未婚有業女性の自立した生き方がつむぐ新たな労働者像の萌芽
A new image of workers derived from the independent way of life of unmarried working women

鶴見　香織
Kaori Tsurumi

This study examined middle-senior, unmarried women working as “I-new” and clarified how their self-reliant lifestyles will change the work culture in Japan. Unmarried women have not received much attention as research subjects in previous studies. The “I-new” we interviewed had their own lives outside of work, even while working diligently. This is a different model from that of conventional male workers who devote everything to their jobs. To eliminate workplace “conflicts” that occur due to the diverse workforce, the working style of “I-new,” which differs from the image of conventional workers, may be considered a new image of workers.

キーワード：Middle-senior unmarried working women（ミドルシニアの未婚有業女性）
Employability（雇用機会を確保し，かつ雇用を継続できる能力）
Continuation of employment labor（就業継続）

１．女性の就業と未婚女性の存在の高まり

これまで女性の労働を取り扱った研究は数多くあるが、その中心は育児期女性の就業継続の困難さに着目したものである。未婚女性に関しては「有配偶・子あり」女性の比較対象として取り上げられることが多い。本論文では、これまで研究対象として取り上げられることの少なかったミドルシニア[1)]の未婚有業女性に焦点を当て、彼女たちの自立[2)]した生き方が日本における働き方にどのような変化をもたらし得るのかについて明らかにすることを目的としている。

1986 年の男女雇用機会均等法施行から 30 年以上経過した。この間、女性の大学進学率は上昇し、高学歴女性は増加、それに伴い女性の社会進出も進んだと言われている。企業経営においてダイバーシティの重要性が叫ばれる近年、より広い視点で労働者をとらえる必要があると考えるが、日本の労働者像は高度経済成長期に確立された伝統的な性役割意識にいまだ強く影響を受けており、新たな労働者像を描けていないのが実情である。婚姻率の低下や共働き世帯の増加により、従来のような性別役割分業を前提とした働き方では、男女ともに思うような人生設計やキャリアの構築は望めなくなっている。労働力人口が減少する日本において様々な事情を抱える人々が働き続けるためには、これまでの結婚・出産を前提とした伝統的な価値観（規範意識）が想定していなかった存在（カテゴリ）であるミドルシニアの未婚有業女性の生き方・働き方に注目することが必要である。結果的に「結婚」や「出産・育児」を選択しなかった女性たちは結婚規範などの伝統的な価値観が想定した女性像からは外れていると言え、また、女性の就業継続が難しい労働市

場は男性中心社会と言えるが、その中で就業を継続する未婚女性は異質な存在とも考えられる。そういった伝統的な価値観や従来の労働者像から一線を画しているように見えるミドルシニアの未婚有業女性に着目し、彼女たちがもつ既存の規範意識に対する認識や仕事に対する姿勢を明らかにすることは、女性のみならず男性にとっても、生き方の多様性や新たな労働者像を考えるうえで非常に意義があると考える。

2．先行研究の吟味

これまでの先行研究で取り上げられているのは主に若年層の未婚女性である。晩婚化の社会的背景を解明するために未婚者のライフスタイルパターンを分析した研究（岩間 1999）や、社会による両立支援の遅れにより理想と現実のライフコースにギャップを抱える未婚女性が多いという研究（岩澤 1999）である。中年期の未婚女性に着目している研究も近年みられるが、社会的支援が必要だという視点で貧困層に着目した研究となっている（永瀬 2013、直井 2015、小杉 2017）。これまでの研究の多くは、若年層の未婚女性についてはこれから結婚・出産・育児というライフイベントを通過する予定のある者たちであり、そういった女性たちがどのような要因により上記のライフイベントを未経験のままでいるか、あるいは晩婚化や晩産化といういわゆる「適齢期」を逃してしまうのかといった問題意識から議論がなされている。そしてそこには「未婚であること」が少子化や人口減少を促進させ、それが社会問題であるという前提があるものと思われる。

しかし、日本で「皆婚社会」と称されるほどに婚姻率の高かった時代というのは、1960 年代の高度経済成長期からの 30 年ほどであり、長い日本の歴史の中ではどちらかと言えば「皆婚社会」であった時代のほうが珍しい時代であったと言える。結婚し子どもを持つことが当たり前で、それ以外の選択肢は規範からの逸脱とみなすことによって、社会における多様性の芽を摘むことになっていると考える。

3．ミドルシニア女性の分類と定義について

本論文では「ミドルシニアの未婚有業女性」を対象に議論を行いたいが、ミドルシニアにはほかにも様々な状況の女性が存在する。ここでは「結婚」「子ども」の有無に加えて、仕事における個人収入による生計維持の可否[3)]を軸に、大まかにではあるが以下のような分類ができると考えている（表 1）。

表 1　ミドルシニア女性の主な分類

	分類名	結婚	子ども	生計維持
①	スーパーウーマン（有業・役職あり）	○	○	○
②	「女性活躍」層（有業・役職なし）	○	○	△
③	パート主婦（有業）	○	○	×
④	専業主婦（無業）	○	○	×
⑤	DINKS（有業）	○	×	○or△
⑥	**I-new(Independent non-married and (self-) employed women)**（有業）	×	×	○
⑦	アンダークラス（有業または無業）	×	×	×
⑧	シングルマザー（有業）	△	○	×or△

【分類名の定義】

① スーパーウーマン：家事・育児をしながら、勤務先においては管理職以上の役職に就くなど、ある程度の地位を築いている女性。

② 「女性活躍」層：「スーパーウーマン」と異なる点は、勤務先において必ずしも役職に就いていない点にある。

③ パート主婦：結婚や出産などでいったん労働市場から退出後に、何らかの理由により再び労働市場へ戻ってきた女性たちである。

④ 専業主婦：必ずしも子どもがいるとは限らないが、既婚・無業が共通点である。

⑤ DINKS（Double Income No Kids）：子どものいない夫婦を指すが、ここではその妻である女性。

⑥ **「I-new」（Independent non-married and (self-) employed women）：本研究における対象層の女性。既婚女性のように頼るべき配偶者が存在しないため「自立した」女性という意味合いと、従来の男性労働者像[4]とは異なる新たな存在を表す造語。**

⑦ アンダークラス[5]：「結婚」「子ども」「生計維持可能な収入」のいずれも有していない女性。

⑧ シングルマザー：未婚・離婚・別居・死別などの理由で、一人で子どもを養育している女性。

上記で分類した女性の分布を模式化して示したものが図1である。本研究対象の「I-new」は第4象限に位置していると考えている。

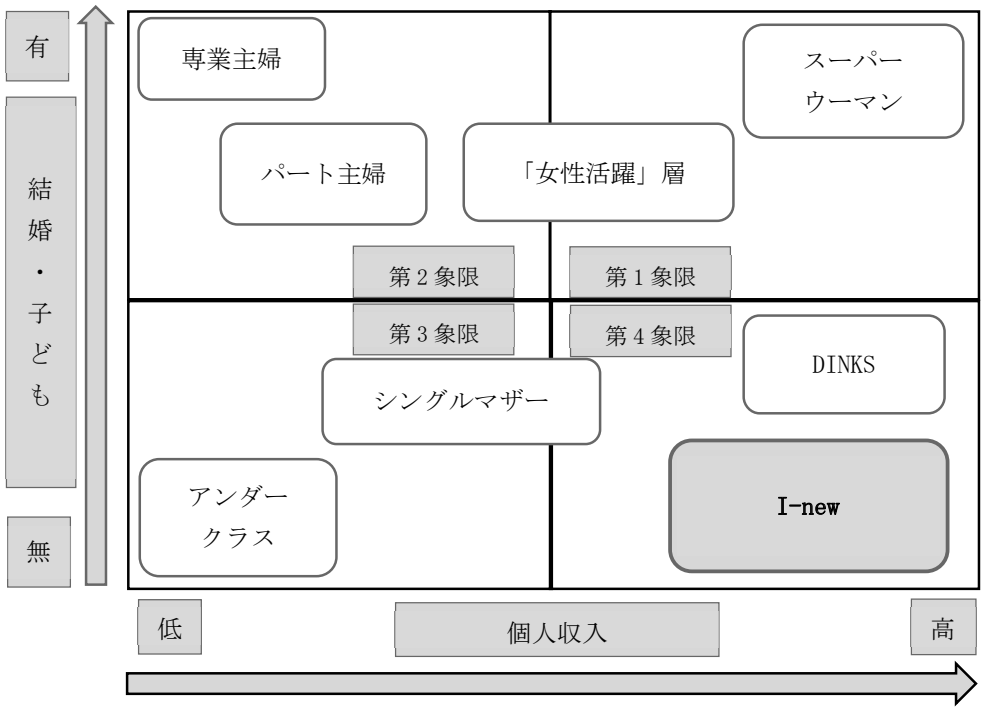

図1　ミドルシニア女性の分布

分布図を概観すると、第2象限にある「専業主婦」や「パート主婦」はこれまで社会保障や税制の面で優遇されてきた層である。そして第1象限と第2象限にまたがっている「女性活躍」層については女性活躍推進の名のもとに今後も支援対象であると考えられる。第3象限に位置している「シングルマザー」と「アンダークラス」については、セーフティネットが必要な層と考えられる。「DINKS」は、結婚はしているが子どもはいないため就業継続は可能と思われ、そのため個人収入で生計を維持できる者が多いと考え、第4象限の上部に位置させた。そして本研究において新たに定義した「I-new」は第4象限の下部に位置していると考えられる。この層はこれまで注目されてこなかったと言えるが、第1象限と第2象限に位置している共働き層と比較すると、シングルインカムという面では脆弱性を抱えていると言える。

上記で示した「結婚」「子ども」「個人収入」という3つの軸での分類はシンプルなものであるが、それでも8パターンの女性像が考えられ、ミドルシニアの女性は非常にバラエティに富んでいると言える。しかし、これまでの研究で対象とされてきたのは育児期や社会的支援が必要な女性等の一部に限られてきた。これまでほとんど着目されることのなかった「I-new」を取り上げ、彼女たちの働き方を明らかにすることにより、日本における新たな労働者像を提起することを本論文の目的としたい。

4.「I-new」に対するインタビュー調査の概要と特徴

（1）インタビュー調査の概要

本研究で新たに定義した「I-new」へのインタビューを2018年7月下旬から9月末までの期間に実施した。対象者の選定には、筆者の知人からの紹介、さらにインタビュー調査協力者からの紹介というスノーボールサンプリング形式を採用した。その際に依頼した対象者の条件としては「40歳以上59歳以下」「未婚であること」「個人収入によって生計を立てられていること」とした。その結果、11名の「I-new」から協力を得ることができた。

調査方法としては半構造化面接法を用いた。ライフヒストリーを中心に、仕事や結婚への意識についての変化を追うためにはこの方法が適切であると考えた。インタビューは1名あたり2時間から3時間程度で行い、インタビュー回数はそれぞれ1回である。調査については事前にメールで調査依頼書を送付して理解を得ていたが、インタビュー当日に再度調査の趣旨と調査倫理について説明を行い、了解を得て録音を行った。

インタビューでは、学卒後のライフヒストリーについて簡単に語ってもらった後、初職継続者は異動や昇進歴、転職経験者へは転職理由等を確認し、当時の心境や具体的な業務内容について聞き取りを行った。また、結婚を考えた時期と結果的に結婚を選択しなかった理由や、仕事におけるこだわりなどの価値観、リタイア後の展望などについて確認を行った。

（2）インタビュー対象者の特徴

インタビューを行った「I-new」は表2のとおりである。40代前半が2名（G、J）、40代後半は5名（C、E、F、I、K）、50代前半は2名（A、D）、50代後半が2名（B、H）の計11名である。

11名のうち正規雇用が8名（A、D、E、F、G、H、I、K）、会社役員・個人事業主が2名（B、C）、派遣社員1名（J）である。初職を継続している者が4名（A、D、H、K）である。

表２　インタビュー対象者一覧（経歴）

	インタビュー日	年齢	最終学歴	初職の業種	初職の職種	初職の従業上の地位	転職経験	現在の業種	現在の職種	現在の従業上の地位	現在の役職
A	2018/7/30	51歳	短期大学	小売業	販売職	正社員	なし	小売業	営業職	正社員	課長
B	2018/8/2	58歳	大学院[6]	商社	人事事務	正社員	あり	教育	専門職	役員	取締役
C	2018/8/3	49歳	短期大学	商社	物流事務	正社員	あり	教育	専門職	経営者	代表
D	2018/8/16	50歳	大学	宗教法人	事務職	正職員	なし	宗教法人	事務職	正職員	部長
E	2018/8/19	47歳	大学	製造業	営業職	正社員	あり	製造業	人事事務	正社員	役職なし
F	2018/8/26	48歳	大学院	製造業	研究職	正社員	あり	公務員	専門職	正職員	主任
G	2018/8/30	41歳	大学	教育	内勤営業	正社員	あり	その他	人事事務	正社員	役職なし
H	2018/9/3	58歳	高等学校	小売業	販売職	正社員	なし	小売業	営業職	正社員	課長
I	2018/9/9	49歳	短期大学	小売業	販売職	正社員	あり	小売業	販売職	正社員	マネジャー
J	2018/9/16	44歳	大学	小売業	販売職	アルバイト	あり	デザイン	専門職	派遣社員	役職なし
K	2018/9/23	46歳	大学	製造業	人事事務	正社員	なし	製造業	事務職	正社員	部長

インタビューを行った「I-new」のうち、初職継続者は４名（A、D、H、K）、転職経験者が７名（B、C、E、F、G、I、J）である[7]。彼女たちのプロフィールについて紹介したい。

まず初職継続者である。A は短大を卒業後、1986 年に百貨店の販売員として入社し、いくつかの売場を経験しながらマネジャーを務めた後、関連会社への出向を経て現在は営業職として勤務している。役職は課長である。

D は大学卒業後、一般企業への就職も視野に入れていたが、実家が寺院ということもあり、1991 年に現在の勤務先に就職をした。当時は男女で役割に違いがあったが、勤務先全体で 1998 年から男女共同参画に取り組み始めたことで処遇が変わっていったと述べている。女性初の転居を伴う転勤（香川県、北海道など）や、昇進を経験している。現在は女性初の部長職として勤務を継続している。

H は高校を卒業後、1979 年に百貨店販売員として入社している。後輩への指導に悩んだ時期もあったが、試行錯誤をしながら「相手と同じ目線で考える」ことを実践したり、売場リニューアルを任されやりがいを感じたり、逆に希望しない店舗への異動によりモチベーションダウンを経験しながらも状況を打破するために行動を起こすなどしてきた。現在は営業職として勤務をしている。

K は東京の大学を卒業後、地元大阪に本社のあるメーカーに 1995 年に入社した。内定を得た後に、「大阪で勤務したい」と希望を伝えたところ、本社の人事部門に配属された。そして、32 歳の時に管理職として部門を統括する立場に抜擢されている。当時、周囲からの風当たりは強く、その理由を K は「年齢的に若くてしかも女性だったから」ではないかと述べている。その後、内部監査部へ異動し現在は部長を務めている。

次に転職経験者である。B は大学を卒業後、1982 年に鉄鋼専門商社に事務職として入社したが、5 年で退職している。理由としては「手に職をつけて生きていきたい」ということで、好きな音楽で生きていこうとしたが 3 か月で「食べていけない」と思っていたところ、退職した会社が当時派遣会社を設立し、声をかけられたことで派遣社員として半年間勤務した。このときに業務改善提案を行ったことが受け入れられ「どんな状況でも工夫次第で仕事はおもしろくなる」と思ったという。その後は人材ビジネス業界で研修企画や講師をしながら、36 歳の時に仲間と立ち上げた会社で取締役として勤務している。

C は短大卒業後、1989 年に入社したメーカーで事務職として勤務をしていたが、当時

付き合っていた男性と結婚するために退職したものの、結局その男性とは結婚しなかったため、「あらゆる派遣の仕事を単発で」経験し、「30 歳くらいまでに話す仕事でやっていけるようになりたい」という目標を見つけて現在は株式会社を設立し、研修講師を務めながら全国を飛び回っている。

E は大学卒業後、1994 年にメーカーの営業職として入社したが、勤務先の倒産、他社からの支援による子会社化という変化を経験している。また入社時は女性だけの営業部隊の営業職として採用され、4 年目にはマネジャーとして勤務した経験がある。現在は人事部で研修企画や講師として勤務している。

F は大学院で薬学を専攻し、1995 年より研究職として製薬メーカーに勤務していたが、両親が公務員希望であったため入社後も毎年公務員試験を受け続けていたところ、3 年目の時に合格し、現在は公務員として薬事の許認可事業を担当している。

G は関東地方の大学で農業分野について学んだが、当時は就職氷河期だったため、内定をもらった会社のうち「一番会社の規模が大きかった」教育系の会社に 2000 年に入社し、給与計算等の労務関係業務を担当していた。4 年ほど勤務したときに「この会社での先が見えてしまった」ことや当時の恋人から転職を勧められて活動した結果、現在の食品関連の会社に入社し人事関連の業務を担当している。

I は短大卒業後、1989 年に百貨店販売員として入社しているが、当時は「女性は販売職、男性は営業職」と男女で配属される職種に違いがあった。入社当時、販売職は売場での接客のほか、バックヤードでの仕入業務やそれに伴う事務業務もこなしていたが、社内改革により販売職は売場での接客がメイン業務となった。その後、企業再編の動きなどから、販売部門が子会社化され、所属の変化を経験している。現在はマネジャーとして部門を統括する立場にある。

J は 1996 年に芸大を卒業しているが、「絵を描く時間を確保」するため、これまで一度も正規雇用されたことがなく非正規での勤務を選択してきた。ある勤務先においてグラフィックデザインの業務を担当したことがきっかけで、現在は派遣社員としてグラフィックデザインの仕事に携わっている。

5．「I-new」の共通点と差異

（1）「I-new」の共通点について

今回インタビューを行った「I-new」は、学歴や卒業年度、経験してきた職種、役職の有無など経歴はそれぞれ異なるが、いくつかの共通点を見出すことができた。その中から主な共通点について述べる。

1）「変化」への柔軟な対応

初職継続、転職経験者ともに様々な「変化」を経験しているが、悩みながらもその変化を前向きに受け止めることで、キャリアやスキルの新たな構築につながっていると考えられる。

例えば D は勤務 10 年目のときに京都府から香川県の拠点へ異動を命じられている。「転勤は嫌で仕方がなかったが信頼できる人に相談したところ『行ってみたら』と言われ、赴任した」ところ、「仕事が面白く」なり、また「地方でのさまざまな勤務経験が現在の業務（教育関係）に活かされている」ということであった。

転職経験のあるGは2社目の食品卸売企業で人事を担当していたが、当時の男性上司が「女性は結婚したら家庭に入る方がよい」というタイプで反発していたものの、人事制度改革などの業務を担当させてもらったことがきっかけで、仕事の面白さに目覚めたという。その後、勤務先企業の統合を経験し、勤務地も東京から大阪になるなど状況が目まぐるしく変わる環境ではあるが「変化を楽しむようにしている」「どのような状況であっても、それを自分にとってプラスになるように捉えようと努力している」という。

他の「I-new」も様々な「変化」を経験しているが、そこから逃げるのではなく「面白そう」「やってみよう」というある種の好奇心や柔軟性を感じることができた。このような彼女たちの特性は、目の前にやってきたチャンスをうまく活かしたことが現在のキャリアにつながっていると考えることができる[8)]。

今回インタビュー調査を行った11名の「I-new」は、若い頃から明確なキャリアビジョンを描いていた者はいない。11名ともに20代の頃は「いずれは結婚して家庭をもつ」ことを当然のこととして思い描いていたという。彼女たちは、異動や転勤、転職といった変化に対して新しい環境への戸惑いを感じつつも「やってみよう」という前向きな気持ちでチャレンジしていた。彼女たちのライフヒストリーの聞き取りから“非常にしなやかでありながら確固とした自己”というものを感じることができた。

2）今後の展望への期待と不安

インタビューの最後に今後の展望と不安について質問したところ、彼女たちの誰もが現時点で満足することなく、今後も新たなことにチャレンジしたいと考えていた。

Aは「これまで自分のためだけに生きてきた」ので、「定年後は何か社会貢献をしたい」ということで、例えば「ボランティアなどとして、施設にいる子どもたちと関わるような活動をしてみたい」とのことであった。

Fは定年後を見据えて今後は地域活動など、地域とのつながりを持つことに力を入れたいと語ってくれた。

彼女たちは目の前の仕事に精一杯取り組みながらも少し先の将来をすでに見据えていた。また休日には旅行や習い事といった趣味を楽しんでいる姿は、勤務先で責任あるポジションを維持しながらもプライベートも充実させており、従来の労働者像とは異なる新しい働き方のヒントを与えてくれていると考えられる。

一方で将来への不安については、ほとんどのI-newから聞かれた。彼女たちのいずれもが両親の健康状態によっては自身が介護を行うことになると予想しており、また定年退職が近づいている者は、収入面への不安を口にしていた。定年年齢についてほとんどの「I-new」の勤務先は「60歳定年、65歳までは希望すれば再雇用や継続雇用」とのことであった。中には55歳から雇用形態が切り替わる者もおり、定年以後は嘱託や契約社員として再雇用になるために給与も大幅に引き下げられるという状況があるという。そのため65歳まで勤務する予定の者もいたが、給与が下がる段階で退職することを検討している者もいた。

いずれの「I-new」も現時点では両親が健在、あるいは常時の介護が必要な状態ではないために仕事に支障はないが、もし両親のどちらかが介護が必要な状況になれば今のような働き方はできなくなることを覚悟しているとのことであった。

（2）「I-new」内部の差異について

今回インタビューを行った「I-new」は 40 代と 50 代であるが、社会情勢の変化は彼女たちの生き方にどのような影響をもたらしたと言えるだろうか。働く女性に大きな影響を与えたと考えられる代表的な出来事としては、1986 年に施行された男女雇用機会均等法（以下、均等法）が挙げられる。均等法施行前と施行後に社会に出た世代では、会社が女性労働者に求める役割に何らかの相違があると考えられる。

均等法施行以前に就職したのは B と H である。また、D と I は均等法施行後の就職ではあるが、入社時に男女で役割に違いがあったと述べている。

D は 1991 年に就職しているが、勤務当初は男女で仕事に違いがあったという。しかし、1998 年に勤務先全体で男女共同参画に取り組み始めた。それまで女性は転居を伴う転勤はなかったが、D は女性として二人目の転居を伴う転勤を 2002 年にしている。その後も全国転勤を経験し、現在は初の女性部長として勤務を継続している。

I は販売職として勤務しているが、1989 年の入社当初、男性は営業職、女性は販売職と男女で仕事内容に違いがあったという。その後、社内改革があり現在は男女で仕事に違いはなくなっているという。

事例に限りがあるため、均等法の施行が企業における女性の働き方に相違をもたらしたと断定することは困難であるが、何らかの影響を与えたとは言えるだろう。それは例えば管理職以上の役職者に徐々に女性が登用されるようになったことが挙げられる。また、結婚や出産によって退職する女性がほとんどであった状況から、育児と仕事が両立可能な制度が整えられることで「女性が辞めなくなった」ということもあるだろう。

女性が結婚や出産をしても就業継続可能になりつつあることは喜ばしいことである。一方で育児と仕事を両立するためには、育児休業を取得したり、復帰後も時短勤務を選択したりと勤務先における支援が必要である。今回のインタビューで育児中の社員を支援することについて聞いてみたところ、すべての「I-new」が育児中の社員を支援した経験があった。

百貨店に勤務している A と I は管理職としての苦労を語ってくれた。百貨店では早番と遅番勤務があるが、育児中の社員は早番を希望するため、遅番は未婚者など勤務に制約のない社員が行うことになる。百貨店の営業時間は 20 時までであるが閉店後の後片付けなどで帰宅は連日 22 時を過ぎるという。「育児」という理由があることは理解しているが、遅番を担当する社員からは不満が出るためにそれを管理職として理解を得るのに苦労したという。

F は公務員として勤務しているが、育児休業を取得する女性職員は多いという。育休に関する女性の行動は二つのタイプに分かれており、1 年ほどで復帰してくる職員が大半だが、中には育休中に 2 人目、3 人目を妊娠して 5 年以上育休を取得し続けた結果、復帰予定時期になって急に退職した職員もいたとのことであった。F によれば、育休取得の権利性を強く主張する職員と、育休取得による職場への影響を心配する職員がいるという。前者よりも後者の方が、気持ちよく育休を後押しできると感じるそうだ。

このような「あつれき」が労働現場で生じている要因は、「制約のない」労働者をスタンダードモデルとして業務が組み立てられているからである。育児・介護休業法では、一定年齢以下の子を育てる労働者や要介護状態にある家族を介護する労働者が請求すること

により、短時間勤務等を行うことが認められている。では、「制約のある」労働者が短時間勤務を行ったり、時間外労働を免除された場合に、時間内に行えなかった業務は誰が引き受けるのだろうか。代替要員を確保することも可能だが、多くは男性労働者や未婚女性労働者といった「制約のない」（と思われている）労働者が引き受けることになるだろう。

これまでの労働現場は「産む性である女性（制約のある労働者）」と「制約のない男性労働者」というカテゴリで構成されてきたが、「I-new」という「制約のない女性労働者」という新たなカテゴリが出現したと言える。今回インタビューを行った「I-new」は従来の男性労働者とは異なり、仕事に打ち込みキャリアを重ねつつも、仕事一辺倒ではない生き方をしていることがわかった。彼女たちは女性に対する伝統的な価値観である結婚・出産・育児を経験しておらず、また従来の男性労働者のように仕事以外に居場所を持たない存在でもない。どちらにも属さない存在であるがゆえに伝統的な規範が想定した生き方から距離をとることが可能であり、そこに筆者は新たな労働者の可能性を見つけたと考えている。

６．新しい労働者像の可能性

本研究では、ミドルシニアの未婚有業女性を「I-new」と名付け、これまで議論を展開してきた。「I-new」とは「Independent non-married and (self-) employed women」の略語であり、「既婚女性のように頼るべき配偶者が存在しないため『自立した』女性という意味合いと、従来の男性労働者像とは異なる新たな存在」と定義づけを行った。今回11名の「I-new」にインタビュー調査を行い、その共通点と特徴から読み取れるのは、彼女たちはエンプロイアビリティが高いのではないかということである。エンプロイアビリティ（employability）とは「雇用されうる能力」と訳されるが、ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典では「技術革新や産業構造の転換に伴って，変化する労働市場に対応して雇用機会を確保し，かつ雇用を継続できる能力を，個々の労働者が身につけることが重要であるとする考え方」（ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典）のことである。

今回インタビューに協力してくれた「I-new」が社会に出たのは1979年から2000年の間である。この約20年間に起こったことを概観してみると、時代は昭和から平成へと移り、またバブル景気に沸き立ったのもつかの間、バブル経済が崩壊したことで、失われた10年とも20年とも言われる景気低迷の時代へと突入していった。さらにバブル崩壊による景気の低迷は、これまで日本型雇用慣行のもとで終身雇用と年功賃金とを保障されてきた男性労働者をリストラし、雇用の調整弁にしやすい非正規労働者を大量に生み出すこととなった。また、IT技術の飛躍的な進歩によりパソコンが普及し、インターネットによって世界と容易につながることが可能となり、仕事の仕方も大幅に変化した期間であったと言える。

このような変化の大きい時代に「I-new」は社会に出て自身のキャリアを形成していった。初職を継続するなかでさまざまな経験を積む者や、早々に初職での自身の行く末に見切りをつけて転職した者など、その経歴はひとり一人異なるが、彼女たちのいずれもがエンプロイアビリティを高めているように見えるのはなぜか。そもそもエンプロイアビリティを高めるために必要な要素とは何だろうか。筆者は、「継続性」「柔軟性」そして「変化し続けること」であると考える。

「継続性」とは文字通り何かを続けるということになるが、ここでは永瀬（2013）の指摘するように「勤続を重ねる」こと、「同じ仕事領域の経験を積む」ことを指す。しかし、この両方を満たす必要はなく、どちらか一方のタイプであれば「継続性」を満たすと考えている。今回インタビューを行った「I-new」は初職継続組と転職組に分けることができるが、初職継続組は言うまでもなく「勤続を重ねる」タイプである。そして、転職組は「同じ仕事領域の経験を積む」タイプに該当する。転職経験者のB、C、E、F、G、I、Jのうち、企業統合ではなく自身の意思で転職したB、C、F、G、Jはいずれも20代のキャリアの初期に経験した仕事を転職先でも継続していた。つまり、初職を退職したとしても経験してきた仕事と同じ領域の経験を積むことは「継続性」に該当すると考える。

次に「柔軟性」であるが、就業経験を重ねていくと様々な岐路に直面することが多い。初職継続者であれば、部門異動や昇進などを経験するだろう。転職者については、これまでのキャリアを活かせる仕事を継続しても、人間関係や職場環境は大きく異なるだろう。そのような変化に対して柔軟に対応していくことが必要である。5.（1）1）にて述べたように、今回インタビューした「I-new」はいずれも変化に対して柔軟に対応していたと言える。

最後に「変化し続けること」であるが、前述した「柔軟性」が外的な変化への対応であると考えるならば、こちらは自ら行動し続けることによる内的な変化と言える。近年はIT技術の進歩等により従来なかったものが生み出されている。それに伴って社会システムや私たちの意識や価値観も変化している。さらに「人生100年時代」（Gratton and Scott 2016）を迎え、寿命が長くなることにより、そういった変化をより多く経験することになるだろう。そのような時代状況においては、現状維持ではなく、常に時代の先を見据えて変化し続けることが求められると考える。

エンプロイアビリティが高いということは、労働の場を自分自身で選ぶことが可能になる。これは転職が容易になるという意味だけではなく、これまで使用者側にイニシアチブがあった配置転換や仕事内容について、労働者がその選択権を得る可能性が高まるということでもある。日本型雇用慣行である終身雇用と年功賃金は労働者に雇用の安定、すなわち生活の保障を約束するものであったが、それは労働における労働者自身の主体性を失うことを意味していた。つまり、生活保障と引き換えに「どこで」「どのような仕事」に従事するかを決める権利を明け渡すものであった。これは労働者の帰属意識を高めるには効果的であった一方で、労働者の依存心を強めてしまったのではないかと考える。その結果、長時間労働に代表されるような拘束性の強い働き方を生み出す要因の一つとなったと言えるだろう。しかしバブル経済崩壊後の長期間に及ぶ経済の低迷により、日本型雇用慣行は揺らぎを見せている。これは、終身雇用や年功賃金といった、これまでのような生活保障はもはや期待できないということである。これまで、生活保障と引き換えに拘束性の強い働き方を受け入れてきた日本の労働者であるが、働き方を見直す時期に来ていると言えるだろう。

ただ、「働き方を見直す」と言っても何をどのように見直せばいいのだろうか。ここで「I-new」の働き方がヒントになると考える。先ほども述べたように、今回インタビューに協力してくれた「I-new」はいずれもエンプロイアビリティが高いと感じられたが、さらに言えることは、仕事と適度な距離感を保っているということが挙げられる。仕事一辺倒であったがために仕事以外での社会とのかかわりが希薄となり、定年後における社会参

加の必要性が議論されている高年齢の男性労働者とは異なり、彼女たちは現役労働者である今の段階ですでに仕事以外の「居場所」を見つけているということである。5.（1）2）で述べたように、例えば休日に旅行や習い事などの趣味を楽しみ、親の介護を含めた少し先の将来や定年後のために取組みたいことについて考えをめぐらし、その取組のために必要な準備を行っているなど、先を見据えているということである。ここで断りを入れておくが、彼女たちは気楽に仕事をしているわけではない。役職のあるなしにかかわらず、真摯にそしてかなりハードに仕事に向き合っている女性ばかりである。しかし、そこには仕事に打ち込みキャリアを重ねつつも、仕事一辺倒ではない生き方を模索する姿があった。

一方でほとんどの「I-new」が将来について不安を感じていたことも事実である。これも 5.（1）2）で述べたように、両親の健康状態によって自身が介護を担うことになればこれまでのような働き方はできないと予測していたことからも裏付けられる。そしてこのことは「制約のない男性労働者」も同様ではないだろうか。巽（2018）は、父親である男性労働者が子育てに関わりづらいのは長時間労働だけが原因ではなく、父親が持つ「男らしさ」が職場や夫婦間におけるジェンダー規範と複雑に絡み合って「父親としての子育て」と〈ケアとしての子育て〉の間でジレンマを生じさせていると論じている。巽は、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の影響は家庭にも及んでいると指摘し、「父親が〈ケアとしての子育て〉を日常的・継続的に実践していくためには、まず職場領域における〈『一家の稼ぎ主』という男らしさ〉にもとづいた『男並みの働き方』を標準とすることをやめ、子育てをはじめとするケアや社員のプライベートも尊重できる働き方に改める必要がある」と述べている（巽 2018：161、〈 〉の表記は原文に従っている）。

家事や育児を妻に任せることのできる男性労働者が職場の大半を占めていた時代から、制約のある労働者にも働き続けてもらうための制度を整える時代を経て、現在は制約のある・なしではなく、すべての労働者が過度な負担を負うことなく働くことのできる環境の構築が求められている。これまでのような「制約のない」働き方が可能な労働者をスタンダードモデルとせず、「制約のある」労働者同士が互いに協力し合いながら、性役割意識を超えてワークとライフをバランスよくこなしていくことが必要である。

7．今後の展望と課題

本論文では、「I-new」が日本における従来の労働者像を脱却し、新たな労働者像となる可能性について議論を行った。今後はひとり一人の労働者が自らのキャリアをどのように構築していくのかについて考え、「自立した」労働者になる必要があるだろう。

最後に、本論文における課題について 2 点挙げておきたい。

第 1 にインタビュー調査についてである。今回は 11 名の女性にインタビューに協力していただいた。調査対象者の選定は筆者の知人を通じてスノーボールサンプリング形式で行ったが、人数、調査方法ともに限られた範囲での調査分析となったことは否めない。それでも多様で貴重なお話を伺うことができたが、今後はさらに人数を増やして調査を実施したいと考えている。

第 2 に今回は調査対象を女性に限って行ったが、人数を増やすことに加えて、ミドルシニア男性との比較や、30 代の女性も調査対象に加えるなど、より広い範囲で調査を実施することで、より確実性のある研究にしていきたいと考えている。

ミドルシニアの未婚有業女性はこれまで研究対象となりにくい存在であったが、今後シングルの男女が増加することは人口学的にも避けられないことであり、また、結婚することが必ずしも当たり前ではないという時代にもなっている。さらに、これまでのような長時間労働をはじめとした労働者に負担の多い働き方を変革するためにも、エンプロイアビリティを高めつつ、仕事と適度な距離を保ちながらも着実にキャリアを重ねている「I-new」の働き方は日本における新たな労働者像になり得ると考えている。

謝辞

最後に、お忙しい中インタビューにご協力いただいた女性の皆さまにこの場を借りてお礼を申し上げたい。皆さまのお力添えがあってこの論文を完成することができた。最大限の感謝を申し上げたい。

＜注＞

1) 本研究でいう「ミドルシニア」とは 40 歳以上 59 歳以下の年代を指している。この年代に注目する理由としては、「生涯未婚率」を算出する基準となる 50 歳時点での未婚率が年々上昇していることから、人口ボリュームとしても一定の層を形成していると考えたためである。
2) 本研究でいう「自立」とは経済的自立をいう。
3) 本人自身の収入で自分ひとりの生計を維持できる能力を指す。
4) 日本型雇用慣行のもとで終身雇用と年功賃金を保証されてきた男性労働者を指しており、長時間労働に代表されるような拘束性の強い働き方を受け入れ、企業に依存した存在を表している。
5) 橋本（2018）によれば、「アンダークラスは所得水準、生活水準が極端に低く、一般的な意味での家族を形成・維持することからも排除され」ており、未婚の非正規労働者は結婚・出産ができないだけでなく、生活苦にあえいでいるという状況がある。
6) 社会人入学した大学院を修了している。
7) 「転職経験」には、自発的な転職のほか、分社化や企業統合などの異動を含んでいる。
8) Krumboltz は、状況に応じて機会をうまく利用する柔軟性が大事であることを指摘している（Krumboltz and Levin 2004）。「I-new」たちの柔軟性は、Krumboltz のキャリアカウンセリング理論でいう「計画的偶発性 Planned Happenstance」に通ずるところがある。

＜引用文献＞

ブリタニカ国際大百科事典　小項目事典,「エンプロイアビリティ」, コトバンク, (2018 年 12 月 30 日取得, https://kotobank.jp/word/%E3%82%A8%E3%83%B3%E3%83%97%E3%83%AD%E3%82%A4%E3%82%A2%E3%83%93%E3%83%AA%E3%83%86%E3%82%A3-176081).

Gratton, Lynda and Andrew Scott, 2016, *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*, Bloomsbury Business.（=2016, 池村千秋訳『ライフシフト 100 年時代の人生戦略』, 東洋経済 .）

橋本健二, 2018,『新・日本の階級社会』講談社現代新書.

岩澤美帆, 1999,「だれが『両立』を断念しているのか　―未婚女性によるライフコース予測の分析―」,『人口問題研究』, 55（4）: 16-37, (2018 年 5 月 19 日取得, http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/14958802.pdf).

岩間暁子, 1999,「晩婚化と未婚者のライフスタイル」,『人口問題研究』, 55（2）: 39-58, (2018 年 5 月 19 日取得、

http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/14740903.pdf）.
厚生労働省，2018,『育児・介護休業法のあらまし』厚生労働省 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）.
小杉礼子，2017,「統計からみた 35 ～ 44 歳の非正規雇用に就くシングル女性」，小杉礼子・野依智子・鈴木晶子・横浜市男女共同参画推進協会編,『シングル女性の貧困 非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』明石書店.
Krumboltz, J. D. and Al S. Levin, 2004, *Luck Is No Accident*, Impact Pub.（= 2005, 花田光代・大木紀子・宮地由紀子訳,『その幸運は偶然ではないんです！』，ダイヤモンド社.）
直井道子，2015,「コラム 中高年女性が貧困に陥るプロセス」，小杉礼子・宮本みち子（編著）,『下層化する女性たち 労働と家庭からの貧困と排除』勁草書房.
永瀬伸子，2013,「生涯シングル女性の中年期と仕事」『経済学論纂（中央大学）』53（5, 6）: 187-199,（2017 年 9 月 11 日取得, http://www.hles.ocha.ac.jp/ug/humanlife/soc/teacher/nagase_nobuko_d/fil/nagase_2013_single.pdf）.
巽真理子，2018,『イクメンじゃない「父親の子育て」』晃洋書房.

（つるみ かおり 同志社大学嘱託講師）

大沢　真理　著

『企業中心社会を超えて――現代日本を〈ジェンダー〉で読む』

（岩波書店、2020 年 8 月 352 頁）

冨江　直子

本書は、1993 年に時事通信社から初版が刊行された同名の書籍を、2020 年 8 月に岩波現代文庫として新たに収録したものである。文庫化にあたって「付論」と「あとがきにかえて」が加えられ、著者自身が詳しく本書の成り立ちと位置づけを解説している。底本をすでに読んでいる読者にも、あらためて本書を手に取っていただきたい。初版の刊行から 4 半世紀を経てもなお色あせることのない本書を読み直すことで、日本社会の変わらなさを痛感することになる。

本書が、「企業中心社会」たる現代日本社会を分析し、説明するための基本的な視角に据えるのは「ジェンダー関係」である。「1990 年代の初頭という時代に、「個人」に焦点をあわせて日本社会の変革を展望しようとするなら、ジェンダー関係への視角はどうしても不可欠」（本書 3 頁）と著者はいう。「付論」を読むと、底本が執筆されていた当時の日本の社会科学における「女性」の不在、「ジェンダー」視点の不在の状況がわかる。そうした状況のなかで、「現代日本を〈ジェンダー〉で読む」ことを副タイトルに掲げ、日本の労働と社会政策におけるジェンダー関係を実証的、動態的に描き出した本書は、日本の労働研究、社会政策研究の新しい展開を画するものであった。

本書の大きな特徴の一つがこのジェンダー視点であったとすると、これと関連するもう一つの大きな特徴は、本書で一貫して採られる制度論的なアプローチである。本書は、「企業中心社会」である日本社会のあり方を、個々の企業や労働者・消費者の「意識」から説明するのではなく、それらの「意識」を規定している社会全体の編成、とりわけ政府による政策から説明する。本書で明らかにされるのは、「性別・年齢別役割分担を基盤とする企業中心社会を総仕上げし、「会社人間」を全般化したのは、ほかでもない 1980 年代の「日本型福祉社会」政策であったこと」であり、「そうした社会政策の根本的な転換なしには「個人尊重」社会の実現もおぼつかないこと」（本書 20 頁）である。政府の社会政策が今日の「企業中心社会」を作り上げてきたのなら、これを変革していくのも政府自身による制度改革によってでなければならない。「修身の教科書ならぬ政策文書が、（国民に向けて――評者）価値観の転換を説くだけでは決定的に不十分」（本書 119 頁）なのである。

各章では、豊富なデータに基づいてきめ細かな分析が行われ、読者に明晰な理解とさまざまな示唆をもたらしてくれる。しかし、評者に与えられた紙幅は限られているため、ここではごく簡単に紹介していこう。

「第 1 章　企業中心社会の変革のために――いま必要な視角」では、1992 年 6 月に閣議決定された『生活大国五か年計画――地球社会との共存をめざして』が批判的に検討され、この計画が、日本の企業中心社会の基軸にある独特の「ジェンダー関係」を把握でき

ていないことが指摘される。

「第2章　企業中心社会の労働とジェンダー」では、労働における性別分担が、収入労働（雇用労働など）と無収入労働（家事など）の両面にわたって検討される。そして、女性たちが「若年で退社」することも、性別役割分担が強固であることも、企業にとっての「与件」などではなく企業によって規定されたもの、政府の社会政策によって規定されたものとして考えなければならないことが示される。

「第3章　企業中心社会の再編――産業構造の変動とジェンダー関係」では、1973年の第一次石油危機以後における雇用構造に焦点をしぼって（無収入労働については十分なデータにめぐまれないため）、その変動過程への性別・年齢階層別の「寄与」が追跡される。そして、女性の年齢階層別構成が、男性のそれとは異なって、業種間および時期によって大きく変化していることが明らかにされる。ここでもやはり、労働力人口からの女性の「退出」などが、産業にとっての「与件」であったのではないこと――企業が生み出したものであること――が示唆される。

「第4章　企業中心社会の総仕上げ――「日本型福祉社会」政策の展開」では、1980年代の「日本型福祉社会」政策がジェンダー視点から分析され、日本においては社会保障制度もまた大企業本位・男性本位であることが明らかにされる。そして、この制度の「中心」からはずれた人々――たとえば母子世帯――にとっての生活保障の不十分さが厳しく指摘される。

「付論　社会政策の比較ジェンダー分析とアジア」では、著者が社会政策研究にジェンダー視点を導入し、さらに福祉国家の比較研究とそのジェンダー化に取り組み、そして開発政策を社会政策研究の射程にとらえて、「開発とジェンダー」を自身の研究課題とするまでの経緯が語られる。よく知られた「男性稼ぎ主」型・「両立支援」型・「市場志向」型という三類型は、著者が福祉国家類型論をジェンダー視点から組み換えたものである。

「なにを明らかにし、どう歩んだか――岩波現代文庫あとがきにかえて」では、初版の刊行後、著者が次なる研究課題を見出し、分析手法を彫琢してきた過程と、その成果として新たにもたらされた知見とが整理されている。著者の分析によって描き出されてきた今日の日本社会の姿は次のようなものである。「企業中心社会」は緩和されず、むしろ企業の優位性が強化され、労働における性別格差も依然として大きい。社会保障制度や労働政策は貧困削減や不平等の緩和といったプラスの「成果」よりも、むしろマイナスの「成果」をもたらしている。つまり、「企業中心社会」を超えていくための道のりはまだ遠い。

初版のはしがきには、「両性・老若のすべての人々が、個人としてたがいを尊重し、のびやかに生きていくことのできる新しい社会を創りたいという希望」（本書iii頁）が掲げられている。男性本位の「企業中心社会」は、ひとり女性にとっての問題なのではなく、男性を含めたすべての個人にとっての問題である。これが本書を貫く問題意識であり、本書が「女性労働」や「女性政策」の研究ではなく「ジェンダー」の研究であることの意味である。多様な一人一人のあり方・生き方を尊重する「個人本位」の社会というものは、ジェンダー視点なしには決して語り得ないのだということを、本書は実証してみせてくれている。

（とみえ　なおこ　茨城大学人文社会科学部現代社会学科准教授）

相馬　直子　山下　順子　著

『ひとりでやらない育児・介護のダブルケア』

（ポプラ社、2020 年 11 月 168 頁）

永井　暁子

ケア、ケアラーへの注目

1970 年代から SNA 勘定における家事の貨幣評価が行われるなど、無償労働の生産性に関する再評価として、経済学や家政学、フェミニズムからの問題提起がなされてきた。また、育児や介護による過重負担の問題、労働あるいは活動の特質について社会学や家政学などの領域でこれまでも研究が進んできた。

しかし、ここ数年、ケア、ケアラーへの注目を示す言葉が日常的に目に入るようになった。『2017 年ユーキャン新語・流行語大賞』にノミネートされたワンオペ育児をはじめ、「名もなき家事」に対する「家事の見える化」アプリの登場などである。そして、介護の担い手を示す「息子介護」、「ヤングケアラー」、そして本論で取り上げるケアの対象の多様性を示す「ダブルケア」のように、様々な視点からケアが取り上げられるようになった。

本書は、まず、第 1 章で当事者へのインタビューから描いたダブルケアのリアルな日常を描き、第 2 章では嫁介護から娘・息子による介護への変化、在宅福祉サービス、子育て支援等制度の変遷について解説している。第 3 章では、ダブルケアという現象が現れた背景、問題の明確化、第 4 章からは、本書のダブルケア研究が NPO や行政と連携し、数回の調査を経て全国調査へたどり着いた経緯が説明されている。そこで浮かび上がった課題を NPO というミクロレベルから行政そして国政課題へと発展させ、さらにアジアにまで問題を展開させてきた様子が描かれ、第 5 章では、日本におけるダブルケアが抱える問題を解決するための方策が提案されている。

人口学的変化

ワンオペ育児、息子介護、ダブルケアは人口学的変化がその背景にある。孤立した育児、男性が親の介護を担うこと、子育てと介護を同時に担うことは、例外として映ってきたかもしれないが、これまでも珍しくはなかっただろう。しかし、これらが今後もその状況にある人が増えていくこと、そして何もしなければますます深刻化していくだろうことが推測できる。

現在の家族問題の基盤にある人口学的な変化について、私自身、授業や結婚や子育てに関する依頼講演において必ず触れている。人口学的変化はあらゆる家族問題とつながっているからである。少子化はマクロな視点では労働市場における労働力不足や税、社会保険料の減少を意味するが、ミクロな視点から見れば家族のあらゆる側面においても資源の不足となっている。少子化は、すなわちきょうだい数の減少であり、世代間関係を含めると親族規模の縮小である。子どもをとりまく大人の減少でもあり、介護場面においてはケアにかかわる人数の減少である。

本書の中でもヒメルヴァイトのケアの 2 つの側面について触れられているように、ケ

アは身体的なケアに加えて、相手の存在を気にかけたり、相手の様子に配慮することも含まれる。また、介護において身体的なケアといっても家事援助や通院の付き添い等、周辺的に見えるが時間拘束的な行動を必要とすることは多くあり、それは子育てにおいても同様である。親族規模の縮小は、広義のケアをさらに困難にしている。

ダブルケアの何が大変か

本書の主題であるダブルケアに話を戻そう。ダブルケアの何が大変なのだろうか。本書における指摘をまとめると、ライフコースの変化からダブルケアの出現率が高くなっているにもかかわらず、制度や人々の認識が追いつかず、「嫁」に押しつけることができなくなった今、「誰が行うのか」が「新たな問題」となっている。「嫁」におしつけてきたこと自体が大きな問題であることはもちろん、「嫁」のような専従介護者を前提とした制度の残存が問題の根本にあるとし、さらに以下の5つの点が指摘されている。

①子育てと介護の状況によってケアは多様であること。状況とは子どもの年齢、個性、人数、発達上の特性、障がいの有無、必要な医療的ケアなどにより子育てのポイントが異なり、介護に関しては必要な支援の程度、ケアラーとの距離、介護に入る以前のケアラーとの関係を含む親子関係、親自身の夫婦関係等である。②一人っ子、一人親などの世帯状況、③家計や就労状況、④友人や地域のつながり、支えてくれる専門家や福祉サービスの利用の有無、⑤介護・子育てに対する家庭内の考え方や社会通念である。負担感を大きくするものとして、もっと良い介護ができるのではないかという意識があげられていた。

ただしこのように読んでみると、シングルケアであってもあてはまるものが多い。子どもの人数が増えれば子育て負担感が累積的に増すことも知られている。それらとダブルケアとの違いについてさらに考えてみたい。

ダブルケアになることで、支援を求めるためにアクセスしなければならない窓口が多くなることは本書でもあげられている。しかしそれに加えて、もっと介護してあげられるのに、子育てできるのにという思いにいたるのは、時間制約によるものだけではなく、それぞれのケア内容にそもそも矛盾があるのではないだろうか。それぞれのケアには異なった論理が必要で、ケアがうまくいかないということによる消耗感を高めるのではないだろうか。次に、複数のサポートネットワークを持つ必要性があげられる。介護のネットワーク、標準的な発達をしている子の子育てネットワーク、非標準的な発達をしている子の子育てネットワークなど、多様なネットワークの使い分けが必要になってくる。このような点がシングルケアと異なる負担をもたらしていることも付け加えてもいいのではないだろうか。

「ひとりでやらない」の実現

「ダブルケアがますますあたり前になる世の中において、ダブルケア視点の社会をつくることが必要である。」（p188）とあり、そのためには、①ダブルケアの認知を社会的に広げること、②家族の中に存在する複合的なケアの状況を理解すること、③ダブルケアをしながら働ける環境づくり、④ダブルケア時代の家族を対象とした制度づくりが必要だとされている。

当事者インタビュー、当事者をサポートするNPOや行政との連携から導き出されたこ

れらの指摘はまさに的確であると言っていいだろう。気にかかることを述べるとするならば、ケアの親密圏の複雑さをあげたい。特に介護においては、配偶者、娘や息子がその責任を担うものと日本ではとらえられているだろう。ひとりでやらないためには、ケアを広く開いていかなければならない。本書の指摘にあるような地域や友人といったネットワークである。子育ての場合、ママ友、パパ友等ケアラーのもつ／作るネットワークだが、介護の場合、子育てと異なり、ケアの受け手である親にはそれまでの生活、ネットワークがあり、親の親密圏とケアラーの親密圏とは異なる。近年、「老い」や「死」、葬送が家族の中に閉じ込められる傾向があるが、高齢者は家族の中だけで生きてきたわけではない。親の友人等、親の親密圏の活用と、その活用に対してケアラーが抱く罪悪感、自分たちがすべきことを他人に負わせているという心の負担をなくさなければならないだろう。

本書の意義

最後に、あらためて本書の意義についてまとめよう。研究上の意義はもちろん高く、それに加えて、研究活動の過程で NPO や行政、企業との連携、そして国会へと、具体的な方策を提示している点にある。法律ができても、たとえば男性の育児休業の低い取得率、男性の家事・育児時間が増えないのは、社会における情報や価値の共有が不十分な点がある。その点、本書は、現在のケアの状況を世に知らしめたこと、そしてそれは多くの人が自分自身も抱えている問題だと認識すること、周囲の人の「困った」状況についての理解をすすめたこと、ダブルケアという名前を付けることにより社会が「困った」状況を受け入れる機運が高まったことがあげられる。これらの点から本書は評価が高い 1 冊と言えるだろう。ぜひ多くの方に読んでいただきたい。

参考文献

藤田結子，2017,『ワンオペ育児 : わかってほしい休めない日常』毎日新聞出版 .
厚生労働省「ヤングケアラーについて」https://www.mhlw.go.jp/stf/young-carer.html
（2021 年 7 月 1 日取得）.
平山亮，2014,『迫りくる「息子介護」の時代～ 28 人の現場から～』光文社.
日本ケアラー連盟　https://carersjapan.jimdofree.com/（2021 年 7 月 1 日取得）.

（ながい　あきこ　日本女子大学人間社会学部社会福祉学科准教授）

野村　浩子　著

『女性リーダーが生まれるとき　「一皮むけた経験」に学ぶキャリア形成』

（光文社新書、2020 年 3 月、323 頁）

先進国の中で、日本は女性管理職の登用が著しく遅れている。その理由として、管理職としてふさわしい経験を積んだ女性が少ない、女性が管理職になりたがらない、といった声が上がる。では、ふさわしい経験とは何か。どうしたら女性も管理職をめざすようになるのか。本書は、大手企業で役員（執行役員、取締役）となった女性に、今に至るまでの「一皮むけた経験」を語ってもらうことで、女性が幹部社員となるために積むべき経験とは何か、いかに覚悟を決めていったのかを探る。同時に、職場でどのような環境を整えることが、女性幹部の育成につながるかを考える。

第一章では、均等法世代から誕生した女性役員らを紹介する。大手企業では男女雇用機会均等法が 1986 年に施行された直後に採用された女性が、執行役員として活躍し始めた。野村証券のグループ会社である野村信託銀行で邦銀初の社長となった鳥海智絵さん、通算 14 年に及ぶアジア赴任を経験した本田技研工業の鈴木麻子さんらが登場する。挫折もなく修羅場もなく、順調に昇進昇格を果たした人は一人もいない。挫折から学びとる力があるか否かが明暗を分ける。同時にチャンスを与えて見守る上司がいなければ、女性の昇進は実現しないことが分かる。

第二章では、多様なキャリアルートを経て役員に就いた人が登場する。36 歳の若さで執行役員に就いた楽天の河野奈保さん、短大卒・地域限定の一般職で入社し執行役員になった日本航空の屋敷和子さんなど、男性のエリートコースとは違った道筋で階段を上がっていった女性がいることが分かる。

「一皮むけた経験」とは具体的には、新規事業の立ち上げ、昇進・昇格による権限拡大などである。米国の南カリフォルニア大学のモーガン・マッコール教授による研究理論を、神戸大学の金井壽宏元教授が日本に紹介したもので、金井教授らは日本企業の男性経営者を対象に調査を行っている。本書で、その研究結果をもとに男女の違いを考察したところ、「一皮むけた経験」には大きな男女差はみられないとする。言い換えるなら、入社間もない頃から男女関係なく鍛えられた女性が昇進の機会を得たということだ。さらにドイツ、米シリコンバレーの女性エグゼクティブにも「一皮むけた経験」について聞き取り調査を行い、先進国の共通項を探る。

最終章には「リーダーシップ・スタイルとジェンダー・バイアス」に関する大手企業 25 社 2500 人調査の分析を収める。「女性はリーダーに向かない」「女性はハードワークに耐えてはいけない」といったジェンダー・バイアスがあることを明らかにしている。一方で、組織に変革をもたらす「変革型リーダーシップ」には男女差がないことが分かったとし、女性管理職はこれから求められるリーダーシップ・スタイルを備えていると指摘する。女性幹部育成を進める上で、ジェンダー・バイアスへの気づきを促す重要性を示唆している。

（のむら　ひろこ　東京家政学院大学特別招聘教授）

2020 年度本学学生の進路・就職状況について

名和　直美

2020 年度の卒業生は 1,541 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

2021 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 1.53 倍となり、前年度の 1.83 倍から 0.3 ポイントと 2 年連続で低下した。0.3 ポイント以上の低下は 10 年ぶりである（リクルートワークス研究所 2020 年 8 月調査）。

卒業生のうち就職を希望した者は 1,324 名（85.9％）で、昨年度を 3.5 ポイント下回った。また、就職決定者は 1,298 名（84.2％）で、決定率は 98.0％となり、前年度から 1.0 ポイント下がった。ちなみに、厚生労働省・文部科学省の共同調査による今春の大学等卒業生の就職率は全国平均で 96.0％、女子に限定すると 97.2％と、こちらもそれぞれ前年度を 2.0 ポイントと 1.3 ポイント下回る結果となった。

そのほか、大学院等進学者は 90 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 3 年学校基本調査確定値、表－ 1、2 を参照）。

就職先を業種別に見ると、前年度に続いて「情報通信」が最も多くなり、次いで「サービス」、「金融」以下「卸・小売」、「製造」、「教育・学習支援」と続く。「金融」のうち特に銀行において続く採用人数の減少は、学生が業界を選ぶ際に影響している。「情報通信」分野については、企業が文系女子学生の採用に引き続き熱心であり、また学生も社会の変化に対応し成長している業種として見ていることが窺える。

2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、採用活動のオンライン化が一気に進んだ。会社説明会から最終面接、内定式まで全てがオンラインでの実施となった企業も現れた。例年、3 年次 1 月以降のインターンシップや企業説明会で企業は学生との接点を持ち、その後の選考フローに繋がるケースが多かったが、この流れが説明会等の中止や延期で変化した。そのため、すでに準備ができて活動を始めていた学生とそうでなかった学生との間に大きな差が生じた。また、航空、旅行業界等を志望し活動していた学生は、4 月の緊急事態宣言以降に採用中止の発表を受け、方向転換を余儀なくされた。

学生も早く内定を受けて安心したいとの気持ちから、受けた企業の中から内定が出たところで早々に就職活動を終了させている様子が見られた。

2．今後の展望

採用スケジュールは 2021 年 3 月卒の学生から政府主導によるものに替わることになっていた。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響による企業の採用活動、学生の就職活動の変化はそれ以上に大きいものであった。

今後、社会が全て以前の様式に戻ることは考えにくい。企業の採用活動においても、オンラインはさらに効率的に利用されていく。また毎年言われてきた採用活動の早期化はより進んでおり、通年採用に繋がっていく動きも出ている。

新型コロナウイルス感染症の影響をチャンスとし、利益につながった企業とそうでない企業との間には大きな差が生まれている。今後のワクチン接種率の上昇に伴う世界の動き、さらに東京オリンピック後の日本の経済状況もポイントになろう。

学生には情報に対する感度をあげるとともに、「何を大切に生きていくか」をしっかり考え、自らの進路を積極的に決定し、納得して就職活動を終えることができるよう着実に活動してほしい。

（なわ　なおみ　キャリア支援課長）

（表－1）2020年度卒業生就職決定状況

学部名・学科名		卒業者数	就職			
			希望者数	希望率%	決定者数	決定率%
家政学部	児童	98	90	91.8	90	100.0
	食専	29	24	82.8	24	100.0
	食管	61	54	88.5	54	100.0
	居住	54	47	87.0	47	100.0
	建築	33	23	69.7	23	100.0
	被服	96	88	91.7	84	95.5
	経済	84	80	95.2	79	98.8
	計	455	406	89.2	401	98.8
文学部	日文	142	120	84.5	117	97.5
	英文	144	120	83.3	117	97.5
	史	114	100	87.7	96	96.0
	計	400	340	85.0	330	97.1
人間社会学部	現社	124	115	92.7	115	100.0
	社福	89	84	94.4	83	98.8
	教育	94	84	89.4	84	100.0
	心理	75	52	69.3	48	92.3
	文化	116	99	85.3	95	96.0
	計	498	434	87.1	425	97.9
理学部	数物	96	73	76.0	73	100.0
	物生	92	71	77.2	69	97.2
	計	188	144	76.6	142	98.6
合計		1,541	1,324	85.9	1,298	98.0

学内データのため転載不可

（表－2）2020年度卒業生進路状況

学部	学科	卒業	就職	進学			研究生・科目等履修生	専門学校	その他
				大学院	大学/短大	計			
家政学部	児童	98	90	1	1	2			6
	食専	29	24	5		5			0
	食管	61	54	5		5			2
	居住	54	47	5		5	1		1
	建築	33	23	8		8			2
	被服	96	84		1	1		1	10
	経済	84	79						5
	計	455	401	24	2	26	1	1	26
	%		88.1%	5.3%	0.4%	5.7%	0.2%	0.2%	5.7%
文学部	日文	142	117	3		3		2	20
	英文	144	117	5		5		1	21
	史	114	96	7		7		1	10
	計	400	330	15	0	15	0	4	51
	%		82.5%	3.8%	0.0%	3.8%	0.0%	1.0%	12.8%
人間社会学部	現社	124	115	1					8
	社福	89	83	1					5
	教育	94	84	3					7
	心理	75	48	9				1	17
	文化	116	95	2			1	1	17
	計	498	425	16	0	16	1	2	54
	%		85.3%	3.2%	0.0%	3.2%	0.2%	0.4%	10.8%
理学部	数物	96	73	20		20		1	2
	物生	92	69	15	1	16			7
	計	188	142	35	1	36	0	1	9
	%		75.5%	18.6%	0.5%	19.1%	0.0%	0.5%	4.8%
合計		1,541	1,298	90	3	93	2	8	140
%			84.2%	5.8%	0.2%	6.0%	0.1%	0.5%	9.1%

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

齋藤　慶子

「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」原点としており、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る。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充分に伸ばすことにある。

講義内容は、2 年次以上を対象とした「教養特別講義２－Ⅰ」で「1. 女性のこころとからだ」、「2. 現代文化の中の女性」、「3. 女性と職業」、3 年次以上を対象とした「教養特別講義２－Ⅱ」で「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る。さらに、「教養特別講義２－Ⅱ」では成瀬記念館を見学し、その上でそれらに関して各レポートの作成を課題としている。

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った。

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なか、新年度が始まり、一部の学外の先生方による講演は見送らざるを得ない状況となった。これを受け、前期は、課題図書もしくは前年度の同テーマ講演会の講義録を読んでレポートを提出するという代替措置をとり、後期は講演内容をビデオ収録し、それを学生に配信する方法での授業実施となった。こうしたなか、篠原聡子学長をはじめ、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、ジャーナリストの方々にご講演をいただいた。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くださり、学生たちは大変興味深く拝聴し、多くの質問が出された。

2021 年度も、引き続きコロナ禍での授業実施となり、一部、対面授業が再開されたものの、教養特別講義 2 では「講演会」実施という科目の特質上、2020 年度後期と同様に、講演動画を配信により視聴する形式で実施することとなった。篠原聡子学長をはじめ、医師、弁護士、大学教員、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いただくことになっている。

2021 年に創立 120 周年を迎えるにあたり、目白キャンパスへのキャンパス統合計画とともに、新たな時代に対応したカリキュラムの検討が行われ、これまで 1 ～ 3 年次の必修科目として自校教育とキャリア教育を担ってきた「教養特別講義 1、2」は、自校教育に特化した 1 年次の必修科目「教養特別講義」として設置されることとなった。今後は、日本女子大学の歴史を振り返るなかで、在学生にとってのロールモデルとなる女性たちの活躍を知り、学生のアイデンティティ形成に資するカリキュラムとなる。本講義を通して得られた知識や経験が、学生たちの輝かしい未来の礎となることを切に願っている。

（さいとう　けいこ　人間社会学部教育学科准教授・自校教育委員会委員長）

2020 年度生涯学習センター動向

坂本　清恵

生涯学習センターは、2020 年度のコロナ禍においても、感染防止対策をとりながら、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、本学の知的財産・教育的資産を社会に開放し、学内外の生涯学習活動と連携、推進するという目的達成のため、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・施設提供を行った。

特に、リカレント教育課程は、国内初の女性のためのリカレント教育課程を 2007 年の設立から継続して、女性の再就職を支援するとともに、フロントランナーとして女性のためのリカレント教育を普及・啓発する取り組みが評価され、2021 年 1 月には東京都女性活躍推進大賞を受賞した。

以下、大きく公開講座事業と、リカレント教育事業に分けて報告を行う。

１．公開講座事業

公開講座は、コロナ感染防止対策のため、対面での開催を断念し、Zoom によるオンライン中心での開講をした。特に、2020 年度後期から、桜楓会正会員価格を開始したが、コロナ禍の奇貨として、オンライン講座になったことにより、遠方にいる卒業生も教養講座の受講が可能となり、卒業生の生涯にわたる学びの機会を広げることができた。

1）目白キャンパス

特別講演会・教養講座・語学講座・キャリア支援講座・リカレント教育課程連携講座に分けて企画実施した。今年度は開設 93 講座、うち開講 54 講座、総受講者数 1,195 名であった。

前期は Zoom によるオンライン開講が可能な 12 講座を開講した。高野晴代名誉教授による「『源氏物語』を読む」をはじめ、「落語的学問ノススメ」「ストレスとのつきあい方を考える心理学」「もう一つの江戸絵画大津絵」などの教養講座は、遠隔授業になったことにより学部生の参加も増加し、好評を得た。キャリア支援講座は、「繊維製品品質管理士（TES）受験対策講座（直前対策）〈被服学科共催〉」「TOEIC 講座」をオンラインで、「旅行業務取扱管理者対策講座〈文学部共催〉」「簿記検定 3 級対策講座」「MOS 講座」「TOEIC 速効ゼミ」をオンデマンドで開講した。

後期は、受講支援として教育学科井上ゼミによる Zoom 接続練習会を無料開催した。特別講座「渋沢栄一のつくろうとした社会とこれからの社会」、社会連携教育センター・ダイバーシティー委員会・キャリア支援課連携講座では経団連の長谷川知子常務理事による「日本企業と SDGs」、WILPF 連携講座としての宮崎あかね教授による「世界の中の日本－国連総会に参加して－」などの無料講座への参加者はそれぞれ 100 名を超えた。なお、「日本企業と SDGs」は在学生のみ成瀬記念講堂での受講を可能とした。語学講座は、オンラインで開講した。キャリア支援講座では、前期は中止した「毎日学ぶ課外英会話」を

オンラインで開講したが、実施回数が減ったため、春休み講座として 40 回の講座を追加開催した。「T0EIC 講座」「IELTS 講座」をオンラインで、「秘書検定準 1 級講座」「簿記検定 3 級対策講座」「FP 技能検定 3 級対策講座」「M0S 講座」「2 級建築士アカデミック講座」「1 級建築士アカデミック講座」「適性試験対策講座」「教職教養 Web 講座」「公務員基礎講座」をオンデマンドで開講した。

2）西生田キャンパス

講義型の教養講座・実技系講座・語学講座・キャリア支援講座を企画実施した。今年度は開設講座数 69 講座、うち開講 29 講座、総受講者数 533 名であった。

前期は、継続講座を中心に Zoom によるオンライン講義が可能な「オペラを楽しむ」「学び直しの世界史」「英語で読む世界史」「中国語で読む『唐詩三百首』」「要介護期への備え」を開講した。

後期は、プラネタリウム・クリエーターの大平貴之氏による特別講演会「地上最高の星空づくりを目指して」を無料講座として開催した。前期にオンライン開講した講座に加え、「名画が語る音楽」「座ってピラティス」「落語的学問ノススメ」「警察が黒人を殺し、民衆は警察署を燃やす」「温故知新！中級中国語」などをオンラインで、「短歌実作講座」「俳句実作」を通信添削で開講した。

2．リカレント教育事業

文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP)」認定講座、厚生労働省「専門的実践教育訓練講座」の指定講座として 44 名の受講生を迎え、修了者は 42 名であった。

A．教育課程

新型コロナ感染症拡大による緊急事態宣言下となり、学事日程を変更し、全ての科目をオンライン化して開講した。

2017 年度より開講している、野村證券株式会社の寄付授業として後期科目「働く女性のための金融経済講座」を全 6 回・1 単位として開講した。超高齢化社会を迎え、女性が社会で活躍する上で必要な金融経済の基礎知識やライフプランの基礎知識等の習得を目的として 38 名が履修した。例年は野村證券本社のトレーディングルーム見学、女性社員との交流を行っていたが、今年度はコロナ禍の影響により、女性社員との交流のみオンラインで行った。

学部授業の科目履修としては、キャリア形成科目群、キャリア基盤科目群を科目履修生として前期：9 科目 7 名、後期：6 科目 11 名であった。

通信教育課程授業は、2014 年度よりリカレント教育課程受講生に通信教育課程スクーリング科目の聴講が認められ、2018 年度からは修了要件として 1 科目まで参入可能となったが、前期土曜：1 科目 1 名、夏期：2 科目 4 名、後期土曜：2 科目 3 名であった。

B．再就職支援

必修科目「キャリアマネジメント」1、2 において再就職準備のための書類・面接指導を行う一方で、就職事務担当者による就職ガイダンスや進路相談等のキャリア支援を実施した。求人情報を独自のウェブサイトによって受講生及び修了生に提供し、企業への応募を応援した。また、キャリアコンサルタントによる面接（計 227 名参加)、グループワーク（計 108 名参加）も実施した。

また、オンラインで開催したリカレント教育課程主催の個別・合同企業説明会には、15 社が参加し、リカレント生は延べ 154 名が参加した。

C. 文京区中小企業ダイバーシティ人材採用促進事業

文京区から 2018 年度「中小企業人材確保・採用拡大支援事業」で支援がスタートしたものが、2019 年に標記のとおりに名称を変更し継続しているもので、2020 年度はオンラインにより実施した。

明治大学スマートキャリアプログラムとも連携の上、セミナー開催、文京区内中小企業とのマッチング支援、キャリアカウンセリングを行うもので、キャリアカウンセリングについては、15 名に対して、34 回行われた。

また、今年度より「文京区リカレント教育課程受講料助成金」が新規事業として開始され、本課程からの助成対象者は 1 名であった。

D. 文部科学省「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」による「実務家教員 COE プロジェクト」

社会情報大学院大学の実務家教員養成課程修了者のうち、希望者を対象に 90 分の実習授業（模擬講義）を実施し、評価のフィードバックを行う実務家教員を養成するためのこの事業も、2 年目に入った。2020 年度は、コロナ禍により全てオンライン（Zoom）での実習とし、18 回（36 時間）の実習授業を実施した。実施内容としては以下のとおりである。

実習希望者は、社会情報大学院大学の実務家教員養成課程における実習授業において、規定以上の成績を収め、同大学における 2 回の事前指導を受講したのちに推薦を受けての実施である。また、2020 年度からは、評価のポイントと準備状況の確認のため、本学においても「事前フォロー」を実施した。実習授業の受講者は、本学リカレント教育課程在籍生を中心に、学部生および大学院生より募集し、受講ノート、受講者アンケート（終了後 10 分で WEB 入力）を用いて、授業の評価をおこなった。加えて、坂本生涯学習センター所長、片山リカレント教育課程主任、リカレント教育委員会委員、リカレント教育課程担当講師、社会情報大学院大学教員のうち 3 名以上を評価者とし、評価シートを用いた評価を行った。実習授業終了後には、評価者が記入した評価シートのなかから、授業構成・教材作成・教授法・実践と理論の融合、シラバス等について、実習者の発言の趣旨意図を確認したうえで、改善策を提示した。実習授業実施者には、受講者の記入ノート、アンケート、評価者が記入した評価シートの 3 点を提供した。

E. 文部科学省「令和２年度　女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」による「女性の学びサポートフォーラムによる普及啓発事業 / 女性のためのリカレント教育に関わるネットワーキングの構築」

「女性のためのリカレント教育推進協議会（FRE)」（本学、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、12 月から山梨大学が参加）による事業として、本学が代表申請を行い、標記事業が採択されたものである。

リカレント教育の認知向上と普及は、女性の社会的活躍を推進・労働力不足を改善・持

続社会を実現するために必要不可欠であり、その拡充進展を目途に以下の事業を行い、全国からリカレント受講希望者、大学関係者、地方自治体、企業関係者など、多数の参加を得た。

以下の事業を行った。

①ネットワーキング構築のための連続講座の開催

主催：本学、8 回連続講座開講、総参加者数 437 名、オンライン WEB ツール開催
連携：日本経済団体連合会、東京商工会議所、文京区、豊島区、鳥取県
一般参加者（協議会在籍者を除く）：申込比率（60.4％）、首都圏 68. 8％、他府県 31.2％、年齢（20 ～ 60 歳代）

◆参加者 職業	第 1 回 10/24 アサーティブ 鍋島正子氏	第 2 回 10/24 アンガー マネジメント 鍋島正子氏	第 3 回 11/7 リーダーシップ エディ操氏	第 4、5 回 11/21 タイム マネジメント 水口和彦氏	第 6、7 回 11/28 ダイバーシティ 油井文江氏	第 8 回 12/5 キャリア構築 薄井シンシア氏	合計	職業別割合
会社員	20	19	32	38	26	43	178	67. 2%
官公庁職員	1	1	1	1	1	0	5	1.9%
教育機関	5	4	4	4	4	3	24	9.1%
非常勤	2	2	0	1	1	5	11	4. 2%
主婦・主夫	9	7	4	3	4	11	38	14. 3%
その他	1	1	1	1	1	3	8	3. 0%
協議会会員校	28	26	28	31	19	41	173	
合計	66	60	70	79	56	106	437	

②関西学院大学のリカレント教育プログラム「ハッピーキャリアプログラムー女性のキャリアアップ・起業コース」配信

「人的資源とキャリア開発」（講師：大内章子）を双方向ケースメソッド形式（グループ & クラスディスカッション）で 12 ～ 1 月の 4 回を、オンライン（Web 会議ツール）授業科目と合同開催。

授業の正規登録者 35 名以外の参加者 23 名、年齢 20 ～ 50 代、職業は会社員、大学職員、経営者、自営業、パート・契約社員などであった。

③ロールモデルとのふれあい

「リカレント教育修了生によるパネルディスカッション・参加者との交流会」

12 月 19 日（土）、オンライン WEB ツール開催、本学、明治大学のリカレントプログラム修了生 5 名、コーディネーターは本学リカレント教育担当講師　富山氏、参加者 41 名であった。

④リカレント教育啓発イベントの開催

第 2 回「女性のためのリカレント教育推進協議会」シンポジウム 2 月 19 日（金）オンライン（ZOOM ウェビナー）開催、参加 216 名

第 1 部午前「ウィズ・コロナにおけるリカレント教育の取り組み」

協議会参加 7 大学から各大学のリカレント教育の取組事例報告を行った。参加者 99 名、大学等の教育関係、企業、経済団体、行政機関、議員などであった。

参加目的はリカレント教育を運営する側のリカレント教育を理解し、女性のキャリアアップや育成するためのプログラムの設置を視野に入れた参加が半数以上であった。アンケートによる効果測定では、各地域で女性の職業育成を行うことが、地域からの労働力流出を抑えることにあることから、コロナ禍での各大学の多様な取り組みの報告に、リカレントへの理解が深まったことがうかがえた。しかし、リカレント教育への理解のない企業の例が挙げられ、本事業に取り組んだ理由に掲げた「リカレント教育での受講を希望しても、受講に踏み切るまでに、家族の同意や、勤め先で機会等、女性の学びに対する課題は相変わらず続いており、リカレント教育の認知を広げる普及啓発活動をさらに強化しなければならない」ことが判明した。

第２部午後の「アフター・コロナにおけるリカレント教育への提言」

申込 93 名、参加 84 名

基調講演「ポスト・コロナを見据えた産学連携によるリカレント教育の推進」長谷川知子氏（一般社団法人日本経済団体連合会常務理事・SDGs 本部長）

パネルディスカッション：コーディネーター片山伸也准教授（日本女子大学リカレント教育課程主任）、パネリスト荒井恒一氏（日本商工会議所理事・企画調査部長）、石塚哲朗氏（文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課長）、川村美穂氏（経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長）、関西学院大学大内章子教授、明治大学小川智由教授、福岡女子大学野依智子教授

日本経済団体連合会と大学間で協議されているものは高度技術に関わるところで、女性活躍に対しては顧みられていないことから、女性のためのリカレント教育推進協議会の果たす役割は重要であることが明確になった。また日本経済団体連合会、日本商工会議所・東京商工会議所など理解のある経済団体や企業と一層の連携を深め、人生 100 年時代の女性活躍に寄与できるよう今後も協議会の活動を継続、そして設置運営しているリカレント教育課程への継続的な支援の必要性について確認が行われた。

第３部「会場参加者のグループディスカッション」

申込 24 名、参加 12 名

第 1 部、第 2 部の参加者から希望する方の参加により実施。オンライン（Zoom ミーティング）開催、WEB 会議ツールのディスカッション機能を利用し、参加者がグループディスカッションを行い、意見交換し、交流を深めた。

（さかもと　きよえ　生涯学習センター所長）

教職教育開発センターの動向

清水　睦美
関口ひろみ

教職教育開発センターは、教員養成から現職教育まで、本学の在学生や卒業生を中心とする教職への幅広いサポート体制の構築を目指して活動している。設立は2010年4月で2021年度は12年目となる。

今年度創立120周年を迎えた本学は、人間社会学部が西生田キャンパスより移転し、目白キャンパスに4学部15学科が集まることとなった。このうち14学科で中学校・高等学校教諭免許の取得ができることに加えて、幼稚園教諭免許は児童学科、小学校教諭免許は教育学科、栄養教諭免許は食物学科で取得でき、全学に広がる教職課程履修や教員採用支援対策の活動を俯瞰することができるようになった。

他方、残念なことではあるが、今日、教職は必ずしも人気の高い職業とは言えなくなっている。かつて「教員」と言えば、男女不平等の社会の中にあって、最も男女平等が実現している職業であり、女性たちに大変人気があったことはよく知られるところである。しかしながら、今日の学校現場は、このような側面よりも、労働の過酷さに注目があつまっている。そこには「給特法」と呼ばれる法律に支えられた異常なまでの長時間労働を強いる仕組みも問題になっており、2021年4月には一部改正された。もちろん、この改正も十分とは言いがたく今後の動きに注視する必要がある。

こうした状況がありつつも、本学の教員就職者や教職課程履修希望者が激減するような現象は今のところみられない。2020年度の教員就職者は90名で、2021年度の「教育実習」履修者は230名近くにのぼる。もちろん、少子化の影響や女性のキャリアの広がりを受けて、採用者や履修者は減少傾向にある。しかし、女性の仕事のモデルとして不動の位置にあることは間違いない。

加えて、コロナ禍による経済状況の不安定化は、安定した仕事としての教職に学生たちの目を向けさせることになるかもしれない。また、コロナ禍によって実施された「分散登校」のインパクトにより、学級編成の標準の見直しが小学校段階から始まっており、教員数の確保が必須となっていることは採用にとって追い風となっている。

以上のように、教職教育開発センターは、こうした社会の状況を捉えながら、教員養成の出口の部分である「採用」と、卒業生の教職キャリアを支える「研修」に焦点をあてて、統合後の本学の教職課程の一翼を担っていきたいと考える。

2020年度の具体的な動きと2021年度の方針は、以下のとおりである。

1．2020年度現職教員と教職志望学生への支援

現職教員の教育力向上を支援する事業として、ワークショップ「教職員のための教育法規2020」（7月）と「教員免許状更新講習」（8月）、「養護教諭の危機管理能力向上をはかる研修開発プログラム」（独立行政法人教職員支援機構委嘱事業）を計画した。このう

ち、新型コロナウイルス感染症拡大のためワークショップと教員免許状更新講習は、やむなく中止した。「養護教諭の危機管理能力向上をはかる研修開発プログラム」は教材開発のためワークショップ「養護教諭と学校の危機管理」実施が必要であったが、感染状況が落ち着いてきた 10 ～ 11 月、宮崎県延岡市教育委員会と石川県教員総合研修センターにおいて、感染防止に留意しつつ行うことができた。養護教諭にとって危機管理に関する研修機会は少ないこともあり、ワークショップは参加者から好評を得ることができた。

教職志望学生への支援は、「教員採用試験対策講座（中・高校）」（2 ～ 4 月）や採用試験に関する個別相談等を行ったが、やはり新型コロナウイルス感染拡大により、「教員採用試験対策講座」は途中で中止、1 次試験合格者を対象とする「2 次試験直前対策講座」（8 月）も中止した。また、個別相談は「対面」から「オンライン」へ切り替えた。対面が基本である個人面接や集団討論、模擬授業等の指導はオンラインでは限界もあったが、可能な限り対応した。

2．2021 年度　キャンパス統合後の現職教員と教職志望学生への支援

キャンパス統合に伴い、当センターは目白地区と西生田地区の教職志望学生を支援することとなった。ただし、「教員採用試験対策講座」は、両地区の実施形態が異なるため、4 月から統一することが難しく、「2 次試験直前対策講座」（8 月）以降に統一することとした。個別相談については対象学生増に合わせて相談担当者を増やすなど実施体制を整えつつ進めている。

現職教員の教育力向上の支援事業においては、ワークショップを継続する。小・中学校で進行する「GIGA スクール構想」に対応する「ICT 活用能力の向上」や、「学校の危機管理」等、学校現場のニーズを反映した内容を計画している。

一方、教員免許状更新講習は、新型コロナウイルス感染症の拡大状況が予測できないこともあり、21 年度は中止とした。更新講習は文科省が見直しを進めており、来年度以降の実施については同省の審議動向をみて判断したい。

（しみず　むつみ　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）

2020 年度　研究所活動報告

研究会

女性のキャリアとコロナに関する研究会

2020 年 8 月 25 日、連合の方々と、女性のキャリアとコロナに関する研究会（非公開）をオンラインにて開催いたしました。当研究所より、コロナ調査から見られた、コロナ禍における男女での働き方へ与える影響の違いについての分析を説明し、連合の方からコロナ禍における労働相談などを通して見られる現状についてお話いただきました。大変意義のある研究会となりました。

研究会

労働現場でのジェンダー格差は是正されるのか、固定化されるのか

2021 年 1 月 19 日、埼玉大学の金井郁先生をお迎えして、研究会を開催いたしました。

ケアの必要性という視点から、特に、法施策が企業に行動変容を促し、雇用類型の変化へと繋がってきた様子について生命保険会社の事例研究を交えながら具体的かつ丁寧なご説明をいただきました。

コロナ禍の影響などを含めた活発な質疑応答も行われ、大変有意義な研究会となりました。

研究会

ドイツ・スイス企業におけるダイバーシティ・マネジメント

2021 年 3 月 2 日、法政大学キャリアデザイン学部の武石恵美子教授をお招きして、研究会を開催いたしました。欧州企業の雇用システムの多様性をふまえ、ドイツとスイスの企業における人事管理の状況について、インタビュー調査の事例分析の結果をお話いただきました。日本でもジョブ型雇用の導入が検討されており、人事部門と現場管理職の役割など今後の参考となる点が多く、参加者と活発な質疑応答が行われました。

研究会

コロナ禍後に真の働き方改革なるか ―キーとなるのは生活時間アプローチ―

2021 年 3 月 17 日、東京駿河台法律事務所 弁護士の圷由美子先生をお招きして、研究会を開催いたしました。

生活時間の法理念化について、ケアする労働者が解雇されるなど差別にあっている実態など、法律家としての観点からの大変興味深いお話を伺いました。コロナ禍後の働き方改革のあり方についての課題や展望について参加者との活発な意見交換が行われました。

※毎年大変ご好評をいただいております SPSS ワークショップ（学内向け）はコロナウイルス感染対策のため、延期させていただくこととなりました。2021 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）。

2020 年度　彙報

◆研究事業

・2020 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）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）昨年に引き続き女性起業家調査、中小企業における働き方事例調査をそれぞれ進めた。女性起業家事例集を作成・RIWAC ホームページに掲載を行った。

（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）の拡充をはかった。

（3）コロナ禍における女性労働者への影響について調査の分析・報告を行った。

◆教育支援

・教養特別講義 2 の講師選定、及び同講義の課題図書選定を行った。

◆情報の発信・ネットワークの構築

・研究事業の一環として、以下のシンポジウム、研究会などを開催した。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「コロナ禍で女性労働を見つめ直す」

パネリスト報告：

「新型コロナの影響下での在宅勤務の推進と男女の機会不平等」

山口　一男（シカゴ大学 教授）

「新型コロナと女性の雇用危機」

周　燕飛（（独）労働政策研究・研修機構 主任研究員）

「コロナ禍における女性の影響と課題」

井上　久美枝（日本労働組合総連合会 総合政策推進局長）

パネルディスカッション：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長）

2020 年 3 月 13 日　13 時～ 14 時 30 分　成瀬記念講堂、オンライン同時開催

（2）研究会

「女性のキャリアとコロナに関する研究会」

報告：RIWAC 研究員、連合の方

2020 年 8 月 25 日（火）14 時～ 16 時　オンライン開催

「労働現場でのジェンダー格差は是正されるのか、固定化されるのか」
講師：金井　郁（埼玉大学教授）
2021 年 1 月 19 日（火）10 時～ 12 時　オンライン開催

「ドイツ・スイス企業におけるダイバーシティ・マネジメント」
講師：武石　恵美子（法政大学教授）
2021 年 3 月 2 日（火）10 時 30 分～ 12 時　オンライン開催

「コロナ禍後に真の働き方改革なるか―キーとなるのは生活時間アプローチ―」
講師：圷　由美子（弁護士）
2021 年 3 月 17 日（水）14 時～ 16 時　オンライン開催

◆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 12 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.12
・女性起業家事例集

『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・項はコシック）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．
（1）
1）
} 数字：全角

（2）年号は西暦表記を基本とする。

ただし、必要に応じて「昭和 50 年代」などの和暦表記を用いる。

（3）アラビア数字やアルファベットは半角にする。

（4）（）「」『』等のかっこは全角にする。

（5）句点と句読点は「、」「。」を用いることとする（英文要旨には「,」「.」を用いる）。

4．図表等

（1）図・表等を挿入する場合、原稿の該当箇所に挿入もしくは添付する。

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

（3）図・表は、それぞれに通し番号をつけ、タイトルをつける。

例　図 1、表 1
　　図－ 1、表－ 1

5．注記、文献

（1）注記は該当箇所の右肩に通し番号を付し、注は本文末尾に一括する。

（2）引用・文献は、原則として次の方式によって記載する。

① 文献を一括してアルファベット順に並べたリストを作成し、末尾に付す。

② 文献注は、原則として文献リストへの参照指示という形で記す。すなわち、本文や注の該当箇所に、（著者名（姓）西暦発行年「：」ページ）を記して、文献リストの

該当文献の参照を指示する形式をとる。

③　文献記載および配列の方法（形式）は指定しないが、論文の中で統一する。

例・書籍：著者名，出版年，『タイトル－サブタイトル』出版社名．

・雑誌論文：著者名，出版年，「論文名」『掲載誌名』巻（号），掲載ページ．

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

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

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

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

④　欧文の場合は書名・雑誌名をイタリック体にする。

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

現代女性キャリア研究所　現代女性とキャリア　第 13 号

2021 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　坂本　清恵

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　謄栄社

東京都千代田区神田猿楽町 2-2-12

Women and Careers
2021 No.13

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