

遺族年金を考える ―遺族厚生年金の年齢要件に係る男女差― Considering Survivor's Pension – Gender Differences in Age Requirements for Survivors' Welfare Pension –

中尾 友紀
Yuki Nakao

はじめに

2024年7月3日に今年の財政検証結果が公表され、いよいよ年金制度改正に向けた審議が本格化している。同月30日には遺族年金について、「20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、配偶者の死亡といった生活状況の激変に際し、生活を再建することを目的とする5年間の有期給付と位置付け、年齢要件に係る男女差を解消することを検討する」、また、これに伴う配慮措置として、「現行制度の離婚分割を参考に、死亡者との婚姻期間中の厚年間に係る標準報酬等を分割する死亡時分割（仮称）の創設を検討する」ことが示された（厚生労働省年金局2024：2、7）。つまり、将来的には、稼働年齢にある遺族配偶者に無期で遺族厚生年金が支給されるのは、男女共に18歳未満の子がいる場合に限っていくことが示されたといえる。

現行の遺族厚生年金には、性別で異なる年齢要件がある。具体的には、夫には、妻死亡時に55歳以上の場合に、18歳未満の子がいれば即時、いなければ60歳から支給される。他方で、妻には、年齢にかかわらず18歳未満の子がいれば即時に無期で支給されるが、いなければ、夫死亡時に30歳未満の場合に、即時に5年間の有期、30歳以上の場合に即時に無期で支給される。支給には優先順位があり、18歳未満の子がいる配偶者、18歳未満の子、18歳未満の子がいない配偶者、父母等の順で、順位が高い人に支給されれば低い人には支給されない。したがって、18歳未満の子がいる場合は、母子家庭には母に支給され、父子家庭には子に支給されるため、事実上男女差はないと解される。また、子の加算はないため、母に支給される母子家庭で子の加算分が増額になることもない。裏を返せば、18歳未満の子がいなくても即時に無期で支給される30歳以上の女性は、18歳未満の子がいなければ一切支給されない60歳未満の男性に比べて著しく有利である。つまり、遺族厚生年金の年齢要件にある男女差は、18歳未満の子がいない場合により顕著となる。厚生労働省年金局が解消を目指したい「年齢要件に係る男女差」とは、このような男女差のことである。

夫死亡時に18歳未満の子がいない妻に、年齢にかかわらず即時に遺族厚生年金を支給してきたのは、「主たる生計維持者を夫と捉え、夫と死別した妻が就労し生計を立てることが困難であり、世帯の稼働能力が喪失した状態が将来にわたり続くことが見込まれるといった社会経済状況」があったためであるという（厚生労働省年金局2024：2）。しかし、社会経済状況は、「女性の就業の進展、共働き世帯の増加等」へと変化し、それに「制度上の男女差を解消していく観点」が加わり（厚生労働省年金局2024：2）、それを改正するのに、まさに機は熟したというのが現在ということなのであろう。

ところで、上記では、遺族厚生年金の「年齢要件に係る男女差」は、従来の社会保障のあり方として自明の理であったかのように説明されている。しかし、果たしてそうなのであろうか。本稿では、それがいつ、どのような理由で生じたものなのか、歴史を遡り、その経緯を説明していきたい。なお、本稿は、2023年9月に開催されたRIWAC第1回研究会の報告を改めて書き起こしたものである。ただし、その一部は、中尾友紀・中尾ゼミ「遺族厚生年金の支給要件にある男女差」として、すでに『週刊社会保障』78(3257)、pp.48-53(法研、2024年)に掲載されていることを予めお断りしておきたい。

1 遺族年金の受給者

はじめに、2020年に厚生労働省年金局が実施した『年金制度基礎調査(遺族年金受給者実態調査)』によって、遺族年金受給者の実態を把握したい。

遺族年金受給者を性別に見ると、女性が98.1%を占めている(厚生労働省年金局2021a)。また、被保険者との続柄別に見ると、妻が97.4%を占めており(厚生労働省年金局2021a)、遺族年金受給者は、ほぼ妻としての女性である。年齢階級別に見ると、60歳以上の人が70.0%を占めており、受給者の平均年齢は79.9歳である(厚生労働省年金局2021b)。したがって、遺族年金は、基本的には高齢女性に対する所得保障として機能していることがわかる。ただし、被保険者死亡時の受給者の年齢を見ると、65歳未満が38.8%を占めている(厚生労働省年金局2021d)。とはいえ、50歳未満は11.1%と少なく(厚生労働省年金局2021d)、稼働年齢にある人がおよそ4割を占めるとはいえ、その年齢は比較的高い。

そこで、被保険者の死亡前における受給者の就業状況を見ると、最も多いのは「仕事なし」で61.9%である(厚生労働省年金局2021e)。他方で、65歳未満の受給者の就業状況を見ると、「仕事あり」が80.5%である(厚生労働省年金局2021c)。ここからは、死亡前に「仕事なし」であった人が、配偶者の死亡によって「仕事あり」となっていることが読み取れる。ただし、その内訳を見ると、「常勤の会社員・公務員等」も「臨時・パート等」も共に37.8%で、「臨時・パート等」の占める割合が比較的高い。また、それは年齢が上がるに連れて高くなっている(厚生労働省年金局2021c)。

参考までに、18歳未満の子がいる場合に支給される遺族基礎年金に着目すると、その受給者が、遺族年金受給者全体に占める割合は1.3%とかなり低い(厚生労働省年金局2021a)。特に遺族基礎年金のみの受給者ではさらに低くなり、0.4%である(厚生労働省年金局2021a)。遺族基礎年金のみの受給者を性別に見ると、男性は43.9%、女性は56.1%である(厚生労働省年金局2021a)。また、年齢階級別に見ると、最も多いのは40歳代で54.8%(夫52.7%、妻56.5%)、次いで多いのは50歳代で30.2%(夫33.1%、妻28.0%)であり、必然ではあるが、60歳未満の人が99.0%を占めている(厚生労働省年金局2021b)。男女差は小さく、ほぼ稼働年齢にあり、受給者全体の実態とはかなり異なっている。

このような実態からもまた、遺族厚生年金における「年齢要件に係る男女差」の解消をめぐっては、特に被保険者死亡時に18歳未満の子がいない稼働年齢にある女性の、高齢期を含めた所得保障が課題となる。

2 遺族年金の目的と性格

そもそも遺族年金は、何を目的としたものなのであろうか。厚生労働省は、遺族基礎年金の目的について、「主たる生計維持者である国民年金の被保険者が死亡した場合に、子を抱えている配偶者や自らの生計を維持することができない子に対し、生活の安定を図ること」と説明している（厚生労働省年金局 2023：4）。また、遺族厚生年金の目的について、「主たる生計維持者である厚生年金の被保険者等が死亡した場合に、その遺族に対し、従前の生活を保障すること」と説明している（厚生労働省年金局 2023：5）。つまり、この2つの目的は異なり、遺族基礎年金は、子がいる配偶者と子の生活の安定、遺族厚生年金は、遺族の従前の生活保障である。

ところで、欧米5か国の遺族年金を調査研究した百瀬によれば、遺族年金の性格は4つに整理できるという。すなわち、性格①は、「遺族の生活変化に対する一時的支援」である。「遺族には一時的な金銭的支出が生じるだけでなく、（再）就職や転職に向けた活動を始めとして、生活の立て直しを図るための準備期間が必要になることが多い」ためである（百瀬 2022：3）。

性格②は、「現役期遺族や遺児に対する中長期的な所得保障」である。「遺族は、死亡した者が生存していれば期待できた収入を失う」が、「未成年の子がいる場合には、養育費がかかること、遺族配偶者の就労が相対的に難しいこと」、「子がいない場合でも、遺族配偶者が中高年齢で」「就労が困難と見なされるケース」があるためである（百瀬 2022：3）。

性格③は、「高齢遺族に対する老齢年金の代替・補足」である。「高齢期に配偶者を亡くした遺族の場合、それまでの就労状況等を反映して、老齢年金を受給できない、あるいは、老齢年金額が低くなることもある」、「また、現役期に配偶者を亡くした場合でも、その後には十分な拠出記録を積み上げられないこともあり得る」ためである（百瀬 2022：3-4）。

性格④は、「死亡した者が獲得した年金受給権の遺族への継承」である。「遺産相続的な観点」として、あるいは、「死亡した被保険者の保険料拠出に貢献したことの対価として、被保険者の受給していた（受給するはずであった）年金の一部を遺族に支給する」ためである（百瀬 2022：3-4）。

これらを踏まえると、日本の現行の遺族年金では、遺族基礎年金は性格②、遺族厚生年金は、子がいる妻や子に対しては性格②、また、子がいない30歳未満の妻に対しては性格①、そして、子の有無にかかわらず30歳以上の妻に対しては性格③として機能しているといえる（百瀬 2022：4）。やはりここでも、日本の遺族年金が、とくに子及び妻が遺族である場合に機能するものとなっていることが読み取れる。

3 遺族年金の「年齢要件に係る男女差」はいつ、どのような理由で生じたのか

では、遺族厚生年金の「年齢要件に係る男女差」はいつ、どのような理由で生じたのか。次に、歴史を遡って確認していきたい。なお、この第3節及びおわりには、中尾・中尾ゼミ（2024）を要約し、改めて本稿の主旨に沿って書き改めたものとなっている。そのため、もし関心があれば、中尾・中尾ゼミ（2024）の方を参照して頂きたい。

3-1 1948年改正時の寡婦・鰥夫・遺児年金

歴史的に見ると、実際に日本で遺族に対して年金が支給され始めるのは、厚生年金保険の1948年改正で、寡婦・鰥夫・遺児年金が創設されて以降のことである。当時の遺族年金は、資格期間20年以上を要件としたのに対して、この3つの年金は、資格期間6か月以上で支給するものとして創設されたためである。

このうち、寡婦年金は、夫死亡時に50歳以上の寡婦（妻）と、16歳未満の子または障害のために労働能力がない子がいる寡婦に支給される年金であった（厚生年金保険法第26条ノ6）。また、鰥夫年金は、妻死亡時に55歳以上の鰥夫（夫）に支給される年金であった（厚生年金保険法第26条ノ6）。子等がない場合の妻50歳以上と、夫55歳以上という年齢制限は、女性及び男性の養老年金の支給開始年齢であった。

寡婦・鰥夫年金は、女性には、子等の世話をしていれば年齢制限なしで支給されたが、男性には、子等がいたとしても、その世話によって稼働能力を喪失することは想定されておらず、原則として老齢または障害のために稼働能力を喪失していないと支給されなかった。したがって、1948年改正時の寡婦・鰥夫年金は、あくまでも子等の世話は女性の役割で、女性のみ、それを担っている場合に稼働能力を喪失しているとみなされたことについて男女差があった。

3-2 1954年改正時の遺族年金：妻の年齢制限及び若年停止規定

厚生年金保険は、1954年改正で、戦後の応急措置として機能させた上記3つの年金を統合し、改めて遺族年金を創設した。その新たな遺族年金は、資格期間6か月以上の被保険者等が死亡した時に、その配偶者、子、父母等に支給するものであった（厚生年金保険法第58条及び59条）。

特に、配偶者への支給要件について確認すると、夫は、妻死亡時に60歳以上か、夫本人に障害があること、妻は、夫死亡時に40歳以上か、18歳未満の子または障害がある子と生計を同じくしているか、妻本人に障害があることとなっていた（同法第59条）。加えて、妻への支給は、子等と生計を同じくしていなければ、55歳まで停止されることとなっていた（同法第65条）。

1954年改正では、年齢制限が、男性は55歳から60歳に5歳引き上がった。他方で、女性は50歳から40歳に10歳引き下がると共に、子等の世話がなし、40歳以上の女性への支給が、55歳まで停止されることとなった。これによって、寡婦年金では保障されなかった、子等の世話がなし40歳以上の女性の老齢期の所得保障が充実することとなった。

改正当時、厚生年金保険課長であった松田盛進は、子等の世話がなし女性への支給に若年停止を規定した理由について、「五十五歳未満の人は総て働く、これは健全な国民を作るというのが基本的な考え方」であると説明していた（松田1954：6）。また、国会では、保険局長であった久下勝次が、「結婚をしないで職場にある婦人」に、「原則通り五十五歳にならなければ年金の支給はいたさない」のは、それまでは「働いて頂くという考え」であり、「たまたま結婚をいたしまして被扶養者である子供を持っていないような婦人」にも、「やはり同様の考え方を取るのが公平の原則から言って適当」であると答弁していた（参議院1954：6）。つまり、子等の世話という役割がなければ、女性も男性と

同様に、稼働能力の活用が求められていたといえる。

1954年改正時の遺族年金の「年齢要件に係る男女差」は、子等の世話がなない女性の老齢期の所得保障を充実させた分だけ、従来の寡婦・鰥夫年金よりも拡大した。

3-3 1965年改正時の遺族年金：妻の年齢制限及び若年停止規定の廃止

続く1965年改正では、妻への遺族年金の支給要件であった、夫死亡時に40歳以上で、子等の世話がなければ55歳まで支給停止するとした年齢制限及び若年停止規定が廃止された。つまり、遺族年金の「年齢要件に係る男女差」は、この1965年改正でさらに拡大されていた。そこでここでは、その改正の経緯と規定廃止の理由を確認したい。

3-3-1 1965年改正における遺族年金の検討の経緯

1965年改正は、厚生年金基金が創設され、「一万円年金」が実現した改正である。当時、厚生省年金局長であった山本正淑によれば、同改正では、分立が進んで崩壊の危機にあった「厚生年金を公的年金の中核に置く」ことが企図されていた（山本1986：14）。

妻の年齢制限及び若年停止規定の廃止は、1964年1月に、大蔵省との折衝を終えた厚生省が示した妥結事項において初めて示され（曾根田1966：63）、その後、厚生省作成の政府原案「厚生年金保険法改正案要綱」において公表されていた。つまり、廃止を提案したのは、社会保険審議会でも社会保障制度審議会でもなく、厚生省であった。

そのため、同要綱を諮問された社会保険審議会は、答申によって事業主側、公益側が反対意見を表明した。すなわち、事業主側は、「一挙に諸制限を撤廃したことは行き過ぎの感があるので、適当の制限を付する必要がある」（曾根田1966：73）、また、公益側は、「支給制限条件を一挙に撤廃することは、現段階では行き過ぎである。少なくとも妻自身が被保険者である間は、停止ないし減額を行うべき」であるというのが、各反対意見であった（曾根田1966：75）。事業主側も公益側も共に、稼働能力の有無とは無関係に、一律に、妻に対して遺族厚生年金を支給することには反対であった。

しかし、同年4月に国会に提案された「厚生年金保険法の一部を改正する法律案要綱」でも、遺族年金における妻の年齢制限及び若年停止規定の廃止は規定され、原案通り可決された。

当時、社会保険審議会厚生年金保険部会の会長であった今井一男は、「社会保障は、いるときに困る人に与えるもの」だとして、厚生年金保険の遺族年金に、恩給における公務扶助料の「損害賠償的な要素」が受け継がれたままに、「夫を財産権と考え」、「働く能力のある場合も無条件にもらえる」ようにしたのは、「社会保障の考え方からいえば逆行」であると、「非常に大反対」をした（今井1964：21）。その口調は、「厚生省が、客引きのために事をさかさまに返したのは、言語道断と言っていいくらい、けしからん」と激しかった（今井1964：21-22）。

3-3-2 妻の年齢制限及び若年停止規定廃止の理由

妻の年齢制限及び若年停止規定の廃止について、厚生省は、「形式的には他の被用者年金制度における妻の取扱いに合わせた」ものであるが、「受給資格期間の相違（厚生年金の六月に対し、共済組合では職務外死亡の場合は十年以上の資格期間を要する）を考慮す

れば、実質的には極めて重要な改正であり、多大の恩恵を被用者の妻に齎すこととなった」と述べていた（曾根田 1966：63）。

では、厚生省が率先してこの規定を廃止した理由は何であったのだろうか。山本は後に、1965年の「改正に関連して、この際年金の受給者を増やすような方式を考えようではないか」と提案し、「子なしの四十歳未満の未亡人にも五、〇〇〇円という最低保障の遺族年金を出そうではないか、そうすれば相当、年金の受給者が増えるであろう」と考えたと同様に（曾根田・山本・中野 1988：166-167）。他方で、1965年改正で創設された在職老齢年金でも同様に、「年金受給者を基本的に増やしていきたいという、政策的な意図が強くあったということに尽きる」と回顧されていた（幸田・長尾・田村・青柳 2011：52）。したがって、遺族厚生年金において妻の年齢制限及び若年停止規定を廃止した理由は、「相当、年金の受給者が増えるであろう」との山本の回顧に見るように、特に厚生年金保険において成熟化を進めたいという政策的意図が強く働いたためであったといえる。

翻って、遺族厚生年金に「年齢要件に係る男女差」があるのは、その創設当初から「主たる生計維持者を夫と捉え、夫と死別した妻が就労し生計を立てることが困難であり、世帯の稼働能力が喪失した状態が将来にわたり続くことが見込まれるといった社会経済状況」があったためであるとはいえない。あえて指摘するならば、成熟化を進めるために、子等の世話をしない妻にも遺族厚生年金を支給したために、むしろ逆に、なおさら「妻が就労し生計を立てることが困難」となっていった可能性が少なからずあるのではないだろうか。

4 近年の遺族年金改正における方向性

最後に、近年の遺族年金の改正を確認したい。2004年改正では、生き方・働き方の多様性に対応した制度とする改正の一部として、遺族年金の見直しが実施された。ここでは、夫死亡時に30歳未満で子がいない妻の遺族厚生年金は5年間の有期給付となった。この改正によって、遺族配偶者に対する所得保障を目的とする給付を、労働市場の動向を見ながら随時有期化していく方向性が切り開かれた。

他方で、2012年改正では、財政基盤及び最低保障機能の強化等のための改正の一部として、遺族基礎年金の支給対象を父子家庭に拡大した。この改正によって、子の養育に関連する給付には合理性があることが示された。したがって、今後は、子の養育に関連する給付は存続させ、充実させていく一方で、子等の世話で稼働能力を喪失していない人に対する給付は、有期化していく方向で改正が検討されることが見込まれる。

2015年改正に向けた2014年の財政検証時の社会保障審議会年金部会では、「男性も女性もともに生計を維持する役割を果たしているという考え方のもと、制度上の男女差はなくし、若い時代に養育する子がいない家庭については、遺族給付を有期化もしくは廃止するというのが、共働きが一般化することを前提とした将来的な制度の有り様」だと指摘された（社会保障審議会年金部会 2015：23）。ただし、当時の年金部会は、「実態を踏まえて現実はどう改革を展開していくか」は、「時間をかけて基本的な考え方の整理から行っていくのが良い」ことを確認するにとどまった（社会保障審議会年金部会 2015：24）。

今後、検討が進むであろう、遺族厚生年金の「年齢要件に係る男女差」解消の、第一の

方向性は、性格①を重視して、子がいない場合の現役期の遺族厚生年金を有期給付とすることである。この場合、男性は従来に比べて所得保障が充実することとなる。また、第二の方向性は、性格②及び性格③を重視して、中高齢期の一定年齢以上の人に対しては無期給付とするが、その年齢制限を段階的に男女で揃えていくことである。この場合、一定年齢以上の年齢制限を何歳とするかの決定に困難が伴うこととなる。

おわりに

厚生年金保険の遺族年金は、当初、原則として女性も男性も稼働能力を喪失していることを要件に支給されるものとして創設された。ただし、女性のみ、子等の世話をすることも、稼働能力の喪失と見なされ、そこには男女差が存在した。

しかし、「厚生年金に魅力を持たせ」、「厚生年金を公的年金の中核に置く」ことを企図して成熟化を進めた1965年改正によって、妻への遺族年金の年齢制限及び若年停止規定が廃止され、この「客引きのために」結果として「男性が主たる家計の担い手であるという考え方」が強化されてしまった。

実は、1980年改正で厚生省は、「年金による生活保障の必要性が高いと思われる子供のある寡婦及び高齢の寡婦に重点を置いた改善を図る」として、寡婦加算額の引き上げと共に、就労の可能性が高い「子供のない四十歳未満の妻」について、「年金の支給対象としない」ことを提案していた（衆議院1980a：999）。

これに対して社会保険審議会による答申では、「不支給とするのはやむを得ない」、「一律に不支給とする場合に生じる問題につき配慮を加えるべきである」、「なお多くの議論を要するにもかかわらず唐突に不支給とするのは問題である」と意見が分かれた（厚生省年金局・社会保険庁運営部1993：229）。しかし、国会では強硬な反対が相次ぎ、自由民主党、日本社会党、公明党・国民会議、民社党・国民連合から修正案が提案され、子がいない40歳未満の妻を遺族厚生年金の支給対象としない案は実現されなかった（衆議院1980b：35）。この国会審議から40年以上が経った現在、ようやく再び遺族厚生年金の「年齢要件に係る男女差」の解消を図るための改正案が示されたところである。今回の改正では、男女平等の観点から、男性にも子の世話が稼働能力の喪失であることを認めた上で、遺族厚生年金の支給は、原則として女性も男性も稼働能力を喪失していることを要件とした創設時の規定に、そろそろ戻して良いのではないだろうか。

文献

今井一男（1964）「社会保障の現状とその将来」『共済新報』5（5）、16-26。

幸田正孝・長尾立子・田村正雄・青柳親房（2011）「連載座談会国民皆年金半世紀 第2部（上）」『週刊社会保障』2631、48-53。

厚生労働省（2022）「遺族年金」（https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin_shikumi_013.html 2024.09.04）

厚生省年金局・社会保険庁運営部（1993）『厚生年金保険五十年史』法研。

厚生労働省年金局（2021a）「第1表 性別・受給者の年齢階級別 受給者数/受給者割合」『年金制度基礎調査（遺族年金受給者実態調査）』。

厚生労働省年金局（2021b）「第2表 受給者の年齢階級別・被保険者との続柄別 受給

- 者数 / 受給者割合』『年金制度基礎調査（遺族年金受給者実態調査）』。
- 厚生労働省年金局（2021c）「第5表 受給者の年齢階級別・就業状況別 受給者数 / 受給者割合」『年金制度基礎調査（遺族年金受給者実態調査）』。
- 厚生労働省年金局（2021d）「第10表 受給者の年齢階級別・被保険者の死亡時における受給者の年齢階級別 受給者数 / 受給者割合」『年金制度基礎調査（遺族年金受給者実態調査）』。
- 厚生労働省年金局（2021e）「第12表 被保険者の死亡前における受給者の就業状況別・受給者の現在の就業状況別 受給者数 / 受給者割合」『年金制度基礎調査（遺族年金受給者実態調査）』。
- 厚生労働省年金局（2023）「遺族年金制度」（第6回年金部会 2023年7月28日資料1）。
- 厚生労働省年金局（2024）「遺族年金制度等の見直しについて」（第17回年金部会 2024年7月30日資料4）。
- 参議院（1954）「厚生委員会会議録第三十五号 昭和二十九年五月六日」。
- 衆議院（1980a）「昭和五十五年四月八日 衆議院会議録第十六号」。
- 衆議院（1980b）「第一類第七号 社会労働委員会会議録第二号 昭和五十五年十月十六日」。
- 曾根田郁夫（1966）「第一章 厚生年金保険改正法成立に至るまでの経緯」山本正淑・船後正道『厚生年金保険法精解』財務出版、23-108。
- 曾根田郁夫・山本正淑・中野徹雄（1988）「厚生年金基金制度の誕生」『厚生年金保険制度回顧録』厚生団、147-189。
- 中尾友紀・中尾ゼミ（2024）「遺族厚生年金の支給要件にある男女差」『週刊社会保障』78（3257）、pp.48-53。
- 社会保障審議会年金部会（2015）「社会保障年金部会における議論の整理」。
- 松田盛進（1954）「改正厚生年金保険法の解説」『週刊日労研資料』7（25）、6-7。
- 山本正淑（1986）「基金の20年を証明する①」『企業年金』5（4）、14-17。
- 百瀬優（2022）「遺族年金の性格と現行制度の問題」『年金と経済』41（3）、pp.3-9。
- （なかお ゆき 人間社会学部教授）

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—ダイジェスト版

A Study on Policies Promoting Life-Career Development of Recurrent Education Program Graduates: Focusing on Women (Summary Article)

尾中 文哉・坂本 清恵・盧 回男・御手洗 由佳・鈴木 紀子
Fumiya Onaka・Kiyoe Sakamoto・Hoinam Nho・Yuka Mitarai・Noriko Suzuki

1. はじめに

本研究は、日本あるいは世界で行われつつあるリカレント (recurrent) 教育が受講者のライフキャリア (life career) 形成にどのような影響を与えているか、またそれを良い方向に進めていくための政策はどのようなものかについて、特に女性の場合に絞って探求するものである。研究方法としては、①日本の二つの女子大学のリカレント教育課程の修了者を対象にしたアンケートおよび②その結果と関係づけられる諸外国の取り組みを紹介するなかで検討することである。

そこでの主たる問いは、「リカレント教育課程修了者のライフキャリア形成を促進するためには大学と政府にはどのような政策がありうるか」である。また付随して「その中で自己効力感はどのような役割を果たすか」という問いを置いた。

(1) 基本概念について

「リカレント教育」という語は、もともと世界経済協力機構 (以下 OECD) が 1973 年に『Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning (リカレント教育-生涯学習のための戦略)』で提唱した概念で、①フォーマルでフルタイムの教育を義務教育期の若者に集中させることなく、生涯学習の考え方を受け入れること②教育と他の社会活動 (social activities) の間の交代 (alteration) や有効な相互作用 (effective interaction) という 2 つの要素からなるとされている (CERI 1973:24)。政府広報では『『繰り返す』『循環する』という意味で、リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すこと』とし、「日本では、仕事を休まず学び直すスタイルもリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれます」と若干異なった説明をしている⁽¹⁾。

次に「リスキリング」(後藤 2022) についてであるが、政府広報での説明はないものの、そこで言及されている厚生労働省「事業展開等リスキリング支援コース」では「新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合」⁽²⁾ となっている。

「ライフキャリア」という概念は、1970 年代から教育学者や心理学者が、「キャリア Career」という概念を人生における役割や段階を含む広い概念として提起してきたものであ

る (Gysbers & Moore 1975, Super 1980, 三川 1990)。そこで本研究でも、狭い意味の「就業」にとどまらず、家事や学びや民間非営利活動など広い意味での経歴をさすことにする。

これをふまえて盧 (2011) は「ライフキャリア志向性」を「自己の意思と責任のもとに、自律的・計画的に生き方や職業を選択し、創造していく主体的な形成力」と定義し、26項目からなる尺度を構成した。「自己効力感 (self-efficacy)」とは、それを因子分析した結果得られた下位尺度のなかの三つ目のものであり「自信の認知的、動機的な内容の高い」6つの項目からなるものである (盧 2021)。

(2) 調査対象について

研究方法の①アンケート調査については、女性に焦点をあてるという趣旨から、研究チームが属する日本女子大学と、そのバイアスを和らげるため、かなり条件の異なる京都女子大学を対象とした。より具体的にいえば、日本女子大学では12期から23期リカレント教育課程 (現 再就職コース) 修了生合計356名に依頼し、112名から回答を得たが、112名のうち1名は調査に協力しないとの回答であり、1名は二重回答とみられるため、有効回答者数は110名 (回収率30.9%) である。京都女子大学では1期から4期リカレント修了生合計143名に依頼し61名から回答を得たが、61名のうち1名は調査に協力しないとの回答であったため、有効回答者数は60名 (回収率42.0%) であった。

この両大学は、設立年こそ近い (1900年前後) もの、学部構成、学校法人の性格など大学としての種々の違いがあり、リカレント教育の設置の仕方も異なっている。さらに地域経済の状況も大きく異なっている。たとえば、2010年代の一人当たり年間雇用所得で東京では600万円弱なのに京都では400万円強である。就業構造を女性についてみると、非正規就業比率で東京が32%程度なのに対し京都は37%程度、家族従業者比率で東京が1%程度、京都が3%程度と多く、就業形態に違いがある⁽³⁾。

このように、大学としてもリカレント教育課程としても地域経済としても事情がかなり異なっているため、両大学の比較は本稿の焦点ではない。あくまで、まったく異なる条件にある事例で同様のことがいえるか、ということを見るのが重要である。

②の諸外国の取り組み紹介については、日本と同様にリカレント教育政策の影響をうけつつも異なる仕方で受容したイギリス、フランス、韓国、タイを取り上げた。1970年前後から国際機関としてリカレント教育を推進してきたのはOECD (1961年設立) であり、加盟国であるイギリス (原加盟国)、フランス (原加盟国)、韓国 (1994年加盟) を取り上げるのは自然である。またタイは、OECD加盟国ではないにも関わらずリカレント教育的なものが発達している国として取り上げる価値がある。

両大学のリカレント教育課程は、2019年12月に「女性のためのリカレント教育推進協議会」(FRE) を関西学院大学、明治大学、福岡女子大学、京都光華女子大学とともに立ち上げ、広くリカレント教育に対する理解を深めるための活動に取り組んでいる⁽⁴⁾。両者は、設立の目的は共通しているが、多くの相違点もある。日本女子大学の調査では、「再就職のためのキャリアアップコース」を対象としている。このコースは、1年のコースで、入学条件は、4年制大学を卒業していること (現在は短大卒も) と、就労経験があることで、英語、PC、面接の入学試験を課す。就学にあたっての一定の準備ができていのかどうかを判断している。特に2016年からは、PCの準備が授業内容に伴ってレベル

アップし、英語と ICT の授業は習熟度別にクラス分けが行われている。修了条件については、2019 年以前は 294 時間であったが、学びのニーズに合わせたカリキュラム改編を行い、2019 年からは 280 時間に短縮された。学校教育法第 105 条に定める履修証明プログラムの 120 時間の 2 倍以上であるが、実際には、2021 年入学者は平均 355 時間の学びを行っている。学びに対して非常に貪欲であることがうかがえる。

京都女子大学の調査では、「キャンパス平日通学コース」プログラムを対象としている。なお、京都女子大学リカレント教育課程は、このほかに 60 時間の「文系女子のための DX 入門コース」と「女性リーダー・管理職育成コース」を併設している⁽⁵⁾。

両大学ともコロナ前は通学のみで課程であったが、現在はオンラインとの併用である。

リカレント教育に関する現在の課題としては、まず、地域的な問題が挙げられる。M 字カーブは東京を中心とした都市部では浅くなってきているが、地域によっては未だ結婚、出産による離職のケースは多い。離職後の復帰プログラムが地域によっては設置する機関がなく、また女性は家庭を守っているべきという意識をいかに変えることができるのか、という課題がある。

また M 字カーブが都市部では浅くなってきているとはいっても、L 字カーブ、すなわち女性の正規就業が 25-29 歳をピークに下がってしまおうという問題は、依然として深刻である⁽⁶⁾。

2. 狭義の「就業」との関連：リカレント教育課程の効果 1

本章では、狭義の「就業」（調査票では「仕事」）に関してリカレント教育課程が効果をもったかについて検討する。ここでは、リカレント教育課程入学前に就いていた仕事の満足度とリカレント教育課程修了後に就いた仕事の満足度に着目する。前者については、Q9（「直前職」についての満足度）を用い、後者については、Q38（現職についての満足度）を基本としつつ現職がない場合は Q23（「修了後職」についての満足度）をいれた合成変数を作成して用いた。また、本章以降、有意水準の表記を本文中で次のように行う。すなわち、*** は $p < 0.001$ 、** は $p < 0.01$ 、* は $p < 0.05$ 、† は $p < 0.1$ を意味することとする⁽⁷⁾。

(1) 狭義の「就業」の尺度と下位尺度

この満足度に関する質問は、「1 やりがいなど仕事の内容」「2 雇用の安定性」「3 給与」「4 労働時間」「5 昇進・処遇」「6 評価システム」「7 研修などの教育訓練」「8 職場の人間関係・コミュニケーション」「9 自宅と職場の距離」「10 仕事と家庭の両立」という 10 個の項目をたて、それぞれ「1. 満足」「2. どちらかといえば満足」「3. どちらともいえない」「4. どちらかといえば不満」「5. 不満」という五段階評定法でたずねるという形をとった。

これについて、日本女子大学の「直前職」の満足度について因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行ったところ、2つの下位尺度が見いだされた。それは「1 やりがいなど仕事の内容」「2 雇用の安定性」「3 給与」「5 昇進・処遇」「6 評価システム」「7 研修などの教育訓練」「8 職場の人間関係・コミュニケーション」（ $\alpha = 0.848$ ）と「4 労働時間」「9 自宅と職場の距離」「10 仕事と家庭の両立」（ $\alpha = 0.670$ ）であった。この分かれ方は、「修了後職」「現職」満足度でも殆ど同じだったので、以下では一貫して狭義の「就業」満足度の下位尺度として使っていく。前者の下位尺度は職場の環境条件のようなものが多い

ので、「職場環境満足度」と命名し、後者の下位尺度は仕事と家庭の両立、職場と自宅の距離、そして労働時間は狭義の就業と生活の兼ね合いにかかわるものなので、「WLB（ワークライフバランス）満足度」と命名した。

(2) 「直前職」から「修了後職」「現職」への満足度変化

次いで、この二つの下位尺度を用いて、リカレント教育課程が二種類の満足度に影響をもったかどうかを調べてみよう。

まず、日本女子大学についてであるが、職場環境に関しては、「直前職」職場環境満足度（平均 3.09, 標準偏差 0.90）よりも「修了後職」「現職」職場環境満足度（平均 3.45 標準偏差 0.70）のほうが高いと明確にいえる ($t(103) = 3.38, **$)。WLB に関しては、「直前職」WLB 満足度（平均 3.68, 標準偏差 0.10）よりも「修了後職」「現職」WLB 満足度（平均 3.92 標準偏差 0.99）のほうがやや高いといえる ($t(103) = 1.73, †$)。

次に、京都女子大学についてである。職場環境に関しては、「直前職」職場環境満足度（平均 2.98, 標準偏差 0.86）と「修了後職」「現職」職場環境満足度（平均 3.03 標準偏差 0.67）と間に差があるとはいえない ($t(31) = 0.31$)。WLB に関しては、「直前職」WLB 満足度（平均 3.60, 標準偏差 0.96）よりも「修了後職」「現職」WLB 満足度（平均 4.13 標準偏差 0.69）のほうが明確に高いといえる ($t(31) = 2.61, *$)。

以上のように、日本女子大学においても、京都女子大学においても、リカレント教育課程は、狭義の「就業」に関する満足度をあげるのに貢献している。

この仕事満足度とは別に、「直前職辞める前」「修了後職辞める前」「現職」における働き方についてもたずねているが、そのひとつに「仕事の与えられ方とあなたの仕事のやり方は以下のどれにあてはまりますか。」という問いについて「1. きめられたやり方があり、自分の工夫の余地は少ない」「2. 上司から仕事のやり方の大筋は指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」「3. 仕事のやり方や新しい企画を上司などに提案できる」「4. 自分が中心となって遂行する」「5. 部下をもち、自分が仕事を指示する」という選択肢で尋ねている。これを狭義の「仕事」上のリーダーシップに関する質問と捉えそれぞれ 1~5 のスコアを与えて平均値を計算した。そうすると「直前職辞める前」と「現職」で対応がつけられるサンプルでは、両大学ともリーダーシップスコアが有意差をもって上昇するということがわかった（日本女子大学 $t(28) = 0.39, *$ 、京都女子大学 $t(8) = 0.50, *$ ）。

対応するサンプルに限らなければ、日本女子大学では「修了後職辞める前」で一旦下がり、同水準に戻る程度なのだが、対応するサンプルに限ると前述のことがいえる。京都女子大学では、対応するサンプルに限らなくとも「直前職辞める前」よりも「現職」のほうが高い傾向がある。

3. 民間非営利活動との関連：リカレント教育課程の効果 2

リカレント教育課程の受講生のなかには、NPO やボランティアなど社会に貢献する活動に関心をもつ女性がいることがうかがわれる。女性が出産や子育てなどのライフイベントを機に仕事を辞めた後、育児や介護などの支援を行う団体や地域活動を担う団体などと関わりを持ち、それらの活動に参加するようになることは珍しいことではない。かねてより、学校の PTA や地域の NPO などの民間非営利活動の領域では女性が主たる担い手と

して力を発揮してきた経緯もある (山内 2001, 鈴木 2003)。

(1) リカレント修了生の各種の活動への参加状況

リカレント教育修了生の個人の参加状況の変化を活動ごとにみていく。個票データの受講前 Q15 と受講後 Q53 にもとづいて、リカレント教育の受講を経て修了生個人の活動への参加に生じている変化を、参加と不参加に応じて4つのパターン (「参加→参加」「参加→不参加」「不参加→参加」「不参加→不参加」) に分けて確認した。

1) 日本女子大学

リカレント教育修了生の受講前と受講後の状況は、全体的に「不参加→参加」という変化よりは、「参加→不参加」が目立つ結果になっている。この質問では、「参加していないかった」という選択肢も用意されており、「受講前」より「受講後」が増えているが、この両者に差があるということは有意水準 $p < 0.01$ でいえる (対応のある McNemar 検定)。

2) 京都女子大学

京都女子大学の場合は、「参加→不参加」よりはむしろ「不参加→参加」が目立つ結果となっている。ただ、「参加していないかった」という選択肢について、京都女子大学の場合も、「受講前」より「受講後」が増えており、この両者に差があるということは有意水準 $p < 0.01$ でいえる (対応のある McNemar 検定)。

(2) 仕事との関わり

ここまでリカレント教育修了生による5つの民間非営利活動への参加状況について、受講前と受講後の回答を中心に検討してきた。日本女子大学と京都女子大学で実施しているリカレント教育は女性の再就職支援が目的であることをふまえると、修了後に仕事に就いた女性が多いと考えられる。

これらの分析では、受講前の仕事は Q1 を、受講後の仕事は Q25-1 と Q29 を用いた。日本女子大学の場合、受講前から受講後にかけて「仕事あり」が増えるが、「受講前仕事なし→受講後仕事あり」という変数を作成するとそれと現在のボランティア参加の間で、カイ二乗検定によりゆるやかな関連 ($p < 0.1$ 水準) が認められた。つまりリカレント教育課程により就職してもそれがボランティア活動につながる傾向があるということである。

4. 学びとの関連：リカレント教育課程の効果 3

本章では、リカレント修了後にどのように学びを続けているのか明らかにするために、Q51「リカレント教育課程入学時の目標と達成度」、Q52「修了後の学び」を中心に検討を行った。日本女子大学、京都女子大学どちらのリカレント修了生も、8割近くが修了後に学びを行っていることが分かる。

(1) 日本女子大学リカレント修了生の結果から

修了後職継続と学びの関連をみると、日本女子大学では、修了後、自宅学習、通信、通学いずれかの仕方でも学びをした修了生の86人のうち54人(62.7%)が修了後職を継続し

ており、学びをしなかった場合（21人）のうち12人（57.1%）よりも（有意差があるわけではないが）、若干継続率が高い。

先に述べたとおり、日本女子大学リカレント教育課程では入学試験を行って、リカレント教育課程で学ぶ準備ができていくかどうかの確認にPCスキルと英語を入れている。特に企業の求める具体的な技能の変化に応じて試験内容を変えていること、入学後も習熟度別のクラス編成になっているため、修了後にICTを学ぶ必要がないのかもしれない⁽⁸⁾。

（2）京都女子大学リカレント修了生の結果から

京都女子大学では、修了後職を続けている39名のうち学びを行った人は32名（82.1%）であり、退職した19名のうち学びを行った15名（78.9%）にくらべ、（有意差があるわけではないが）わずかに学びを行った率が高い。

なお、京都女子大学リカレント教育課程の今回のアンケートに回答いただいた修了生は、120時間の現在の「キャンパス平日通学コース」修了であり、「文系女性のためのDXコース」も併設されていることから、必要があれば、さらにICTの教育をさらに学べるようになっている。

5. 家事との関連：リカレント教育課程の効果4

再就職を目指す女性において、仕事と家庭の両立は喫緊の課題であり（永井他 2017）、特に昨今は末子年齢が小さいうちから再就職を目指す女性が増えている。

ここでは、日本女子大学及び京都女子大学リカレント修了生におけるリカレント教育と家事・育児との関連性について検討を行う。

（1）家事時間の変化

日本女子大学では入学前と受講中、現在にかけて平均時間が約3時間20分、2時間50分、2時間18分と徐々に減っていることが分かる。（入学前と受講中[t(110) = 5.73],***、受講中と現在[t(110) = 4.92],***、入学前と現在[t(110) = 5.73],***。）

京都女子大学では入学前は2時間58分、受講中と現在が2時間44分と2時間45分とあまり変わらないものの、入学前と現在を比較すると約13分程度減少している（入学前と受講中[t(60) = 3.08]**、受講中と現在[t(60) = -0.19]は有意差なし、入学前と現在[t(60) = 2.55]*）。

（2）家事や育児分担についての考え方と家事時間

家事や育児分担についての考え方に変化があった人とそれ以外の人で現在から入学前の家事時間を引いた時間数と違いがあるのかを見た。この結果、日本女子大学では、「考え方変化あり」の平均が1時間14分の減少、それ以外の平均が56分の減少とわずかながらの減少があるが、分布においては統計的には非有意であった（t(110) = 1.021）。

一方、京都女子大学において、家事・育児分担における考え方変化ありは平均して31分の減少、それ以外は3分の減少をしており、分布においても違いが見られることが確認された（t(60) = 2.738,**）。

6. リカレント教育課程の効果を促進する諸要因

本章では、第2章～第5章で描いてきたような、リカレント教育課程の種々の効果を促進する要因を索出する作業を行う。

(1) 狭義の「就業」満足度を上昇させるリカレント教育課程諸要因

1) 日本女子大学

第2章で論じたように、直前職の「仕事」満足度は、リカレント教育課程を経て、修了後職現職の「仕事」満足度では上昇している場合が多かった。その要因を重回帰分析(ステップワイズ法)で調べてみることにしよう。最初はリカレント教育課程に関わる変数(Q44~Q51-2)である。

まず、職場環境満足度について分析を行った($R^2=0.215$)。すると、修了生の特徴として、入学時に「正規雇用を重視」(0.265***)「職場の将来性や安定性を重視」(0.250**)という考え方を持つ人が、職場環境満足度を上昇させる傾向があった。ここから、一方、長期的な視野をもってリカレント教育を受けることが重要と考えられる。また、「配偶者・パートナー」にリカレント学費を出してもらっていた人が満足度を低下させる傾向があった(-0.242**)。すなわち依存的ではなく主体的にリカレント教育を受けることが重要だ、ということになる。

次に、リカレント教育課程の特徴として「学費が安い」と感じた人が職場環境仕事満足度を上げる傾向がある(0.330**)が、これは、職場環境仕事満足度が上がった人が逆に、リカレント学費は安いと感じたという可能性もある。

まず、修了生の特徴としては、職場環境満足度と同様の傾向として、「自分で学費を支払った」という方がワークライフバランス仕事満足度を上昇させる(0.204*)。「非正規から正規へ」という目標を持っている人(-0.340***)や、修了時に自分の能力にあった仕事重視の人(-0.183*)はワークライフバランス仕事満足度を低下させるものの、「修了と同時に就職を希望」の人は上昇させる($R^2=0.219$)。

「学費が安い」については、同様の結果がでている(0.267*)ものの、職場環境満足度と同じ解釈も成り立つ。

次に、仕事満足度10項目を個別にみたときにリカレント教育課程諸変数とどういう関わりがあるかをみた。以下ではすべて紹介するわけではなく、これまで触れていない論点を示している場合のみ紹介することにする。

給与に関する仕事満足度との関連をみると、入学時修了時の安定・正規志向という同じ変数だけではなく、「役立たなかった科目」として英語を挙げているひとが、仕事満足度を上げている(0.223*)ことがわかった($R^2=0.144$)。

労働時間との関連に関する満足度をみると、「役立たなかった科目」としてICT系を挙げている人が、仕事満足度を下げていた(-0.262**, $R^2=0.134$)。ICT系が役立たない科目として挙げられないような状況のときに、仕事満足度が上がるともいえる。

2) 京都女子大学

京都女子大学の場合、職場環境仕事満足度に有意差がなく、ワークライフバランス仕事満足度のほうに有意差があるという結果だったが、リカレント教育課程変数による重回帰分析を行うと次のような結果になった。

まず職場環境仕事満足度 ($R^2=0.803$) は、修了生の特徴についていえば、「入学時両立重視」 (-0.540^{***}) 「早く就職したい」 (-0.422^{***}) 「学費は自分で支払った」 (-0.300^{***}) がマイナスに作用するなど、日本女子大学と異なる関連を示している部分がある。リカレントの情報入手についても「親族友人」がプラスに作用する (0.266^*) など、日本女子大学とは異なっている。リカレントの特徴についても、「学費は適正」がプラスに作用している (0.300^{***})。

ワークライフバランス仕事満足度に関しては、一変数のモデルだけが有意となった ($R^2=0.133$)。それは「役立たなかった科目」に「体験系科目」をあげたこととの関連 (-0.402^*) である (この変数だけ入れたわけではなく、リカレント教育課程変数を全部投入したところこれだけを投入したモデルが選ばれたということである)。いいかえれば、提供された体験系科目がうまくあわなかったときに、ワークライフバランス仕事満足度が上がらない、ということである。

次に、京都女子大学についても、仕事満足度を項目別にみたときに出てくる論点をみてみよう。給与に関する仕事満足度の上昇に、「役立った科目」として「その他の科目」を挙げる人が多い (0.359^* , $R^2=0.225$) のが興味深い。リカレント教育課程のなかで英語とも ICT とも体験系とも異なる科目が仕事満足度の上昇に寄与している可能性がある。この傾向は仕事満足度 (労働時間) でもみることができる。

ここでは、「役立たなかった科目」で「なし」と答えている人が仕事満足度 (労働時間) を上昇させている (0.501^{***} , $R^2=0.508$)。これもさまざまな科目が有益に作用している可能性を示している。

仕事満足度 (職場の人間関係やコミュニケーション) の重回帰分析 ($R^2=0.899$) から、スキルアップを志向していた人 (-0.420^{***}) やブランクが長い (-0.219^{***}) という人が満足度を下げる傾向があると出ている。

(2) 狭義の「仕事」満足度とリカレント教育課程変数と他の変数をあわせた分析

次に、リカレント教育課程変数以外の変数を加えたときに、モデルに組み込まれるかどうか調べ、他の変数について考えてみよう。

1) 日本女子大学

職場環境仕事満足度の重回帰分析 ($R^2=0.243$) に、フェイスシート項目の冒頭にたずねた自己効力感についての変数では、6つの補助変数のうち「重要な目標をたててもめったに成功しない (とは思わない)」がプラス要因 (0.186^*) として組み込まれた。このことは、自己効力感がある場合に、リカレント教育課程の効果を増すことを示している。

さらに、ワークライフバランス仕事満足度の重回帰分析 ($R^2=0.447$) に、フェイスシート項目 (F17) でたずねた「リカレント教育課程受講中に利用した子育て機関・サービス」では、「利用したサービスはない」 (-0.226^*) が仕事満足度増大にマイナスの要因として作用した。すなわち、利用可能な子育てサービスがあるかどうかワークライフバランス仕事満足度の上昇にとって重要だということになる⁽⁹⁾。

2) 京都女子大学

京都女子大学でも、日本女子大学と同様に Q1 で「リカレント教育課程入学直前には仕事についていなかったが以前は就職していた」というライフコースが、職場環境仕事満足度でマイナスの影響 (-0.270*) を与える (R2=0.699)。

(3) 「修了後の学び」に影響する諸変数

第4章で取り扱った「修了後の学び」に影響する変数についても調べてみた。その方法は、「自宅学習」「通信学習」「通学学習」いずれかの下で「新たな学び」を行ったか、そうでないかをひとつの変数として、それに影響する変数をフェイスシート項目中心にロジスティック回帰分析（強制投入法）で調べるという仕方である。「現在の家計の状況」「本人の経済状況」「入学時目標達成」「職場環境仕事満足度」「ワークライフバランス仕事満足度」「配偶者有無」「不安の有無」「自己効力感」を投入すると、日本女子大学で「自己効力感」(6項目の平均値)の係数が $p < 0.05$ 有意のモデルが得られた。すなわち、フェイスシート諸項目や「仕事満足度」変化の二つの下位尺度とは有意な関連はなく、「自己効力感」がある修了生が新たな学びをはじめめる傾向がある、ということが有意差をもって示された。

(4) リカレント教育課程を経ての家事時間変化に影響する諸変数

今度は、第5章で取り扱った、リカレント教育課程を経ての家事時間変化に影響する諸変数については、子ども有無(日女 0.237*, 京女 0.313*)と有業/無業(日女 0.090, 京女 0.265)の二変数をいれたモデルが有意となった(日女 R2=0.044, 京女 R2=0.113)。ここでは、子どもがいる場合に家事時間の変化がみられるということ、京都女子大学のみであるが、有業の場合に、家事時間の変化がみられるということが示されている。

7. 諸外国の取り組みとの関連

ここまで、日本女子大学と京都女子大学のリカレント教育課程のもつ効果とそれに影響する諸要因を、アンケート調査を用いて明らかにしてきた。本章では、それらの結果と、諸外国における、既就業者を対象とした大学の取り組みおよびその基盤となる政策と関連付ける作業を行ってみよう。

(1) イギリスの大学における取り組み

1) 昨今の動き—生涯技能保証について—

2020年にはジョンソン政権により「生涯技能保証」(Lifetime Skills Guarantee)政策が開始し、2021年にはコロナ禍対策として、イギリスの教育省が社会人向けに400以上の無償の職業訓練コースを継続教育機関で開始すると発表した(文部科学省 2021)⁽¹⁰⁾。これらの中で、「技能(Skill)」は中心的概念であるが、それはOECD技能戦略(OECD Skills Strategy)⁽¹¹⁾に沿ったものである。

2) 大学における生涯技能保証の具体的事例

イギリス政府の生涯技能保証(Lifetime Skills Guarantee)の提供校リスト⁽¹²⁾によれば、カレッジが多いものの、大学(University)も数は少ないが含まれている。それぞれ

の提供校サイトのホームページ URL が掲載されており、リンクできるようになっている。

① バーミンガム大学 (University of Birmingham)

「バーミンガム大学ブートキャンプ」というコースを紹介する。これはデータコーディングやデータ分析などの講座を実施するものである。それは 24 週間のパートタイムコース（夜間開講）によっているが、仕事探し（ポートフォリオや履歴書作成）、技術面接トレーニング、模擬面接、ソフトスキル (soft skill) ・トレーニング、一対一のコーチングなどがある。また、地域の企業（雇用主）との連携も図られており、それが特徴とされている⁽¹³⁾。そうした形で「技能 skill」を身に付けるわけである。OECD の技能指標でも就職に直接役立つこうした項目が挙げられている。

② ノッティンガム・トレント大学 (Nottingham Trent University)

職業系に限らず幅広い分野が提供されている短期講座と、専門的な資格などを目指すことが可能な専門職講座に分かれて、種々の「技能 skill」を提供している。

例えば、「Women in Leadership」という短期講座は、ノッティンガムシャーまたはダービーシャーの中小企業（従業員 250 人未満）に雇用されている女性を対象として無料で開講されている⁽¹⁴⁾（これは EU の European Social Fund の助成を受けている）。キャリアマネジメントやコミュニケーションも含めてリーダーシップ戦略について学ぶ。OECD ではリーダーシップは技能 (skills) とは区別されたトピックであるが、それを関連付けて学ぶコースともいえる⁽¹⁵⁾。

③ 総括およびアンケートとの関連

イギリスの大学の継続教育は、カレッジ (college) が主体となっているものの、数少ないが大学 (University) でも担っており、最近の政策である生涯技能保障を地域と連携しつつ実施している。

日本女子大学でも京都女子大学でも英語、ICT など種々の「技能 skill」が扱われていたが、第 4 章でふれたように、「ビジネススキルアップ」という意識のある人は修了後の学びをする傾向があるなど、「技能」という意識がある場合にリカレント教育課程が効果を発揮することがあらわれている。ただし、英語系、ICT 系などの技能科目を「役立った」と感じるからといって、狭義の仕事満足度が上昇するとは限らないことには注意する必要がある。

(2) フランスの大学における取り組み—トゥールーズ大学の事例—

1) 概要

大学は、フランス南西部、ミディ = ピレネー地域圏のオート = ガロンヌ県北部のトゥールーズ市にある。31 の高等教育機関と研究機関によって構成される。具体的には、4 つの大学、1 つの国立大学研究所、18 の工学部と専門学校、1 つの大学病院センター、7 つの研究機関からなる大きな組織である。学生数 10 万 4085 (2019 年) 人にのぼる⁽¹⁶⁾。

対象者は、新しい技術や資格を身につけたい人、教育に復帰してディプロマや資格を取得したい人などである。

大学や工学部の生涯教育部門は、「地域職業訓練開発計画 (Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles)」の枠内で地域のパートナーとなり、地域職業訓練プログラム (PRF) を様々な専門分野で展開している。教育機関は生涯学習に対応するため、技能のブロックを提供している。労働法 (L.

6113-1 条) は、技能集団とは職業活動の自律的な遂行に寄与する均質で一貫した技能の集合であり、評価および妥当性の確認が可能なものと定めている。「自律性 autonomy」を身に付けたいと願うすべての人が対象となる。こうした自律性は必ずしも OECD Skills Strategy が提唱するところではないので、フランスの特徴ともいえる。

2) 総括およびアンケートとの関連

フランスの場合も、イギリスの場合と同様に生涯教育政策の展開のなかで、大学がその一部を担っている。その焦点はやはり「技能」なのであるが、そのなかでも「自律性」を重視することが特徴ともいえる。このことはアンケート結果の分析でいう「自己効力感」との関連とつなげることもできよう。たとえば、「自己効力感」のサブ項目「F1-2 重要な目標」は、狭義の仕事満足度（職場環境）の上昇に効果があるし、現職におけるリーダーシップスコアは「自己効力感」指標と関係がある。「自律性」重視のフランスの生涯教育プログラムは、自己効力感をともなう技能教育を重視し、そのことにより狭義の仕事満足度をあげるという戦略をとっているとみることできる。

(3) 大韓民国の大学における取り組み—梨花女子大学の事例—

1) 概要

梨花女子大学は、12 の学部をもつ最高水準の私立大学であるが、同時に「グローバル未来平生教育院」というものがあり「生涯教育」をいくつかの形で行っている。具体的には、最高指導者課程、資格課程、専門課程、教養課程、梨花 U3A アカデミー⁽¹⁷⁾、委託課程、学士学位課程などがある。これらは OECD の強調する「技能」を含みつつ幅広く学びを提供するものである⁽¹⁸⁾。

これと並行して、同大学は「リーダーシップ開発院」を設置している⁽¹⁹⁾。その「ビジョンとミッション」は「梨花リーダーシップ開発院は梨花女子大学校が女性のリーダーシップ開発のため、2003 年 9 月にスタートした国内最初の女性中核リーダー養成教育機関」となっている。まず「価値」として「女性は有用な資源であり、グローバル時代を導く新たな価値」、次にミッションとして「女性リーダーシップの学問的体系化及び専門教育」、最後にビジョンとして「韓国を導く女性リーダー 100 万人養成」というものをおいている。

教育特徴を四つ挙げているが、その四番目は「ネットワーキング: ワークショップと文化体験による受講生間コミュニケーションとネットワーキング」である。

2) 総括およびアンケートとの関連

韓国でも、やはり「職業能力」など技能も含みながら幅広く生涯教育（平生教育）が展開されているといえるが、それと重なり合いつつも並行して行われているリーダーシップ教育が特徴的ともいえる。このリーダーシップ教育は日本の文部科学省のリカレント教育政策に既にある程度含まれており、京都女子大学では（本調査の対象とはしていないが）「女性管理者・リーダー育成コース」も設けられているし、日本女子大学の「働く女性のためのライフロングキャリアコース」の 26.5% は経営者・管理職である（2021~2022 年度）。またアンケート結果で、リーダー的仕事をやめてリカレント教育課程に来る場合、修了後の就職で満足度が下がる傾向があるが、「キャリアチェンジ」や「スキルアップ」

はプラスに作用していることから、仮にリーダーの仕事をやめる場合であっても、取り組み方によっては仕事満足度をあげる機会にもなりうるという意味で「リーダーシップ開発院」と同様の機能を果たしている場合もあるという解釈も可能ではないだろうか。また、最後の「ネットワーキング」は質問項目の「体験系科目」に近い考え方であり、京都女子大学のワークライフバランス仕事満足度で示されたように、体験系科目が「役に立たなかった科目」とならない状況が、仕事満足度の向上につながる。

(4) タイの大学における取り組み—ラムカムヘン大学の事例—

1) 概要

既に述べたように、ラムカムヘン大学は4年制の国立公開大学であるが、スコータイタマティラート大学が主に公務員を対象とした通信重視の公開大学であるのとは対照的に、ラムカムヘン大学は既就業者一般を対象としていること、および広大な通学キャンパスを持つことも特徴で、2022年現在15の学部、学生数約43万人を擁するマンモス大学である。これは、学校によるフォーマル教育(formal education)につながるものであると同時に、生涯学習施設によるノンフォーマル教育(non-formal education)につながる高等教育機関という性格も強く持っており、リカレント教育機能を強くもつ大学でもある。バンコクにはフアマークキャンパス(1971年開設48万平米)とバーンナーキャンパス(1979年開設24万平米のキャンパス)の二つがある。加えて、1990年代におけるタイ政府の政策転換を受けて1995年に全国に地方キャンパスが設置された。バンコクのキャンパスが巨大であるのに比べると、地方キャンパスは非常にこじんまりしている。地方キャンパスは全国23の校舎(南部4中部3北部6東北部10)、地方試験会場のみの場合39か所ある。同大学は外国にもキャンパスをもっており32の校舎(北アメリカ2ヨーロッパ15中東4オセアニア2アジア9)、41の試験会場がある。

ラムカムヘン大学卒業生はいくつかの領域で他のエリート大学を上回る成果をあげている。たとえば、司法試験合格者の9割前後がラムカムヘン大学卒業生であり、警察・内務省においてラムカムヘン大学の卒業生は重要な役割を果たしている。また、経営者として成功する例も少なくない。これらの達成は「自助」が不可欠な修学システムということと関わっている面がある。授業料が学部では安め(一学期2万円～3万円)なこともあり、貧しい階層からも来ている。ただし大学院では総額24万円～60万円程度と、それほど安くはない。

2) 総括およびアンケートとの関連

既に紹介したように、ラムカムヘン大学は、(1)無試験入学、(2)中央および地方キャンパスがあり対面授業を行う、(3)特に学部は授業料が安い、大学院は必ずしもそうではない、という特徴をもつ、対面・遠隔両用型公開大学であり、既就業者が就学する場合も多い。OECDは2023年の報告書で、非加盟国タイもIT分野などに問題がみられるものの理科系分野の技能開発が進んでいる国の一つとして挙げている。

一点目は、リカレント教育課程在学中の「子育て機関・サービスの利用」について、「利用したサービスはない」の場合に、狭義の仕事満足度を下げる傾向がある、という点である。逆にいえば、利用したサービスがある場合には仕事満足度を上げる傾向があった。この点、第6章の(2)の1)で示したように、「子育て機関・サービス」利用の有無が重要

なのであるが、これについてはたとえば、京都女子大学のリカレント教育課程は独自の託児施設を設けるなど積極的に対応している。このことは、ラムカムヘン大学フアマークキャンパスが幼稚園を設けて登録学生が子どもを預けられるようにしていることと共通しているともいえる。またこのことは、第5章で論じたように、子どもがいる場合のほうがリカレント教育課程の家事時間平等化効果がある、ということにもかかわってしよう。

二点目に、学費に関しては、満足度を向上させた人は「安い」と答える場合が多いものの、京都女子大学で「適正」がプラスに作用していることをみると、必ずしも安いことだけにメリットがあるわけでもないと考えられる。このことは、ラムカムヘン大学も学部では安めの、大学院では普通程度の授業料を設定し、現在の成果をあげていることと関連があるともいえよう。

三点目に、ラムカムヘン大学は、対面遠隔両用の大学であることもあり、インターネットを通じた教材や授業の配信を早くから積極的に行ってきた大学である。そのことと、第6章の(1)の1)で示したように「役立たなかった科目」としてICT系科目が挙げられないような状況が重要、ということと関係があるともいえる。

8. 結論

以上の考察にもとづく結論は以下のとおりである。第一に、リカレント教育課程は、その修了者の狭義の「就業」満足度を上げ、民間非営利活動、修了後の学びや家事分担に関してもよい方向に変化させる貢献をしているといえるのであり、大学はリカレント教育課程をさらに維持充実させていくこと、政府はそれに対する制度的・経済的サポートを行うことがまず前提となるということである。それは女性就業率全体のM字カーブを解消する効果がある。また、正規雇用を重視してリカレントを受講した人が仕事満足度を上げる傾向があるなど、女性正規就業率のL字カーブの解消にも貢献すると考えられる。そのことは、「交代」だけではなく「有効な相互作用」も指摘するOECDの原義からしても適切であり、WEFの「リスクリング革命」がOECDとのパートナーシップ(2020年)⁽²⁰⁾を背景としていることを考えると、「大学基盤のリスクリング」は「リカレント教育」の延長上にあるものと考えて推進すべきものなのである。

第二に、自己効力感の問いに関わるが、まず「技能」と「自己効力感」を関連付けることの重要性である。「技能」はすべてのリカレント教育が取り組んできた課題であるが、それを自己効力感の醸成と結びつけることで、より仕事満足度をあげ、学びに結び付けていく可能性があるということである。

第三に、「仕事上のリーダーシップ」を、リカレント教育は向上させる傾向があることが示された。

第四に、「適正」ととらえられる学費を設定していること、そして在学中の「子育て機関・サービス」の利用ができていること、科目に関しては、「ICT科目」や「体験系科目」の更なる工夫が重要、と考えられた。

こうした諸事項は、諸外国の事例においても実際に確認されたと同時に、OECDやWEFの政策を有効に活用していく道を明らかにしている。ここで得られた知見を活かしながら、日本の諸大学、政府は、「大学基盤のリスクリング」としてのリカレント教育へのきめ細かな支援を構築すべきであろう⁽²¹⁾。

[謝辞] 本稿は、全労済協会の 2022 年度公募委託調査研究の成果である。調査の機会を下さりコメントまでいただいた同協会の方々、および本調査に協力して下さった京都女子大学・日本女子大学のリカレント教育課程スタッフの皆さん、対象となった修了生の皆さんに対し、深く感謝申し上げます。さらに、報告書にもとづきこの原稿を作成するにあっても、京都女子大学の地域連携研究センターおよびリカレント教育課程、日本女子大学の現代女性キャリア研究所およびリカレント教育課程には大変お世話になった。

[付記] 本稿は、尾中文哉・坂本清恵・盧回男・御手洗由佳・鈴木紀子著の「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 ―女性を中心に―」『全労済公募研究シリーズ 84 全労済助成事業活動報告書』全労済協会、2023 年、pp.65-152 という印刷版報告書の文章を、内容を実質的に削りながら四分の一ほどの分量にしたダイジェスト版である。なお、本報告書は 2025 年にオンライン・データベース J-STAGE で全文無料公開されるので、本稿をお読みになりより詳しい内容に関心を持たれた方はそちらから入手していただければ幸いである。

(1) 内閣府大臣官房政府広報室 2021 「『学び』に遅すぎはない! 社会人の学び直し「リカレント教育」」『政府広報オンライン』(<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/202108/1.html>) [2024 年 9 月 14 日閲覧] 総合教育政策局地域学習推進課「人口減少時代の新しい地域づくりに向けた社会教育の振興方策について(答申)(中教審第 212 号)」『文部科学省』(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1412080.htm) [2024 年 9 月 14 日閲覧]

(2) 厚生労働省「人材開発支援助成金(事業展開等リスクリング支援コース)のご案内(詳細版)」厚生労働省(<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/content/contents/001810818.pdf>) [2024 年 9 月 14 日閲覧]

(3) 総務省統計局 (2018) 「就業構造基本調査 / 時系列統計表 / 時系列統計表」『e-STAT』(https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&tstat=000001116777&cycle=0&tclass1=000001116800&stat_infid=000031732282&tclass2val=0) [2024 年 9 月 14 日閲覧]

(4) 女性のためのリカレント推進協議会「女性のためのリカレント推進協議会」『日本女子大学』(<https://www5.jwu.ac.jp/gp/kyogikai/>) [2024 年 9 月 14 日閲覧] オンライン化の意義については、坂本(2021) 参照。

(5) 現在の日本女子大学のリカレント教育課程については、以下の URL にてご確認いただきたい。日本女子大学リカレント教育課程「日本女子大学リカレント教育課程」『日本女子大学』(<https://www5.jwu.ac.jp/gp/recurrent/>) [2024 年 9 月 14 日閲覧]。京都女子大学リカレント教育課程の現在については、以下の URL をご参照いただきたい。京都女子大学リカレント教育課程「京都女子大学リカレント教育課程」『京都女子大学』(<https://rcpp.kyoto-wu.ac.jp/rcpp/recurrent/>) [2024 年 9 月 14 日閲覧]

(6) 内閣府男女共同参画局「2-10 図 女性の年齢階級別正規雇用比率(L字カーブ)(令和 3(2021)年)」『内閣府』(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-10.html) [2024 年 9 月 14 日閲覧]

(7) もちろん「有意水準 $p < 0.1$ (†)」は一般的にはできるだけ使わないほうが望ましいが、

サンプル数が少ない関係でここでは使用することにする。

(8) 日本女子大学リカレント教育課程のICT教育は、リテラシーレベルの上限まで習得しないと修了ができない。また、Excel (VBA) や Access も学ぶ MOS 科目も提供している。2021年度からは在籍中に経産省のマナビDXにおいてプログラミングも習得する修了生もいる。このようにICT科目のカリキュラム自体が異なっているので、両大学の結果は単純に比較することはできない。

(9) この変数が有意に作用するということが、昇進・昇格を含む狭義の「就業」におけるジェンダーを示しているといえる。なぜなら、男性の場合には「子育て機関・サービス」利用の有無がリカレント教育課程の効果に影響するとは考えにくいからである。

(10) 文部科学省(2021)によれば、これらは、コロナ収束後、社会が正常回復したのちに被雇用者に役立つよう新たに専門的スキルを習得させることを目的としている。2020年9月ジョンソン首相が生涯技能保証(Lifetime Skills Guarantee)(9500万ポンド(13億3000万円)が確保)として発表した。資金は国家技能基金(National Skills Fund)からコース開設機関に支払われる。

助成金は、資格取得や、キャリアアップ希望者だけでなく、職業教育支援を行う教育機関のサポートにも費やされる予定とのことである。

また、生涯技能計画は、生涯ローン資格授与(Life Loan Entitlement)という計画を適用し、成人や若者が都合に合わせて一生涯のスパンで勉強機関の間隔を空け、継続教育機関と大学の両方で質の高い教育が受けられるようにしている。

(11) OECD “OECD Skills Strategies” OECD (<https://www.oecd.org/skills/oecd-skills-strategies.htm>) [2024年9月14日閲覧]

(12) UK Government “Transparency data: Free courses for jobs: list of providers” GOV.UK (<https://www.gov.uk/government/publications/find-a-free-level-3-qualification/list-of-colleges-and-training-providers-able-to-offer-free-places-for-level-3-qualifications>) [2024年9月14日閲覧]

(13) University of Birmingham “University of Birmingham Boot Camps.” University of Birmingham. (<https://bootcamp.birmingham.ac.uk/>) [2023年3月13日閲覧]

(14) Nottingham Trent University. “Women in Leadership” Nottingham Trent University. (<https://www.ntu.ac.uk/course/nottingham-business-school/short-courses/women-in-leadership>) [2023年3月12日閲覧]

(15) OECD “Leadership” OECD (<https://www.oecd.org/gov/pem/public-sector-leadership-implementation/pem-leadership/>) [2023年5月25日閲覧]

(16) Université de Toulouse « L’Observatoire de l’Université de Toulouse » Université de Toulouse (<https://www.univ-toulouse.fr/universite/observatoire-de-universite-de-toulouse>) [2024年9月14日閲覧]

(17) U3Aとは「University of the 3rd Age」という意味で、壮年期を対象としたコースである。

(18) 梨花女子大学校『梨花女子大学校グローバル未来平生教育院』(<https://sce.ewha.ac.kr/>) [2024年9月14日閲覧]

(19) 梨花女子大学校『梨花女子大学校リーダーシップ開発院』(<http://leader.ewha.ac.kr/>) [2024年9月14日閲覧]

(20) World Economic Forum 2020 “World Economic Forum and OECD Sign Strategic Partnership Framework” World Economic Forum (<https://www.weforum.org/press/2020/01/world-economic-forum-and-oecd-sign-strategic-partnership-framework>) [2024年9月14日閲覧]

(21) 日本女子大学ではこの調査で対象とした「再就職のためのキャリアアップコース」のほかに、就労中の女性を対象とした「働く女性のためのライフロングキャリアコース」(2021年～)「次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コース」(2023年～)を設立・運営している。これらは、まさしく就労女性のための「大学基盤のリスキリング」にはかならないが、近年、文部科学省からの支援が行われる場合でも立ち上げ年度のスタートアップ支援のみのことが多く、厚生労働省からの支援は受講生対象（しかも受講生全員が申請できるわけではない）の「教育訓練給付金」、あるいは採用企業への支援しかなく、リカレントプログラム開講機関に対する支援は行われていない現状である。

引用参考文献一覧

CERI (1973) Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning. OECD.

後藤宗明 (2022) 『リスキリング』 日本能率協会マネジメントセンター

Gysbers, N.C. and E.J. Moore. (1975) “Beyond Career Development--Life Career Development,” *Personnel and Guidance Journal*. 53 (9) : 647-652

永井暁子、盧回男、御手洗由佳 (2017) 「女性就業の増加と子ども・家庭生活への影響」『季刊家計経済研究』 114,69-74

中村仁美 (2019) 「「M字カーブ」解消要因は既婚者へのシフト」『経済百葉箱』 127号 日本経済研究センター

盧回男 (2011) 「『ライフキャリア志向性』の尺度構成」『日本女子大学大学院人間社会研究科紀要』 17: 95-103

盧回男 (2021) 『ポスト工業化時代の高学歴女性のキャリア形成に関する研究：自己効力感に着目して』 日本女子大学 博士(学術) 博士論文

三川俊樹 (1990) 「ライフ・キャリアの視点からみた役割受容」『進路指導研究』 11: 10-17

文部科学省 (2021) 『諸外国の教育動向』 明石書店

坂本清恵 (2021) 「オンラインによる女性のためのリカレント教育」私立大学情報教育協会『大学教育と情報』 2021年度 2: 17-19

総務省 (2017) 『平成28年社会生活基本調査』 (<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/index.html>) [2023年3月12日閲覧]

鈴木紀子 (2003) 「市民活動へ参加する個人に関する一考察—横浜で活動する人の事例から」『技術マネジメント研究』 2.1: 28-40

Super, D. E., 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 16: 282-298

山内直人 (2001) 「ジェンダーからみた非営利労働市場 - 主婦はなぜNPOを目指すのか?」『日本労働研究雑誌』 493: 30-41

(代表: おなか ふみや 人間社会学部教授)

クラウディア・ゴールドイン 著、鹿田昌美 訳

『なぜ男女の賃金に格差があるのか：

女性の生き方の経済学』

(慶應義塾大学出版会、2023年4月、358頁)

跡部 千慧



本書は、2023年にノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールドインによる著書 *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* の訳書である。本書の問題関心は、かつてないほど多くの職業が女性に開かれているのに、なぜ収入の差が相変わらず続くのか、である。そして、原題で "Women's Century-Long Journey" と示しているように、過去120年に渡る女性のキャリアと家族形成の両方を実現する道のりを分析している。

本書では、主に大卒の女性に焦点を置く。それは、教育、訓練、職務経験といった過去の収入における男女間格差の要因が是正されたにもかかわらず、格差は縮まったわけではないからである。加えて、現在の格差に対するシミュレーションによって、女性を不利にする差別的な扱いをすべて排除したとしても、労働者の配置を換えて、男女の職業を同じにしても、男女の賃金格差の3分の1程度しか解消されないため、残りの格差の要因を探るために、著者は、男性と同程度の教育を受けている大卒女性を対象に据えた。

具体的には、1898年から1978年生まれ的女性を対象に、女性のキャリアと家族領域における公平性の願望が、過去1世紀にわたってどのように現れ、現在どのように達成されたかの歴史を掘り下げた。著者は、書物『傑出したアメリカ女性』全5巻を用いて、並外れた業績を上げたアメリカの女性の生きざまからキャリアを位置づけようとしたのである。

さらに、この女性たちを、第1グループから第5グループに区分した。グループ間の区別において焦点を置いたのは、雇用と家族の領域においての女性たちの願望と、「実際に下した選択」「奨励された選択」「可能だった選択」であった。また、子どもを産み、産んだ後の選択を観察するのに十分な時間を確保するため、1978年生まれまでの女性を分析対象に据えているが、第5グループは現在も進行形であると著者は述べる。

第1章と第2章でこうした問題設定を述べた後、第3章から第7章にかけて、5つのグループを詳細に分析した。5つのグループ間の境界をはっきりと示すのは、結婚データである。1970年代頃まで、大卒女性の初婚年齢の中央値は約23歳だった。だが、1961年までに、ピルが開発され、アメリカ食品医薬局に承認される、大卒女性たちは、ピルを調達して、結婚と出産を遅らせ、学士号取得後の教育と訓練に参加することに成功した。

教育と訓練の問題が解決されたとしても、他の問題が発生する。第8章では、測定しやすい要因による格差を取り除いたとしても、残る格差について言及する。それが、チャイルド・ペナルティである。

一例として、1990年から2006年までのシカゴ大学ブース・スクールのMBA卒業生の男女のキャリアを調査した結果、子どもを産んだことのない女性（6ヵ月以上の休暇を

取ったことのない女性)は、男性に比べて収入は少ないがほぼ同等であり、逆に子どもを産んだ女性は低い状態がつづいた。MBA 取得者の間で、男女間の収入格差の主な要因になっているのは、キャリアの中断と週平均労働時間である。

子どもが母親の雇用に与える影響のほとんどは、偏見ではなく、意図的かどうかはさておき、夫婦の選択によるものだということである。驚くべきは、北欧のスウェーデンとデンマークのデータを用いた研究でも、結論が似ているのである。出産前に両親が同程度の収入を得ていた場合は、子どもが 15 歳になったとき、夫は妻より 32% 多く稼いでいた。このような格差の拡大は、スウェーデンの研究によると、妻の労働時間の短縮が主要な原因であるが、約 3 分の 1 は時間給の減少によるものだった。男性の所得格差が最も大きい職業は、男女間の所得格差も大きかった。

第 9 章では、弁護士と薬剤師のカップルのケースから、男女間の格差の根本的な原因をさらに明らかにする。すなわち、男女の賃金格差の解消には、労働者間の代替が、長時間・オンコール勤務による不相应に高い時給を下げる鍵であることである。

第 10 章では、第 9 章の結論に基づき、会計、法律、金融、コンサルティング、学問といったチャイルド・ペナルティの影響を受けやすい職業や分野について、終章では新型コロナウイルス感染症の世界的流行について言及した。これまで以上に多くの人々が、夫婦の公平性と家族の時間を求めており、ロックダウンによって、男性は家族に捧げる時間を増やすようになるかもしれないと著者は主張する。女性がキャリア、家族、公平性を実現するためには、父親も同じように要求する必要がある。男性がここからの旅に同行しない限り、夢は実現しないし、願望は容易に実現しないと著者は結論づける。

本書によって、過去 120 年に渡る女性の生きざまと国勢調査や地域調査のデータを組み合わせながら、女性のキャリアと家族形成の変遷が見事に描かれた。日本の女性労働の動向を踏まえると、必ずしも、本書のアメリカの事例と、年代が一致するわけではない。だが、1986 年に施行された男女雇用機会均等法や、2016 年に施行された女性活躍推進法を境にして、「家庭かキャリアか」→「キャリアのあとに家庭」→「キャリアも家庭も」という順番を経てきたと言えることはできるだろう。

さらに、女性が不利になる差別的な扱いを除き、男女の職業を同じにしても、なおも残る格差の原因であるチャイルド・ペナルティは、日本にも共通するものであると考えられる。本書の原題で示された「平等に向けての旅」を続けるのであれば、家族政策や労働時間規制といった社会政策によって解決できることはあるのか、グローバル経済の影響はいかなるものか、非大卒女性にはどのような問題が見られるのかなど、さらなる研究が必要だろう。

(あとべ ちさと 東京都立大学助教)

大槻 奈巳 編著

『派遣労働は自由な働き方なのか：

転換期のなかの課題と展望』

（青弓社、2023年7月、268頁）

水野 有香



労働者派遣法によって派遣労働が法認されてからまもなく40年。労働の「非正規雇用化」、「間接雇用化」が進むなか、量的にも質的にも拡大してきた派遣労働はどのような働き方なのか。本書は、派遣労働者がどのような思いで働き、自身のキャリアと向き合っているか、そして、どのような困難や課題を抱えているかを明らかにしようとしている。4名の著者は、社会学や心理学をベースとした「女性労働」の研究者である。彼女らはこれまでの研究視点を活かし、2016年から2021年にかけて著者らが独自で行った1650人へのウェブ調査と10の派遣労働者などへのインタビュー調査とを組み合わせて、多角的に派遣労働の分析を行っている。

「自由な働き方」と捉えられることもある派遣労働であるが、需要がある専門性と高いコミュニケーション能力をもち、派遣元や派遣先に対して労働条件について交渉することができる派遣労働者はごく一部である。そして、そのような「自由な働き方」が可能なのは、仕事のない期間が生じてもすぐには困らない家庭環境や経済状況がある（第3章）、つまり「セーフティネット」を持った労働者だけである。実際に多くの派遣労働者の労働は、自律性が低く（第2章）、キャリア形成は困難を伴う（第7章）。また、賃金に不満で雇用の安定にも不安をもち（第5章）、直接雇用か雇止めかの選別にあたり（第1章）、ハラスメントを経験したりもしている（第8章）。本書はそのような実態を、ウェブ調査から量的に、インタビュー調査から質的に明らかにしようと試みている。くわえて、インタビュー調査の派遣労働者の語りから自己概念を考察し、「消費される対象としての自己」、「疎外された自己／孤立した自己」と自らを捉えていると分析している（第4章）。その背景には、派遣労働は人件費ではなく外注費や物品費として計上されることから、人事部ではなく現場の管理者の管理や意思決定に大きく依存することや、間接雇用という雇用契約（派遣元企業と派遣労働者）と指揮命令（派遣先企業から派遣労働者）の分離がある。自らの働き方を、困ったときだけ見える座敷わらし、飲みたいときだけ飲むウォーターサーバーから出る水、そしてリースされたパソコンと表現する語りに心痛むが、現実を如実に示している。このような語りも、本書において派遣労働の生々しい実態を描き出すことに大きく貢献している。

労働者にとって派遣労働は、正社員より労働条件は劣るが、一定の自由度があり、パート・アルバイトよりは労働条件がよいとして、多様化した労働形態のなかで選択される傾向にある。しかし、経済の急激な悪化や企業の危機の局面においては、「非正規雇用」かつ「間接雇用」であることがとりわけ牙をむく。

2008年末のリーマン・ショックの際には、直接雇用ではない派遣労働者は真っ先に雇止めされ、企業にとって格好の調整弁として機能した。「年越し派遣村」には雇用や住居を失った労働者が殺到したが、そこに集まった者の多くは男性であり、彼らは従来「家計の主な稼ぎ手」である中高年層、あるいは将来そうなることを期待されてきた若年層の

「男性」非正規労働者であったことから、世間に衝撃が走った。また、偽装請負、二重派遣、禁止業務への派遣、装備費等の名目による賃金の不当天引き、製造現場での労働災害の多発等が社会問題化し、裁判の争点にもなったことから、派遣労働の不安定さや制度の問題点がクローズアップされ、派遣労働に象徴される規制緩和が前面に押し出されてきた日本の雇用・社会保障政策が再考に舵を切る契機となった。そして2012年改正以降、労働者保護の要素を強化する項目が増え、法律名に「派遣労働者の保護」が入ることとなった。

では、今回のコロナ禍の派遣労働者はどうであったか。本書では補論で、公害・環境問題研究で用いられる「被害者構造論」の被害論によってコロナ禍の派遣労働者を分析している。雇用の不安にくわえ、派遣先職場で情報にアクセスできないこと、リモートワークが認められていないこと、休めないことなど、コロナ禍で特有の問題も生じ、正社員以上に強い不安を感じていることが示されている。しかし、派遣労働者自身に派遣労働という働き方を自ら選択した自己責任の意識があり、就業を継続するため被害について沈黙し、結果として被害が潜在化するという過程を分析している。「被害の沈黙化」による「被害の潜在化」は、コロナ禍で強く現れているが、平常時でも存在する。派遣労働者は構造上ハラスメントや不利益な扱いを受けやすいが、被害を受けたとしてもそれを改善・解決するためにアクションを起こすことは身体的にも精神的にも負担が大きい。労働者自身、職を失ったり労働環境を悪化させたりするリスクを負ってまで獲得するものがあるのかと考えることは想像に難しくない。そのため、公的機関や労働組合などへの相談は極端に少なく、裁判事例も少ない。

だからといって被害を放置してよいわけではない。派遣労働、特に事務系の有期雇用型（かつての登録型）女性派遣労働者の問題は脈々と続いており、リーマン・ショックの際、非正規比率の高さから考えれば女性の方が雇止め・解雇の憂き目にあっていたが、注目された男性の陰で潜在化し問題は温存された。2012年以降、無期雇用への転換推進措置の努力義務化、労働契約申込みみなし制度の創設、キャリアアップ措置の義務化、雇用安定措置、同一労働同一賃金など派遣労働者を守る法改正が進められ制度は整備されてきたが、労働実態を見ると十分とは言えない。本書で主張されているように、不可視化することなく社会的関心と呼び起こし変えていくことが今こそ必要である。その際、行政が法改正・政策を通じて派遣元・派遣先会社の対策をおし進めることにくわえ、制度や政策が労働者に届き実効性のあるものにする工夫も肝要である。

（みずの ゆか 愛知大学教授）

樋口 美雄、田中 慶子、中山 真緒（編）

『日本女性のライフコース：
平成・令和期の「変化」と「不変」』

（慶應義塾大学出版会、2023年10月、280頁）

中山 真緒



本書は1993年に始まり、約30年間継続された「消費生活に関するパネル調査」のデータを用いながら、平成から令和にかけての日本女性の暮らしや働き方の変化に注目した分析結果を、平易な言葉を使いながらまとめた書籍である。本調査が行われた期間の日本は、経済の低成長が長く続いた時期と重なる一方で、女性の社会進出が進み、環境が大きく変わった時期であったといえる。女性の暮らしや生き方そのものも多様化し、結婚や出産、働き方やキャリア形成、夫婦関係や家事育児バランス、消費や資産形成など様々な側面に変化がみられた。

本書の特徴の一つは、これらの「変化」に注目するとともに、「不変」すなわち変わらなかった点にも焦点をあてていることである。近年では国内外で数多くのパネル調査が実施され、そのデータに基づく分析結果も豊富に蓄積されている。中でも、本書の分析で用いられている「消費生活に関するパネル調査」は調査対象者が20代後半以降の女性とその世帯に限定されている点、および、年齢の切れ目がないように若い女性を追加し、対象者を拡大させながら約30年間継続した調査である点に大きな特徴がある。結婚や出産、離婚、キャリアチェンジや退職といった大きなイベントに直面しながら、多様なライフコースを歩んでいる最中にある女性を長期にわたり追いかけることで、特定のイベント前後で人々の行動がどう変化しただけに留まらず、同一個人内の加齢による効果と、政策や景気などの社会経済的な条件が異なる世代の違いによる効果を識別した上で、女性を取り巻く環境や選択の何が変わり、何が変わらなかったのかを明らかにすることが本書の大きな目的の一つである。

本書は、第I部「総論」（序章および第1章）、第II部「結婚・家族」（第2章から第4章）、第III部「家事・子育て」（第5章から第7章）、第IV部「家計」（第8章から第10章）の4つの部によって構成されている。各章の内容を簡単にまとめると、第1章では、女性の高学歴化をキーワードにしながら世代別・学歴別に女性達を比較し、大卒女性の増加が女性の社会進出を加速させた側面や、学歴による所得格差や離婚率の違いなどを議論している。続く第2章では35歳時点で未婚だった女性を対象に、親との同居の有無によって未婚期の経済面での豊かさや主観的満足度にどのような差が生じているのかを世代の比較を行いながら検討している。分析からは、世代によって未婚者であることの社会的意味が変容していることが示唆される。第3章では、未婚化・晩婚化が進み、結婚がより選択的なものへと変化している中で夫婦関係に注目し、配偶者のイメージや夫婦関係満足度はどのように推移していくのかを分析している。結婚生活が長期間継続している夫婦では、結婚当初よりやや満足度が下がるもののその後は「中位安定」の形で満足度が推移することや、夫婦間の学歴の組み合わせによって満足度の水準や、配偶者への期待が異なっていることが明らかにされている。第4章では、初婚・離婚・再婚による生活の変

化に焦点をあて、これらの婚姻イベントが女性の経済状況に与える影響について検証している。分析によれば、配偶者との離婚は等価世帯収入を大きく低下させており、結婚制度は依然として生活保障機能を有しているといえる。また、婚姻イベントの経験率の変化は画一的に生じてはおらず、社会経済的地位の低い女性ほど婚姻関係の不安定化を経験しやすくなっていることも重要である。

第5章では、経済学でしばしば指摘される子どもの数と質とのトレードオフ関係が近年でもみられるのかについて検討している。分析では、性別役割分業意識や所得の違い等に注目した上で、質と量のトレードオフの関係や、出産に伴う女性の機会費用と出生数の関係は依然として維持されているものの、若い世代ほどこれらの関連性は希薄になっていることが示されている。第6章では、育児休業制度の実際の利用状況や出産前後の働き方の変化をまとめながら、制度が子どもを持つ母親の就業を支えているのかを改めて検討している。育休を利用した女性の就業継続率や正規雇用率は高い一方で、制度の利用資格がありながらも育休を取得せずに退職を選択するケースが多いことや、一度仕事を辞めた場合の再就職が困難であることなどが指摘されている。第7章では時系列世代間の比較を通して、日本女性の家事・育児時間の短縮がどのように説明されるのかを検討している。分析によれば若い世代ほど女性の家事・育児時間は短くなってきており、この傾向は女性の就業率や賃金の高まり、晩婚化・未婚化・晩産化・少産化などの様々な変化とも密接に関係していることが示唆されている。

第8章では、就職時期によってサンプルを二分し、30歳代での夫婦の収入状況を比較している。分析によれば、妻の就業状況と収入はいずれの世代でも夫収入の多寡に依存している。特に夫収入が下がっている若い世代では妻の収入貢献が大きくなっており、経済の低成長が有配偶女性の就業を促進した側面が観察される。第9章では、「家計内交渉力」をキーワードに、家庭での女性の地位の変化に注目している。分析によれば、有配偶女性の家計内交渉力は上昇傾向にあるものの、労働時間が延びても家事負担が減らないことで余暇時間は減少しており、結果的に有配偶女性の健康状態や満足度を高めることには繋がらない可能性が示唆されている。第10章では、有配偶世帯の家計貯蓄の実態と動向について検討している。2000年以降でみれば、世帯収入に対する貯蓄割合は下げ止まっており、若い世代の方が貯蓄率は低い傾向にある。学歴や家族構成といった家計の特徴を考慮しても、貯蓄率には経済状況や社会環境が大きな影響を与えていることが示唆される。

日本女性のライフコースの多様化を多くの視点から定量的に検討した本書の知見が、平成から令和にかけての女性の働き方・暮らしの変化や課題を理解し、これからのよりよい生活やライフコースの実現に役立つことができれば幸いである。

(なかやま まお 家政学部講師)

好き活のすすめ：

就活と推し活の間で、若者は好きなことを仕事にできるか

住澤 博紀

就活の比重が大学生生活において不断に大きくなってきている。私が日本女子大に赴任した90年代初頭には、3年生のゼミ合宿を3月に行くことも可能であった。しかし就活も前倒しに進行し3年生の後期から、あるいはインターンシップを含めると2年生から意識する学生が増えてきた。新入生がサークル活動に最初の1年間のキャンパスライフを満喫し、その後、単位取得と就活が最重要課題となるとすれば、大学とはいったい何かという話になる。

就活が、それぞれの学生の職業選択と将来像に結びついていれば、さらにそのために特定の大学や学部・学科を選択したということであれば、学生それぞれのキャリア形成の過程として、大学生活がきちんと位置付けられることになる。日本女子大は、理系や様々な資格職と結びついた、いわゆる実学系の学科が多いので、他大学に比べると、職業選択としての就活という学生が多いと思われる。それでも実学系の家政学部の学科でも、就職先をみると会社選択としての就活が多くみられる。職業的な自らの将来像がどこまで追求されているのだろうか。

そう考えれば、もともと大学や学部・学科選択そのものが曖昧であったことがわかる。私は河合塾など大手塾の元講師と議論する機会がたびたびあったが、80年代から大学選択が偏差値を基準とするようになり、また大学の管理主義が浸透して90年代には大学の個性がなくなり序列化して、結果として予備校講師が、それぞれの大学の「かつての」個性を紹介することになったという。教養や「知の創造」としての大学が衰退し、キャリア形成の場となった大学の内実が、学生の行動や選択に映し出されている。

将来的な職業像を持たず、イメージによる会社選択としての就活は、しばしば入社後にそのしっぺ返しを食らうことになる。21世紀初頭の不況期には、ブラック企業が話題となった。現在でもいくつかの特定企業が内部告発を受けメディアで報道されているが、働き方改革などによりブラック企業も改善され、厚労省の統計では3年以内の大学新卒退職者は、3割弱のままだが減少の傾向にある。

むしろ日経なども報じる、働き方などはホワイト企業ではあるが、新卒者のキャリア向上意欲を満足させられず、有能な若者ほど転職するという、いわゆる「ゆるブラック」企業の課題に焦点が当てられる。欧米の労働市場では広くみられることだが、日本ではまだ新しい現象である。こうした日本人のグローバル基準の人材は、おそらく少数派に留まるだろう。その背景には、個性や好きなことを求める子どもの時代の夢を潰してきた、日本の中等・高等教育にあると私は思う。

このことをデータで証明するのは難しいが、私のドイツの友人たちの子どもは、子どもの時代からの個性や好きなことを、職業教育や大学選択に生かして社会人になってきている。また海外の教育に詳しい人々も、子どもの個性をクラス、学年単位に規格化する日本の伝統的な学校制度に疑問を呈している。小学校低学年の子どもたちは、それぞれが制約

されない、自由な自分の夢を語るが、卒業する段階では、公務員や看護師、会社員など親を安心させる職業、あるいは逆にスポーツ選手など抽象的な将来像を描く。それが中学、高校、大学と進むにつれて、より安定を求める「就活」となる。

おそらく若者の間では、就活と推し活は対になっているのではないだろうか。SNSの発展により、小学高学年から20代の若者まで、アイドルやミュージシャンの推し活に夢中となり、その規模は1,000万人以上と推定され、エンタメ業界やライブは一大産業部門となっている。生活を維持するために就活の成果である職場には留まり、「本当の自分」を推し活の中に求めてゆく。推し活は、今や高齢者層まで及んでおり、単調な生活に潤いを与え、社会との接点を作り出す点で、有意義でもある。しかし若い世代が、就活と推し活のセットで自分の人生を決定してもいいのだろうか。

本来であれば、好き活、つまり自分の子どもの時代から好きだったこと、あるいは夢を、学校教育や青年期を通じて発展させ、自らの未来像を創っていくことが望ましいのではないだろうか。もちろんそれには限界やリスクがある。

2022年9月に封切りされた、さかなクンの自伝をモデルにした「さかなの子」という映画を参照してみよう。さかなクンとは、よく知られているように、好きを子どものころから追求して、それを生涯の仕事、日本を代表する市井のさかな博士となった人である。しかし映画では、さかなクン本人が演じる、もう一人の「さかなおじさん」が登場する。やはりさかなが好きで、家では多くの水槽に魚を飼っているが、周囲からは「変なおじさん」として知られ、社会の片隅で生きることを強いられている。

この映画と二人の「さかなくん」の話は、YouTuberの間で広く取り上げられ議論された。いうまでもなく、彼らも夢と好きを追求して、成功しなかったさかなクン達であるからである。吉本新喜劇の多くの若者、小劇場や役者をめざす多くの青年男女、地方の地下アイドル、各種の専門学校の多くの生徒たちも同じだろう。定職のない研究者の卵も入るかもしれない。この意味では就活と推し活を持つ人生は、無難でリスクが少ない人生選択かもしれない。

しかし社会全体としては、好きを追求する多くの若者、パイオニアを必要とする。社会に活気を与えるからである。日本にもそうした時代があった。4月5日に放送された、NHK BSのアナザーストリーズでは、渋谷の文化革命としてPARCOをとり上げた。今でいうブランディングであるが、アートディレクター、イラストレーター、コピーライターの3人の新進気鋭の女性にすべてを任せ、彼女たちは自分の好きを追求して、PARCOは新しい文化の発信地となった。こうしたことは80年代の元気なころの日本では、おそらくいたるところで、いろいろな人により行われていた。

好き活はもちろんリスクを伴う。私が推すある女優・アーティストは、自分に興味を持つこと、自分の可能性を幅広く発掘すること、そして根拠がなくても自分に自信を持つことが大事であるといっている。これらは欧米の若者の間では普通の特長でもある。これは自分探しではなく、自分の将来の職業像と結びつけた具体的な行動を意味する。大学生活こそこうした試みが可能な、人生の中で貴重な時期である。

(すみざわ ひろき 日本女子大学名誉教授)

2023 年度本学学生の進路・就職状況について

名和 直美

2023 年度の卒業生は 1,486 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

リクルートワークス研究所の 2023 年 4 月調査によると、2024 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 1.71 倍となった。新型コロナウイルス感染症の影響から脱しつつあった 2023 年 3 月卒の求人倍率ですでに回復傾向が見られたが、今回はさらに 0.13 ポイント上昇し、より採用意欲が高まっていることがわかる。これを業種別に見ると、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は高い。特に建設業の求人倍率が 7.7 倍から 13.74 倍と高くなっている。その一方で金融業、サービス・情報業の求人倍率はそれぞれ 0.21 倍、0.36 倍と低いままとなっている。

2023 年度の卒業生のうち就職を希望した者は 1,293 名 (87.0%) で、昨年度を 2.3 ポイント上回った。また、就職決定者は 1,278 名 (86.0%)、就職希望者に対する就職決定率は 98.8% となり、前年度から 0.3 ポイント減少した。文部科学省・厚生労働省の共同調査によると、今春の大学卒業者の就職率は全国平均で 98.1% となり、前年度を 0.8 ポイント上回った。女子に限定すると 98.3% となり、前年度を 1.0 ポイント上回る結果となっている。

そのほか、大学院等進学者は 104 名 (7.0%) であった。また、「その他」と分類される者の中には、次年度に公務員・教員採用試験の受験をめざす者、留学する者等が含まれている (いずれも令和 6 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・保険」以下「製造」、「卸・小売」、「教育・学習支援」と続く。また職種で見ると、営業、事務が全ての学部で多くなっている。教員、栄養士など学科の学びを生かした専門職に就いた卒業生もいる。

2023 年度の就職活動では、3 年次夏以降のインターンシップから早期の採用選考につながるようになった学生が増え、「早期選考」という表現が当たり前のようになられた。キャリア支援課が行っている個別の就職相談を利用する学生数が増加する時期および内定重複に関する相談が出る時期が例年より早まっている印象がある。いずれも就職活動の早期化を反映しているものと思われる。

このように就職活動にインターンシップが大きな存在となったことから、就職活動を控えた学年の学生の中には、インターンシップに参加できないとその企業の採用選考を受けられないと思っている学生もいたため、インターンシップ、オープンカンパニーなどを正しく理解し有効に活用できるよう、昼休みを使ってのセミナーを複数回実施した。就職活動支援のためのガイダンスの一つとして、今後もその必要性は高いと考えている。

2. 今後の展望

三省合意によって提示された、学生のキャリア形成支援活動の分類に対応した「タイプ3」のインターンシップを検討している企業は、特に大手を中心に増えている。選考のあるインターンシップに応募する学生は、エントリーシートを作成し面接練習を行って対策をしているが、個人情報を採用選考に利用することができるタイプ3のインターンシップが増えた場合、学生は応募のための準備にさらに時間をかけることになると思われる。これまでのように職場体験または企業や職種を理解するという目的だけでなく、自分の能力を認識してどう企業に示すのかの視点も必要になると、さらに準備のための期間が必要で、学生の就職活動がより早期化するのではないかと懸念している。

大学では正課の授業や課外活動の中で低学年のうちから自分自身の将来を考え、社会への関心を持つきっかけとなる様々な機会が提供されている。これらを通じて少しずつ意識が変わり、より主体的な学生生活に変わっていくことで、卒業時までには納得できる進路を選択できるようになることを期待している。

(なわ なおみ キャリア支援課長)

表 - 1 2023 年度卒業生 進路状況

令和 6 年度学校基本調査確定値 (5 月 1 日現在)

学部	学科	卒業生数	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	96	86 89.6%	85 92.4%	98.8%	4 4.2%	0 0.0%	7 7.3%
	食物	97	84 86.6%	83 95.4%	98.8%	10 10.3%	0 0.0%	4 4.1%
	住居	89	65 73.0%	64 94.1%	98.5%	21 23.6%	0 0.0%	4 4.5%
	被服	78	67 85.9%	67 91.8%	100.0%	5 6.4%	0 0.0%	6 7.7%
	家政経済	92	91 98.9%	91 98.9%	100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.1%
	小計	452	393 86.9%	390 94.7%	99.2%	40 8.8%	0 0.0%	22 4.9%
文学部	日本文	137	122 89.1%	118 89.4%	96.7%	5 3.6%	0 0.0%	14 10.2%
	英文	138	126 91.3%	125 92.6%	99.2%	3 2.2%	0 0.0%	10 7.2%
	史	94	80 85.1%	79 86.8%	98.8%	3 3.2%	0 0.0%	12 12.8%
	小計	369	328 88.9%	322 89.9%	98.2%	11 3.0%	0 0.0%	36 9.8%
人間社会学部	現代社会	97	95 97.9%	94 96.9%	98.9%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.1%
	社会福祉	96	89 92.7%	88 91.7%	98.9%	0 0.0%	0 0.0%	8 8.3%
	教育	103	95 92.2%	95 93.1%	100.0%	1 1.0%	0 0.0%	7 6.8%
	心理	73	60 82.2%	59 93.7%	98.3%	10 13.7%	0 0.0%	4 5.5%
	文化	122	111 91.0%	109 90.1%	98.2%	1 0.8%	0 0.0%	12 9.8%
	小計	491	450 91.6%	445 92.9%	98.9%	12 2.4%	0 0.0%	34 6.9%
理学部	数物情報科	87	62 71.3%	61 89.7%	98.4%	19 21.8%	0 0.0%	7 8.0%
	化学生命科	87	60 69.0%	60 92.3%	100.0%	22 25.3%	0 0.0%	5 5.7%
	小計	174	122 70.1%	121 91.0%	99.2%	41 23.6%	0 0.0%	12 6.9%
	合計	1,486	1,293 87.0%	1,278 92.5%	98.8%	104 7.0%	0 0.0%	104 7.0%

就職率①：「就職者数」／「卒業生数」－「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

2023 年度 生涯学習センター動向

高梨 博子

生涯学習センターでは、学内外の生涯学習活動と連携して在学生・卒業生・一般市民に本学の知的財産・教育的資産を開放するという目的のもと、日本女子大学の伝統と特質を活かした公開講座事業、及びリカレント教育事業を継続して行った。以下、公開講座事業とリカレント教育事業に分けて活動を報告する。

1. 公開講座事業

(1) 公開講座

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・開講し、講座数は目白キャンパス・西生田キャンパス合わせて 118 講座、総受講者数は 1,725 名であった。教養講座及び語学講座は、一部を除き対面講座で実施した。キャリア講座及びリカレント教育課程連携講座は、講座の内容に合わせて対面、オンライン又はオンデマンドで実施した。キャリア支援講座については、前年度に引き続き、泉会の支援により通学学部学生の受講料を値下げして提供した。

(2) 地域連携活動

文京区との連携活動としては、「文京アカデミア講座」として大学内で行う講座を 4 講座提供したほか、文京区民が割引で受講できる「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に、2 つのコンテンツの作成・配信を請け負った。

川崎市教育委員会との連携活動としては、川崎市教育委員会・大学等高等教育機関連携事業として、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前期 8 講座、後期 8 講座の合計 16 講座を提供した。(このうち、後期 1 講座は休講となった。)

2. リカレント教育事業

「再就職のためのキャリアアップコース（以下、再就職コース）」、「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）」に加え、2023 年度は新たに「次世代リーダーを目指す女性のための DX 人材育成コース（以下、DX 人材育成コース）」を設置し、全部で 3 つのコースを運営した。

「再就職コース」については、25 回生 13 名が入学し、うち 12 名が修了した。この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、専門実践教育訓練給付金には 3 名が申請した。

「働く女性コース」については、3 回生 34 名が入学し、うち 31 名が修了した。この

コースは文部科学省のBP認定講座のほか、2023年度から厚生労働省「特定一般教育訓練給付金」指定講座となり、22名が申請した。

「DX人材育成コース」については、1回生の入学者28名全員が修了した。このコースは2024年度より文部科学省のBP認定講座及び厚生労働省「一般教育訓練給付金」指定講座として開講する。2024年3月9日には、3コース合同の修了式（ハイブリッド）を成瀬記念講堂で執り行った。

（1）教育課程

「再就職コース」はオンライン授業（月・火・土）と対面授業（水・木・金）により実施し、「働く女性コース」と「DX人材育成コース」は全科目オンライン（一部オンデマンド配信）により実施した。

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、「再就職コース」においては後期科目「働く女性のための金融経済講座」を開講し、リカレント生8名が履修した。「働く女性コース」においても、同寄付授業として、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」を開講し、リカレント生30名が履修した。両科目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在生も受講可とし、それぞれ13名と16名の在生が受講した。

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、「中小企業で働く魅力を知る（オンデマンド）」、「就活必須スキルを学ぶ（Zoom）」を実施したほか、文京区内中小企業との交流会やキャリアカウンセリング（オンライン）を行った。

学部授業の科目履修については、対象となる「再就職コース」から、前期2科目2名が科目等履修生として履修した。

通信教育課程授業の科目履修については、2023年度を受講者は、「再就職コース」から1科目1名、「働く女性コース」から2科目2名であった。

東京商工会議所との連携講座については、連携授業である「ITリテラシー3（Access）」を「再就職コース」から8名、「働く女性コース」から4名が受講した。また、連携講座として「業務効率を上げるタイムマネジメント講座」をオンラインで実施し、「再就職コース」から8名、「働く女性コース」から16名、「DX人材育成コース」から15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」に参加したほか、「教育・人材育成委員会」には委員として生涯学習センター所長の高梨が出席した。

JWUキャリア科目「女性と職業」については、「再就職コース」と「働く女性コース」から、それぞれ1名の修了生がゲストスピーカーとして登壇した。

（2）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・面接指導を行ったほか、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、「修了生との交流会」を3回実施し、延べ20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2024年1月に実施し、5名が参加した。独自のウェブサイトにより受講生及び修了生に

求人情報を提供し、企業への応募を支援した。また、カウンセラーによる面接を実施し、延べ103名が参加した。そのほか、リカレント教育課程主催の対面での個別・企業説明会には、企業10社、リカレント受講生・修了生延べ22名が参加した。

(3) 文部科学省申請事業

1) 文部科学省令和4年度「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」

文部科学省令和4年度の補正予算としての募集に採択され、10月より「次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コース」を開講した。

2) 文部科学省令和5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」における多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルを構築するための実証事業

京都女子大学が代表校として申請を行い、本学と福岡女子大学とで連携したプログラム「ウィミンズカレッジ(KNF)連携マネジメント入門コース」を実施した。本学からは、東京商工会議所との連携による「タイムマネジメント講座」を提供した。

3) 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」

2019年度より5年間に渡って実施された「実務家教員COEプロジェクト」が終了した。共同申請校である本学は、前年度に引き続き実務家教員模擬講義を学内にて実施し、リカレント教育委員会委員とリカレント担当講師は評価者として、リカレント受講生と学部生・院生は受講生として参加した。本学における2023年度の実習実施者数は8名、延べ受講者数は70名、延べ評価者数は64名であった。また、総括として2024年2月21日に社会構想大学院大学(高田馬場)でシンポジウムが開催され、本学からはリカレント教育課程講師の富山佳代先生が登壇された。

(4) 女性のためのリカレント教育推進協議会

第5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ーダーシップ」を、2024年2月16日にオンラインで開催した。このシンポジウムには、大同生命保険株式会社から寄付支援をいただいている。講演、パネルディスカッションの後、各協議会会員校から2023年度の活動報告があり、本学からは生涯学習センター所長の高梨が報告を行った。

(5) 外部評価

1) 日本女子大学リカレント教育課程外部評価委員会

外部評価委員会を、2024年1月25日にオンラインで開催した。受講者数が減少している「再就職コース」については、本学としては社会や働き方の変化に伴い、役目を終えつつあると考えていたが、複数の委嘱委員から、社会的な需要はまだあるのではないかとのご意見をいただいた。

2) 日本女子大学リカレント教育課程DX推進事業実施委員会

文部科学省令和4年度「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育

推進事業」による「DX人材育成コース」開設に伴い、2023年度にDX推進事業実施委員会を新設した。委員会を7月25日と3月15日の2回開催し、12団体からの委嘱委員が出席した。また、DXに関するヒアリングを委員の所属する各団体に実施した。「DX人材育成コース」について高い評価をいただいたほか、DXを推進するにあたっては、デジタル技術力だけでなく、マネジメント力や課題発見力が重要との意見をいただいた。

（6）広報・取材等

受講生の募集に関しては、「スタディサプリ」（㈱リクルートの運営）を利用した広報を行った。受講希望者は、スタディサプリを通して、あるいはリカレント教育課程に直接資料請求をし、入学キャリア説明会に出席した人を対象に入学試験を行った。

また、取材やその他の要請への対応は以下の通りである。

1）取材への対応

- ・TAC株式会社：2023年6月1日、TACNEWS特集「大人の学びを考える」（紙面・Web）に生涯学習センター所長 高梨のコメント掲載
- ・GMOメディア株式会社：2023年6月7日、Web コエテコカレッジに日本女子大学リカレント教育の取り組みについて掲載
- ・日本経済新聞社：2023年8月20日、「女性活躍、リスクリングで推進 官民挙げDX人材育成」（紙面・電子版）に生涯学習センター所長 高梨のコメント掲載
- ・読売新聞朝刊：2023年12月19日、「大学最前線「リスクリング」参入に意欲」にDX人材育成コース開講について生涯学習センター所長 高梨のコメント掲載
- ・朝日出版社：2024年1月6日、月刊英語学習誌 CNN English Press「英語学習と『大人の学び』としてのリカレント教育」について生涯学習センター所長 高梨の巻頭インタビュー掲載
- ・財経新聞電子版：2024年1月22日、日本女子大学生涯学習センターで大同生命寄付講座「業務効率を上げるタイムマネジメント」を開催したことが掲載

2）その他の対応

- ・日立市生活環境部女性若者支援課男女共同参画推進室：2023年5月24日に視察があり、リカレント教育課程の概要説明及び授業見学の実施
- ・東京家政大学女性未来研究所：2022年7月26日、本学のリカレント教育についてオンラインでのヒアリング
- ・京都府生涯現役クリエイティブセンター：2023年8月27日、リカレントフォーラム「京都学び直し体感フェア2023」にて生涯学習センター所長 高梨が登壇
- ・武蔵野大学法学研究所：2023年11月20日、ビジネス法務学 Online シンポジウム「日本はなぜいつまでも女性活躍後進国なのか「ビジネスと女性のリカレント教育」」にて生涯学習センター所長 高梨が講演
- ・文部科学省男女共同参画共生社会学習・安全課、生涯学習推進課、及び経済産業省産業人材課：2023年12月8日に視察があり、リカレント教育課程の概要説明、意見交換、及び施設見学等の実施
- ・文部科学省生涯学習課、経済産業省産業人材課：2023年12月18日に視察があり、

DX人材育成コースについてオンラインによる意見交換及び授業見学

- ・女性のためのリカレント教育推進協議会：2024年2月16日、第5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ーダーシップ」において生涯学習センター所長 高梨が活動報告
- ・大学等を活用したリカレント教育 EXPO2024：2024年3月5日、文部科学省令和4年度「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」採択事業者として、展示ブースの出展

以上が昨年度の報告である。2024年度の展望としては次のとおりである。「DX人材育成コース」は、文部科学省令和4年度「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」終了のため、本学での自走に向けて、科目の調整を行うなど、定員を確保して継続できるように工夫する。「再就職コース」と「働く女性コース」は、変化する社会のニーズに照らして内容や運営の見直しを図る。

(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2024年度は15年目となる。

2023年度の具体的な動きと2024年度の方針は、以下のとおりである。

1. 2023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、2023年度は本学開催の二つのワークショップを行った。一つは「教職員のための教育法規入門 2023- いじめ不登校重大事態を考える-」で、担当講師はセンターの専任教員の坂田仰教授に加え、戸田恵蔵氏（銀座第一法律事務所）をお迎えし、6月10日に開催した。定員30人を超える34名が参加し、大変好評であった。

もう一つは、2023年11月14日に、『モンスター・ペアレント論を超えて』の著者としても有名な大阪大学名誉教授の小野田正利先生をお迎えして、「難しくなる保護者対応トラブルをエコロジカル・マップづくりで出口を見つけよう」と題して、ワークショップを行った。参加者20名と必ずしも多くない人数であったが、そのためにそれぞれのグループでの活動に十分時間を割くことができ、参加者からは大変好評であった。

教職志望学生への支援事業としては、前期は2023年度採用試験対策、後期は2024年度採用試験対策を行った。2023年度採用試験対策は、2022年秋に始まり、2022年度内で「基礎・基本講座」前半5回に加え、「実践講座」後半10回のうちの4回、2023年4~5月にかけて残り6回を実施した。こちらを受講した学生は70名（幼7、小39、中高24）である。さらに、教員採用試験の1次試験合格者に対して2次試験直前対策講座を8月に自治体および学校段階別に10クラス開講した。こちらの受講人数は64名（幼7、小43、中高14）であった。

教職志望学生への支援としては、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、2023年度の相談のべ数は582件である。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年度の相談件数の491件と比較しても100件近く増えていることから、ニーズの拡大も指摘できる。

後期は2024年度の対策講座の企画を検討した。特記事項としては、これまで教員採用試験は7月前半を中心に全国をいくつかのブロックにわけることにより、人材の奪い合いが起きないような仕組みがとられてきたが、近年、問題の深刻さが際立っている教員不足への対応策として、採用試験が前倒しされるようになったことを受けて、対策講座の日程を前倒しする必要がでてきたことである。加えて、3年生でも受験が可能になったこと

を受けて、対策講座の対象を3~4年生として幅を広げて対応することになった。

具体的には、2023年11月9日開催の「教員採用試験ガイダンス」（無料）から始まり、2024年2月「基礎・基本講座」（水/木の5回）の実施、それと部分的に重ねながら、2~3月「実践講座」については全体10回のうち7回までを2023年度中に終わらせることとした。申込み学生は88名（幼9、小58、中高21）が参加した（受益者負担30,000円）。これとは別に3月16日には、「教員採用試験入門」の形で、「これからの学校で活躍する若い教師たちへの期待」と題して、教育行政に長く携わった卒業生に講演をお願いした。学生の参加は55名であった。

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。2023年度は前年度に引き続き、2023年10月15日「卒業生（現職教員）と教職志望学生との交流会」を実施した。学生27名、卒業生19名の参加があり、昨年度に引き続き盛況であった。また、2024年3月16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55名、卒業生9名が参加した。2回目の開催でもあり、参加する卒業生にも慣れがみられ、学生のニーズをうまく引き出し、会話が弾む様子があちらこちらでみられた。

2. 2024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、2023年度事業を継続実施の予定である。なお、当センターは、2024年5月29日の執行部会議において、2024年度末での閉所が決定し、2025年度からは教職課程委員会と当センターの機能を一体化させた教職に関わる業務を担う新体制のセンターを立ち上げることが決定している。

2024年度は、新体制のセンターに引き継ぐもの、当センターの閉所とともに事業を終わらせる必要があるものと明確に区別し、引き継ぐものについては、新センターへの移行がスムーズに進むように配慮していきたい。

（しみず むつみ 教職教育開発センター所長）

2023 年度 社会連携教育センター動向

藤井 雅子

社会連携教育センターは、本学における社会連携活動を支援し推進する役割を担うために、2020年4月に発足した組織である。本稿では、2023年度における社会連携教育センターの活動およびプログラム内容、本年度の予定や展望について述べていきたい。

1. 2023年度の活動およびプログラム内容

昨年度も社会連携教育センターでは、社会連携・支援事業として、自治体、産学教育連携、正課外学修事業、学内イベント等の様々な取り組みを行ってきたため、これらのうち特記すべき活動について報告することにしたい。

(1) 自治体・産学との連携に基づく事業

本学はこれまで文京区、板橋区、神奈川県川崎市、北海道日高管内7町と連携協定を結び、社会連携事業を数多く行ってきたが、2023年4月19日に新たに高知県梶原町との間に「相互協力による協定」締結を行った。これに基づき、9月には本学学生が梶原町を訪れ、「演劇ワークショップ」を通じて地元高校生との交流を行った。また2024年1月には梶原高等学校の学生が本学を訪れ、キャンパス見学等を行った。

文京区とは、本学が妊産婦・乳児救護所の指定場所となっていることから、それらのボランティアに関するイベントを通して、学生らの意識を高めるよう努めてきた。また12月には、文京区の防災士を地域の避難所運営リーダーに育成する「文京避難所大学」を文京区区民センターで開催され、家政学部住居学科の平田京子教授らが講師を勤めた。

板橋区とは、今年度も区立中央図書館において、親子読み聞かせ講座やわらべ歌プロジェクト等を継続的に行った。また板橋区教育委員会と連携して、10月から3月までの間、江戸後期成立の中台延命寺所蔵大般若経六百巻を学生ボランティアとともに調査し、文化財の管理・保護に貢献した。

北海道日高管内とは、11月30日に北海道日高町村議会議長会の方々为本学に来訪し、さらなる連携に向けた交流会が実施された。

JWU子育てサイエンス・ラボにおいては、「ラボ協力会員」の協力のもと、子どもの発達や子育てについての学術調査を行い、その成果として4本の修士論文が完成した。またサイエンス・カフェを5回実施するなど、子育てに関する様々な情報発信を行い、地域交流と支援を積極的に行った。

(2) SDGs 推進事業

23年度も本学教員による「日本女子大学×SDGs」として、各自の研究におけるSDGsへの取り組みをまとめ、新たに本学HPにおいて9本を公開した。本学教員の幅広い研究がSDGsに如何に貢献しているのか、またその可能性が秘められているのかを発

信することができたと考える。

(3) 正課外学修支援事業

学生による正課外学修支援事業として2021年度に立ち上げた「社会連携活動助成事業」は3年目を迎えたが、2023年度は「北海道日高管内の保育施設における運動支援活動」「ドギーバックの認知・普及」「唐丹の地域住民に向けたかるたワークショップ」「鴨川市のお寺で経典整理ワークショップ」「北海道から離れた地域にアイヌ文化をひろめる」「東日本大震災の被災地の現状を大学生に伝える」の6件が採択された。3月には活動報告会が行われ、様々な工夫を施した活動や、想定外の事態や厳しい現実に直面しながらも柔軟に対応するなどの経験が披露された。

その他、主に百二十年館のラーニングコモンズかえでにおいて、「キャンパスボランティア活動紹介」「ノートテイク養成講座」「JAL社員と考えるSDGs」などのボランティア活動やSDGsに関する学内イベントを実施し、学生らが参加した。

2. 2024年度の予定と展望

社会連携教育センターは2024年度で5年目を迎えるが、これまでの本学学生や教員の動向からも、ボランティアや社会貢献に対する意識や関心は非常に高いと感じている。それらをより推進するために、今後も新たな取り組みを積極的に行っていききたい。

まず「社会連携活動助成事業」においては、採択の増加を目指すために、新入生の活動を促進する「チャレンジ枠」を設ける予定である。

次にボランティアの受け入れについては、これまでは自治体や社会福祉協議会に限定してきたが、今後は近隣地域との連携を拡大するために、受け入れ団体を増やす方策を考えていきたい。

その他にもさらなる社会連携や貢献のための事業を検討したいと考えているため、引き続き、皆様方のご支援ご協力をお願い申し上げます。

(ふじい まさこ 社会連携教育センター所長)

2023 年度 研究所活動報告

研究会

「遺族年金を考える」

2023年9月21日、日本女子大学人間社会学部教授の中尾友紀先生をお迎えして、研究会をハイブリッドで開催いたしました。

男女差がある遺族年金は、男女平等の観点から今後、その解消が求められることとなります。今後の遺族年金のあり方について、働く女性という視点で考える機会を提供いただきました。学内の教員や学生に加えて、遠方の大学からも多くの方に参加いただき、活発に質疑応答も行われ、新しい知識や視点を獲得する貴重な機会となりました。

研究会

「女性と政治」

2023年12月15日、シドニー大学准教授の米澤陽子先生とラ・トローブ大学准教授のエマ・ダルトン先生をお迎えして、研究会をハイブリッドで開催いたしました。

米澤先生には「国会における女性政治家の話し方に関する考察」、ダルトン先生には「東京都議会女性議員の「女性」に関する発言の分析」についてご報告いただき、政治と女性のかかわりに新しい視点を獲得する機会となりました。学内の教員や学生に加えて、遠方の大学や海外の大学の方も参加いただき、多くの質疑応答も行われ、盛況のうちに終了いたしました。

研究会

「性暴力と男女不平等社会」

2024年2月22日、日本女子大学名誉教授であり、現代女性キャリア研究所元所長の大沢真知子先生をお迎えして、研究会をハイブリッドで開催いたしました。

「性暴力と男女不平等社会」と題して、性暴力救済センター「日赤なごやなごみ」の設立の経緯ならびにNHK「性暴力被害者調査」(2022)などから、性暴力に関する具体的な状況や明らかになった課題を知る貴重な機会となりました。学内の教員や学生に加えて、遠方の大学からも参加いただき、質疑応答後、性暴力と男女不平等社会の構造的問題について活発な討論が行われました。

ワークショップ

「夏のキャリア・スタートアップ・セミナー」

2023年9月19日～20日、清泉女子大学教授の安齋徹先生をお迎えして、日本女子大学の学生向けに『夏のキャリア・スタートアップ・セミナー～アニメ映画とワークショップを通じて、これからのキャリアを考えよう!～』を開催いたしました。

身近なアニメ映画や参加型のワークショップを通じて、これからのキャリア（生き方・

働き方) を考えるきっかけを提供し、今後のキャリア形成に向けて自ら考え、行動する意欲を醸成する機会となりました。安齋先生のお話の合間に学生同士で意見交換をする時間もあり、積極的にコミュニケーションを図る学生の姿が見られました。このようにして「一歩」を踏み出すきっかけとなる2日間は、参加した学生の皆さんにとって貴重な経験となりました。



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」

2012年から学内の学生・教職員を対象に『社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ』を開催しており、今年度もニッセイ基礎研究所の金明中先生に講師をお願いいたしました。

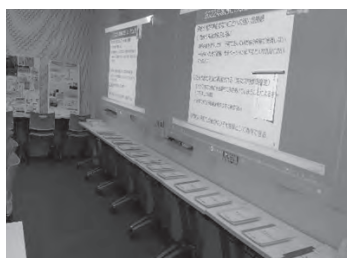
SPSSの基本操作からデータ加工などの基礎知識、統計分析の理解からクロス集計、回帰分析など、基礎編と応用編に分け、計4日にわたり実践的学習が行われました。参加後のアンケートの満足度も高く、本年度も大変好評なワークショップとなりました。



オープンキャンパス

「研究所の展示紹介」

8月6日、9月3日、オープンキャンパスに現代女性キャリア研究所のブースを開設し、研究所の活動をパネルや動画などを通してご覧いただきました。なかには、研究所発行の『現代女性とキャリア』やニューズレター、リーフレットなどを持ち帰られる親子の姿もありました。オープンキャンパスへの出展は、多くの方々に研究所を知っていただく機会となりました。



2023 年度 彙報

◆研究事業

・独自研究事業の進展

- (1) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画、女性活躍に関する企業の情報の開示が求められるなか、企業3社の協力のもと働き方の事例調査を進めた。
- (2) 「女性とキャリア」に関わる調査報告書の収集、書誌データベースの拡充を進めた。
- (3) 全労済協会の公募委託調査研究報告書「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）が刊行された。
- (4) 特任研究員の米澤陽子氏（シドニー大学）の在外研究を2023年12月に受け入れた。

・2023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）

◆教育支援

- ・平塚らいてう賞の選定支援：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。
- ・夏のキャリア・スタートアップ・セミナー：学生向けセミナーを9月に2日間開催した。
- ・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

「女性が働く意味を問う」シンポジウム

【講演】「女性が働く意味を問う - 共働き文化の過去・現在・未来？」

木本 喜美子（一橋大学名誉教授）

【パネルディスカッション】

「なぜ女性の就労は〈選択〉の問題とされてきたのか」

杉浦 浩美（埼玉学園大学教授）

「家計と夫婦関係から見た女性が働く意味」

永井 暁子（日本女子大学教授）

「働くことの意味と保護」

上村 泰裕（名古屋大学准教授）

【全体討論】

2023年12月2日（土） 10:00~13:00 新泉山館 オンライン併用

(2) 研究会

「遺族年金を考える」（共催：日本女子大学社会福祉学会定例研究会）

講師：中尾 友紀（日本女子大学人間社会学部教授）

2023年9月21日（木） 18:00~19:30 百二十年館 12010 教室 オンライン併用

「女性と政治」

①「国会における女性政治家の話し方に関する考察」

講師：米澤 陽子（シドニー大学准教授）

②「東京都議会女性議員の「女性」に関する発言の分析」

講師：エマ ダルトン（ラ・トローブ大学准教授）

2023年12月15日（金） 16:00~18:00 百年館 504 会議室 オンライン併用

「性暴力と男女不平等社会」

講師：大沢 真知子（日本女子大学名誉教授）

2024年2月22日（木） 10:30~12:30 香雪館 203 教室 オンライン併用

(3) ワークショップ

夏のキャリア・スタートアップ・セミナー（共催：キャリア支援課）

講師：安齋 徹（清泉女子大学教授）

2023年9月19日（火）~9月20日（水） 10:50~16:50 百年館 603 教室

SPSS ワークショップ

講師：金 明中（ニッセイ基礎研究所上席研究員・亜細亜大学特任准教授）

2024年2月27日（火）~3月1日（金） 14:00~16:30 百年館低層棟コンピューター演習室 1

(4) オープンキャンパス展示

オープンキャンパスに RIWAC のブースを開設

2023年8月6日（日）、9月3日（日） 10:00~15:00 百二十年館 12002 教室

(5) 共催イベント

「国際女性デーに考える、これからの女性の働き方」

講師：永井 暁子（日本女子大学教授、現代女性キャリア研究所所長）

松田 理恵（株式会社ユキリエ マーケティング本部部長）

2024年3月8日（金）12:00~13:00 オンライン

◆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15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.15
- ・『2022年度企業調査事例集』

『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10.5MS明朝（章・節・項はゴシック）、MS Word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. } 数字：全角
 (1) } 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）。

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。

現代女性キャリア研究所 現代女性とキャリア 第16号

2024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楽町 2-2-12

Women and Careers

2024 No.16

RI*WAC

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