

長期勤続の女性正社員における「相談」の効果
—互助につながる第一歩として—
Effectiveness of Consultation in Long-Term, Full-Time Female
Employees

山崎 圭美
Masumi Yamasaki
浦坂 純子
Junko Urasaka

This study identified the factors that motivate full-time female workers who had achieved long-term employment to continue working despite the inadequacy of public systems and support. In particular, consultation, a starting point for mutual support, was key to sustainable employment. Additionally, this study highlights the challenges and concerns that full-time female workers encounter in sustaining their employment.

Based on these findings, we explored the importance of strengthening mutual support as a key measure to boost women's motivation to stay in the workforce, while also identifying the issues to be addressed by public systems and support. Although consultation has not been a primary focus of previous research on supporting women's continued employment, that it can be used to complement fields with inadequate public system and support to provide comprehensive support to women, regardless of their career prospects or life stage.

キーワード：Long-term employment（長期雇用）

Full-time female employees（女性正社員）

Consultation（相談）

1. はじめに

（1）問題意識

1986年の男女雇用機会均等法（以下、均等法）施行後に社会に出た女性たちが定年を迎える年齢となった。この間、社会情勢は大きく変わり、少子高齢化の進展による労働者不足に直面し、より一層女性活躍推進やジェンダー平等が叫ばれるようになった。多くの女性は、未だ結婚・出産などのライフイベントを契機に退職や非正規への移行などを余儀なくされているが、少数であっても一つの企業で勤め上げ、定年を迎えるという、日本の雇用システムの枠内で職業人生を全うする女性たちが現れ始めている。社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする政府目標は到底達成できてはいないものの、管理職や役員などへの出世を果たした女性た

ちが珍しくなくなりつつあるのは事実である。

本研究の問題意識は、キャリアを中断せずに済んだ女性たち、さらには定年まで勤め上げることができた女性たちが、なぜそうすることができたのかという点にある。もちろん、一旦労働市場から退出した後に再就職したり、非正規へ移行したりするなどしてもキャリアは築かれていくが、ここではあくまでも正規雇用で長期勤続が実現されているかどうかにも注目する。なぜなら、日本の雇用システムの枠内では、少なくとも正規雇用で長期勤続ができない限り、所得が上昇することも指導的地位に到達することも不可能であり、それが生涯にわたって女性の経済的安定を危うくしているからである。

均等法は施行後も改正を重ね、それに伴い政府も企業も女性の継続的な就業を促進するための各種制度や支援策を拡充してきた。その結果、女性の長期勤続は確かに増加傾向を示している（武石 2008：55、厚生労働省 2010、2024）。とはいえ、性別役割分業意識や女性差別が解消されたわけではなく、ガラスの天井、マミートラック、セクハラなどに起因する問題は今なお頻発している。均等法施行から 40 年近く経過する間に、女性の労働環境が改善されたのは間違いない。しかし、未だ働きづらさが残存する中で働き続けてきた女性たちを、十分とはいえない制度や支援策だけで説明するには無理があるだろう。

では、働き続けることができた女性たちは、制度や支援策の不備や働きづらさを自助努力のみで克服してきたのだろうか。その可能性は否定できないが、自分だけで抱え込むのはいかにも苦しい。家事、育児、介護などは家族の協力が得られるかもしれないが、その家族が負担になる場合も大いにある。また、仕事上の問題については家族が力になることは限られる上に、そもそも頼みにできる家族がいなければ最初から行き詰りかねない。

そこで本研究では、自助（努力）に対して互助、すなわち自分と家族以外の他者との支え合いに着目する。支え合いにも様々な形や段階、程度があるが、ここでは自らが声を上げ、直面している困難を伝えることから支え合いが始まると考え、その第一歩として「相談」を取り上げる。他者に相談するという行動が、女性の長期勤続の実現に関連しているか否かを、独自に実施した WEB 調査に基づいて検証する。

（2）先行研究

女性の継続就業に関する研究は、制度や支援策の効果に注目したものが多数存在する（今田・池田 2006：34、川口 2012：42）。しかし、企業などの正規雇用で長期勤続を果たした女性を対象とした研究は極めて限られており（渡邊 2012、2016、小倉 2006）、とりわけこうした長期勤続の女性たちが、制度や家族以外に何を支えとして働き続けてきたのかについて明らかにした研究はほとんど見当たらない。それはひとえに、そのような女性が少なかったからだろう。近年になって数が増え始めたことでようやく扱えるようになったという意味で、分析対象の新規性は本研究の特徴の一つであるといえる。

次に本研究では、自分と家族以外の他者との自然発生的な「支え合い（互助）」につながる端緒としての「相談」に注目する。ここでいう相談とは、仕事を続ける中で困難な問題に直面した際に、家族以外の他者に対して行う言語的働きかけ（話す、打ち明ける、愚痴をこぼすなど）を含む自発的な行動を指す。これはフォーマル、インフォーマルを問わず、何らかの具体的な支援が発生することを前提にはしていない。相談相手に支援の意図がなく、また相談者においても相談相手の言動を支援として認識していない場合もあり得

る。一方向的、単発的であっても、自らが声を上げて「誰かに伝える」という行動の発生そのものに、まずは注目する。

加えて、相談するという行動の先にある支え合いとは、制度的に提供される支援などとは異なり、相談者の行動を契機として、意図せず生じる他者との関係性による相互作用をも包含する。具体的な助言や傾聴が伴わずとも、共感や気晴らしの会話、あるいは単に聞き流されるだけでも、心理的・情緒的に「支えられた」と感じる可能性があり、他方で相談相手にとっても、同様の効果や新たな行動の契機となる相互性があると想定する。

これらの相談や支え合いに類する先行概念として、「メンタリング」や「発達支援的ネットワーク (Developmental Networks)」が挙げられる。メンタリングは、知識や経験の豊富なメンターが、未熟なプロテジェに対してキャリア支援や心理・社会的支援を継続的に行う一対一の関係を指す (Kram 1988 : 22、渡辺・久村 2006 : 89)。それに対して、発達支援的ネットワークとは、被支援者が自分のキャリアに関心を持ってくれていると認識している人々の集まりである。支援者は上位者に限定されず、組織の内外、年齢や職位を問わず多様な人物が含まれ、同時に複数の支援関係を築くことが通常とされる (Higgins & Kram 2001 : 268)。

メンタリングや発達支援的ネットワークが、制度や支援策ではなく自然発生的に生じる場合 (インフォーマル・メンタリングなど)、本研究が取り上げる相談や相談相手と重なる部分も多いが、いずれも発達支援の意図や支援機能、継続的な関係性を前提としている点で異なっている。例えば、榎原 (2018) の調査では、「メンターとは人生の師のような人で、将来のキャリアやワークライフバランスの問題で悩んだときや、仕事で困ったときに支援してくれたり、夢や目標を明確にするために助言してくれたりするなど、自分が職業人として、また、人間として発達・成長するのを支援してくれる人のことです」と示してメンターの有無を尋ねている。「人生の師のような人」がいるかという問いが回答 (該当者) をかなり限定するのに対して、困難に直面した時に誰かに相談するかという本研究の問いは、支え合いをより幅広く捉えることを企図し、それを実現している。

先述の通り、本研究では相談するという行動において支援の意図や継続性を問わず、一方向的であれ、単発的であれ「誰かに伝える」という行動の発生そのものを重視している。相談相手も、除外するのは自助の範疇にあると見なす家族のみである。現時点において正規雇用で長期勤続を果たしてきた女性たちは、制度的に提供される支援や家族の協力を得にくい状況下でそれを成し遂げており、自ら直面する困難を言語化し、他者に相談するという第一歩を踏み出せたかどうかで、その後の状況に様々な違いが生じた可能性がある。こうした行動から導かれる支え合いは、メンタリングや発達支援的ネットワークといった既存の支援概念にはおさまりきらず¹⁾、それらの枠組みでは十分に捉えることができない。

それゆえ本研究では、メンタリングや発達支援的ネットワークなどのキャリア的支援、心理・社会的支援、あるいはロールモデルなどの実質的な支援はいうまでもなく、より日常的にありふれた他者との関係性による支え合いも視野に入れ、そこに至るには、いずれにしても直面する困難に関して当事者が声を上げる必要があることから、出発点ともいべき相談するという行動に焦点を当てて検証を進めることとする。

(3) リサーチクエスション

本研究の目的は、長期勤続を果たした女性正社員を対象とする WEB 調査を実施し、そこから得られたデータに基づき、相談するという行動と長く働き続けることの関連性を明らかにすることである。女性が無理なく働き続けることができる環境（各種制度や支援策、意識など）が整わない中で、それでも長期勤続を果たした女性たちは、自らが努力するだけでなく、相談することから始まる支え合い（互助）を力にしていたという仮説を検証したい。具体的なリサーチクエスション（RQ）は以下の2点である。

RQ1：誰が、誰に、どのような相談をしているのか。

RQ2：相談するという行動は、継続就業意欲や勤続年数と関連するのか。

2. 研究方法

(1) 調査概要

WEB 調査を実施するにあたり、調査対象者を現在勤務している民間企業・団体（以下、企業等）での正社員としての勤続年数が10年以上の女性とし、比較的働き続けやすい公務員や医療・介護・保育・教育などの専門職は除いた。

また、調査対象者の年齢を調査時点で43～60歳（1963～1980年生）とした。これは、この先出産・育児を理由に退職する可能性のあるサンプルを排除するためであり、不妊治療の保険適用の範囲となる年齢を鑑み43歳を下限とした。上限を60歳としたのは、61歳以上になると、同じ企業等で働き続けていても再雇用などで雇用形態が変わったサンプルが含まれる可能性があるからである。

本調査は㈱マクロミルに委託し、2023年9月に実施した。年齢で割り付けて、43～49歳、50～60歳から515名ずつ、計1030名から回答を得ている。そのうち回答に欠損のない1020名を分析対象とした。これらの長期勤続を果たした女性正社員は、未婚で子どもがいない人が半数近く（45.1%）を占めており、次に多いのが既婚で子どもがいる人である（29.3%）。そして総合職の経験者が18.2%しかおらず、係長クラス以上の役職経験者（過去を含む）も29.2%にとどまっている。明確な昇進意欲がある人は16.1%であり、今の企業等で定年まで働きたい人が36.4%、定年後もできるだけ今の企業等で働きたい人が25.4%であった。

未婚で子どものいない人に限ると、総合職経験者が16.7%、役職経験者が25.9%、昇進意欲がある人が12.6%といずれも低下し、定年（後）までの継続就業意欲も全体より7ポイントほど低下する。このことから、未婚で子どもがいない人を中心に、仕事に邁進するキャリアウーマンというよりは、地道に働き続けてきた女性像が浮かび上がる。

(2) 分析方法

最初に、誰が相談するという行動を起こしているのかについて、二項ロジスティック回帰分析を行う。そして、誰にどのような相談をしているのかについて、クロス表を通じて詳細を確認する。さらに、相談するという行動が継続就業意欲および勤続年数に与える影響について、二項ロジスティック回帰分析、重回帰分析を行う。分析に使用する変数リストおよび記述統計量は、表1の通りである。

表1 変数リストおよび記述統計量

従属変数		n	min	max	mean	sd
相談するダミー	相談する=1、相談しない・相談するようなことがない=0	1020	0	1	0.53	0.499
継続就業意欲ダミー	定年まで働きたい・定年後もできるだけ今の企業等で働きたい=1、それ以外（定年前に辞めたい・今すぐ辞めたい・わからない）=0	1020	0	1	0.62	0.486
勤続年数	今の企業等に就職した時期（年）と現在（年）の差	1017	10	41	21.97	6.782
独立変数・統制変数		n	min	max	mean	sd
年齢	43～60歳	1020	43	60	50.14	4.908
高学歴ダミー	4年制大学以上=1、4年制大学未満=0	1020	0	1	0.37	0.483
配偶者ダミー	いる=1、いない=0	1020	0	1	0.42	0.495
子どもダミー	いる=1、いない=0	1020	0	1	0.42	0.493
大企業ダミー	1000人以上=1、1000人未満=0、わからない=欠損	983	0	1	0.32	0.466
役職経験ダミー	係長クラス以上・以前は役職についていたが今はついていない=1、それ以外（役職についたことがない・役職制度はない・その他）=0	1020	0	1	0.29	0.455
転職経験ダミー	3社目以上=1、2社目以下=0	1020	0	1	0.41	0.493
昇進意欲ダミー	昇進したい=1、それ以外（昇進はどちらでもよい・昇進したくない・昇進はない（専門職など）・その他）=0	1020	0	1	0.16	0.368
仕事満足度	満足している=5～満足していない=1	1020	1	5	3.25	1.133

3. 分析結果

(1) 誰が相談しているのか

誰が相談するという行動を起こしているのかについて、「相談するダミー」を従属変数として二項ロジスティック回帰分析を行った。「相談するダミー」は、「あなたが今の企業等で仕事をする中で困難な問題に直面した時に、家族（事実婚の相手を含む）以外のどなたかに相談することはありますか」という問いに対して、「相談する」という回答を1、「相談しない」「相談するようなことがない」という回答を0とするダミー変数である。なお、ここでは相談するという行動の経年変化は想定しておらず、一定であると考えている。

独立変数には「年齢」「高学歴ダミー」「配偶者ダミー」「子どもダミー」「大企業ダミー」「役職経験ダミー」「転職経験ダミー」「昇進意欲ダミー」の8変数を設定した。以下、それぞれの変数について説明する。

「高学歴ダミー」は、最終学歴が4年制大学（6年制も含む）、大学院を1とするダミー変数で、高学歴であるほど高度な知識やスキルを要する仕事や責任の重い仕事を任せられ、ハードな働き方が求められることになり、周囲に相談する機会が増えると考えられる。

「配偶者ダミー」は、現在配偶者（事実婚の相手を含む）がいる場合を1、「子どもダミー」は現在子ども（養子を含む）がいる場合を1とするダミー変数である。家族がいれば家庭での役割が発生するため、仕事と両立するためには職場の上司や同僚の理解が欠かせない。そのために相談する機会が増えると考えられる。

「大企業ダミー」は、現在勤務している企業等全体の従業員数（非正規従業員を除く）が1000人以上の場合を1とするダミー変数で、大企業になるほど職場や企業の内外で協働・協調が求められ、人間関係も複雑になりやすく、相談する機会が増えると考えられる。

「役職経験ダミー」は、係長クラス以上の役職経験者（過去を含む）を1とするダミー変数で、役職の重責や上司や部下とのコミュニケーションに関して悩みが生じ、相談する機会が増えると考えられる。なお、職種の影響については、専門職を調査対象から除いた結

果、概ね事務職を始めとするジェネラリストに集約されているため、ここでは考慮しない。

「転職経験ダミー」は、現在勤務している企業等で働き始めた時期の影響を統制するために、「今の企業等は学卒後に初めて就職した企業等を1社目とすると何社目ですか（正規・非正規を問わず）」という問いに対して、3社目以上を1とするダミー変数である。この回答の分布を見ると、2社目までで約6割（58.8%）を占めている。また、2社目までは入社年齢も低いことから、転職経験を重ね、一定期間を経て、ある程度の年齢になってから現在勤務している企業等で働き始めた人を統制するべく3社目以上を1として設定した。

「昇進意欲ダミー」は、「あなたは、これまで働き続ける中で、昇進について主にどのように考えていましたか」という問いに対して、明確に昇進したいと考えていた場合を1とするダミー変数である。昇進意欲があるほど、評価にかかわる上司や先輩とのコミュニケーションが求められるため、相談する機会が増えると考えられる。

推定結果（表2）を見ると、相談するという行動に対して「配偶者ダミー」「役職経験ダミー」「昇進意欲ダミー」が有意な正の影響を与えていた。また、「配偶者ダミー」を外すと「子どもダミー」が5%水準で有意な結果を得る。このことから、既婚者、役職経験者、昇進意欲がある人ほど、そうでない人に比べてよく相談しているということが分かった。

表2 相談行動に影響を与える要因（二項 Logit モデル）

	B	S.E.	p
年齢	-0.013	0.014	
高学歴ダミー	-0.180	0.142	
配偶者ダミー	0.481	0.151	**
子どもダミー	0.103	0.152	
大企業ダミー	0.114	0.143	
役職経験ダミー	0.412	0.150	**
転職経験ダミー	-0.100	0.137	
昇進意欲ダミー	0.476	0.188	*
(定数)	0.417	0.698	
カイ二乗	39.609		
-2 対数尤度	1317.391		
Nagelkerke R2 乗	0.053		
			(n = 983)

**p<.01、*p<.05

（2）誰に相談しているのか

では、そのような女性たちは誰に相談しているのだろうか。調査では、「相談する」と回答した人（n = 542）に相談の状況を詳細に尋ねており、最もよく相談する相手、その性別・年代、就業形態、配偶者・子供の有無について、回答者本人の配偶者の有無、役職経験の有無、昇進意欲の有無でクロス表を作成した。

表3 最もよく相談する相手

	n	同じ企業等の人	同じ企業等以外の仕事関係者	医師やカウンセラー等の専門職	労働組合	学生時代の友人・知人	趣味や習いごとを通じての友人・知人	子どもを通じての友人・知人	配偶者を通じての友人・知人	その他友人・知人	その他	合計
配偶者	あり	265	53.6%	3.8%	2.3%	1.9%	18.9%	5.7%	4.9%	7.5%	0.8%	100%
	なし	277	52.0%	5.1%	3.6%	0.0%	24.2%	3.6%	2.5%	1.8%	4.7%	100%
役職経験	あり	184	53.8%	6.0%	5.4%	1.6%	18.5%	4.9%	2.7%	4.3%	2.2%	100%
	なし	358	52.2%	3.6%	1.7%	0.6%	23.2%	4.5%	4.2%	4.7%	3.1%	100%
昇進意欲	あり	106	56.6%	5.7%	3.8%	1.9%	16.0%	3.8%	2.8%	6.6%	1.9%	100%
	なし	436	51.8%	4.1%	2.8%	0.7%	22.9%	4.8%	3.9%	4.1%	3.0%	100%

表4 相談相手の性別・年代

	n	男性	女性	その他	合計	かなり	やや年上	同年代	やや年下	かなり	合計	
						年上			年下	年下		
配偶者	あり	265	23.4%	70.9%	5.7%	100%	8.3%	30.9%	52.8%	7.2%	0.8%	100%
	なし	277	27.4%	70.4%	2.2%	100%	11.6%	28.2%	48.0%	10.5%	1.8%	100%
役職経験	あり	184	29.9%	65.2%	4.9%	100%	12.0%	30.4%	49.5%	5.4%	2.7%	100%
	なし	358	23.2%	73.5%	3.4%	100%	8.9%	29.1%	50.8%	10.6%	0.6%	100%
昇進意欲	あり	106	34.9%	62.3%	2.8%	100%	12.3%	32.1%	44.3%	8.5%	2.8%	100%
	なし	436	23.2%	72.7%	4.1%	100%	9.4%	28.9%	51.8%	8.9%	0.9%	100%

最もよく相談する相手としては、「同じ企業等の人」が半数以上を占めている（表3）。役職経験者や昇進意欲がある人の相談相手は、それ以外でも「同じ企業等以外の仕事関係者」「医師やカウンセラー等の専門職」「労働組合」など仕事絡みであることが多い反面、役職未経験者や昇進意欲がない人は、「学生時代の友人・知人」など私的な関係者が目立つ。

相談相手の性別は、6～7割が「女性」である（表4）。表3で最も多かった「同じ企業等の人」が相談相手の場合、女性比率は65.3%であるが、その次に多かった「学生時代の友人・知人」の場合、女性比率は94.9%となる。役職経験者や昇進意欲がある人の相談相手も女性が多いが、役職未経験者や昇進意欲がない人よりは「男性」にもよく相談している。相談相手の男性の属性を確認すると、同じ企業等の人（直属の上司や同じ職場の先輩・後輩）で年上が多く、ほぼ正社員もしくは役員・経営者であることが分かった。つまり、職場の状況や仕事上の事情を共有していると思われる人が相談相手になっているといえる。

相談相手の年齢は、「同年代」が最も多くなるが、「やや年上」が3割程度と年下よりは年上が優位である（表4）。相談相手の就業形態は、「正社員・職員（役員・経営者を除く）」が7割以上を占めている（表5）。さらに相談相手の配偶者・子どもの有無を見ると、明らかに既婚者は同じく既婚者や子どものいる人を相談相手とし、未婚者もやはり同じく未婚者や子どものいない人を相談相手としている（表6）。

以上から、女性たちの相談相手は、同性で同世代かやや年上、正社員という自分と同じ立場にいる人である。加えて、既婚者ならば既婚者、役職経験者や昇進意欲がある人であれば同じ企業、同じ職場、上司や先輩など、自分の状況を理解し、悩みや困難を共有してもらえる人（それゆえ男性が多くなる）に相談する傾向があることが明らかになった。

表5 相談相手の就業形態

	n	正社員・ 職員	非正社員・ 職員	役員・ 経営者	自営業・ 内職	専業主婦 (夫)・家事 手伝い	無職	その他・ わからない	合計
配偶者	あり	265	77.0%	9.4%	6.4%	2.6%	1.5%	1.5%	100%
	なし	277	69.0%	10.1%	6.9%	5.1%	2.2%	1.8%	100%
役職経験	あり	184	78.3%	4.9%	9.8%	3.3%	1.6%	0.5%	100%
	なし	358	70.1%	12.3%	5.0%	4.2%	2.0%	2.2%	100%
昇進意欲	あり	106	77.4%	3.8%	5.7%	4.7%	3.8%	2.8%	100%
	なし	436	71.8%	11.2%	6.9%	3.7%	1.4%	1.4%	100%

表6 相談相手の配偶者・子どもの有無

	n	配偶者あり	配偶者なし	わからない	合計	子どもあり	子どもなし	わからない	合計	
配偶者	あり	265	76.6%	17.4%	6.0%	100%	69.8%	23.4%	6.8%	100%
	なし	277	49.8%	44.4%	5.8%	100%	52.3%	42.6%	5.1%	100%
役職経験	あり	184	67.4%	27.2%	5.4%	100%	66.8%	27.2%	6.0%	100%
	なし	358	60.6%	33.2%	6.1%	100%	57.8%	36.3%	5.9%	100%
昇進意欲	あり	106	69.8%	28.3%	1.9%	100%	64.2%	31.1%	4.7%	100%
	なし	436	61.2%	31.9%	6.9%	100%	60.1%	33.7%	6.2%	100%

(3) 何を相談しているのか

次に、何を相談しているのかについて、多かった相談内容（複数回答）上位11項目と回答者本人の配偶者の有無、役職経験の有無、昇進意欲の有無でクロス表を作成した（表7）。最も多いのが「職場の人間関係」であり、次いで「自分の身体的・精神的な問題」となる。「職場の人間関係」は、未婚者、役職経験者、昇進意欲のある人が、そうでない人よりも多い。他方「自分の身体的・精神的な問題」については、未婚者、役職未経験者、昇進意欲のない人のほうが多くなっている。よく相談するとされている既婚者、役職経験者、昇進意欲のある人は、少数ではあるが「取引先との関係」「女性への差別」「周囲に長期勤続の女性が少ないこと」「前例やロールモデルがないこと」「ダイバーシティへの配慮」についても相談しており、職場の人間関係を始めとする仕事上の悩みやジェンダー関連について相談する傾向があることが分かった。

さらに詳しく見ると、既婚者はやはり「仕事と家庭の両立」について未婚者よりもよく相談している。子供の有無で見ても、子どもありが30.1%に対して子どもなしが16.2%となり、配偶者の有無とほぼ同じ割合を示している。一方、役職経験者や昇進意欲のある人は、そうでない人よりも「昇進・昇格」「配置転換・転勤」「仕事上の責任が重いこと」についてよく相談している。これは、やはりそれぞれの立場に特有の内容について相談しているということになるだろう。相談自体は誰に対してもできる行動であり、全く関係ない人のほうが話しやすいということもあるかもしれないが、ここでは仕事を続ける中で困難な問題に直面した時の相談について尋ねているため、相談後どうするのかも鑑みてこのような結果になったと考えられる。

表7 多かった相談内容（複数回答）

	n	職場の人間関係	昇進・昇格	配置転換・転勤	仕事上の責任が重いこと	仕事と家庭の両立	労働時間（長時間・不規則など）	労働条件の変化	自分の身体的・精神的な問題	休日（取得困難・少ないなど）	仕事に合わないこと	仕事を辞めること	
配偶者	あり	265	63.8%	10.9%	10.6%	14.7%	29.8%	7.5%	11.3%	21.1%	7.2%	5.3%	7.5%
	なし	277	70.0%	11.9%	10.8%	20.2%	15.9%	14.8%	17.7%	32.9%	10.5%	11.6%	9.7%
役職経験	あり	184	70.7%	16.8%	14.1%	28.8%	22.8%	9.8%	15.2%	22.8%	8.2%	6.5%	7.1%
	なし	358	65.1%	8.7%	8.9%	11.7%	22.6%	12.0%	14.2%	29.3%	9.2%	9.5%	9.5%
昇進意欲	あり	106	68.9%	30.2%	16.0%	17.9%	25.5%	8.5%	13.2%	23.6%	8.5%	4.7%	7.5%
	なし	436	66.5%	6.9%	9.4%	17.4%	22.0%	11.9%	14.9%	28.0%	8.9%	9.4%	8.9%

（4）相談は継続就業意欲・勤続年数に関連するのか

ここまで相談の実態を見てきたが、相談することによって女性たちが支えられ、働き続ける意思を保ち続けることができるといえるのだろうか。本研究では、10年以上の長期勤続を果たした女性正社員のデータのみを扱っており、退職者の情報が入手できていないという制約があるが、そのような女性たちの中でも、相談することが継続就業意欲および勤続年数に関連しているかどうかを検証したい。したがって従属変数を「継続就業意欲ダミー」「勤続年数」とし、前者については二項ロジスティック回帰分析、後者については重回帰分析を行った。

「継続就業意欲ダミー」は、「あなたは今の企業等で今後どうしていきたいですか」という問いに対して、「定年まで働きたい」「定年後もできるだけ今の企業等で働きたい」という回答を1とするダミー変数である。「勤続年数」は、今の企業等に就職した時期（年）と調査時点（2023年）の差をとって変数化した。

独立変数は、表2と同じ「年齢」「高学歴ダミー」「配偶者ダミー」「子どもダミー」「大企業ダミー」「役職経験ダミー」「転職経験ダミー」「昇進意欲ダミー」を統制変数とし、そこに「相談するダミー」「仕事満足度」を加えた。「相談するダミー」は、まさに相談することが継続就業意欲や勤続年数にどのような影響を与えるかを見るための変数である。「仕事満足度」は、「あなたは今の企業等での仕事について満足していますか」という問いに対する回答（「満足している = 5」～「満足していない = 1」の5点尺度）を用いており、仕事に満足しているほどより働き続けたいと思い、勤続年数が延びると考える。

なお、10年以上の長期勤続を果たした女性正社員であっても、勤続年数を従属変数にする場合は、年齢と共に今の企業等に就職した時期が強く影響することが考えられるため、その点については「転職経験ダミー」で統制する。いくつかの転職を重ねて今の企業等への就職が遅くなった場合（転職経験ダミー = 1）は、勤続年数に負の影響を与えるだろう。

推定結果（表8）を見ると、継続就業意欲においても勤続年数においても「相談するダミー」が正の有意な結果を得ている。つまり、10年以上の長期勤続を果たした女性正社員の中でも、相談する人のほうが、継続就業意欲が高く、勤続年数も長くなっているということになる。継続就業意欲が高いからこそ、働き続けるために周囲とよく相談するということが考えられるため、因果の確定にまでには至らないが、少なくとも自ら困難を抱え込まないことが、長く働き続けることと密接に関係しているといえそうである。

表8 継続就業意欲・勤続年数に影響を与える要因

	継続就業意欲ダミー (二項Logitモデル)			勤続年数 (OLSモデル)		
	B	S.E.	p	B	S.E.	p
年齢	0.072	0.016	***	0.535	0.037	***
相談するダミー	0.511	0.149	**	0.739	0.361	*
高学歴ダミー	-0.022	0.160		-1.365	0.380	***
配偶者ダミー	0.096	0.174		0.071	0.408	
子どもダミー	0.099	0.174		-1.480	0.407	***
大企業ダミー	0.142	0.162		1.211	0.381	**
役職経験ダミー	-0.097	0.170		0.886	0.399	*
転職経験ダミー	-0.337	0.154	*	-6.842	0.367	***
昇進意欲ダミー	0.673	0.224	**	-0.260	0.489	
仕事満足度 (定数)	0.741 -5.736	0.072 0.856	***	-0.021 0.345	0.161 1.946	
カイ二乗	199.570					
-2 対数尤度	1098.352					
Nagelkerke R2 乗	0.251					
R2 乗				0.356		
調整済R2 乗				0.350		
***p<.001、**p<.01、*p<.05		(n=983)			(n=981)	

4. 考察

以上より、正社員として長期勤続を果たしてきた女性たちにおいて、相談することと継続就業意欲や勤続年数との間に正の相関関係があることが示された。相談することは、女性がキャリアを諦めないための努力であり、工夫である。声を上げ、自ら助けを求めることをしない限り、周囲に困難は伝わらない。ゆえに、相談は困難を分かち合える者同士が支え合う互助への始まりと見なすことができる。本研究の調査でも、相談相手からの相談にも乗ると回答した人が6割を超えている。この先一層の女性の長期勤続を実現するためには、互助がより活発に機能するような職場作りが有効ではないか。

以下で三つの提言を述べる。

第一に、女性が相談を通じて互助関係を築くことと継続就業が密接に関係するのであれば、同じ職場や同じ立場の女性同士がより気軽に、様々な話ができるような環境になることが望ましい。友人・知人が相談相手の場合はほぼ同性なのに、同じ職場の人が相談相手の場合は女性比率が下がるのが現状である。であるならば、企業はまずは職場の女性比率を高め、身近な相談相手の選択肢を増やすだけでも一定の効果はあるだろう。

逆に同じ職場であるがゆえに相談しにくい場合もあるため、異なる職場や社外などで女性同士の交流の場を提供することも一案である。例えば、女性が多数集まるプロジェクトや研修、職場内外でのイベントを企画したりすることで、女性が自主的に互助関係を築きやすくなるのではないか。このような環境整備により、女性の間で自然発生的な支え合いが生まれ、それがウェルビーイングの向上や継続就業につながり、結果として企業に利益をもたらすことも期待できる。

第二に、昇進意欲を持ち続け、役職に到達するような女性は、仕事へのコミットメントが強い一方で、少数派であるがゆえに同性の相談相手には恵まれにくい。表4で示したように、男性上司や同僚に相談せざるを得ず、女性特有の悩みや責任の重さを十分に理解してもらえないという懸念がある（例えば渡部 2020:107）。また、機密性が高い事案については、情報漏えいを回避して相談を控えることもあるだろう。こうした女性は企業に

とって貴重な戦力であるため、その困難をうまく解消できるようにする必要がある。例えば、体調やメンタルの問題であれば、秘密が守られ、気軽に受診できるような外部機関を設定することも有用だろう。また、高度な仕事上の相談をできる人が限られるのであれば、上司により相談しやすくすべきである。例えば、近年注目されている1on1ミーティングなどを、よりカジュアルに互助的な形で運用するといった方策も考えられる。

中長期的には、指導的立場の女性を増やすことが望ましいのは論をまたない。しかし、そのような人材は一朝一夕には育めない。現状、調査概要で示した通り、長期勤続を果たした女性は、未婚で子供のいない人を中心に総合職や役職者としての経験が乏しく、強い昇進意欲も持ち得ていなかった。いわゆるキャリアウーマンというよりもむしろ目立たず堅実に業務に取り組んできた様子がかがえ、格段に負荷が増す指導的立場にならなかった（なれなかった）からこそ長く働き続けることができたとも考えられる。

さらに昨今は働き方や意識の多様化が進み、一つの企業等で正社員として長期勤続を果たすことや、役職者を目指すことだけが是ではなくも事実である。それでも女性がその選択肢を確実に手にできるようにすることの意義は依然として大きい。互助が生まれる環境を整備することによって、多様な女性が職場に存在し続けられるようにすることは、指導的立場の女性を育てる土壌作りにもつながるだろう。

第三に、女性活躍推進のための制度や支援策は、仕事と家庭の両立などで明らかに困っている人、もしくはトップランナーを対象にしている。それゆえ自ら生計を立てるべく地道に長く働く未婚女性や子どもがいない女性については、同じ女性であってもさほど省みられてこなかった。既婚女性や子どもがいる女性であれば、家庭の事情について周囲から気にかけてもらいやすく、また女性活躍の期待の星であるトップランナーに対しては、当然様々な便宜が図られるだろう。

しかしそれ以外の女性たちは、表2の推定結果からあまり声が上げられていないと思われる一方で、表7が示すように相談内容は多岐にわたっている。もし悩みを相談せず自らが抱え込んでしまっているのであれば、周囲の理解が得られにくいことで、職場で便利に扱われたり、しわ寄せの対象になったりするなどのリスクを孕んでおり、そこには表に出せない葛藤がありそうである。このような女性たちの隠された困難に注目することもまた、女性全体の働きやすい環境整備には欠かせないことから、定性的なアプローチで詳細に見ていくことを今後の課題としたい。

5. おわりに

本研究では、長期勤続を果たした女性正社員へのWEB調査から、互助としての相談行動に着目し、それが継続就業意欲や勤続年数と関連しているかどうかを検証した。分析の結果、相談することが継続就業意欲の高さや勤続年数の長さとの正の相関を持ち、未だ十分とはいえない制度や支援策、自助努力を補完する形で、長く働き続けることに寄与している可能性が示唆された。

女性たちは、自分と同じ立場の人に、自分が置かれている状況ならではの困難について相談していることが分かった。また、悩みを抱えながらもあまり声を上げられていない人や、その背景についての示唆も得られた。単に話を聞いてもらって気持ちを楽にするだけであれば、相談相手は必ずしも同じ立場の人でなくてもいいはずである。そうではなく、

自らの困難を同じ目線で共有し、力を貸してくれそうな人に相談していることから、相談した結果どうなったのか、どのような支援につながったのかという点が、次なる論点として浮かび上がる。

女性が相談を通じて自律的、選択的に他者とつながり、そこで様々な形の互助関係や支援が展開されていると想定するならば、女性たちが互助から何を得たのかについて今後具体的に検証していく必要があるだろう。「女性の敵は女性」とよくいわれるが、同じ立場や考えの女性同士の連帯（シスターフッド）や、異なる立場や考えの女性同士の対立、そしてそこに男性がどうかかわるかなどについても関連付けて論じることが求められよう。

なお、本研究は長期勤続を果たした女性正社員のみを取り上げ、年齢も中高年層に限定したため、男性や非正規雇用、あるいは若年層にとっての相談（互助）がどのような様相を呈しているのかという比較分析は手つかずのままである。この点も今後の課題としたい。

謝辞

本稿の作成にあたり適切なお助言をいただいた査読者と、本研究の調査実施にご協力いただいた同志社大学社会学部（当時）の中田さくら氏に、深く感謝いたします。

<注>

1) 支援概念の一つであるソーシャル・サポート（House 1981）の4類型（情緒的・道具的・情動的・評価的サポート）も本研究で扱う「相談」と重なる側面があるが、支援の有無にかかわらず、支え合いをより幅広く捉えている点でメンタリングや発達支援的ネットワークと同様の議論となるため、本稿では詳述しない。

<参考文献>

- 今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』48（8），pp.34-44.
- 小倉祥子（2006）「女性の長期勤続が可能な企業と社会のシステム」日本女子大学 博士（学術）甲第83号 博士論文.
- 川口章（2012）「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』54（2・3），pp.42-57.
- Kram, Kathy E. (1988), *Mentoring at Work: Developmental Relationship in Organizational Life*, University Press of America.
- 厚生労働省（2010）「雇用形態別 第1表 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」のうち「正社員・正職員計」（平成22年賃金構造基本統計調査 - 一般労働者 - 雇用形態別）『賃金構造基本統計調査』.
- 厚生労働省（2024）「雇用形態、学歴、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」のうち「正社員・正職員計」（令和6年賃金構造基本統計調査 - 一般労働者 - 雇用形態別）『賃金構造基本統計調査』.
- 榊原圭子（2018）「メンタリングは働く人のキャリア課題の対処資源となり得るのか - メンターおよびメンティの性別による差異の検討 -」『福祉社会学研究』15, pp.139-164.

- 武石恵美子 (2008) 『雇用システムと女性のキャリア』 勁草書房.
- Higgins, Monica C., and Kram, Kathy E. (2001), "Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective," *The Academy of Management Review*, 26 (2), pp.264-288.
- House, James S. (1981), *Work Stress and Social Support*, Addison-Wesley Publishing Company.
- 渡辺直登・久村恵子 (2006) 『メンター／メンタリング入門－What's MENTOR／MENTORING？－』 プレスタイム.
- 渡部真澄 (2020) 「女性疾病・疾患罹患者のプレゼンティズムとその要因」『社会デザイン学会学会誌』 11 (0), pp.98-108.
- 渡邊祐子 (2012) 『長期勤続女性の活用に関する心理学的研究』 いなほ書房.
- 渡邊祐子 (2016) 「女性の職業キャリア中期におけるインフォーマル・メンターに関する研究」『産業カウンセリング研究』 18 (1), pp.25-36.

〔やまさき　ますみ　同志社大学大学院社会学研究科博士後期課程〕
〔うらさか　じゅんこ　同志社大学社会学部教授〕

沈黙も声も：メディアが映し出す政治とジェンダーの力学
Framing Silence and Speech —
— Media Discourse, Gender, and Political Power in
Contemporary Japan

米澤 陽子
Yoko Yonezawa

1. はじめに

2024年1月28日、自民党副総裁で元首相の麻生太郎氏が地元演説で上川陽子外相に言及した発言が、メディアや世論で注目を集めた。麻生氏は、侮蔑的呼称ともされる「おばさん」という語（遠藤 1992: 156-186）を用い、「そんなに美しい方とは言わんが」「やるねえ」などと発言した。これは外交手腕を評価する文脈におけるものであったが、「女性ですよ」「俺たちから見ても」といった表現を通じて、男性を基準とする政治観を示し、外交で活躍する女性政治家を例外的存在として語った。また、上川氏の名前を「カミムラ」と誤り、敬称をつけず呼んだ上で、最後には「女性で、若い人で、こういった人たちを我々は育てねばならん」と述べ、上川氏をリーダーとしてではなく、「育てられる側」のように印象づけた。

翌29日、上川氏は「どのような声もありがたく受け止めている」と述べ、発言への直接の反論をしなかった。この対応は、問題発言に対して声を上げるべきか、受け流すかという問いを呼び起こし、世論の分かれる論点となった。

この事例は、単発的な問題発言としてではなく、日本の政治における構造的なジェンダー不平等を象徴するものとして位置づけられる。日本の女性国会議員の割合はいまだに10%台にとどまり、2025年のGlobal Gender Gap Report (World Economic Forum 2025: 25)でも政治分野の格差が特に顕著である(148ヶ国中125位)。女性議員への性差別的な発言も後を絶たない。

本稿では、麻生氏の発言および上川氏の応答が、主要新聞各紙においていかに言語的に「枠付け」されたかを、言語学の視点から分析する。言葉は、目に見えない形で人の印象や出来事の意味を無意識のうちに方向づける。例えば、「男は女を殺して逃走した」という他動詞構文と「殺された女が見つかった」という受身文は、同じ事件の側面を描いていても、受け手の認識に与える影響が異なってくる。Enfield (2022:6)は、文法や構文といった可視化しにくい言語の仕掛けは、あたかも肘でつつくように、聞き手や読み手の視線を一定の方向へ向けさせる働きを持つと述べている。これは、いわゆる「フレーミング(枠付け)」(Fillmore 1976)という概念ともつながる。

本稿の目的は、上記の事件がメディアによってどのように枠付けられ、そのことが社会におけるジェンダーイデオロギーといかに結びついているかを、言語表現による「見えない肘つき」に注目して考察することである。

2. 理論的視座

本稿では、新聞報道における言語的枠付けを分析するために、互いに関連する三つの理論的視点を導入する。第一に、言語構造が行為者主体性や責任の意味づけに与える影響 (Yamamoto 2008)、第二に、「侮辱と受け止める／受け止めない」という行為を社会的・選択的行為として捉える視点 (Brown 2023)、第三に、日本語の「女性語」イデオロギーに関する社会言語学的知見 (Inoue 2006; 中村 2012) である。

第一の点について、Yamamoto (2008) は、構文選択が発話者の認識や姿勢を反映することを指摘する。日本語には、主語の省略や他動性の低い構文が使用されるという言語的特徴がある。例えば、英語の I have a headache (直訳：私は頭痛を持っている) は、日本語においては「頭が痛い」と行為主体を明示しない構文が自然に用いられる傾向がある。ということは、あえて「AはBをCした」のような明示的な他動詞構文が用いられる場合、それは発話者や書き手が行為者の主体性、責任や意図を強く前景化していることを意味する (Hinds 1986; 池上 1981)。本稿では、この他動詞構文の有標性に注目し、メディアが誰を主体として描き、誰に責任を帰属させているのかを分析の核とする。

第二に、Brown (2023) は、侮辱的発言をどう受け止めるかは単なる感情的反応ではなく、制度的・文化的条件のもとで選択される主体的な社会行為であるとする。上川氏が反論しない選択をしたことが、職業的抑制、品位、迎合、戦略などと、人々から様々な受け止められたことを念頭に、本稿では報道におけるそうした対応の語られ方を比較する。

第三に、本稿は「日本語の女性語」イデオロギーの視座も参照する (Inoue 2006; 中村 2012)。いわゆる「女性ことば」は、「上品」「控えめ」「やわらかい」といった女性像と結びついた、歴史的・社会的に構築された言語イメージであり、実際の女性の発話を忠実に反映するものではない。このイメージは、公的領域における発話への期待や評価にも作用し、抗議すれば「攻撃的」「感情的」、沈黙すれば「受動的」「策略的」と受け取られるかもしれないといった、女性政治家の言語的拘束とも関わっている。

3. データと分析方法

本研究のデータは、全国紙の主要4紙——朝日新聞、毎日新聞、読売新聞、産経新聞——の紙面および電子版記事である。検索には「麻生」「上川」の語を用い、発言が行われた2024年1月28日以降6か月間の記事を対象とした。検索語を「おばさん」など特定の表現に絞らなかったのは、報道における言語的・主題的な多様性を捉えるためである。

分析では、まず各社の報道量を字数ベースで把握し、主題別の頻度を比較して、本件に対する立ち位置の違いを概観した上で、本稿の考察の中心となる構文分析を行った。特に、麻生氏および上川氏が主語となる他動詞構文(主語+目的語+動詞)に注目し、行為主体と責任の可視化に焦点を当てた。また、「AはBだ」といった非他動詞構文も検出し、解釈や評価が中立的事実として提示される言語的方略の検討も加えた。

4. 分析

(1) 報道量

まず、報道量の比較であるが、各新聞社の記事の総字数は下記の通りであった。

（表1）事件に関する各紙の総文字数（データ内）

毎日新聞	13502
朝日新聞	12388
産経新聞	10405
読売新聞	795

朝日と毎日とは本件を比較的详细に報じたため、字数も多く、発言の重要性を表現している。両紙とも麻生氏の発言を全文またはそれに近い形で引用し、読者に発言内容を直接伝えようとしている。一方、産経も一定の紙幅を割いて報道しているものの、その長さのゆえには、必ずしも発言自体の検討に集中しているわけではなく、「言葉狩り」批判や政治的世論操作の憶測など多岐にわたり、論点が分散していた。特に顕著なのが読売新聞の扱いであり、報道の分量は他紙と比較して極端に少なく、発言の直接引用もほとんど見られない。要約的な言及にとどめることで、発言の重大性を相対化する姿勢が見えると言えるだろう。こうした報道量と記述スタイルの差異は、各紙の編集方針や問題意識の違いを反映しており、論調の傾向を把握する手がかりとなる。

（2）各紙における基本的事実の報道頻度

以下の表2、3、4は、各紙の報道が扱った話題に基づき整理したものである。

（表2）事件に関する基本的事実の報道頻度（データ内）

	朝日	毎日	読売	産経
麻生氏による上川氏の容姿への言及	30	11	5	26
麻生氏による上川氏への称賛	5	7	4	9
麻生氏による「おばさん」という語の使用	6	7	1	11
麻生氏の実事誤認／誤った発言	5	5	2	5
上川氏の応答	14	14	0	9
麻生氏による発言撤回	6	14	2	4

表2が示す通り、事件の基礎的事実に関する報道であっても各紙の取り上げ方に差がある。数値は記事中の文を主題ごとにコーディングしたもので、一文が複数の主題に該当する場合は重複して計上している。したがってこれは割合ではなく、各主題に読者がどれだけ触れることになるかを示す実数（出現件数）である。

表3ではさらに、進歩的メディアと保守的メディアの間（一般に「左」・「右」と言われる違い（金子 2021））で、本件をどのような主題に結びつけているかを見た。明らかに、この事件を何に関連させるかという点で、根本的に視座の違いがあることが見て取れる。

(表3) 各紙における社会的・政治的テーマとの関連付け（データ内）

	朝日	毎日	読売	産経
ジェンダー不平等	27	12	0	0
社会的責任	9	11	0	0
文化的・制度的批判	6	6	0	0
政治領域の課題	5	7	0	0
上川氏の実績	7	4	0	0
上川氏のジレンマ	8	7	0	0
社会的弱者の声	11	8	0	0

朝日は、本件をジェンダー不平等（27件）と関連させる視座に重点を置き、男女格差全体への批判の中に本件を位置づけている。毎日もまた、社会全体の責任（11件）を指摘し、制度改革を要する問題として枠付けている。こうした進歩的2紙は、今回の出来事を一過性の失言ではなく、広範な社会的課題の一端として提示している。一方、読売・産経両紙では、こうした制度的・社会的文脈への関連付けはほとんど見られず、本件の社会的意味づけを避ける編集方針がうかがえる。こうした主題選択は、後述する文法的構成における行為主体や責任の所在を表象する表現とも連動している。

さらに表4は、産経が他紙には見られなかった独自の主題選択をしていることを示す。

(表4) 産経新聞における対立的解釈の主題（データ内）

	朝日	毎日	読売	産経
野党政治の一環	0	0	0	24
問題の矮小化	0	0	0	18
進歩的メディア批判	0	0	0	8
「言葉狩り」批判	0	0	0	8
「女性の問題」と限定	0	0	0	7
上川氏の幸運	0	0	0	6
麻生氏の擁護	0	0	0	5

産経は、本件を深刻なジェンダー問題として枠付ける報道に異を唱える視点の構築を通じ、語りの枠組みを転換している。とりわけ、「言葉狩り」といった表現を用いたメディア批判や、野党政治批判（24件）、問題の矮小化（18件）を通して、本件は女性の問題に過ぎない、あるいは進歩的な人々の過敏な反応であるとして再解釈する姿勢が見られる。

以上の3つの表が示すように、4紙は共通の事実に基づきながらも、出来事の語り方において非常に異なる枠組みを構築している。こうした報道パターンの差異を踏まえ、次節では本稿の中心となる記事に現れる具体的な構文の特徴を分析する。

(3) 行為者主体と責任の所在——麻生氏が行為主体となる他動詞構文

(3)節と(4)節では、麻生氏および上川氏の行為が、他動詞構文（「主語+目的語+

他動詞」という文型)によってどのように表現されているかを通し、各紙が行為主体と責任の所在をいかに言語的に構築しているかを比較する。前述したように、他動詞構文は「AがBをCする」というように、行為の主体と客体を明示し、責任の所在をあえて前傾化する構文である。分析では、まず麻生氏および上川氏が主語となっている文を抽出し、その中から他動詞構文を選別した。この節ではまず麻生氏が行為主体となる他動詞構文を見る。

朝日は、麻生氏が主語となる他動詞構文の例が25件確認された。例として下記のようなものがある。

- (1) 麻生氏は過去にも問題発言を繰り返してきた。
- (2) (麻生氏は) 上川氏を「おばさん」とも呼んでおり、
- (3) 麻生太郎副総裁は [...] 自らの発言を撤回した。

例(1)(2)は、麻生氏が主体的に侮蔑的発言を行ったことを明示する表現であり、(3)は、発言を「撤回した」のであるが、ここで見えてくるのは、発言から撤回まで全ての行動の責任はあくまで麻生氏本人に帰されているということである。つまり朝日は、一連の出来事において麻生氏を主語とした他動詞構文を用いることで、行為者としての主体性を明示し、出来事の責任の所在を明確化している。つまりこれは麻生氏の問題だというメッセージである。これに対して、産経が使用する「問題の容姿の発言が飛び出した」といった自動詞構文は、発言が囂らずも飛び出したかのような表現となり、麻生氏の責任を曖昧にする効果がある。

毎日の記事には、麻生氏を主語とした他動詞構文が15例確認された。上の例(1)のような朝日と同じ表現も見られたが、以下は毎日独自の表現の例である。

- (4) (麻生氏は) 本来無関係な外交手腕と外見を結びつけて批評した。
- (5) (麻生氏は) 上川氏を「そんなに美しい方とは言わんけれども」とからかった時、
- (6) 麻生氏は5日後によく、撤回するとコメントを事務所名で出した。

例(4)(5)の「結びつけた」「からかった」という他動詞は、これらの麻生氏の行為が主体的・意図的であるものという枠付けをする。例(6)では、「よくやく」や「事務所名で」といった説明表現が、「出した」という中立的な他動詞に責任回避的な態度のニュアンスを追加している。

読売では、麻生氏が主体である他動詞構文は8例あったが、朝日や毎日のように「おばさんと呼んだ」や「そんなに美しい方とは言わん」などの物議を醸した表現を直接引用する文は見られない。読売において麻生氏を主語とした他動詞構文は、下記の(7)のような、重大性の低い行為においてであった。一方、発言撤回に関する報道では、(8)に見られるように、より長い引用とともに他動詞構文が用いられ、謝罪の文脈を強調している。毎日のように「事務所を通じて」などの修飾は省いている。

- (7) (麻生氏は) 上川氏の名字を「カミムラ」と複数回間違えた。

- (8) 麻生副総裁は [...], 上川外相を巡る自らの発言について、「上川氏の功績を紹介する趣旨だったとはいえ、容姿に言及したことなど表現に不適切な点があったことは否めず、発言を撤回する」とのコメントを発表した。

このように、読売の他動詞構文使用は、問題発言そのものの重みを軽減する一方、謝罪や修正の行為には重点を置く傾向となっている。その結果、麻生氏に対する印象は、朝日・毎日両紙とは異なり、「反省する人物」として構築されているといえるかもしれない。

また、読売では、麻生氏が上川氏を肯定的に語る場面において、使用される他動詞に一貫性が見られる。それらはいずれも「評価する」「評す」といった表現であり、麻生氏は上川氏を「評価する立場」にある人物として描かれていることがわかる。

- (9) 自民党の麻生副総裁は [...] 上川外相について、「英語をきちんと話し、自分で（会談相手の）予約を取る。あんなことができた外相は今までいない。新しいスターが育ちつつある」と評価した。

産経の記事には、麻生氏の行為に関する他動詞構文が 18 例確認された。

産経は、麻生氏の上川氏への肯定的評価を、他動詞構文を用い、非常に積極的な称賛として強調している。麻生氏の発言を肯定的文脈に再構成しようとする意図が見えるようだ。

- (10) (麻生氏は)「堂々と話をして、外交官の手を借りずに自分で会うべき人との（面会）予約を取っている。大したものだ」と外交手腕を評価した。
(11) (麻生氏は) 上川陽子外相の仕事ぶりを「このおばさんやるねえと思った」「そんなに美しい方とは言わんけれども」という言葉を交えつつ絶賛し、
(12) (麻生氏は) 有力候補として「カミムラ」の名を連呼したのだ。

(10) では褒め言葉を長く引用し、(11) では問題発言の部分を従属節にして背景化、主節の他動詞「絶賛し」で、称賛行為を前景化している。さらに (12) では、「連呼した」という他動詞を用いて麻生氏の主体性を前景化し、名前の誤りを単なる事実誤認ではなく、政治的な注目を集める能動的な行為として意味づける語りを形成している。

以上のように、朝日・毎日は麻生氏の問題発言の責任を明示的に言語化する傾向が強く、読売は問題性を軽減し修正行為を強調する一方、産経は発言のポジティブな側面を印象付けようとする姿勢が見られた。

繰り返しておくが、ここで示した各紙の違いは、あくまでも他動詞構文に基づく分析に限定される。他動詞構文は、行為主体を明示することで、話者や書き手の主体性や責任を前景化する文法的資源である。次節では、上川氏が主語となる他動詞構文に焦点を移す。

(4) 行為主体と責任の所在——上川氏の行為を示す他動詞構文

朝日においては、上川氏を主語とした他動詞構文の使用は顕著に少ない。これは、本件の焦点があくまでも麻生氏の責任にあることを強調する報道姿勢を示しているといえる。

朝日は、上川氏の、侮辱と受け止めない選択を主体的行為として他動詞構文で描写してはいるものの、その語彙選択は、女性政治家が制度的制約の中で選択を強いられている様子を暗示している。

(13) 上川氏は [...] 直接の論評を避けた。

「避けた」は他動詞であり、発言をあえて行わないという否定の主体的選択を表す。ただし、朝日はこれを制度的制約への共感的理解とともに示している。例えば、読者投稿欄で次の(14)のような意見を採用・紹介している。

(14) 上川氏も内心は言いたいことがあったはずだと思うが、腹に納めたのではないだろうか。

こうした読者の意見を援用し、朝日は、沈黙が抑制された判断であることを示唆している。興味深いことに、この読者は上川氏の対応に「好感」を持ち、話題は「節度ある、美しい言葉の使い手」と関連づけられている。このように、沈黙や抑制的な態度が「節度」や「美しさ」と結びつけられる語りには、「女性言葉」が要求する控えめさや丁寧さ、間接性が、いまだに公共空間における女性の発話スタイルやスタンスを注視している可能性が暗示されている。それは、女性の言語行動が常にジェンダー化された評価軸にさらされていることを示している。朝日はこうした手法を通じて、女性個人の判断と社会的期待が交錯する複雑な接点を提示しているといえよう。

毎日も、上川氏の沈黙に共感を示しているが、その語彙選択には朝日との違いがある。

(15) 上川氏は問題視しない姿勢を示した。

毎日の例(15)では、「示した」という他動詞が、問題視しない姿勢を積極的に表明したことを表現し、それは回避ではなく、より主体的な選択として位置づけられている。Brown (2023) が理論化したように、「侮辱と受け止める／受け止めない」という選択は、単なる感情的反応ではなく、権力関係を変える可能性を持つ能動的行為であるといえる。

実は毎日の記事には、上川氏を一貫して能動的行為の主体として描き出そうとする姿勢が見られ、上川氏のキャリア実績などを他動詞構文で積極的に紹介している。

(16) 上川氏は、紛争解決などに女性の視点を取り入れる「女性・平和・安全保障(WPS)」の取り組みを推進している。

さらに毎日は、上川氏が政界において前進していく姿も他動詞構文で描き出している。

- (17) 上川氏は2023年9月の外相就任を機に「初の女性首相候補」として存在感を高めつつある。

「存在感を高め」るのは上川氏自身の行為であり、これは、自然と「存在感が高まる」と記述されるような自動詞構文とは異なり、彼女を積極的な行為主体として描く表現である。

だが、まさにそのように主体性を強調する描写が、「麻生氏に反論してほしい」という期待を呼び起こし、結果として失望を招く一因にもなっている。したがって毎日は、上川氏を支持しながらも、批判的に言及せざるをえないというジレンマに陥っている。

- (18) 上川氏は「女性活躍」を標ぼうしているのに、なぜ麻生氏の発言を正面から論評しないのか。

(18) には、上川氏の能力と実績を讃えるがゆえに、その能力を使って性差別的発言に正面から対峙すべきだ・してほしいという期待の裏返しである失望が表現されている。毎日の報道は、上川氏の実績における主体性の賛美と、「慎重な対応＝受動性」と見なす視線とのあいだで揺れ動いている。ここでも、女性政治家の言語行動が、常に評価と意味づけの対象となっていることが見て取れる。進歩的なメディアでさえ、女性政治家の言語的選択に対して一貫した枠組みを持ち得ず、結果として、差別的発言を受けた当事者であっても、その対応の仕方が、さらなる期待や評価の対象となるというジレンマに陥っている。

一方で、産経は、上川氏の行動を政治的計算と捉える視点から記述を展開している。

- (19) 上川氏は [...] 静観のかまえを崩さなかった。

「崩さなかった」という否定形の他動詞構文は、制度的制約による受動的な抑制ではなく、頑固とも言えるほど確固とした戦略的判断として沈黙の姿勢を描き出している。さらに「産経抄」欄においては、以下のような心理描写も掲載している。

- (20) (上川氏は) 胸の内では存外太いことを思っているのかもしれない。

表面的な沈黙の裏に、したたかで図太い意思があると示唆するこの記述は、上川氏を政治的に老練した巧みな操作主体として描く。この構図は以下のような描写とも結びつく。

- (21) (上川氏は) ニュース報道では「上川陽子」と大きくテロップされ知名度を得た。

「テロップされ」は受動態であるが、その後の文を「知名度が上がった」とせず、あえて他動詞「得た」を使用し、上川氏がこの機会を能動的に捉え、それを政治的資本へと主

体的に変換した人物として表現している。さらに、産経は他紙が重視しなかった上川氏の職歴——例えば死刑執行命令を下した歴史——を強調する。

- (22) 上川がオウム真理教の死刑囚ら 16 人に執行命令を下したとの逸話を紹介するワイドショーもあった

「下した」という権威的な他動詞の使用により、上川の制度的権威の行使者としての側面を強調しつつ、そうした厳格で重い職業上の決断をあえて「ワイドショーもあった」という文に入れ込み、ワイドショーで取り沙汰された次元に読者の印象を繋げている。

このように、各紙は上川氏の「声を上げない」姿勢を異なる形で枠付けしており、それぞれの視点が上川氏の主体性をめぐるメディア言説の多層性を浮き彫りにしている。

(5) 出来事の位置づけ——非他動詞構文による枠組み

これまで見てきたように、他動詞構文は行為主体とその責任を前景化する。ここでは補足として、非他動詞構文が、出来事を中立的な事実や自然な流れとして表す側面について、短く触れておきたい。下記の例 (23) (24) は朝日の文である。

- (23) 日本は 146 カ国中、過去最低の 125 位。政治分野では 138 位に沈む。
(24) 今回の発言からは、多数派の男性政治家による女性政治家への「上から目線」が感じられる。

朝日は、「X は Y」構文で、Global Gender Gap Report に記された統計的事実を提示し、発言を客観的な構造的ジェンダー格差の中に位置づけている。また、「沈む」という自動詞や (24) の「感じられる」という自発動詞を用いて、こうした状況が自然現象のように存在している環境を表現する。

毎日も非他動詞構文で、下記のような倫理的判断を命題的に提示している。

- (25) 外務大臣としての能力と外見とは何の関係もない。
(26) 容姿に触れた発言は、人を見た目で判断するルッキズムという差別に当たる。

逆に読売は、麻生氏の問題発言を「～場面もあった」といった非他動詞構文で語り、単に「起こったこと」として、主体の責任性を抑えている。

- (27) [...] と容姿に触れる場面もあった。

産経は、麻生氏が上川氏を「評価した」と述べる際には、行為主体を明示する他動詞構文を用いて主体性を前景化する一方で、「飛び出した」といった自動詞構文では、発言があたかも偶発的に生じたかのように描き、問題発言に対する責任の所在を曖昧にしている。

(28) (麻生氏が) [...] と評価した一方で、問題の容姿の発言が飛び出した。

このように、構文の選択は主体の責任や意図、出来事の重みや社会的意味をどのように構成するか直結しており、各紙の語りの立場や枠組みの構築を反映している。こうした文法資源の選択は、見えにくい形で、まさに肘をつんと突くような具合で、読者の視線をある方向に向けさせるのである。

5. 終わりに

本稿では、麻生太郎氏による上川陽子氏への発言と、それに対する上川氏の応答をめぐる全国紙主要4紙の報道を対象に、構文や語りの枠組みがどのように行為者の主体性や責任の所在を描き出しているかを、言語学的視点から分析した。構文選択という目に見えにくい言語資源が、読者の認識や印象にどのような影響を与えるかを示すため、「見えない肘つき」としての言語的枠付けに注目した。

特に、他動詞構文が行為主体の責任や意図を前景化するという先行研究の知見に基づき、本稿でも新聞各社の構文選択がこの機能を活用していることを観察した。他動詞構文を通じて、朝日・毎日といった進歩的メディアは、麻生氏の責任の所在や上川氏の抑制・判断を描写する一方、保守的とされる読売・産経は、問題発言の責任を最小化したり、上川氏の沈黙を政略的判断と枠付けたりする傾向が見られた。

見落としてはならないのは、報道の語り方次第で、そもそも上川氏が麻生氏の問題発言の被害者であったという事実さえ、次第に曖昧になっていくことである。冒頭でも述べたように、日本の政治において女性政治家に対する性差に基づく問題発言は後を絶たない。女性リーダーたちは、一方でそうした言語的ハラスメントにさらされながら、もう一方でそれに対する応答の仕方までもが注視され、沈黙しても、声を上げて、評価の対象となる。この状況こそが、女性政治家たちが直面する二重の負担——ハラスメントを受ける立場に置かれながら、それにどう応答するかまでもが再び評価の対象となるという苦闘——を浮き彫りにしている。

本稿は、こうしたメディア言説を批判的に検討することを通じて、言語・ジェンダー・権力・社会規範の交差性に関する議論の一端を提示した。言語表現の分析によって、社会における性差の認識のあり方を可視化し、今後のジェンダー格差是正に向けた議論への一助となれば幸いである。

参考文献

- Brown, L. (2023). "The denigration of Korean men's genitals" Precision grip gestures and the multimodal construction of "taking offence" in media discourse surrounding anti-feminism in South Korea. *Journal of Language Aggression and Conflict*, 12 (2), 234-262.
- 遠藤織江 (1992) 『女性の呼び方大研究－ギャルからオバさんまで－』三省堂
- Enfield, N.J. (2022). *Language vs. reality*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Fillmore, C.J. (1976). Frame semantics and the nature of language. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 280 (1), 20-32.

- Hinds, J. (1986). *Situation vs. person focus*. Tokyo: Kuroshio.
- 池上嘉彦 (1981) 『「する」と「なる」の言語学』大修館
- Inoue, M. (2006). *Vicarious language: Gender and linguistic modernity in Japan*. Los Angeles: University of California Press.
- 金子智樹 (2021) 「日本の新聞の左右論調: 1970年-2019年」『選挙研究』37 (1): 33-46
- 中村桃子 (2012) 『女ことばと日本語』岩波書店
- World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*.
- Yamamoto, Mutsumi. (2008). *Agency and impersonality: Their linguistic and cultural manifestations*. Amsterdam: John Benjamins.
- (よねざわ ようこ シドニー大学人文学部言語文化学科専任講師)

闘病記の社会学的研究 Sociological Study on *Tohbyoki*

門林 道子

1990年代後半から、患者・家族と医療者の相互理解を深める際に重要な役割を果たすという視点から闘病記に注目し、闘病記を社会学的視座で研究することを始めた。きっかけは夫のがん死であった。出版された中でも約半数を占める1960年代からのがん闘病記約550冊の文献調査と、著者へのインタビューなどの質的調査を行った。そして、告知をめぐる変容といった社会的要因に起因するがん闘病記の変遷を明らかにし、マスターナラティブを提示した他、「闘病」の語源をも追究した。そのがん闘病記についての総合的な研究は、2010年学位論文となり、2011年10月、青海社から『生きる力の源に—がん闘病記の社会学』の書名で出版され、「新しい分野を切り開く」（2011年11月21日朝日新聞）と取り上げられた。研究で最後まで追いつけたのは「闘病記を書くことの意味」であった。調査の結果、「書く」という行為は不条理な病いを否定的にのみとらえるのではなく、病気と共存していくための意味づけを可能にし、自己の再構築をもたらすことを明らかにした。現代の闘病記は、病む人を病気の犠牲者やケアの受け手とする見方から能動的な行為者へと転換する移行を可能にしている。患者はケアされると同時にケアする立場にもなっていて、そこに現代社会における闘病記の大きな意義があると結論づけた。

その後10余年、現在までの私の研究はいずれも科研（基盤C）に採択された4つのテーマと共に進展している。まずは、①「乳がん・子宮がん患者を対象にした『書く』ことでのケア—臨床応用をめぐる縦断的研究」であった。医学・看護学の臨床経験者を研究分担者とし、「書く」ことのケアとしての有効性の検証を倫理審査や協力者への説明会を経た上で、乳がん・婦人科がん体験者に行った。「書く」ことは自己洞察を促し自己再構築の機会となり、またグループでの話し合いが体験の共有や共感、親密性の構築に繋がることがわかった。続けて、がん闘病記の内容変化を経時的に捉えた②「がん闘病記の比較社会学的研究—語られる病いがもたらす個人と社会の相互作用」では、2006年以降に出版されたがん闘病記100冊の文献調査を行い、以前の内容と比較検討し考察を重ねた。2人に1人ががんに罹患する現代のがん闘病記は死にゆく過程、死をも自ら創出する時代の闘病記といえることを明らかにした。次の③「闘病記の比較社会学的研究—日英がん体験記にみる相似と相違」では、感情を押しとどめるのが美德とされた文化に踏み込み、がんと向き合う人々に自らの思いを表出することを促し、迷う患者に多面的な示唆や実践的なサポートを提供したイギリスのがん体験記に言及した。それらの研究の成果は、(2025)年内に出版が決定している著書に詳述している。現在、今年度採択された④「闘病記からライフストーリーへ—『乳がん』は個々の人生にどう意味づけられたか」に取り組み始めたばかりである。出版数をもっとも多い「乳がん」を対象に、「がん」という病いへの罹患を著者はどう捉えたのか、闘病記執筆と後の人生に於て、病いが個々の人生にどう意味づけられたかを、ライフストーリー・インタビューを実施し明らかにすることを目的にしている。

(かどばやし みちこ 日本女子大学学術研究員)

私が見た日本 ―女性の権利問題から小学校における食育まで― Japan Through My Eyes: From Women's Rights Issues to Shokuiku in Elementary Schools

張 冬冬

私は2011年に中国・南開大学で歴史学博士号を取得して以来、日本社会史、とりわけジェンダー問題および家庭をめぐる社会制度の形成などに関する研究に取り組んできた。教育・婚姻・家庭の仕組みなどから見る女性の社会的地位の変遷とその制度的背景を中心に研究を進めている。また、外国人研究者として、日本社会の特徴と歴史的な変化過程を相対化し、性別・制度・文化の交錯を通して中日比較研究も試みている。博士後期課程では文部科学省奨学金を受け、立教大学で研修した。のちに皇學館大学での研究交流活動を経て、昨年からは日本女子大学で学術研究員として研究調査と学術交流をしている。

私自身の初期の研究は、近代日本における女子教育制度の展開に注目し、「良妻賢母」の理念と女性の教育権保障との間に見られる制度的・文化的緊張関係に焦点を当てた。近年は、婚姻・家族制度へと視野を広げ、女性が国家・家庭・個人という三つの側面で果たしてきた役割の歴史的変容に着目している。特に戦後日本の婚姻制度改革をめぐる研究では、法制度上の平等と、実生活における倫理構造とのギャップが、離婚率の上昇や中高年層の婚姻不安定化を引き起こしている点を指摘した。

研究対象は、現代のジェンダー問題に限定せず、戦時中の日本社会にも研究領域を拡大している。戦時期における女性の教育政策や文芸・メディア表象を手がかりとして、国家が女性を「資源」として動員する言説構造と、その後の社会的な影響を追跡することで、戦争とジェンダーの接点を歴史的に捉えようとしている。

また、少子高齢化・晩婚化が進行する現代日本社会において、女性の役割が伝統的な規範と現代的な価値観とのせめぎ合いの中で、どのように再構築されているかは、筆者にとって重要な研究課題となっている。その研究成果として、拙著『現代日本女性の権益問題をめぐる研究』（中国社会科学出版社、2015年、中国語）において、制度と個人の相互作用に焦点を当て、性別と文化が社会構造に与える影響を検討し、「女性活躍」政策の実証分析や、中日比較による出生率・就職問題への応用も考察した。

昨年からは日本女子大学で学術研究員として学術交流と研究活動を通じ、ジェンダー問題を取り上げる日本語の一次文献を入手できただけでなく、社会制度や日常生活における性別感覚などを自ら体験し、フィールドワークを伴う研究視点を形成・獲得することができた。その成果の一つとして、『日本の初等中等教育における食育の発展過程と実践経験』（『河南科技学院学報』、2025年、中国語）を発表し、日本の学校給食制度や食育政策の発展とその社会的意味を分析した。

これまで、中国で国家・省部級の研究プロジェクトを複数担当し、論文も多数発表してきた。その多くは、制度の歴史的形成と現代社会におけるジェンダーの課題との関連をさぐるもので、中日両国に共通する現代社会の課題の解明を目的としている。今後も、日本社会における女性の歴史的な位置づけを軸に、比較史的かつ実証的な研究を継続し、東アジアのジェンダー研究の深化と国際的対話の促進に貢献できるように研鑽を重ねていきたい。

（ちょう とうとう 河南師範大学外国語学院日本語学部准教授）

「生きづらさ」を超え新しい「生き方」を拓く支援を考える Considering support to help women overcome difficulties in life and open up new ways of living

西岡 弥生

筆者の研究生活は、現代女性キャリア研究所の創立とほぼ同時期に始まりました。子育てと介護が一段落し生活圏内にある教育系大学院に進学した頃、本学の先駆的な取り組みを知り、『現代女性とキャリア』創刊号並びに第2号を取り寄せ拝読いたしました。この度、研究内容を報告する機会を頂きましたことに心から感謝申し上げます。

主な研究テーマは、子育て支援・子ども虐待防止・特別養子縁組の生みの親支援等です。子ども虐待死の被害者の女性や、特別養子縁組に子どもを託す女性が置かれた状況を分析し、「生きづらさ」をもつ女性たちの支援を検討しています。思春期に読んだ、ヴィクトル・ユーゴーの『ああ無情』とレフ・トルストイの『復活』に登場する未婚で妊娠・出産した女性を、処罰的に苦境に追い込む社会の不条理に対する異議が、研究動機の一つにあります。

学位論文では「心中による虐待死」事例で加害者となった母親の状況を検討しました。関係者からの聞き取りを基に分析すると、殆どの母親が婚姻し望んで妊娠・出産していましたが、実家は既に破綻し、子育てのパートナーも失った状況でした。SOSの声をあげることで虐待を疑われ子どもと分離されることを恐れる母親たちの姿も見えてきました。「心中による虐待死」は、親の自殺予防が手薄な現行の支援制度の隙間で発生していると推察されましたが、依然として未整備の状況が続き、脆弱な生活基盤で子育てをせざるをえない彼女たちの「生き方」の支援には至っていません。学位取得後は、日本虐待・思春期問題情報研修センターの研究員として、子ども虐待死で嬰兒殺と呼ばれる0日児事例の分析を行いました。加害者は、妊娠を秘匿し独りで自宅出産した女性たちです。どの女性も働き者で、夫や祖父母と同居のケースでは、経済的な困窮から妊娠発覚で住居を追われるリスクを負う、家庭内で弱い立場にある女性たちでした。本学の学術研究員にお受入れ頂いてからは、伝統技能伝承の育成者の取組みと民間養子縁組あっせん機関（以下、あっせん機関）の取組みから示唆を得て、子育て支援・児童虐待防止策の検討を行いました。見番や置屋と呼ばれる伝承現場でフィールドワークを行い、女性たちが芸の上達を介し支え合い「生きづらさ」を克服し舞台上に上がり、新しい「生き方」に踏み出す姿に触れました。また、あっせん機関の妊産婦支援者の取組みでは、出産前後の手厚いケアを受けた生みの親の女性が、子どもの生物学的父親が誰かに関わらず、子どもを「かわいい」と慈しむように世話をするという、調査結果を得ました。今までの研究結果から、「生きづらさ」をもつ女性の「生き方」の支援に必要なのは、「福祉を追及する自由」を保障するCapability (A, Sen.1992)の公平性を社会が担保することだと考えられます。現在は、特別養子縁組に子どもを託す生みの親である女性が、その後の人生を拓く支援策を検討しています。

最後になりましたが、日頃の研究活動を支えて下さる、林浩康 社会福祉学科教授、学務部研究支援課の皆様、この場をお借りして心から御礼申し上げます。

(にしおか やよい 日本女子大学学術研究員)

ジェンダーと言語を通じて見える日本社会とアイデンティティの複雑性 The Complexity of Japanese Society and Identity Through the Lens of Gender and Language

宮崎 あゆみ

私は、現在まで一貫して、言語を通じたジェンダー／セクシュアリティのアイデンティティ構築過程について、主にエスノグラフィ、参与観察およびインタビューなどの質的方法を用いて、言語人類学、社会言語学、社会学などの領域にまたがる学際的な研究を行ってきました。日本語は人称代名詞、語尾、語彙、イントネーションなど多岐に渡ってジェンダー化しています。言語にジェンダーが組み込まれているという特徴は、ジェンダーがどのように社会やアイデンティティを構築するかを読み解くために、有効な分析ツールを与えてくれます。例えば、ジェンダー言語研究では、女性が女性語を使うように期待されることで、女性のアイデンティティの表現を狭め、女性の社会的な地位達成のプロセスを困難にしているという知見も出されています。

私のジェンダー言語研究の一例として、ジェンダー一人称に光を当てて行った日本の中学校での長期のエスノグラフィがあります。日本の中学生たちは、学校の日常実践を通じて伝えられるジェンダー言語規範と交渉し、様々な人間関係や社会的文脈と折り合いをつけながら、アイデンティティを構築していました。例えば、女子生徒たちは、ジェンダー言語イデオロギーに対抗して「ボク」や「オレ」などのいわゆる「男性語」や創造的に作り出した中性語や非人称詞を一人称として使用し、文脈や関係性によって巧みに使い分けながら、既存のジェンダー言語規範をずらしていました。男子生徒たちは、望ましい男性性と結びつく「強いオレ」とスティグマを付与された「弱いボク」を誰が使うべきかを巡って、クラスでの力関係を交渉していました。

もう一つの例として、大学の女装コンテストや女装カフェ、異性装ソーシャルメディアなどをフィールドに行っている、ジェンダー規範を超えた多様なジェンダー／セクシュアリティ表現を行う若者たちの調査があります。超ジェンダー規範実践を行う若者たちは、日常およびメディア上でイメージや言語を創造的に構築しており、その実践を基に、女性性と男性性の境界を超えたダイナミックなアイデンティティを築いていました。

さらに、発達障がいの子どもの持つ母親たちが、社会的プレッシャーと闘いながら、どのように自己を取りもどす言説を構築するかに関するインタビュー調査、および女子刑務所において、女性受刑者たちがどのように言語化を通じて、自己や身体感覚を取り戻していくかに関する質的研究分析なども行っています。

このような研究を通じて、私たちと社会との複雑な関係を読み解き、私たちが社会規範に挑み、変革していく可能性を探っていきたくと思っています。また、私は海外で大学院教育を受け、国際的に研究活動を行う中で、英語圏の研究が理論を作り、非英語圏の研究がそれを応用するという非対称な権力図に直面してきました。日本でのジェンダー言語研究を通じて、少しでもこの不均衡を塗り替えていく貢献ができればと思っています。

(みやざき あゆみ 日本女子大学学術研究員)

瑠璃の光も磨きから

Even the lapis lazuli needs polishing to shine

百瀬 由璃絵

「誰もが生きやすく、活躍できる社会とは」。この問いが、私の研究の根本にあります。大学生の頃から、現場に足を運び、大企業の経営者から地域で活動する住民、養護施設の子どもやホームレスの方々など、異なる立場の人々の声に耳を傾けてきました。1年間で100枚の名刺が尽きるほど対話を重ねる中で、社会の仕組みそのものに疑問を抱くようになりまし。特に気づかされたのは、日本では「働くこと」が前提となって社会制度が設計されているということでした。例えば、イギリスでは医療が無償で提供されるのに対し、日本では親や配偶者が雇用されていないと扶養に入れず、医療へのアクセスが制限される場合もあります。この「働いていない」という状態が、貧困や孤立、制度からの排除といった問題に繋がるのではないかと考えるようになりました。一方で、「人手不足」と「働き口がない」という矛盾した声から、多様な事情を抱える人々が活躍できる仕組みを探りたいと考えるようになりました。こうした問題意識をもとに「社会問題を根本から見直したい」と社会人経験を経て進学した修士課程では、就労支援を行う社会的企業を対象に、支援内容と資金調達構造の調査研究を行いました。もともと学部で経営学を学んだことから、社会性と事業性を併せ持つ組織と金融・行政との関係にも関心がありました。調査を進める中で、障害者支援と若者支援のどちらにもあてはまらない制度の「はざま」にいる人たちの存在が浮かび上がりました。それは、単なる労働や福祉の分野にとどまらず、教育や社会構造が絡む複合的な課題でした。この社会問題の背後にひそむメカニズムを解明し、その根本にある「未知」を捉えるために、博士課程では計量社会学の手法を身につけ、複合的な課題とされる社会的排除と健康格差に関するライフコース研究を進めてきました。特に、制度の対象外となる健康上の課題を抱える「グレーゾーン」に注目し、「境界線」が社会的排除（就業状態・貧困・孤立・家族関係・政治参加など）とどう関係するのかを可視化してきました。この「境界線」への関心は、「日本人と外国人」の間にも及び、外国にルーツがある子どもや国際結婚に関する研究にも取り組んでいます。さらに、複数のマイノリティ性が重なって生じる複合的差別（インターセクショナリティ）にも注目し、マイノリティの雇用や不平等に関する研究も進めています。最近では、キャリアと家族形成の両立に関する「二体問題 (two-body problem)」の実証研究にも着手しています。これらの研究に共通するのは、一見不利に見えない人々も制度のはざまにいる可能性があり、細分化された日本の学問領域で見落とされる複合的課題をいかに捉えるかという視点です。社会の「あたり前」に埋もれて見過ごされがちな困難をすくい上げるには、他者にも気が付いてもらう努力が欠かせません。さらに、複合領域を扱う場合、複数分野をそれぞれ深く理解し、その知識を融合させる高い専門性と分析力がなければ成し遂げられません。尽きない研究課題を実証的に明らかにし、政策提言まで繋げるためにも、置かれた場所で最大限の努力をし、常に新たな光を見出すべく、自身の限界を乗り越え挑戦し続ける姿勢を大事にしています。

(ももせ ゆりえ こども家庭庁 長官官房参事官 (総合政策担当) 付 参事官補佐)

永瀬 伸子 著

『日本の女性のキャリア形成と家族 : 雇用慣行・賃金格差・出産子育て』

(勁草書房、2024年8月、480頁)

水落 正明



本書は、女性の労働と家族について、経済学な視点から実証的アプローチを用いて研究してこられた著者が、お茶の水女子大学を定年退職するのを機会に出版された、研究者生活30年余の集大成である。著者もはしがきで「これまでなかなか1冊に研究をまとめることができず…」と述べるように、ながく待たれた1冊と言える。

著者と初めてお会いしたのは、私が博士課程3年目のときに、本書にも登場する故金子能宏氏のお誘いで、お茶の水女子大学での研究会に参加したときであった。それが縁になったのかわからないが、その後、お茶の水女子大学の21世紀COEプログラムで研究員として拾ってもらい、以来20年ほどの付き合いである。先生の印象は、知的にパワフルで情熱的であり、それは今でも変わらない。そのエネルギー(圧)は本書の随所で感じられるが、それも楽しんでもらいたい一冊である。

本書は、タイトルが示すように、女性のキャリアと家族形成の関係性についての研究書である。女性の労働は晩婚・非婚化、少子化といった人口問題と関連して語られることが多く、そうした関係性について、著者自身の研究を含めさまざまな研究成果が取り上げられている。少子化問題について、かつてないほど社会的関心が高まる中、この問題の来し方行く末を展望するうえでも一読する価値のある書籍である。

本書は2部構成の全14章からなっている。第1部(第1～10章)では、様々なデータや先行研究に加えて著者の豊富な研究蓄積から、日本の労働市場や雇用環境がどのように変化してきた(こなかった)のか、その中で結婚・出産との関係もどのように変化してきた(こなかった)のかを論じている。第2部(第11～終章)では、政策効果の検証と題して、著者自身の論文をもとに3つのテーマについて議論し、終章ではこれからの労働・家族・社会保障の政策についていくつか提言している。著者も述べるように、各章は相互に関連しているが、それぞれ独立して読めるものになっており、関心に従って読み進めることができる。

本書では、データを使った実証研究を中心に議論がなされているが、日米でおこなわれた聞き取り調査の章(第5、6章)が興味深かった。女性たち(男性も数件あるが)のリアルな声を読むことによって、データではとらえきれない女性のキャリアと家族の関係について深く考察する機会が提供されている。なお、企業への聞き取りの結果も第10章にあり、本書は混合研究法的な書籍として読むこともできる。

本書は大部(全500ページ)であることもあり、各章の紹介と評価の代わりに、印象に残った著者からのメッセージをいくつか抜粋する。これまでの政策に対して、少子化対策というキーワードは長らく使われてきたものの「政策は長く女性のニーズを掴んでいなかった、あるいはまったく対応が遅れていたのである」(p.59)と不十分であったことを

指摘している。また、結論ありきの審議会等への思いは「政府税制調査会を含めて委員会に出てきたが、何もできなかったという思いは強い」(p.485)からも伝わる。女性のキャリアと出産の課題について、日本に必要な変化については第1章にまとめられているが、特に子どもを持つことに伴うリスクを下げるのが主張されており、中でも「夫が協力せず、女性がワンオペで子育てをしなければならないリスク」(p.29)は重要であろう。私自身、女性活躍というよりも、男性がもっと活躍しなければ社会は変わらないという思いは強い(もちろん、男性だって一生懸命生きているが)。これについては「父親も育児を分担し子どもを持ち家庭時間も持てるよう、社会保障と雇用慣行をかえていくことが必要だ」(p.487)とも述べている。また、「大卒女性にとって総合職の働き方は、子どもを持つ未来が見えにくいのが課題であり、一般職は仕事内容が定型的で面白くなく、続ける意欲がさほど保てないという点が課題」とも指摘する(p.141)。いずれの働き方であっても、女性が自立しつつ家族を持つことの難しさが浮き彫りにされている。さらに「2019年の聞き取りとなると、大企業の育児休業復帰は大きく改善されたことがわかった。(中略)一方で、育児休業をとった者、育児短時間をとった者の人事評価が低くなる場合は依然として少なくなかった」(p.155)と述べ、依然として出産ペナルティが存在していることを指摘している。続けて「稼げなくても仕方ないという考え方と、子どもを持たなくても良いという考え方が微妙につながり、いつまでも女性が自立しない社会構造になっている」(p.186)と述べ、こうした自立しない構造が少子化の原因の一つでもあると繰り返し指摘する。旧態依然とした社会保障制度について、「未だに『世帯の稼ぎ手(夫)』と『低賃金のケア者(妻)』という働き方のモデルを日本の社会保障制度は採用している。これでは女性の賃金収入は上がらず、経済は活性化されない」(p.259)と、経済全体への影響についても危惧している。その他にも、多くの重要なメッセージがあるが、本書を手にして受け取っていただきたい。

こうした書籍は、学術関係者だけでなく、一般の方が読んでこそ、著者の願う女性の労働・家族環境を取り巻く社会の変革につながるものと考え。その意味では、データ分析に不慣れな方は、本書の最初から読み進めるのはしんどいかもしれない。その場合は、まずはあとがきから読み始めることをおすすめする。著者のこれまでの苦労や多くの思いが吐露されており、著者を身近に感じることができるだろう。その後は、第5～6章の聞き取り調査の結果が読みやすいだろう。日米の女性たちの生の声が紹介・分析されており、女性がどのような問題に直面しているか、つかめる内容となっている。そうして、問題意識を共有したあとは、終章を読み、著者からのメッセージを受け取るのがよい。そうした準備を踏まえて、あとは興味関心に従って、各章を読み進めれば良い。

最後に、著者は、現在は大妻女子大学で勤務され精力的に研究を続けておられる。今後のさらなる研究の成果が期待される。

(みずおち まさあき 関西大学経済学部教授)

岩田 正美 著

『私たちの社会福祉は可能か
: 社会福祉をイチから考え直してみる』

(有斐閣、2024年12月、332頁)

岩田 正美



表題の著書は、主に2000年以降の日本の社会福祉政策や援助の動向を、世界的な福祉国家の変容を前提に、批判的に論じたものである。社会福祉というシステムは、自覚しようとしまいと、あらゆる人びとを強制的にその中に組み込んで、その生活保障を企ててきたが、昨今のそれは次第に逆機能を帯びてきた。これを転換していくためには、システムに組み込まれた人びとと自身が社会福祉のありようをイチから考え、それを「下から」展望していくしかない。タイトルの「私たちの社会福祉」とはこのことを意味している。本書は、特にジェンダーの観点を強調していないが、より問題を抱えながら、援助者としても動員されがちな女性こそ、「私たちの社会福祉」を考えていくべきと思う。ぜひ手に取っていただきたい。

社会福祉は、「正義」「平等」「人権」の実現のように信じられているかもしれないが、資本主義を否定するものではなく、その暴走をなんとかコントロールしようと修正してきたものなので、資本主義社会の基本的「価値」を排除できないという矛盾がある。このことは1980年代頃からの、いわゆる福祉国家の危機の下でより明確になり、国家の役割の後退や、労働自立への援助が重点化されていった。日本でも、国民皆保険・皆年金体制の確立の後、介護保険が導入されるが、次第に「自助・共助・公助」という語呂の良いスローガンが流布され、「自助」が第一、次いで社会保険の「共助」、そして狭義の社会福祉（サービスや生活保護）は「公助」というような整理がなされ、社会福祉の拡大にブレーキが掛けられるようになった。また（狭義の）社会福祉という言葉も地域福祉に置き換えられ、その地域福祉は、地域創生事業に絡め取られるような方向で「地域おこし」的方向が強くなっていく。同時に、ニーズ充足の具体的資源よりも「関係の構築」や「寄り添う」支援、また相談事業が重視され、NPOなどの活躍が鼓舞された。多くの女性はそれらに動員されている。これらは、一見、地域分権や民間の活力を重視し、利用者の個別ニーズに沿っているように見えるが、国が「上から下へ」押し付けるためのレトリックでしかない。つまり、国家の後退と言いながら、国家がそのような方向を主導し、人びとをボランティアに動員してきているのである。

本書では、このような、国によって方向づけられてきた社会福祉を「私たちの社会福祉」と捉え直し、「下から」どう変えることができるかを、従来の参加論を超えて議論している。援助ではなく当事者主体の取り組みや、もっとも問題を抱えている人びとが、参加するための条件整備の重要性を指摘した。またともすれば、古い地域共同や家族の連帯が強調されがちであるが、社会福祉は、基本的に「見知らぬ他人」との「大きな共同」の中で発達してきたものであり、その意味の再考を促した。

(いわた まさみ 日本女子大学名誉教授)

堀川 祐里（編）

『労働環境の不協和音を生きる ——労働と生活のジェンダー分析』

（晃洋書房、2024年12月、250頁）

跡部 千慧



本書は、現代日本社会において、生きることが軽視されていることに、異なる学問を専門とする9人の著者が改めて切り込もうとしたものである。私たちは生きるために働く。しかしながら同時に、仕事によって生活や健康、命が脅かされることがある。言換すると、労働と生活のバランスが崩れ、生活が過度に軽視される事態が往々にして起きる。

この「労働環境の不協和音」は、特に新型コロナウイルス感染症の世界的な流行によって顕在化した。コロナ禍は、ケア労働者や非正規雇用者に占める割合が大きい女性の労働環境に深刻な影響を与えた。だが、こうした女性の労働問題は、コロナ禍に突然始まったわけではなく、これまでも根深く存在し、同時に不可視化されてきた問題だった。

本書は、社会政策の包摂する領域である「労働と生活」をキーワードに、ジェンダーの視点から議論を積み重ねていく。そして、本書で明らかにする「労働環境の不協和音」は4つに分類できる。第1は、生活領域が極限までそぎ落とされた労働領域の実態である（本書の特に第1章から第4章にかけて言及した）。第2は、妊娠・出産・子育て・介護が加わると、労働も生活も立ち行かないという、日本の政策設計である。コロナ禍は人々の日常生活における労働がクローズアップされ、多くの人々がこの政策設計の欠点を経験することとなった（第5章から第7章で言及した）。第3は、女性に偏ったケア労働である（第1章と第3章、第4章で示した）。第4に、従来の社会政策が射程に収められていなかった働き方をする人々である。コロナ禍に最も影響を受けたのはこれらの人々であると言える。第8章で描かれるような日本の社会保障による生存権保障が手薄い人々が真っ先に「労働環境の不協和音」の影響を受けたのである。

以上のように、本書は、コロナ禍で改めて認識された労働者が生きることにつながる課題を論じた。その際に意識したのは、ジェンダー分析という方法論である。本書は、コロナ禍によって浮かび上がった労働問題について論じるため、女性に重きをおくことにはなるものの、男性やいわゆる性的マイノリティを対象に含めるだけに留まらず、労働と生活に脆弱性をもつ人々も射程に収めながら、複数の属性や要因が交差する中での問題に着目し、ジェンダー、セクシュアリティを包括的に分析していくことを意識した。

本書が社会問題をジェンダー視点から再構築して理解する一助となり、「労働環境の不協和音」を生きる糧になれば幸いである。

（あとべ ちさと 東京都立大学人文社会学部助教）

女性の生き方としての“司法書士”という選択肢

齋藤 知美

司法書士という資格をご存じだろうか。

どこで、どんな仕事をしているのかご存じの方は、果たしてどれくらいいるのだろうか。

私自身、自分の職業を説明するには今でも苦勞する。「登記の専門家」と言ったところで、では「登記」とは何なのだろう。「簡易裁判所における訴訟代理権」とは具体的に何なのか。とても説明しにくいのである。

司法書士の独占業務である登記申請代理は、間違いなく司法書士業務の中心と言えよう。例えば相続や売買がなされたことを不動産の登記簿に反映させ、また、例えば会社の役員変更があったときに、その内容を商業登記簿に反映させて、それぞれ登記簿の記載が実情に沿った状態になるようにする。そのためには当事者が登記を申請する必要があるが、その手続きを代理するのである。また、裁判所に提出する書類の作成代理も司法書士の本来業務である。このほか、成年後見業務や、認定を受けた司法書士による、簡易裁判所における140万円以下の民事に関する訴訟代理も司法書士の活動の場となっている。

司法書士は、「まだトラブルになっているわけではないが、専門家の法律的な意見が聞きたい」「トラブルを未然に防ぐために対策をしておきたい」といった場面での業務が多い。私にとっては、これがとても大きな魅力なのである。

個人的な話で恐縮であるが、私はもともと弁護士を目指して法学部に入った。学部での勉強とは別に、学生が実際の市民の法律相談を受ける自主ゼミに所属していたのだが、これが大きな経験となった。学生の活動とはいえ、現実の法律相談である。法律問題に端を発した、親しい間柄での争いや心理的な対立により、誰しもが抱える苦しみ、恨みなどの負の感情がリアルに見えてくる。誤解を恐れずに言えば、大学生の未熟な私は、共感しすぎたり、無力感に苛まれたり、法律によって導かれる帰結に納得できなかったりしたのである。数年にわたる活動を経て、その世界に職業として常に身を置くことが、性格的に自分には向いていないと感じた。これが、司法書士を選んだきっかけとなっている。

そんな経緯もあり、トラブルになる前の気軽な相談先となり得る「町の法律家」として、より身近な存在である司法書士という資格は、私にとって魅力が大きいものなのである。

同じ「司法書士」であっても、働き方はさまざまである。私自身についていえば、合格から十年以上の長きにわたり、勤務司法書士として修業を積ませていただいた。司法書士は所長を含めて2、3人、補助者を含めても4、5人の事務所で、登記業務を中心としつつも、特定の分野に特化することなく幅広い業務を経験させていただいた。その間に結婚・出産を経て、第三子の出産を機に独立開業に至った経緯がある。

勤務時代と開業してからでは、働き方は全く違う。勤務当時は基本週休2日制、毎朝決まった時間に出勤し、決まった時間仕事にフルコミットする。その分、休日は仕事から全く切り離された「プライベート」として、電話の対応もする必要がない。仕事の多寡に

関わらず、安定した給与を受け取れる。子どもや自分の体調不良の時には休暇を取ること
もできる。それはメリットである一方、特に子どもが小さい時にはよく保育園から呼び出
されたり、突然休暇をいただいたり、勤務先に迷惑をかけて心苦しい思いをしたことも
多い。この勤務時代の経験は、多くの働く女性にイメージしてもらいやすい内容ではない
だろうか。

一方、独立開業すれば、良くも悪くもすべてが自分の判断にかかっている。子どもの体
調が悪い日には、自宅で一緒に過ごしなが隣で仕事をすることもできれば、授業参観に
費やした時間の分を夜や休日に補填することもできる。できてしまうのである。自分でラ
イフワークバランスを決められるし、決めなければならない、個人事業主なのである。

一人で事務所を経営していくということは、もちろんプレッシャーも大きいし、ストレ
スも生半可なものではない。自分の判断ミスが多方面に大きな迷惑をかけることもありう
ると思えば、手を抜くことは許されない。

私のような個人事務所にご依頼いただける案件は、日常によくある身近な出来事が殆ど
である。ニュースで取り上げられるような著名人のドラマチックな問題を扱うこともない
し、大企業の中の華やかな取引でもない。それでも、その一つ一つがお客様にとっては大
事な人生の一場面であって、そこに寄り添うことを許され、信頼して依頼してもらえると
いうことは、司法書士としての大きなやりがいである。

もちろん、人口の多い都市であれば司法書士が十人以上在籍する司法書士事務所もある
し、司法過疎地で開業すれば、また全く違った業務内容になるのであろう。司法書士とし
ての働き方のバリエーションは、無限である。

さて、冒頭の質問に戻ろう。

就職を見据えた年代の学生のうち、司法書士という資格をご存じの方は、果たしてどれ
くらいいるのだろうか。

未だ認知度の高くない司法書士という資格ではあるが、結婚・出産により、ワークライ
フバランスが変化する可能性が高い女性にとっても、その時々自分のライフスタイルに
合わせ、働き方を柔軟に変化させながら、むしろその時にしかできない経験を積み、職業
人としてのキャリアを積み上げられるという魅力がある。

特に女性にとって、大学生や大学院生として職業を選択する時点で、自らの一生涯の予
定をたて、キャリアとして計画することは難しい。結婚するかどうか。結婚するとした
ら、それを機に居住地は変わるのか。子どもを持つのかどうか。その都度、ワークライ
フバランスの再検討、場合によっては仕事を続けられるかどうかの判断をも迫られるケー
スは少なくない。そのすべてを見越して、職業を選ぶことは難しいだろう。

叶うならば、これから職業を選択することになる未来ある読者の皆様にとって、司法書
士が選択肢の一つとなるならば、私にとって望外の喜びである。そしてなにより、司法書
士が広く社会に認知され、今よりもっと、市民にとって身近な町の法律家として頼られる
存在となることを、一司法書士として願ってやまない。

(さいとう ともみ 司法書士)

2024 年度本学学生の進路・就職状況について

名和 直美

2024 年度の卒業生は 1,488 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 2024 年 4 月調査によると、2025 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 1.75 倍となった。新型コロナウイルス感染症による影響として 2022 年卒者の求人倍率が 1.50 倍となったが、その影響が終息し経済が回復してきたことと、人口減少を見越した強い採用意欲から、求人倍率も順調に持ち直してきており、売り手市場とされた 2020 年の数値（1.83 倍）に迫ってきている。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が、金融業は 0.23 倍と 1 倍を切る数値が続いている。また、従業員規模別の調査を見ると、従業員数が少ない企業ほど求人倍率が高くなっており、300 人未満の企業では 8.98 倍と、コロナ禍前のピーク時に迫る数値に戻っている。

2024 年度の卒業生のうち就職を希望した者は 1,285 名（86.4%）、そのうち就職決定者は 1,277 名（85.8%）、就職希望者に対する就職決定率は 99.4% となり、前年度から 0.6 ポイント上昇した。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 98.0% となり、前年度を 0.1 ポイント下回った。女子に限定すると 98.5% となり、前年度を 0.2 ポイント上回る結果となっている。

大学院等進学者は 126 名（8.5%）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、留学予定の者等が含まれている（いずれも令和 7 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、「サービス」が最も多く、以下「情報通信」、「金融・保険」、「卸・小売」、「製造」、「公務」と続く。職種別で見ると、事務、営業が多くなっているが、教員、栄養士、設計など、学びを生かした専門職に就く卒業生が多い学科もある。

2024 年度の就職活動では、インターンシップまたはオープンカンパニーへの参加が採用選考の入り口になり、そこから早期選考、内定へとつながる流れが定着した。2 年次からセミナーに参加し、3 年次前期にはインターンシップ等の応募に関する就職相談を利用する学生が増えたが、インターンシップ等への参加や選考通過が目的になってしまった学生も見受けられた。特に早期選考の流れにうまく乗れなかった学生の中には、焦りが先に立ち、自身の適性や価値観、企業の事業内容や職種の理解が不十分のまま本選考に臨んでしまい、納得のいく結果を得られず就職活動が長期化したケースも多く見られた。

また、学生が AI を活用する場面が増えているが、企業側でも選考の初期の段階で AI による書類選考や面接を導入する例が増えている。面接については、コロナ禍でオンライン面接が定着したが、最終的には直接会って人物を見極めたいという企業の意向は依然と

して強く、表情や視線など非言語的コミュニケーションが改めて重視されている。

2. 今後の展望

インターンシップが4タイプに分類され、さらに学生の個人情報の使用に関する変更があったが、この変更内容が企業に正確に浸透しないまま、インターンシップやオープンカンパニーが実質的な採用選考の入り口になり、就職活動の早期化を招いている。企業の担当者からは「同業他社の動きにあわせざるを得ない」との声も多く聞かれ、結果として早期化した採用活動が定着している。

さらには「通年採用」を導入し、時期を問わず選考を実施する企業も出てきている。また、職種ごとに採用を行う「ジョブ型採用」が日本企業の中にも広まりつつある。就職活動が早期化した学生にとって、ジョブ型採用の就職活動を進めていくには、企業や仕事について十分に理解し、自己の適性を見極めるための準備期間が短くなっている。

このような状況で、学生が自らの将来を考える機会として、実際の業務を体験できるインターンシップへの参加がますます重要だと思われる。学生が生涯にわたるキャリアを築くための最初の入り口として就職先を選択できるよう、また同時に企業が入社後に戦力となる人材を見極めて採用できるよう、非常に負担が大きいとは思いますが、企業には就業体験を重視したインターンシップの実施を検討いただきたい。

現在の社会情勢は不安定であり、これからの社会を支えていく若者にとって課題が大きい。こうした状況の中、学生生活は、社会の構成員として自立する前の貴重な時間である。正課の授業や課外活動を通して自分自身の将来を主体的に考えながら、社会に出る準備を進めていってほしい。

(なわ なおみ キャリア支援課長)

表－1 2024年度卒業生 進路状況

令和7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	91	86 94.51%	86 98.85%	100.00%	4 4.40%	0.00%	1 1.10%
	食物	79	71 89.87%	71 100.00%	100.00%	8 10.13%	0.00%	0.00%
	住居	102	70 68.63%	69 94.52%	98.57%	29 28.43%	0.00%	4 3.92%
	被服	87	70 80.46%	70 85.37%	100.00%	5 5.75%	0.00%	12 13.79%
	家政経済	83	80 96.39%	80 96.39%	100.00%	0.00%	0.00%	3 3.61%
	小計	442	377 85.29%	376 94.95%	99.73%	46 10.41%	0.00%	20 4.52%
文学部	日本文	120	107 89.17%	106 90.60%	99.07%	3 2.50%	0.00%	11 9.17%
	英文	150	132 88.00%	130 89.66%	98.48%	4 2.67%	1 0.67%	15 10.00%
	史	87	80 91.95%	79 95.18%	98.75%	4 4.60%	0.00%	4 4.60%
	小計	357	319 89.36%	315 91.30%	98.75%	11 3.08%	1 0.28%	30 8.40%
人間社会学部	現代社会	117	114 97.44%	114 97.44%	100.00%	0.00%	0.00%	3 2.56%
	社会福祉	105	102 97.14%	102 98.08%	100.00%	1 0.95%	0.00%	2 1.90%
	教育	91	83 91.21%	83 94.32%	100.00%	3 3.30%	0.00%	5 5.49%
	心理	75	57 76.00%	57 87.69%	100.00%	10 13.33%	0.00%	8 10.67%
	文化	115	104 90.43%	101 89.38%	97.12%	2 1.74%	0.00%	12 10.43%
	小計	503	460 91.45%	457 93.84%	99.35%	16 3.18%	0.00%	30 5.96%
理学部	数物情報科	84	65 77.38%	65 98.48%	100.00%	18 21.43%	0.00%	1 1.19%
	化学生命科	102	64 62.75%	64 92.75%	100.00%	32 31.37%	1 0.98%	5 4.90%
	小計	186	129 69.35%	129 95.56%	100.00%	50 26.88%	1 0.54%	6 3.23%
	合計	1,488	1,285 86.36%	1,277 93.69%	99.38%	123 8.27%	2 0.13%	86 5.78%

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

2024 年度 生涯学習センター動向

石黒 亮輔

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実施した。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・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・運営し、目白キャンパス・西生田キャンパス合わせて 91 講座を開講、総受講者数は 2,009 名であった。

教養講座は一部を除き対面で実施した。キャリア支援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、対面・オンライン・オンデマンドで実施し、高い教育効果が期待できる講座については対面とオンデマンドまたはオンラインとオンデマンドを組み合わせ、また、キャリア支援講座を受講する通学学部生には泉会の支援により受講料を引き下げて講座を提供した。

(2) 地域連携活動

文京区との連携活動

「文京アカデミア講座」として本学のキャンパスで実施する講座を前後期計 4 講座、文京区民がキャリア支援講座を割引で受講できる「資格取得キャリアアップ講座」を 8 講座提供した。また、VOD 講座の仕組みを活用し、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、2 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

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 3 講座、後期 3 講座の合計 6 講座を提供した。

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）」、「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、26 回生 6 名が入学し、全員が修了した。このコースは文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」認定講座及び厚生労働省「専門実践教育訓

練給付金講座」に指定されており、専門実践教育訓練給付金には2名が申請した。

「働く女性コース」については、4回生25名が入学し全員が修了した。このコースは文部科学省のBP認定講座及び厚生労働省「特定一般教育訓練給付金講座」に指定されており、16名が申請した。

「DX人材育成コース」については、2回生の23名が入学し、うち21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、2024年度から厚生労働省「一般教育訓練給付金講座」の指定となり、16名が申請した。

2025年3月8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」を開講し、リカレント生6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21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学学生も受講可とし、それぞれ13名と9名の在学学生が受講した。

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）や「就活必須スキルを学ぶ」（Zoom）を実施したほか、区内中小企業との交流会やオンラインによるキャリアカウンセリングも行った。

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、夏期集中1科目1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、2024年度の受講者は、「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3名、「働く女性コース」から7名が受講した。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」には高梨生涯学習センター所長が委員として出席した。

JWUキャリア科目「女性と職業」については、「働く女性コース」と「DX人材育成コース」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及び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、スタッフ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」を実施し、修了生の体験談、参加者同士の意見交換を通して、就職活動へのモチベーションを高めた。

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

2025年1月に実施し、5名が参加した。本課程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個別相談を実施し、延べ32名が参加した。そのほか、リカレント教育課程主催で2社の企業説明会を対面で開催した。

(3) 文部科学省申請事業

文部科学省令和6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

京都女子大学が主として申請を行い、日本女子大学・福岡女子大学・椋山女学園大学・宮城学院女子大学と連携して実施したプログラム「ウィミンズカレッジ (KNFSM) 連携マネジメント入門コース」では、本学は東京商工会議所と連携し「タイムマネジメント講座」を提供した。

(4) 女性のためのリカレント教育推進協議会

女性のためのリカレント教育推進協議会では例年シンポジウムを開催していたが、2024年度は各大学リカレントプログラムの現受講生及び修了生を対象としたワークショップを以下の通りオンラインで開催した。

- ・テーマ：アサーティブコミュニケーション～言いづらいことを伝えるには～
- ・講師：上田晶美氏（株式会社ハナマルキャリア総合研究所 代表取締役）
- ・日時：2025年2月28日（金）19:00～20:30
- ・参加者数：33名

このワークショップは大同生命保険株式会社の寄附支援により運営した。

(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

外部評価委員会は委嘱期間の関係から、2024年度中の開催を見送り、2025年度に開催することとした。

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

各委員にDXに関するアンケートを実施。DX人材育成コースについては高い評価を得た。DXを推進する上では、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であることが複数の企業・団体から示された。その上で、今後本コースのカリキュラムに期待することとして、「プロジェクトマネジメント」や「SNSマーケティング」といった科目設置の要望も挙げられた。

(6) 広報・取材等

受講生の募集に関しては、「スタディサプリ」((株)リクルートの運営)への広報を行った。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実施した。

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・掲載

- ・武蔵野大学出版会：書籍「日本はなぜいつまでも女性活躍後進国なのか」にて高梨博子生涯学習センター所長の講演「ビジネスと女性のリカレント教育」を掲載 2024年5月21日
- ・公益社団法人私立大学情報教育協会「大学教育と情報」2024年6月号：『女性のための「DX人材育成コース」とリカレント教育』にて高梨博子生涯学習センター所長のインタビュー掲載 2024年6月30日
- ・中日新聞社：「DXの取り組み 県町村会研修」について石黒亮輔リカレント教育課程主任の講演の様子を掲載 2024年8月24日
- ・日刊工業新聞：「大学リカレント 学び方改革を先導」について高梨博子生涯学習センター所長コメント掲載 2024年9月17日
- ・雑誌/web リクルート カレッジマネジメント 242号：「企業と一緒にリスクリングで女性のDX人材を育てる」において高梨博子生涯学習センター所長及び石黒亮輔リカレント教育課程主任のインタビュー掲載 2024年10月1日
- ・労働新聞社 週刊「労働新聞」：「特別企画 大学に聞く 最新就活事情」において請川滋大学生生活部長及び高梨博子生涯学習センター所長のインタビュー掲載 2024年10月15日

2) 視察・ヒアリング対応

- ・滋賀県町村会：視察があり、リカレント教育課程概要説明及び授業見学を実施 2024年4月26日
- ・京都女子大学ジェンダー教育研究所：ヒアリング要請があり、リカレント教育課程概要説明を実施 2024年6月19日
- ・青森中央学院大学：ヒアリング要請があり、リカレント教育課程の概要説明及びヒアリングを実施 2024年8月29日
- ・学校法人立命館およびインパクトラボ：ヒアリング要請がありリカレント教育課程及び生涯学習センターの役割・歴史・体制について説明 2024年11月12日
- ・文部科学省受託事業「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」における受託先の株式会社三菱総合研究所：インタビュー調査の要請がありオンラインで実施 2025年1月10日
- ・独立行政法人国立女性教育会館：「女性のキャリア形成や意思決定過程への参画に関する調査研究」に係る依頼があり、リカレント教育課程の概要説明を実施 2025年2月19日

3) 講演・登壇

- ・滋賀県豊郷町の令和6年度滋賀県町村会DX取組事例報告会研修：「女性活躍×DX」について石黒亮輔リカレント教育課程主任が講演を実施 2024年8月23日
- ・私立大学情報教育協会の「教育イノベーション大会」(分科会:ICT活用によるリカレント教育の紹介)：『女性のための「DX人材育成コース」とリカレント教育課程』について高梨博子生涯学習センター所長が講演を実施 2024年9月5日
- ・文部科学省「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」第2回テーマ別勉強会・分野横断連絡調整会議：石黒亮輔リカレント教

育課程主任が本課程について説明を実施 2025 年 2 月 5 日

以上が昨年度の報告である。2025 年度の展望としては、受講生が減少している「再就職コース」については、受講生獲得を目指し、定員・授業料・修了単位数・開講科目を変更することとした。また、次年度に向けて「働く女性コース」と「DX 人材育成コース」を含め、変化する社会のニーズに照らして内容や運営の抜本的な見直しを図る予定である。

(いしぐる りょうすけ 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

瀬尾 美紀子

教職総合センターは、在学生の教職課程の履修と教職志望学生および卒業生の教職キャリアを総合的に支援するセンターとして、2025年4月に新たに設立された。センター設立の目的は、女子総合大学として多くの学科の教職課程を有する本学ならではの教員養成の伝統と実績に基づき、本学教職教育を全学組織的に支援することである。

本稿では、これまで教職キャリア支援を担ってきた、旧教職教育開発センターの2024年度の取り組みを報告するとともに、新教職総合センターの2025年度の方針について紹介する。

1. 2024年度の現職教員と教職志望学生への支援

(1) 現職教員への支援

現職教員の教育力向上を支援する事業として、2024年6月14日に「カリキュラム・マネジメントを実施する上での危機管理研修」と題したワークショップを宮崎県延岡市教育委員会と連携して同市社会教育センターにて実施した。担当講師は教職教育開発センター専任の坂田仰教授に加え、外部から学習院大学の黒川雅子教授、戸田恵蔵氏（銀座第一法律事務所）をお迎えした。

(2) 教職志望学生への支援

1) 2024年度前期

2024年度教員採用試験対策講座を、2023年秋より開始し2024年春に終了した。全国的に広がりを見せている大学3年次選考に対応するため、前年度より1クラス増の7クラスを開講し、受講者は88名（幼9、小58、中高21）であった。うち新3年生は23名（小15、中高8）であった。2024年8月には、二次試験直前対策講座を自治体および学校段階別に10クラス開講した。受講者は1次試験に合格した58名（既卒者含む）であった。

2) 2024年度後期

2024年10月20日に目白祭と同日開催の催しとして「卒業生（現職教員）と教職志望学生との交流会」を実施した。2024年11月21日には、「教員採用試験ガイダンス」を実施した。その後、2025年度教員採用試験対策講座を開始し2025年4月に終了した。2025年2月8日には、公開講座「教員採用試験入門～教職を志す皆さんへ」を実施し同日に「教職志望学生と卒業生（現職教員）との懇談会」を実施した。

教職志望学生への支援については、教員採用試験対策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、2024年度の相談件数は434件（のべ数）であった。

2. 2025年度の方針と展望

新教職総合センターでは、新たにカリキュラム部門、教育実習部門、教職キャリア部門とそれらを統括する管理部門を設けて、教職課程および教職キャリアに関わる各種事業や業務を実施している。部門制を設けた背景の1つには、近年の教育界の大きな変化と、それにとまなう教職をめぐる状況の変化がある。それぞれの部門において、文部科学省をはじめとする各種の学内外の情報をもとにしながら、近年激しい変化を見せている教職をめぐる課題について具体的に検討し、迅速かつ柔軟に対応していくことをめざしている。

幸いなことに、現時点において、本学では教員免許取得を希望する学生数、教職を志望する学生数に大きな経年変化は見られず、いわゆる教職離れは起きていない。未来の担い手を育てる学校教員に魅力を感じる学生の志を大切に、各学科と教職総合センターに関わる教職員が一丸となって支えていきたい。

(せお みきこ 教職総合センター所長)

2024 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、2024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. 2024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、高知県梶原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、2024年8月23日(金)に盛岡市観光文化交流センター「プラザおでって」において、盛岡市と連携・協力に関する包括協定を締結した。これに先立ちすでに本学食物学科藤井恵子教授指導のもとで、「文京区学生と創るアグリイノベーション事業」として、盛岡市特産品の「雁喰豆(がんくいまめ)」の新たな商品・加工技術の開発をスタートさせており、その成果発表として9月には文京区での中間報告会、2025年3月には盛岡市内における報告会に参加した。なおこの事業は3カ年計画であるため、今年度も引き続き研究を継続する予定である。

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、文京区の防災士を地域の避難所運営リーダーとして育成する「文京避難所大学」を年2回開催し、建築デザイン学部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」等を継続的に実施した。

北海道日高管内7町とは、管内各町の課題や問題解決に向けて、各学科教員との打ち合わせを行い、新たな連携活動を始動し始めた。

「JWU子育てサイエンス・ラボ」では、24年度もメールマガジンやニューズレターの発行や、サイエンス・カフェをオンライン形式で5回実施したが、このうち1回は本学に親子らを招いて対面形式でも実施し、「絵本の読みあい」をテーマとして親子のふれあいに関するミニ講座と実践編を行うなど、地域交流と子育て支援を行った。

その他企業としては、日本総合住生活株式会社・株式会社読売広告社・株式会社クボタとの連携活動を行った。

(2) SDGs 推進事業

24年度も本学教員による「日本女子大学×SDGs」として、教員による6本とともに、

事務局による3本を加えて計9本のSDGsへの取り組みをまとめ、公開した。

(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21年度に立ち上げた「社会連携活動助成事業」は4年目を迎えたが、24年度は「美しい自然と建築から梶原町のリアルな魅力を伝える」「北海道日高管内の保育施設における、地域活性化に繋がる運動支援活動」「唐丹町で「釜石さくら祭り 鉄砲隊復活」のためのマニュアルづくり」「メダカを通じて身近に感じてもらうとともに、理学の楽しさを伝える」「在日カンボジア人の子どもや保護者に日本の絵本と出会う機会を提供する」「子ども縁日を通して、地域連携を図り、住みやすい街作りへの貢献を行う」の6件が採択された。3月には、取り組みにご協力いただいた方々や連携地域の自治体関係者もお招きして、活動や成果等に関する報告会が行われた。

その他、百二十年館のラーニングコモンズかえでにおいて、「ノートテイクー養成講座」「知っているようで知らないNPO」「JAL社員と考えるSDGs」「スポーツボランティアと社会連携活動」「サンタの学校へようこそ」などのボランティアイベントや交流事業を実施し、学生や近隣地域の子ども達が参加し、交流を行った。

(4) その他

社会連携教育センターでは、新たに「日本女子大学社会連携教育センターの活動方針」を策定し、HP上に公開した。また学生へのボランティア情報の紹介や、ボランティア活動の支援拡大のために、「学生ボランティア募集を希望する学外団体の皆さまへ」と題して、ボランティア募集のガイドラインを検討し、作成した。そのため今後は近隣地域との連携を拡大し、より一層受け入れ団体を増やして行きたい。

24年度も前年度に引き続き、本学における地域や社会連携・貢献活動等が評価され、私立大学等改革総合支援事業タイプ3「地域社会の発展への貢献（地域連携型）」に選定された。

2. 2025年度の予定と展望

社会連携教育センターは2025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、地域や社会連携の継続化を評価する方向で、募集の見直しを行う。また連携協定地域における課題解決に向けて、より一層、関係性の強化を図り、話し合いを行っていききたいと考えている。

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)

2024年度 研究活動報告

研究会

「島根大学教育学部小学四年課程初の女子卒業生のライフヒストリー

～樺太出身の小学校教師・島田徳子氏の場合～」

2024年5月31日、甲南女子大学教授の島田博司先生をお迎えして、研究会をオンラインで開催いたしました。新制大学に進学する女子がまだ少ないなか、生まれ育った樺太からの引き上げ後に、島根大学の教育学部小学四年課程を女性ではじめて卒業した島田徳子氏のライフヒストリーが紹介されました。小学校教師として、家庭人としての生き方に加え、退職後のくらしまでがインタビュー調査によって明らかになっています。学内の先生方に加えて、遠方他大学からも参加いただき、踏み込んだ質問も多く行われ、闊達な質疑応答が行われました。

研究会

「英国における離婚、家族、マイノリティコミュニティとドイツの難民女性に対するソーシャルワーク」

2024年7月5日、フランクフルト応用科学大学のチャイタリ・ダス先生をお招きしてハイブリッドでの研究会（逐次通訳）を開催いたしました。「英国における離婚、家族、マイノリティコミュニティとドイツの難民女性に対するソーシャルワーク」と題して、様々なマイノリティに関する先生の研究の中から、二つのプロジェクトが紹介されました。ひとつは、離婚を経験したインド系英国人の子供たちに着目し、彼女／彼らが成人した後にインタビュー調査を行ったものです。もうひとつは、フランクフルトとその周辺地域における難民女性に着目し、彼女たちへのサービス提供を模索するために行われた聞き取り調査に基づいた報告です。これらの研究では、マイノリティ化された女性が直面する問題のいくつかに光を当てるための、精選された見識が引き出されました。

研究会

「現代社会における言語研究の役割」

2024年12月19日、シドニー大学の米澤陽子先生と日本女子大学研究員の宮崎あゆみ先生をお招きして、ハイブリッドでの研究会を社会福祉学専攻と共催で開催いたしました。お二人のキャリア形成の過程における言語研究との出会いから、言語研究が明らかにする新しい視座など、現代社会における言語研究の重要性やその展望について、お話いただきました。具体的な調査内容として、米澤先生は「人称詞・言語と文化社会との関係性」など、宮崎先生は「ジェンダー—人称の解釈・交渉のプロセス」など、お二人の研究が「人称」に着目しているなどの共通点もあり、理解を深める良い機会となりました。

研究会

「韓国における高齢者雇用政策の動向」

2025年2月19日、国立江原大学校比較法学研究所の朴修慶先生をお招きして、オンラインでの研究会を多世代交流研究会との共催で行いました。昨年の暮れに超高齢社会に突入した韓国社会における高齢者雇用政策及び法制度が取り上げられました。韓国における高齢化と高齢者雇用の現況を概観し、高齢者雇用や定年・再雇用などを定めている『雇用上年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律』の内容が分析されました。韓国の経済社会労働委員会（Economic, Social and Labor Council）で議論されている新しい高齢者雇用政策の動向についても紹介されました。日本も超高齢社会であることから多くの関心を集め、たくさんの方にご参加いただき、発表後には多くの質疑応答が行われ、有意義な意見交換をすることができました。

ワークショップ

「夏のキャリア・スタートアップ・セミナー」

2024年9月19日、清泉女子大学教授の安斎徹教授をお迎えして、『キャリア・スタートアップ・セミナー ～アニメ映画とジェンダー論から、これからのキャリアを考えよう！～』を日本女子大学の学生向けに開催いたしました。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る良い機会となりました。ワークショップでは、初対面の学生たちが助け合いながらプロジェクトを遂行する様子もみられ、自ら行動する意欲を醸成するとともに、目標に向かって協力することの重要性を体験する貴重な経験となり、大変好評をいただきました。

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、2012年から学内の学生・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』を開催しています。今年度の講義では、SPSSの基本操作からデータ加工などの基礎知識を扱う基礎編、統計分析の理解からクロス集計、回帰分析等を扱う応用編が各2日ずつ開催され、計4日にわたり実践的学習が行われました。様々な学部・専攻より幅広い方々にご参加いただき、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」

6月16日、8月3日、8月4日の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。

2024 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で、昨年度に実施した、企業における女性の働き方や活躍推進に関する事例調査を事例集としてまとめた。
- (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。

・ 2024 年度における傘下研究事業は以下のものである。

- (1) WHO グローバル社会政策の自治体における受容と実施プロセスに関する国際比較（増田 幸弘）
- (2) 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）
- (3) 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）
- (4) 物語絵画にみる女性表象の包括的研究—作品享受の主体としての女性像とジェンダー（水野 僚子）
- (5) 民主主義的ケアの可能性：人的資本化される女性政策への対抗軸の構想（伊吹 美貴子）
- (6) 離婚家庭の子の「自分も離婚するのでは？」という不安感の解明と心理支援モデルの構築（小川 洋子）
- (7) 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

「非婚・少子社会への視座—若者の意識・家族政策の変化と少子化の現状—」

【講演】

「日韓における少子化の現状と対策の比較：なぜ日本の出生率は韓国を上回って

いるのか」

金 明中（ニッセイ基礎研究所上席研究員）

「養育における家庭・地域の位置付けと児童福祉施策への影響～高度経済成長期以降の福祉政策の動向を踏まえて～」

林 浩康（日本女子大学人間社会学部教授）

「若者の結婚観・恋愛観の変容：「愛情」と「合理性」との狭間で」

千田 有紀（武蔵大学社会学部教授）

【全体討論】

2024年12月14日（土）10:30～13:05 新泉山館 大会議室 オンライン併用

(2) 研究会

「島根大学教育学部小学四年課程初の女子卒業生のライフヒストリー～樺太出身の小学校教師・島田徳子氏の場合～」

講師：島田 博司（甲南女子大学教授）

2024年5月31日（金）15:15～16:45 オンライン

「英国における離婚、家族、マイノリティコミュニティとドイツの難民女性に対するソーシャルワーク」

講師：チャイタリ・ダス（フランクフルト応用科学大学教授）

2024年7月5日（金）15:15～16:45 百年館504会議室、オンライン併用

「現代社会における言語研究の役割」（社会福祉学専攻と共催）

講師：米澤 陽子（シドニー大学専任講師）・宮崎 あゆみ（日本女子大学学術研究員）

2024年12月19日（木）18:00～19:30 百二十年館12015教室、オンライン併用

「韓国における高齢者雇用政策の動向」（多世代交流研究会主催・現代女性キャリア研究所共催）

講師：朴 修慶（国立江原大学校比較法学研究所研究教授）

2025年2月19日（水）18:00～19:30 オンライン

(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）

2024年9月19日（木）10:00～16:50 百二十年館ラーニングコモンズ・かえで

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）

2025年3月3日（月）、3月5日（水）～7日（金）13:00～16:00

百年館低層棟4階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

2024 年 6 月 16 日 (日) 10:00 ~ 15:00 百二十年館 12104 教室

2024 年 8 月 3 日 (土)、4 日 (日) 10:00 ~ 15:00 百二十年館 12002 教室

(5) 共催イベント

ジェンダー教育シンポジウム「ジェンダー教育の現在 (いま) ~これからの男性の生き方~」

講師：おおた としまさ (教育ジャーナリスト)、

櫻井 由美 (成城中学スクールカウンセラー)、永井 暁子

2024 年 11 月 9 日 (土) 14:00 ~ 16:00 成城学校小講堂

◆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 16 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.16
- ・『2023 年度企業調査事例集』
- ・Riwac Research Series『島根大学教育学部小学四年課程初の女子卒業生のライフヒストリー~樺太出身の小学校教師・島田徳子氏の場合~』(島田博司著)

『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17号

2025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

2025 No.17

RI*WAC

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