

# 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<sup>1)</sup>の未婚有業女性に焦点を当て、彼女たちの自立<sup>2)</sup>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別役割意識にまだ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られる。

## 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にいるか、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だが、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<sup>3)</sup>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<sup>4)</sup>とは異なる新たな存在を表す造語。
- ⑦ アンダークラス<sup>5)</sup>：「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。

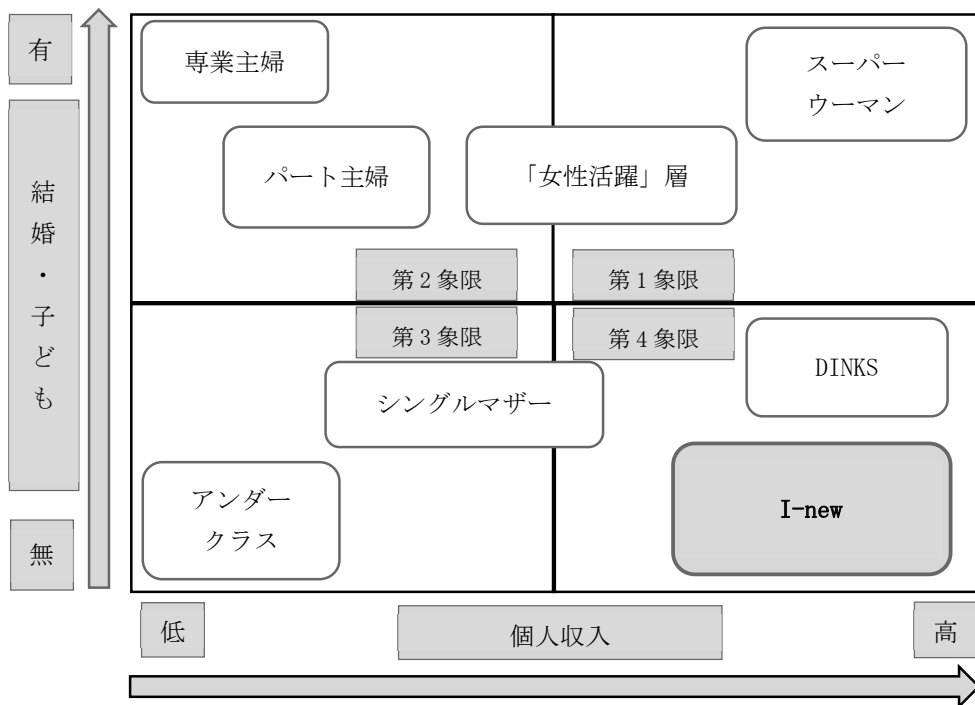


図1 ミドルシニア女性の分布

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 <sup>6)</sup>	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	マネージャー
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<sup>7)</sup>。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ージャーを務めた後、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せら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」と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』と言われて、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<sup>8)</sup>。

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。彼女たちのライフストー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る。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かと予想しており、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あり、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の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勞を語ってくれた。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勞したという。

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ようだ。

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ものが可能となり、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れば、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「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らしく存在であったが、今後シングル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>

- <sup>1)</sup> 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。
- <sup>2)</sup> 本研究でいう「自立」とは経済的自立をいう。
- <sup>3)</sup> 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。
- <sup>4)</sup> 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。
- <sup>5)</sup> 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。
- <sup>6)</sup> 社会人入学した大学院を修了している。
- <sup>7)</sup> 「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。
- <sup>8)</sup> 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](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)