のキャリア形成

2019年11月8日、筑波大学人文社会系国際日本研究専攻の田中洋子教授をお招きして、ドイツの働き方と女性のキャリア形成に関する研究会を開催しました。ドイツにおいては、リーマンショック後の対応施策により、働き方（特に労働時間）の柔軟化が進められ、非正規雇用の増加を食い止められたとのお話を頂きました。また、ドイツでのパートの処遇も日本とは異なり、管理職もパート化する傾向があることについてインタビュー調査から事例をご紹介頂きました。女性のキャリア形成だけでなく、雇用形態による格差問題を考えるうえでも、大変貴重な知見を得ることができました。



## 研究会

### 政府統計の活用方法 ～e-Statから学ぶ～

2019年2月15日、元（公財）統計情報研究開発センター 客員上席研究員の鈴木春子氏をお招きして、政府統計の活用方法についての研究会を開催いたしました。日本の統計機構に関する特徴から、e-Statの位置づけについて、さらに活用方法を実際にe-Statのデータベースを利用して、実践的に教えて頂きました。政府統計のマイクロデータの利用拡大の動きや、国際統計についての知識も深まり、大変有意義な研究会となりました。



※毎年大変ご好評を頂いております SPSS ワークショップ（学内向け）はコロナ感染対策のため、延期させて頂くこととなりました。来年度は開催を予定しております（詳細は当研究所 HP 等でお知らせいたします）。

## 2019 年度 彙報

### ◆研究事業

・平成 31 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) 女性とキャリアに関する社会調査データアーカイブの比較社会学的考察—東京近辺の諸機関について—（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) 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、中小企業調査事例レポートの作成・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（RIWAC・DA）の拡大をはかった。

### ◆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「ワークとライフをつなぐ働き方を考える」

基調講演：

「ライフキャリアという考え方—ワークとライフをつなぐために」

平木典子（IPI 統合的心理療法研究所 顧問）

パネリスト報告：

「ワークとライフをつなぐ柔軟な働き方—ドイツ企業で普及するパートタイム・ジョブシアリング」

田中洋子（筑波大学 教授）

「日本企業の柔軟な働き方をめぐる人事管理制度の課題—ドイツ企業との比較で考える」

松原光代（PwC コンサルティング合同会社 主任研究員）

「ワークとライフの相乗効果」

加藤容子（椋山女学園大学 教授）

パネルディスカッション：コーディネーター 大沢真知子（現代女性キャリア研究所  
所長）

2019年12月14日 13時～16時30分 成瀬記念講堂

(2) 研究会

「ドイツの働き方の柔軟化と女性のキャリア形成」

講師：田中 洋子（筑波大学 教授）

2019年11月8日（金）14時～16時 現代女性キャリア研究所

「政府統計の活用方法～e-Statから学ぶ～」

講師：鈴木 春子（元（公財）統計情報研究開発センター 客員上席研究員）

2020年2月15日（土）11時～15時 現代女性キャリア研究所

(3) 傘下事業との共催

家族問題研究学会 2019年度学会大会（家族問題研究学会との共催）

自由報告部会

司会：松木洋人（大阪市立大学）

報告者1：木村未和（お茶の水女子大学大学院）

報告題目：「1930年代刊行の『婦人戦旗』と『働く婦人』における「家族」言説」

報告者2：ウヤンガ（中央大学大学院）

報告題目：「1950年代以降のモンゴル族の家庭と結婚形態の変容：

内モンゴル農村地域での現地調査を通して」

報告者3：リシュ（中央大学大学院）

報告題目：「中国における中年世代の実態からみる世代間関係：

河南省駐馬店市での調査を事例に」

報告者4：長船亜紀子（千葉大学大学院）

報告題目：「シングルの女性農業者における結婚選択：青森県の事例から」

シンポジウム：「現代日本の未婚化と中期親子関係

—20年後の『パラサイト・シングルの時代』—」

司会：大日義晴（日本女子大学）・佐藤宏子（和洋女子大学）

討論者：四方理人（関西学院大学）・山田昌弘（中央大学）

報告者1：宮本みち子（放送大学・千葉大学）

報告題目：「失われた20年の中期親子関係の実態を社会階層から見る」

報告者2：田中慶子（慶應義塾大学）

報告題目：「1990年代以降の中期親子関係研究—

『パラサイト・シングル』論の成果と課題」

2019年7月20日（土）10時30分～17時00分 香雪館201教室



イベント「里親・養親家族と支援者のための研修会」

（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）

2019 年 8 月 24 日（土）13 時 30 分～16 時 30 分 新泉山館大会議室

・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：高橋園子（東京女子大学卒業生、㈱日本レストランエンタプライズ執行役員）

タイトル：「新しいサービスへの挑戦～グランクラスのおもてなしを通して～」

2019 年 7 月 12 日（金）19 時～20 時 50 分 ナジックプラザ

◆研究所発行物

- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所 機関誌『現代女性とキャリア』第 11 号
- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所ニューズレター vol.11

## 『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12号

2020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

## 2020 No.12

---

RI\*WAC

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