

額賀 美紗子・藤田 結子 著

『働く母親と階層化：
仕事・家庭教育・食事をめぐるジレンマ』

(勁草書房、2022年9月、240頁)

井田 瑞江



本書の問題関心は、(1)「新自由主義的母性」が称揚される中で、子育てをしながら働く女性たちは仕事、子育て（特に家庭教育）、家事にどのような意味づけをし、そのダブル・バインド状態にどのように対処しているのか、(2) 女性たちのそうした意味づけや対処法に、階層差はどのようにあらわれるのかの2点にある。これを、子育てをしながら働く女性55名へのインタビューデータから明らかにしていく。本書はⅡ部構成になっており、第Ⅰ部（第1章～第3章）では主に育児・家庭教育に注目し母親業と仕事の間のジレンマを考察し、第Ⅱ部（第4章～第6章）では稼得役割と職業役割をめぐる意味づけと家事について考察している。

第1章では先行研究で指摘されてきた性別役割分業意識や子ども中心主義に対する女性たちの順応と抵抗について考察している。女性たちは子どもが小さいうちから働いているという自らの現実を肯定的に受け入れ、「三歳児神話」に抗うロジックを作り出していた。そして、時間負債を緩和するために母親業と仕事を織り合わせるさまざまな戦略（「子ども優先・仕事セーブ」「子どもと過ごす時間のクオリティを意識する」「手抜きをする」「働く理由や姿を子どもに伝える」）を編みだしていた。

第2章では女性たちの家庭教育への意味づけと実践を「親が導く子育て」と「子どもに任せる子育て」という理念型に分類し、女性たちの就業意欲との関係について分析している。親の時間、労力、費用を伴うコストが高い「親が導く子育て」は大卒女性に、「子どもに任せる」子育ては非大卒女性により多く実践される傾向が見出された。働く女性たちの間には、動員できる資源の差がみられ、階層差を反映した子育てタイプのゆるやかな分化が子どもの就学前から起こっていることが明らかになった。

第3章では家庭教育に父親がどのようにかかわっているのかを、「親が導く子育て」と「子どもに任せる子育て」の分類をさらに掘り下げて考察している。対象者家庭における子育ての父母での分担をもとに、家庭教育のタイプは父母協働志向の「親が導く子育て」、母親に偏った「親が導く子育て」、父母協働志向の「子どもに任せる子育て」、母親に偏った「子どもに任せる子育て」の4つが抽出された。現代の日本社会では「教育する家族」が一般化していると言われているが、その内実は一様ではないのである。性別役割分業や父親の権威を再生産するジェンダー秩序の影響は、父母協働志向の子育てにおいてもみられた。大卒の女性たちには日々の交渉の中で夫を子育てに巻き込み、時間負債を緩和し、夫婦で共に子どものケアや家庭教育に携わる傾向が見られた。非大卒女性には夫を子育てに巻き込むことに関して様々な障壁があり、子どものケアと家庭教育を1人で負担していた。こうした母親の負担と葛藤の格差は、子どもの教育格差の形成と連動しており、子どもの就学前から生じていることが明らかになっている。

第4章と第5章では、育児期に就業する女性たちが稼得役割と職業役割をどのように意味づけているのかを大卒女性と非大卒女性に見られる階層差に着目して分析している。大卒女性には、生計維持分担をしようとする傾向や、キャリアとしての職業役割を重視する様子がみられたが、大卒層においても家事育児分担は妻に偏っているケースが多かった。

本書では、非大卒女性のうち高卒と専門学校卒を分けて分析を行っている。高卒女性たちは自分の職業を「ジョブ」とらえているのに対して、専門卒の女性たちは「キャリア」ととらえる傾向がみられた。専門卒女性たちは、妻の生計維持役割分担意識が高くキャリア志向がみられ、同じ非大卒であっても高卒女性とは異なる意識を持つ傾向があった。収入という資源は、家事育児時間を夫と交渉し、外で働くための時間を捻出し、さらに夫や親族の実質的サポートを得てキャリアを形成しようと試みなければなかなか増えないものである。このことは、家事育児分担の平等化に貢献しうる要因として家計の分担という側面を検討する必要性を示唆するものである。

第6章では育児期に働く女性たちがどのように食事の用意を意味づけているのか、階層化により女性間にどのような差がみられるのかを考察している。女性たちは子どもの好みや健康、食べやすさを重視しており、食事の用意にも「子ども中心主義」がみられた。また、子どものために愛情を込めて食事を手作りするべきという「手作り規範」を、非正規雇用の女性は肯定的に捉える傾向があり、「手作り規範」の相対化や対処戦略にも階層差が見出された。就業している女性たちは労働時間と手作り規範の板挟みで葛藤しつつ、世帯収入が高ければ健康的な調理済み食品を購入したり、食材宅配サービスや調理家電によって時間を節約して手作りしたりしていた。他方、世帯収入が低い場合はそういった手段は採れず、安価な調理済食品や手軽に食べられ栄養がありそうな食材を活用していた。

多くの先行研究の知見を用いた筆者たちの丁寧な分析から、女性たちは子ども中心主義を強く内面化し母親業を遂行している一方で、伝統的な母親役割への抵抗も見出された。女性たちは家庭教育でも食事でも個人的戦略を編みだしていたが、戦略の成否は家族の階層を反映した資源の多寡に依存する。したがって、仕事と母親業を織り合わせる資源が非大卒女性の間で圧倒的に不足しているというリアリティが本書によって明らかにされる。働く母親たちにはジェンダー秩序を打破しようとする意志がみられ、「働く母親」である自身をポジティブに意味づける行動がみられた。その一方で、子ども中心主義との葛藤も生じており、「親が導く子育て」のための時間と労力の負担感が女性たちの就業意欲にブレーキをかけることにつながっていた。特に非大卒層で時間負債や葛藤が緩和されていない。手作り規範を相対化しにくい非正規雇用の女性たちや、経済的に外部化が難しく日常的なサポートが得られにくいひとり親世帯の場合には対処戦略も限られる。ジェンダー不平等の構造を変えないまま、「新自由主義的母性」イデオロギーのもとで女性に仕事も子育ても押しつける日本の構造的な問題を解決するには、非大卒の女性とその配偶者である男性たちのリアリティに迫るさらなる研究が必要であろう。

(いだ みずえ 関東学院大学教授)

中里 英樹 著

『男性育休の社会学』

（さいはて社、2023年2月、340頁）

須長 史生



日本の男性の育児休業取得率がヨーロッパ諸国に比べて低い水準にあるのは有名な話だが、我々はそれをややもすると日本の育休制度の立ち遅れにその原因を求めてしまいがちである。しかし2023年時点での日本の育休制度では、夫婦はそれぞれ1年間の取得の権利を有し、子どもが満1歳になるまでの期間であればどちらが取得してもよく、この期間中に夫婦が別々に育休をとればさらに2か月間延長できることになっている（いわゆるパパ・ママ育休プラスのボーナス月）。またそれまでの間に保育所が決まらない場合は満2歳まで育休を延長できる。北欧に比べると育休取得可能年齢こそ低い、一人が取得できる期間に遜色はない。またこの間の給付金も最初の180日は休業前賃金の67%が支払われるのだが、この給付金は非課税となり、社会保険料も免除されている。したがって給付金は手取りでは8割程度になる。これは個人に割り当てられる有償育児休業の権利としては「北欧以上に手厚い制度」となっている。つまり育休の期間も給付金も現在の日本は立ち遅れてはいないのだ。

しかし男性の育休取得率は相変わらず低いのが現実である。本書ではノルウェーとスウェーデンが取り上げられるが、これらの国々では取得率が80%以上であるのに対し、日本は2021年でも13.97%にとどまっている。この違いは何によるものなのか。

本書はこの問題意識を根底にもちつつ、基礎的なところから話をはじめ、意識や文化の側面、社会政策の側面、実際の女性や男性の育児の実践の側面に網羅的に光を当てながら、そのいずれにおいても丁寧に実情を明らかにし、さらにはこれら3つの要素の相互作用の効果についても着目していく。

構成としては、まず理論枠組みが示された後、日本の育休制度について専門家の言説や政府のキャンペーン、父親や母親の実際の意識や実践の変化が取り上げられ、その相互作用が検討される（第1章、第2章）。次いで母親、父親それぞれの育休に関する量的調査のデータからその詳細が明らかにされ（第3章）、さらに育休を単独で長期に取得した父親へのインタビューから彼らが育休を取得するに至る経緯やそこでの生きた経験が明らかにされる（第4章）。本書の議論はこれだけでも十分に意義深く示唆に富んでいるのだが、しかしこれは分量的にも内容的にもまだ半分に過ぎない。

この考察は制度面にも向けられ、その対象は海外にも広がっていく。男性育休先進国として名高いノルウェーやスウェーデンさらには父親の「育児参加急上昇」国として注目されるドイツを取り上げ、パパ・クォータの制度内容やその意義について日本との比較が検討される（第5章）。さらにスウェーデンとドイツについては筆者が実際にその国に赴いて、制度に関する調査、関係者への取材、街の観察、さらには当事者へのインタビューなど現地の実情を丹念に調べ上げ、文化や政策、実践についての相互作用を検討している。そこでは子育てを当たり前に行う父親を支える制度や文化が描かれる（第6章）。それ以降は論点を制度的な側面に絞り、日本の現状やそれまでの経緯を明らかにし、そのうえで

今後の展望が示されている（第7～9章）。

本書はほとんどの章が独立した論文をもとにしているため個別の章をつまみ食いすることも可能だ。しかし第1章から読み進める方が基礎的な内容から様々な側面にアプローチでき、最終的にはそれぞれの章が互いに影響し合いながら文化、政策、実践の相互作用の意義を浮かび上がらせる構造になっておりわかりやすい。

本書の中でもとりわけ示唆的であるのが、パパ・クオータに代表される政策誘導に対する著者の評価であろう。著者は日本における育休に関する諸制度の変遷を丁寧に追ひ、就労率や育休取得率の変化と関係づけて、制度がもたらす効果について検討をしている。そのなかで重要なものとして著者が指摘するのが、事業主に子育て支援策を義務付けた「次世代育成対策推進法」の制定（2005年）以降の法整備である。この法律の制定以降、少し時間をおいて母親の継続就業率が急上昇し、2011年以降は母親の仕事時間も急増している。これに應える形で2011年以降の夫の家事時間の増加の度合いが高まり、2016年以降の夫の仕事時間も減少している。これらの事実が示すのは、一連の社会政策が女性の実践（就労の継続、仕事時間の増加）に影響を及ぼし、少し遅れて政策の効果と女性の実践の変化の影響を受けて男性の実践が変化していることだ。さらに質的調査の章はこれに文化的な側面も連動していることを有効に示唆している。所得税の制度（いわゆる103万円の壁）が専業主婦の誕生に有効に作用したように、育休に関する一連の社会政策は育児に対する意識や実践を変化させている。

しかし日本においてそれはまだ十分ではない。著者はその原因を「パパ・クオータ」の不徹底にみる。たとえばパパ・ママ育休プラスにはパパ・クオータが生かされているがボーナス月の2か月は父母のどちらが利用してもよいことになっている。また保育所が見つからなかった場合の一年間の育休延長も同じだ。これらは単なる「選択の自由」の問題にとどまらない。「育児は母親の仕事」という考えが定着してる国では事実上女性のみが長期育休をとる（それゆえ、その後の職場復帰が困難になる）ことになってしまう、そこで著者は育休制度の内容を北欧やドイツに倣って父親の割り当てを明確にし、父親が取得しないとデメリットになることを明確にするべきだと主張する。男性育休が浸透している国でもパパ・クオータ導入前には「育児は母親の仕事」という考え方が主流であったという。同様の変化が日本にもみられるかもしれない。

著者の展望は男性の育休取得率が増えることにとどまらない。この実践の変化が「育児は女性の仕事」という文化に変容をもたらし、これが就労および家庭参加に関する男性、女性の実践に影響を及ぼし、最終的にはジェンダー構造の転換にまで及ぶことを見据えている。実証データに裏打ちされた手堅い研究の積み重ねによる著者の展望および提言は力強く、そして説得的だ。

（すなが ふみお 昭和大学准教授）

大沢 真知子 著

『「助けて」と言える社会へ 性暴力と男女不平等社会』

(西日本出版社、2023 年 5 月、248 頁)

大沢 真知子



つい最近まで日本では、性暴力被害の実態は闇に包まれていた。本書は、コロナ禍でより顕在化した性暴力被害者の実態を社会に伝え、性暴力が生じるメカニズムを解明するとともに、性暴力のない社会を目指すために、どう取り組んでいくべきかについて書かれたものである。

本書の特徴は NHK が 2022 年 3 月から 4 月にかけて性暴力被害者を対象に行った“性暴力”実態調査をもとに集めた約 3 万 8,000 件あまりのデータを分析していることにある。この調査から浮かび上がってきたのは、もっとも衝撃を受けた被害者の年齢が 15.1 歳と若く、4 人に 3 人は 10 代での被害であることや、性暴力被害によって心身ともに深刻な影響を受けることである。また、その影響は長く続き、被害から 20 年経っても、48.7%の被害者が PTSD（外的外傷後ストレス障害）の症状に苦しんでいる。

他方、被害について話していない人も多く、また、相談したとしても「たいしたことではない」「よくあることだ」と言われて、多くが二次被害に遭っている。背後には「男らしさ」「女らしさ」と言った社会的に作られた「規範的男性像」が強く影響しており、このような空気が社会で醸成されているために、被害者が声を上げにくく、それゆえに支援が届きにくくなっている。

しかし、近年では勇気を持って声を上げる被害者が後を絶たず、社会の性暴力への関心も高まってきている。今年の 6 月には刑法が改正され、その名称も「強制性交罪」から「不同意性交罪」へと変わった。今、大きな時代の変わり目に立っている。

コロナ禍で性暴力や家庭内暴力が可視化された背景には、長年被害者を支援してきた市民運動が果たした役割が大きい。加えて、本書では、性暴力や家庭内暴力の被害者を支援するために市民運動が果たした役割の重要性を指摘している。1995 年の国連の北京会議に出席した女性たちによって各地にシェルターが開設され、2000 年の児童虐待防止法や 2001 年に施行された DV 防止法やその後の改正、さらには、2022 年 5 月に成立した困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の成立を実現させている。

本書は以下の 5 章から構成されている。

第 1 章 追い込まれる女性たち

第 2 章 性暴力被害者支援のために

第 3 章 三万八千三百件の被害者から見てきた性暴力の実態

第 4 章 職場における性暴力

第 5 章 男女不平等社会と DV・性暴力

大きな時代の変わり目に、その変化を理解し、誰もが（性暴力の）加害者にも傍観者にもならない社会を実現するために、本書を多くの人に読んでほしい。

(おおさわ まちこ 日本女子大学名誉教授)

動き出した主張



三浦 まり 著



浜田 敬子 著



野村 浩子 著



安藤 優子 著

永井 暁子

司会：『市川房枝、そこから続く「長い列」—参政権からジェンダー平等まで』は学生にとってもわかりやすいですね。

X氏：市川房枝は、大正8年（1919年）に平塚らいてうなどと新婦人協会を創立し、女性の政治参加への道を開いた人物だということは、学生は知っていると思うけれど、時間軸で市川房枝の生涯にわたる活動を記述し、令和に生きる人にも良く知られている赤松良子、樋口恵子、堂本暁子、辻元清美、林陽子へのインタビューから肉付けしている点が面白いですね。

Z氏：筆者が強調しているように、市川房枝は①社会課題を「データ」で語る、②国際社会の「外圧」をうまく使って国内の仕組みを変えていく、③女性たちが立場を超えて「連携」して「個の力」を束ねて波をつくる、④女性の力を「実践」をもって示していく、⑤後戻りしそうになる「逆コース」を厳しくウォッチするという戦略をとっていた。これは正攻法では突破できないという意味では、「残念ながら」ともいえるかもしれませんが、現在もこのような方法が切実な戦略として用いられています。そして、市川房枝からキャリア形成のヒントをつかむことが本書の目的となっていますね。

司会：キャリア形成のヒントという点では、現実にはなかなか難しい点もありますね。とくに政治への女性の参加の難しさはずっと続いてきたのではないのでしょうか。その難しさについて分析しているのが、『自民党の女性認識』です。

司会：政治は変わるのか、政治家へのキャリアパスについてタイプ別に描かれていますね。

P氏：『市川房枝、そこから続く「長い列』』と『自民党の女性認識』を一緒に読んでみたら面白いんじゃないかと思いました。というのは、先日、日本経済新聞で三浦まり氏の『さらば、男性政治』の書評があったので読んでみたのですが、なぜ女性の政治家が少ないかということ、やっぱり男性社会の問題点が指摘されているんですね。女性の発言とか女性の参加を妨げるような組織の構造について。彼女が制度を変えるだけじゃダメなんだ、その背後にある意識構造が制度の妨げとなっていると主張している。女性嫌いや女性の意見を真剣に聞かないとか、女性が発言しにくい雰囲気をつくっている日本の社会の根源的な問題に踏み込まなきゃダメなんだと。共感できる部分がたくさんあるんです。

Q氏：日本の社会が流動性を失っているというかな、90年代以降ですね。私の実感で。

これらの本の共通点は、女性が抱えている問題であると思いますけれども、彼女たちがぶつかっている問題というのは、若い人たちが活躍できない社会の問題点であるというふうに私は思います。

司会：企業に対しても同じようなことが言えますね。

Y氏：イエ中心主義は安藤氏の造語ということですが、男性中心主義、男性社会とかなり近い言葉と取っていいでしょうね。それでいうと、企業についても当然同じことが言われているわけで、浜田敬子氏の『男性中心企業の終焉』は、企業におけるシステムの変化について述べています。本気で変える気がない、アンコンシャスバイアスへの無関心は無意識の偏見なのか、無知のバイアスなのかと。女性や若者たちの発言が会社を活発化させるという視点の不足について指摘されています、それにはたとえば時間の管理権をひろく与えるなど、これまでとは違ったことが必要です。多くの「変わらない人」にあるのは恐怖心とあるように、恐怖心のある人はこの本を読まないのではないのでしょうか。そうするとますます変わりようがないですね。

X氏：基本的な人権問題ですら、未だ外圧（国際記者クラブ）に訴えなければならないのが日本の実情です。一方、SNSを使いこなすZ世代（1990年半ば～2010年代に生まれた世代：現時点で30歳未満の若者）は、これまでの若者に比べると社会問題への関心は高い。ここにきてやっと主張が目に見える形で動き出してきました。

司会：今回ご紹介した書籍の筆者たちは、「男社会」を乗り切ってきた方々です。それにつづく諸先輩が切り開いた道「長い列」をつなぐ一助になればと言うのは野村氏の言葉ですが、今後の長い列、その列は異なった形のものだと思います。今後も注視していきたいですね。

（了）

注

本稿は編集委員会での雑談をもとに永井が創作した架空の編集委員議事録です。内容に関する全ての責任は永井個人にあります。紙面の都合上、それぞれの書籍を部分的に切り取った部分もございますので、ぜひそれぞれの書籍をお読みいただければと思います。

本稿でご紹介した書籍

安藤 優子『自民党の女性認識』（明石書店、2022年6月、308頁）

野村 浩子『市川房枝、そこから続く「長い列」―参政権からジェンダー平等まで』（亜紀書房、2023年4月、328頁）

浜田 敬子『男性中心企業の終焉』（文芸新書、2022年10月、280頁）

三浦 まり『さらば、男性政治』（岩波新書、2023年1月、298頁）

（ながい あきこ 人間社会学部教授・現代女性キャリア研究所所長）

2022 年度本学学生の進路・就職状況について

名和 直美

2022 年度の卒業生は 1,522 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

2023 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 1.58 倍となった（リクルートワークス研究所 2022 年 4 月調査）。新型コロナウイルス感染症の影響から、2020 年、2021 年と 2 年連続低下してきたが、ここにきて回復傾向が見られた。コロナ禍以外にも景気の不透明感、世界情勢の不安定感から企業規模によっては求人数が微増にとどまり、大きな回復とはいかなかった。

業界別に見ると、新型コロナウイルス感染症の影響が出る以前から求人倍率の高かった建設業、製造業、流通業などは、人手不足の状況が変わらず求人倍率も高い。その一方で金融業、サービス・情報通信業の求人倍率は低いままであった。

2022 年度の卒業生のうち就職を希望した者は 1,289 名（84.7%）で、昨年度を 1.2 ポイント下回った。また、就職決定者は 1,277 名、就職希望者に対する就職決定率は 99.1% となり、前年度から 0.7 ポイント上昇した。ちなみに、文部科学省・厚生労働省の共同調査による今春の大学等卒業生の就職率は全国平均で 97.3%、女子に限定すると 97.3% となり、それぞれ前年度を 1.5 ポイントと 0.2 ポイント上回る結果となっている。求人倍率と同様この数値も 2020 年度から 2 年連続で低下してきたが、今回は 2020 年度を上回る回復となった。求人倍率、就職率ともにコロナ禍以前にはまだ届かないものの、売り手市場に戻ったと言われている状況が見てとれる。

そのほか、大学院等進学者は 132 名（8.7%）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 5 年度学校基本調査確定値、表-1 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「製造」、「卸・小売」、「教育・学習支援」と続く。また職種で見ると、総合職の割合が 47.2% と全ての学部で最も多くなっている。

2022 年度の採用活動はオンライン化が定着した。大学 3 年次夏から参加が多くなるインターンシップのうち、特に 1day 仕事体験のような短時間のプログラムはオンラインが主流となった。その後の時期に参加する社員との懇談会等のイベントや企業説明会もオンライン開催が一般的になった。選考の初期に実施される集団面接もオンライン利用が多くなったが、学生から開催形式に関する質問などは受けていない。むしろ学生は対面での開催より参加しやすいと感じているようである。

2. 今後の展望

新型コロナウイルス感染症の直接的な影響は小さくなってきているが、それ以外の事象による不安定感は大い。労働者にとってもデジタル化、働き方の変化等、様々な対応を求められている。就職活動を控える学生には不安を感じる状況に変わりはない。

2022 年度中に「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」がインターンシップ（就業体験）を 4 つの分類に分け、インターンシップという呼称に定義をつけた。採用活動には直結しないイベントとインターンシップを区別し、しっかりとした就業体験プログラムを提供することを企業に求めている。2023 年度はこの決定を受けて、企業、大学がそれぞれの対応を進めることになるが、苦慮しているところが多い。これまで 1day 仕事体験をインターンシップとしていた企業がそのままの内容でオープンカンパニーとして開催するにとどまるとも聞く。

新しい分類でのインターンシップは、学生にとっては自らの能力の見極めの場であると同時に企業には学生の評価材料の取得の場となっている。大学側も学生の声も聞きながら、必要な支援が提供できるようさらに改善が必要である。

学生にはこれまで以上にインターンシップに参加する前の準備が重要となる。とはいえ、就職活動だけを意識して低学年のうちから準備、活動するのではなく、まずは自分自身の将来、人生を考え、希望を持ち、主体的な行動をとって生活していくことから始めていただきたい。進路の決定について満足したと答える学生に聞くと、充実した学生生活から自分の可能性を広げ、関心を持った方向へと主体的に行動しており、就職活動でもそこから多くの選択肢を見つけて活動している。また学業にも力を入れており、卒業論文の完成に意欲的である。将来を見据え、一歩ずつ確実に行動して納得できる進路を決定して社会に出てほしい。

（なわ なおみ キャリア支援課長）

表－1 2022年度卒業生 進路状況

令和5年度学校基本調査確定値（5月1日現在）

学部	学科	卒業者数	就職希望者数 就職希望率	就職者数 就職率①	就職率②	大学院進学者数 大学院進学者率	大学・短期大学・専攻科・別科進学者	その他
家政学部	児童	100	92 92.0%	92 92.9%	100.0%	1 1.0%	0 0.0%	7 7.0%
	食物	79	70 88.6%	70 98.6%	100.0%	8 10.1%	0 0.0%	1 1.3%
	住居	93	62 66.7%	61 93.8%	98.4%	28 30.1%	0 0.0%	4 4.3%
	被服	90	78 86.7%	78 87.6%	100.0%	1 1.1%	0 0.0%	11 12.2%
	家政経済	88	82 93.2%	80 92.0%	97.6%	1 1.1%	0 0.0%	7 8.0%
	小計	450	384 85.3%	381 92.7%	99.2%	39 8.7%	0 0.0%	30 6.7%
文学部	日本文	128	116 90.6%	116 92.8%	100.0%	3 2.3%	0 0.0%	9 7.0%
	英文	154	126 81.8%	126 86.3%	100.0%	8 5.2%	0 0.0%	20 13.0%
	史	116	98 84.5%	93 85.3%	94.9%	6 5.2%	1 0.9%	16 13.8%
	小計	398	340 85.4%	335 88.2%	98.5%	17 4.3%	1 0.3%	45 11.3%
人間社会学部	現代社会	89	85 95.5%	85 98.8%	100.0%	3 3.4%	0 0.0%	1 1.1%
	社会福祉	103	96 93.2%	95 93.1%	99.0%	1 1.0%	0 0.0%	7 6.8%
	教育	96	87 90.6%	87 93.5%	100.0%	3 3.1%	0 0.0%	6 6.3%
	心理	73	52 71.2%	51 92.7%	98.1%	17 23.3%	1 1.4%	4 5.5%
	文化	114	102 89.5%	100 91.7%	98.0%	4 3.5%	1 0.9%	9 7.9%
	小計	475	422 88.8%	418 93.9%	99.1%	28 5.9%	2 0.4%	27 5.7%
理学部	数物情報科	95	75 78.9%	75 93.8%	100.0%	15 15.8%	0 0.0%	5 5.3%
	化学生命科	104	68 65.4%	68 95.8%	100.0%	33 31.7%	0 0.0%	3 2.9%
	小計	199	143 71.9%	143 94.7%	100.0%	48 24.1%	0 0.0%	8 4.0%
	合計	1,522	1,289 84.7%	1,277 92.1%	99.1%	132 8.7%	3 0.2%	110 7.2%

就職率①：「就職者数」／「卒業者数」－「大学院進学者数」－「大学・短期大学・専攻科・別科進学者数」

就職率②：「就職者数」／「就職希望者数」

その他：専修学校、外国の学校等進学者、教員・公務員受験準備等
端数処理の関係で合計が100%にならない場合がある

2022 年度 生涯学習センター動向

高梨 博子

2022 年度、生涯学習センターでは、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、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・施設提供を新型コロナウイルス感染症の感染防止対策をとりながらおこなった。

以下、公開講座事業とリカレント教育事業に分けてまとめる。

1. 公開講座事業

(1) 公開講座

公開講座は、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し、目白・西生田両キャンパスにおいて 127 講座を開講し、総受講者数は 1,809 名であった。受講形態については、教養講座と語学講座は、一部を除き対面で実施した。キャリア支援講座とリカレント教育課程連携講座は、内容に合わせて対面またはオンラインで実施した。教養講座では文京区、川崎市、桜楓会等、外部との連携講座も開講した。

キャリア支援講座については、いくつかの講座をキャリア支援課や社会連携教育センター、メディアセンター、学科等と連携して企画・実施した。さらに、今年度よりキャリア支援講座の語学、資格試験対策、就職活動対策の講座を泉会の支援により受講料を割引価格にて提供し、1～2 年次を対象とした就活準備講座は無料で開講した。

(2) 地域連携活動

1) 文京区

生涯学習センター講座とは別に、「文京アカデミア講座」として大学キャンパス講座を前後期 4 講座、文京区民が割引で受講できる制度「資格取得キャリアアップ講座」としてキャリア支援講座を 6 講座提供した。また、VOD 講座の仕組みを生かし、文京区が実施した講演会・講座を「文京 e ラーニング」として提供するため、コンテンツ 3 つの作成と配信を請け負った。

2) 川崎市

西生田キャンパスで開講している教養講座及びオンライン講座のうち、地域貢献性の高いものを川崎市教育委員会・大学等高等教育機関連携事業として市民に提供しており、今年度は開設 18 講座のうち 17 講座を開講した。

その中の一つ「西生田キャンパスのタヌキから学ぶ」は多摩区制 50 周年記念冠事業に採択され、多くの地域住民が参加した。

2. リカレント教育事業

リカレント教育課程では、2007年の設立以来実施している女性の再就職支援のための「再就職のためのキャリアアップコース（2021年度より名称変更、以下、再就職コース）」に加え、2021年度に新設した就労中の女性を対象とする「働く女性のためのライフロングキャリアコース（以下、働く女性コース）」の2つのコースを運営し、女性のためのリカレント教育を普及・啓発する取り組みを実施した。「再就職コース」は文部科学省「職業実践力育成プログラム(BP)」講座及び厚生労働省「専門実践教育訓練講座」に認定されており、2022年度は24回生21名が入学、うち20名が修了した。「働く女性コース」は「再就職コース」と同様に文部科学省のBP認定講座であるほか、厚生労働省「一般教育訓練講座」の指定講座であり、2022年度は2回生として就労中の社会人女性23名が入学し、全員が修了した。なお、「働く女性コース」については「一般教育訓練講座」から「特定一般教育訓練講座」への変更申請が認められ、2023年度から施行される。また、両コース合同の修了式を3月11日にハイブリッド形式により成瀬記念講堂で開催した。

（1）教育課程

「再就職コース」は対面（木曜・金曜）とオンライン（月曜・火曜・水曜・土曜）の混合型で開講し、「働く女性コース」は全面オンライン形式で平日夜間と土曜日に実施した。また、修了生へのアンケート結果や連携企業、修了生採用企業担当者からのヒアリング結果を参考にして、リカレント教育委員会にて提供科目の見直しを行った。

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、「再就職コース」において後期科目「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、リカレント生13名が履修した。また、「働く女性コース」についても同様に野村證券株式会社の寄付授業として、後期科目「働く女性のためのブラッシュアップ金融経済講座—人生100年時代の未来投資—」を全3回・0.5単位として開講し、リカレント生13名が履修した。なお、両授業とも生涯学習センターのリカレント連携講座として本学学部生・大学院生も受講可としている。

学部授業の科目履修については、キャリア形成科目群、キャリア基盤科目群として学部提供科目を受講した科目等履修生（「再就職コース」）は、4科目4名であった。

通信教育課程授業の科目履修については、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ているが、2022年度の受講人数は、1科目3名（「再就職コース」）であった。

東京商工会議所との連携については、連携授業として「ITリテラシー4 (Access)」を「再就職コース」12名、「働く女性コース」4名が受講、連携講座として「タイムマネジメント講座」（これまで文京区中小企業ダイバーシティ人材採用促進事業として提供してきたもの）を本課程単独講座として1月28日に両コース共通でオンラインで実施、20名が参加した。また、東京商工会議所主催の「会員企業と学校法人との就職情報交換会」に計3回、「教育・人材育成委員会」に生涯学習センター所長が学識委員として2回、委員として1回の計3回出席した。

現代女性キャリア研究所の「リカレント教育課程修了者のライフキャリア形成促進政策に関する研究」（全労済協会研究調査助成による研究）に調査協力し、本課程修了生 12 ～ 23 回生 356 名のうち 112 名から回答が得られた。

トランスジェンダー受講生の受け入れについては、リカレント教育委員会において議論した結果、非正規生は対象外とする大学の受け入れ方針に則り、学部生の実績状況を見てから改めて検討することとした。

JWU キャリア科目「女性と職業」については、2022 年度は「再就職コース」より 2 名の修了生がゲストスピーカーとして登壇した。

日本女子大学リカレント教育課程「NOW リカレント奨励賞」を新設し、今年度の修了式ではじめて受賞者への授与が行われた。この賞は、本課程修了生の団体「特定非営利活動法人 NOW for Empowerment」より活動終了を機に金 45 万円の寄付があり、修了要件を満たし、学業・人物ともに優れた「再就職コース」の修了生 1 名に金 2 万円を授与するものである。

次年度以降につながる活動としては、時勢を鑑み、2022 年度に国の施策である DX 推進や女性活躍を主眼とした「DX 推進人材育成コース」の素案を作成した。これは、省庁や自治体、企業との連携も含むものである。

（2）再就職支援

必修科目「キャリアマネジメント 1 および 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。また、9 ～ 10 月にかけて「修了生との交流会」を 2 回実施し、延べ 72 名の受講生が修了生と交流した。東京労働局との連携では、「マザーズハローワーク東京による再就職ガイダンス」を 2023 年 1 月に実施し、18 名が参加した。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、企業への応募を支援した。また、キャリアコンサルタントによる面接、グループワークも実施し、延べ 141 名が参加した。オンラインで開催した個別・企業説明会には 25 社が参加し、リカレント受講生・修了生が延べ 142 名参加した。このほか、本課程オリジナルの求人検索システムについて、リカレント受講生の再就職活動に特化した運用を生涯学習課（リカレント担当）が検討し、システム課がリニューアル構築を行い、11 月より運用を開始した。

（3）文京区中小企業ダイバーシティ人材採用促進事業

2018 年度に文京区の「中小企業人材確保・採用拡大支援事業」として支援がスタートしたものが、2019 年度より名称を変更し継続しているもので、2022 年度も明治大学スマートキャリアプログラムとの連携の上、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オンラインで実施した。今年度からは同事業「就活応援セミナー（女性対象）」とも共同で開講した。

（4）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」

同事業 4 年目となる 2022 年度も、社会構想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「事前指導 3」及び 90 分の模擬講義を実施し、評価のフィードバックを行った。今年度はオンラインと対面のいずれかによる実習となったほか、ハイブリッド方式を導入し、評価者はオンライン参加も可とした。模擬講義の受講者は、本課程受講生を中心に、本学学部生・大学院生より募集し、フィードバックは模擬講義の最後に口頭で、及び終了後 10 分で WEB 入力する受講者アンケートで行った。このほか、生涯学習センター所長、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を評価者とし、終了後に設けられた時間内に口頭、及び WEB 入力による評価シートを通して実習実施者に対して評価を行った。さらに、受講者アンケートと評価シートの結果を集計し、後日実習者にフィードバックした。本学における今年度の実習実施者数は 9 名、延べ受講者数 84 名、延べ評価者数は 72 名であった。

（５）女性のためのリカレント教育推進協議会

第 4 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「アントレプレナーとリカレント」（大同生命保険株式会社による寄付支援、京都女子大学ジェンダー教育研究所共催）を、2023 年 3 月 16 日にオンライン（Zoom ウェビナー）にて開催した。アントレプレナーシップについての講演、パネルディスカッションの後、協議会の各会員校から今年度の活動報告があり、本学からは高梨生涯学習センター所長が報告を行った。

（６）広報・取材等

2022 年度も省庁・団体からの要請やメディアからの取材等への対応を行った。

東京中小企業投資育成株式会社の「東京中小企業投資育成セミナー」に「ダイバーシティの推進と人材採用」と題して生涯学習センター所長が講演し、参加企業との意見交換も行った。第 4 回「女性のためのリカレント教育推進協議会」シンポジウムにおいて生涯学習センター所長から本学の活動報告を行った。文部科学省「総合教育政策局男女共同参画学習・安全課」、及び広島県議会「未来を支える人づくり・少子化対策特別委員会」からの視察に対して本学のリカレント教育課程の概要説明、意見交換、施設見学等を行った。東京家政大学女性未来研究所、実践女子大学・実践女子大学短期大学部、大阪府商工労働部・商工労働総務課経済リサーチグループからのヒアリングに対応した。東京都「令和 2 年度東京都女性活躍推進大賞」授賞式（コロナ禍で延期）に今市理事長が出席され、小池百合子都知事と面会した。

また、取材については、PRESIDENT Online 及び回遊舎書籍「いちからわかる！ FIRE 入門積立投資で目指す早期リタイア術」にて本課程が紹介されたほか、読売新聞の特集「教育ルネサンス」、毎日新聞の「社会人のヒント」（坂本現代キャリア女性研究所所長のインタビューにてリカレント教育の紹介）、共同通信社（神奈川新聞、佐賀新聞、京都新聞ほか）「仕事をあきらめない～女性の学び直し」、JobQ「JobQ タウン」（Web サイト）にインタビュー記事が掲載された。

（たかなし ひろこ 生涯学習センター所長）

データ提供：生涯学習課

教職教育開発センターの動向

清水 睦美

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2023年度は14年目となる。

2022年度の具体的な動きと2023年度の方針は、以下のとおりである。

1. 2022年度の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、2022年度は2つのワークショップを行った。一つは毎年開催している延岡市での「教職員のための教育法規」で、担当講師は坂田仰教授、テーマは「『チーム学校』に求められる教育法規」（9月16日）で、48名の参加があり、例年同様好評であった。

もう一つは、2022年9月14日荒川区教育研究会中学校家庭科研究部との共催で、荒川区立尾久八幡中学校への出前授業を行った。担当講師は瀬尾美紀子教授で「主体的・対話的で深い学びを実現する授業づくり」をテーマとした。参加者は荒川区内外から7名、学生4名も加わり、授業の実践場面を見据えた内容を取り扱うことができた。

教職志望学生への支援事業としては、前期は2022年度採用試験対策、後期は2023年度採用試験対策を行った。特記事項としては2022年度の採用試験対策より幼稚園の採用試験対策へも対応を始めたことがある。2022年度採用試験対策は2021年秋から始まり2021年度内で「実践講座」前半5回を終えている。したがって4月からは「実践講座」の後半5回に加え、教員採用試験2次試験合格者に対して2次試験直前対策講座（7～8月）を実施した。2022年度採用試験対策講座に参加した実人数は78名（既卒者3名を含む）となった。78名の可否は合格者が50名である。あわせて、講座の受講の有無にかかわらず個別相談にも応じており、4～8月は延べ414件の相談に応じてきている。イベント的な支援だけでは対応できないニーズを学生たちはもっており、それに応じた対応が可能になっているというだけでなく、繰り返し相談できることで徐々に不安も弱まっていくという機会にもなっている。2022年度中の相談延べ数は491件であり、きめ細かい対応ができたと考えている。

2023年度採用試験対策は、2022年11月10日開催の「教員採用試験ガイダンス」（無料）から始まり、2023年2-3月「基礎・基本講座」（5回）の実施、3月「実践講座」前半5回中4回を終えており、71名が参加した（受講料30000円）。これとは別に2月18日には、「教員採用試験入門」の形で、就職後の不安を軽減して採用試験に臨んでもらおうと考え、公開講座「ワークライフバランスの実情について」を企画し、62名の学生が参加した。

教職志望学生への支援事業として、2021年度から教職に就く卒業生ネットワークの構築を進めてきた。2022年度は新たに目白祭と重ねて、2022年10月16日「卒業生（現

職教員）との交流会」を実施した。学生 27 名、卒業生 12 名の参加があり、大変盛況であった。また、2023 年 2 月 18 日の「教員採用試験入門」の公開講座の後に「学生と卒業生の懇談会」を開催し、学生 48 名、卒業生 8 名が参加した。特に地域別・校種別のグループワークの形をとったために、学生のニーズを中心とする対話が広がった様子であった。

最後に教職志望学生への支援は、本学の教職課程のあり方と密接に関係している。加えて、本学は 14 学科で教職課程の課程認定を受けており、学科によって、養成系と開放系で教職課程や教員採用試験への関わりも異なる。こうした全学状況を教職課程に関わる関係者が共有することによって、本学での支援も充実していくと考えられる。その意味で、2022 年 11 月 5 日に当センター主催で行ったシンポジウム「日本女子大学の教職課程を考える」の意義が大きかったと考える。シンポジウムの記録は、学内で閲覧できるだけでなく、センター年報にも掲載し周知されている。ここで共有された内容や議論の観点が、今後の本学の教職課程に関わる改革にも反映されていくと考えている。

2. 2023 年度の動向と主な事業

現職教員の教育力向上を支援する事業および教職志望学生への支援事業は 2022 年度事業を継続実施の予定である。

2023 年度の特記事項としては、コロナの影響を受けて、学外で行っていたワークショップを学内開催にすることで計画を進めている。学外開催も出前講義の形をとることで、現場の実践には反映されやすかったと考えられる一方で、本学に集まることでできるネットワークについてはかなり薄まってしまったと考えられる。現職教員や教職志望学生への支援という観点からも、本学に集まる機会を増やすことでネットワークを広げる方向での企画へと変更していきたい。

（しみず むつみ 教職教育開発センター所長）

2022 年度 社会連携教育センター動向

横井 孝志

社会連携教育センターは、本学の社会連携活動を全学的に支援・推進する組織として 2020 年 4 月に発足した。本稿では社会連携教育センターの概要を紹介するとともに、2022 年度末までの主な活動の動向を報告する。

1. 社会連携教育センター概要

社会連携教育センターの目的は、地域社会や産業界等と連携をとりながら、本学の研究開発や教育の成果を地域社会や産業界に還元することによって、社会の適正な発展に貢献することである。

本学は 1901 年の創立以来、教育理念である「信念徹底」「自発創生」「共同奉仕」に則り、多種多様な社会貢献活動を在学生、卒業生、教職員らによって先駆的に進めてきた。しかし、近年の人類のめざましい発展の一方で地球環境、資源エネルギー、貧困、少子高齢化等の複雑で大規模な課題が顕在化してきたため、教育と研究を根幹的ミッションとする大学においても、地域社会と連携しながらこれらの課題の解決に全学的に取り組むことが強く求められ始めた。本学の社会連携教育センターは、このような要請から設立された組織である。

社会連携教育センターの活動の柱は大きく 2 つある。1 つは本学の教育・研究資源を活用して地域社会や産業界の課題を解決すること（地域・産学連携活動）、もう 1 つは地域社会における現場をお借りして実践的な社会連携教育を実現すること（実践的教育活動）である。これらには重複も多いが、地域・産学連携活動には、文京区、川崎市多摩区、北海道日高地区などの協定締結地域との地域連携活動、日本総合住生活株式会社、株式会社ミツカンパートナーズとの産学連携活動などが含まれる。一方、実践的教育活動には、学生の自主的な社会連携活動を支援する社会連携活動支援助成、正課外学修支援の一環としての各種イベントの開催や、JWU 社会連携科目の実施などが含まれる。このほか、本学の SDGs 活動の発信や、JWU 子育てサイエンス・ラボによる子育て支援活動も進めている。

2. 主な活動の 2022 年度末までの動向

ここでは、地域・産学連携活動や実践的教育活動における 2022 年度末までの動向を報告する。

（1）地域・産学連携活動

地域連携活動のうちの文京区については、文京区健康・体力増進事業に参画し、特に幼児の運動遊びを支援して運動意欲や体力の向上を図る活動を実施した。また、本学新泉山館には災害時に文京区の妊産婦・乳児救護所が開設される。本学と文京区はこの救護所の適正な運営のために協力体制を構築し、定期的に訓練を行っている。川崎市多摩区につい

ては、多摩区大学・地域連携事業の一環として、海外からの旅行者を増やすことをねらいに、生田緑地の魅力を海外に発信する活動を実施し、この成果を多摩区の成果報告会で報告した。北海道日高地区については、浦河町の特産品である夏いちごを活用した食品開発に協力した。なお、2023 年度には、高知県高岡郡梶原町とも様々な連携活動を進める予定である。

産学連携活動のうちの日本総合住生活株式会社（JS）については、本学の知見や学生の皆さんの発想・探究心を用いて JS の持つ実践フィールドにおける課題を解決することを目指し、寄附講座を開設し JWU 社会連携科目の 1 つとして実施した。株式会社ミツカンパートナーズについては、本学学生の発想を新しい「にっぽん食」創出に繋げるプロジェクトを、JWU 社会連携科目や食物学科のゼミ活動として推進した。

（2）実践的教育活動

実践的教育活動のうちの社会連携活動支援助成は、2021 年度から立ち上げた制度である。2021 年度には「アフガニスタンの歴史や文化の重要性に関する周知啓発」「学内キャンパスの成り立ちおよび歴史を知ってもらおう」などの 5 件のテーマが、2022 年度には「日高町における『はやね・はやおき・あさごはん』運動の推進に関わる幼児の生活習慣形成の支援活動」「日高地区で小学生向けのワークショップの取り組み」などの 3 件のテーマが採択・実施された。特に 2022 年度には、学生の皆さんも日高地区に出向いて地区の子供達を対象に対面で活動を行った。

正課外学修の一環としてのイベントについては、「ノートテイク養成講座」「ボランティア入門講座」や、「JAL 社員と考える SDGs」などに関するワークショップを開催し、ボランティア活動や SDGs に対する学生の皆さんの意識の醸成を支援してきた。

3. 今後の展望

社会連携教育センターは 2023 年度で 4 年目を迎え、その活動は徐々に整理され軌道に乗り始めた。今後、我々としては、より質の高い地域・産学連携活動や実践的教育活動を強力に推進したいと考えている。引き続き、皆様方のご支援ご協力を頂戴できれば幸甚である。

（よこい たかし 社会連携教育センター所長）

2022 年度 研究所活動報告

研究会

「フランスの女男職業平等政策」

2022 年 7 月 8 日、日本大学法学部の神尾真知子特任教授をお招きして、研究会を開催いたしました。

フランスにおける労働政策の変遷や、家族政策の現状など、大変充実したお話をいただきました。フランスは過去には日本と類似した状況もありながら、その後変革を行ってきた等、大変示唆に富む内容でした。

フロアからの質疑応答では、日本への応用といった点などの議論が交わされ、惜しまれつつの閉会となりました。

研究会

「女性のリカレント教育とコロナ禍が照らし出した新たな状況」

2022 年 9 月 22 日、東洋大学の矢口悦子学長をお招きして、研究会を開催いたしました。

リカレント教育にみられる 3 つの型をはじめ、大学におけるリカレント教育像、日本と欧州におけるリカレント教育の歴史などを整理したうえで、欧州で実施されている女性の「再出発」のための多様な教育機会についてお話をいただきました。多くの成人学生が学ぶ英国における大学の様子やリカレント教育をめぐる女性に関する課題など、大変参考となる内容でした。

参加者との質疑応答では、様々な議論が展開され、リカレント教育の可能性について視野が広がるものとなりました。

研究報告会

「日本における女性音楽家の職業生活に関する調査報告」

2022 年 12 月 16 日、現代女性キャリア研究所インターンシップ生のセビンディク・ベステ氏（10 月～約 2 ヶ月間滞在）による研究報告会を開催いたしました。

ベステ氏が、当研究所インターンシップ期間中に行った「日本における女性音楽家の職業生活に関する調査」（アンケート調査及びインタビュー調査）の結果をもとに、女性音楽家のキャリア形成の状況と直面する課題について報告いただきました。フロアからも質問や感想などが寄せられ、大変有意義な研究会となりました。

研究会

「Families in Israel : Between post-modernity and conservatism」

2022 年 3 月 8 日、テルアビブ大学（Tel Aviv University）のダリッド・ブロッシュ先生（Dr. Dalit Bloch）をお招きして研究会を開催いたしました。

ダリッド・ブロッシュ先生からは、イスラエルにおける様々な分断の状況や LGBT、女性労働の状況などをご講演いただきました。日本とも類似した課題もみられるなど、大変示唆に富む内容となりました。

本学文学部の高梨博子教授に同時通訳をいただき、フロアとの質疑も円滑に行われ、大変有意義な研究会となりました。

研究会

「子どもを持つ就業者のコロナ禍の家事・育児時間と働き方」

2022 年 3 月 16 日、リクルートワークス研究所の大谷碧氏をお迎えして、研究会を開催いたしました。

リクルートワークス研究所で行われた 2 つのアンケート調査から、コロナ禍の家事や育児への影響やテレワークに関する分析などについてご講演いただきました。

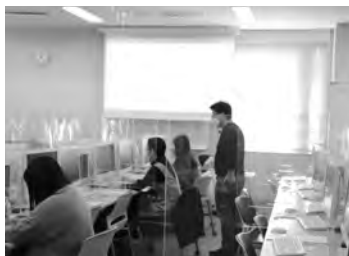
質疑応答の際には、活発な意見交換も行われ、意義深い研究会となりました。

ワークショップ

社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ

現代女性キャリア研究所では、2011 年度から 2018 年度まで、毎年学内の学生・教職員を対象として「社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ」を開催していましたが、残念ながら 2019 年度及び 2020 年度はコロナ禍により開催を見送りました。2021 年度からは、参加可能人数を減らしたり、間仕切り（パーティション）を設置するなど、対策を十分に取りながら、メディアセンターのご協力も得て、開催いたしました。

講師を務めていただいているニッセイ基礎研究所の金明中先生には、SPSS 基本操作からデータの加工などの基礎知識、統計分析の理解からクロス集計、回帰分析など基礎編と応用編を計 3 日（2023 年 3 月 8 日（水）、の基礎編と 9 日（木）、10 日（金）の応用編）にわたって実践的学習を含んだ講義をいただきました。参加後アンケートの満足度も高く、本年度も大変好評なワークショップとなりました。



2022 年度 彙報

◆研究事業

- ・ 2022 年度における傘下研究事業は以下のものである。
 - (1) WHO 国際ネットワーク参加自治体間における高齢者福祉政策の相互学習の比較研究（増田 幸弘）
 - (2) 現代日本における貧困の検証：生活保護制度再考への示唆（岩永 理恵）
 - (3) 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) 企業における働き方事例調査を進めた。
 - (2) 「女性とキャリア」に関わる調査報告書の収集を進め、書誌データベースの拡充を行った。
 - (3) 全労済の助成による調査研究「リカレント教育課程修了者のライフキャリア形成促進政策に関する研究：女性を中心に」（研究代表者：尾中 文哉）

◆教育支援

- ・ 平塚らいてう賞の選定支援：2 年ぶりに再開した平塚らいてう賞の事務局業務として応募書類などの確認及び選考委員会の開催などを担当した。
- ・ インターンシップ生受け入れ：セブندیック・ベステ（ライデン大学）
受入期間：2022 年 10 月 11 日～2022 年 12 月 20 日
- ・ 資料室における図書・雑誌資料等の閲覧提供を行った。

◆情報の発信・ネットワークの構築

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

(1) シンポジウム

「男性育休のいまー育休制度 30 年を迎えてー」シンポジウム

【講演】「男性の育休：求められる背景と課題」

武石 恵美子（法政大学教授）

「男性育休先進国スウェーデンの実践的な取り組み」

高橋 美恵子（大阪大学教授）

【事例報告】「より誰もが働きやすい環境をつくる「なりキリンママ・パパ」研修等のご紹介」

豊福 美咲（キリンホールディングス株式会社）

「清水建設における男性育休取得推進への挑戦」
西岡 真帆（清水建設株式会社）

【パネルディスカッション】コーディネーター 武石 恵美子

パネリスト：高橋 美恵子、豊福 美咲、西岡 真帆

2022年12月3日（土） 10:00～12:40

成瀬記念講堂、オンライン 同時開催

(2) 研究会・研究報告会

「フランスの女男職業平等政策」

講師：神尾 真知子（日本大学法学部特任教授）

2022年7月8日（金）15:00～17:00 オンライン開催

「女性のリカレント教育とコロナ禍が照らし出した新たな状況」

講師：矢口 悦子（東洋大学学長）

2022年9月22日（木）11:00～13:00 オンライン開催

「日本における女性音楽家の職業生活に関する調査報告」

講師：セビンディク・ベステ（当研究所インターンシップ生）

2022年12月16日（金）15:00～16:00 新泉山館大会議室、
オンライン 同時開催

「Families in Israel : Between post-modernity and conservatism」

講師：Dr. Dalit Bloch（Tel Aviv University）

2023年3月8日（水）10:00～12:00 オンライン開催

「子どもを持つ就業者のコロナ禍の家事・育児時間と働き方」

講師：大谷 碧（リクルートワークス研究所）

2023年3月16日（木）15:00～17:00 オンライン開催

(3) ワークショップ

SPSS ワークショップ

講師：金 明中（ニッセイ基礎研究所）

2023年3月8日（水）～10日（金）13:00～17:00

百年館低層棟コンピューター演習室 1

◆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14号
- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所ニュースレター vol.14

『現代女性とキャリア』編集規定

(2023.8.7 委員会決定)

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1回発行とする。
2. 本誌の編集は編集委員会ならびに編集委員会事務局によって行う。
3. 本誌は原則として、女性とキャリアに関する研究発表の場とする。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。本誌では、投稿原稿（論文および研究ノート）、編集委員会による依頼原稿（特集、書評、文献紹介、寄稿論文、その他）等を掲載するものとする。
4. 原稿の作成は、別途定める執筆要項に従うものとする。また投稿は、別途定める投稿規程にもとづいて行うものとする。
5. 投稿原稿の採否は、所定の査読手順に従い、編集委員会において決定する。
6. 編集委員会は、依頼原稿の執筆者を決定して依頼を行い、執筆された原稿の掲載可否を決定する。
7. 書評および文献紹介の対象となりうる図書は、編集委員会が女性とキャリアに関する研究に対して有意義と認めるものとする。
8. 編集委員会は、掲載予定の原稿について、本誌編集方針に則って、漢字・平仮名表記の別など、多少の原稿整理をすることができる。
9. 論文の掲載順序は編集委員会が決定する。
10. 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リポジトリ上で電子化・公開される。
11. 本誌を無断で複製あるいは転載することを禁ずる。

『現代女性とキャリア』投稿規定

(2011.10.25 委員会決定)

(2017.6.30 改訂)

(2023.8.7 改訂)

1. 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。
2. 投稿資格は問わない。
3. 同一号に複数の論文等（共著を含む）を投稿することはできない。
4. 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。
5. 投稿にあたっては、別途定める「執筆要項」に従って原稿を作成し、体裁を整え、編集委員会事務局（riwac-ed ☆ fc.jwu.ac.jp ☆→@）にメール添付により2月末日までに

送付する。期日までに送付されなかった原稿、執筆要項に定められた字数等の制限を超えた原稿は一切受理しない。編集委員会事務局は原稿受付後、1週間以内に受付した旨を連絡するので、連絡が来ない場合は、投稿者は自身の責任において編集委員会事務局に確認する。

6. 投稿の際には、必要事項を記入した「投稿申込書」を必ず添付する。

＜投稿申込書記載項目＞

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

7. 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し、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。

8. 投稿論文の査読は、著者名等を匿名にして行っている。文献等の表記の際には、匿名にすべき箇所が最小限ですむよう、本人の著であっても、「筆者」「拙著」等とせず、著者名で表記する。

9. 本規程の変更は、編集委員会の議を経ることを要する。

『現代女性とキャリア』執筆要項

(2011.10.25 委員会決定)

(2017.6.30 改訂)

(2023.8.7 改訂)

1. 執筆の形式

(1) 原稿は、A4 判縦置き・横書き、40 字×40 行で作成し、フォントは 10.5 明朝（章・節・項はゴシック）、MSWord 形式および PDF 形式のファイル両方をメール添付にて提出する。（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。

2. 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) } 数字：全角
 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）。

3. 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

4. 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 欧文書籍ならびに欧文雑誌論文の場合は、書名(タイトル: サブタイトル)・雑誌名(掲載誌タイトル: サブタイトル)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。

Women and Careers

2023 No.15

RI*WAC

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

現代女性キャリア研究所 現代女性とキャリア 第 15 号

2023 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 永井 暁子

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
