パートナーの転勤等に伴う勤務地変更と女性の就業継続
―制度利用と運用の事例から―

Work Location Changes Associated with a Partner's Job Transfer and Women's Job Continuity: Cases of Formal and Informal Arrangements

川　端　由美子
Yumiko KAWABATA

Abstract：This study examines how women continue working when a work location change occurs due to marriage or a partner's job transfer. While some companies have introduced work location change systems as part of gender equality initiatives, the actual experiences of both system users and those affected by informal organizational practices remain insufficiently explored. Based on interviews with seven women who experienced work location changes, this study analyzes the causes, processes, and subsequent career trajectories associated with these changes. The findings can be summarized in four points. First, work location changes primarily occur at the time of marriage, often linked to a partner's job transfer, and constitute a major turning point that affects not only employment continuity but also personal roles, relationships, daily life, and perspectives. Second, the system simultaneously provides support for employment continuity and functions as a mechanism that differentiates employees, with supervisors playing a critical role in decision-making. Third, work location changes impose individual burdens, including adjustments in timing of life events and adaptation to new work and living environments. Fourth, even after remaining employed, women remain in a persistent state of instability, facing recurring uncertainty and "career mist," shaped by both life events and organizational practices. These findings suggest that both work location change systems and underlying job transfer practices require reconsideration.

キーワード：Work Location Change（勤務地変更）
Job Transfer（転勤）
Women's Job Continuity（女性の就業継続）

1．はじめに

共稼ぎ世帯が一般化している今日において、夫婦どちらか一方に勤務地の変更が生じると、もう一方の就業継続が困難になる。典型的な事例としては、結婚や転居を伴う転勤があり、勤務地変更が生じることで離職し帯同するのは概ね女性である。日本の働き方（以降、日本的雇用慣行）では「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という性別役割意識が前提

としてあり、転勤は家族帯同とされてきた。そのため、妻の離職は「転勤に伴い通常甘受すべき程度のもの」とみなされてきた。

近年では、女性活躍推進策の１つとして「勤務地変更制度」を導入する企業がある。勤務地変更制度とは、結婚やパートナーの転勤などの家庭事情を理由として、勤務地変更の必要が生じた場合に就業継続を支援する制度である。しかし、その対象である勤務地変更者に関する研究はまだ蓄積されておらず、制度がどのように機能しているのか、その実態は明らかではない。勤務地変更制度は、共稼ぎ世帯で転居が生じた場合に、もう一方の就業継続を支える選択肢となり得るのだろうか。そこで本研究では勤務地変更者を対象に、勤務地変更の要因およびプロセス、キャリアの変容を明らかにし、勤務地変更者の実態を捉えることを目的とする。

２．先行研究

（１）女性の離職要因

女性の就業継続では出産育児との両立が主要な課題として扱われてきた。しかし、出産育児は離職のきっかけになるものの、その背景には仕事の不満感やキャリアの行き詰まりがあることが指摘されている（山口 2017, 大沢・盧 2015）。古くは男女雇用機会均等法５年経過を機に実施された調査（労働省婦人局婦人政策課 1991）においても、最大の離職事由は「会社や仕事に対する不満」であり、結婚や出産育児よりも高い割合を示していた。大卒女性の多くが 20 代で初職を離れることを明らかにした松繁（2001）は、20 代前半は会社や仕事への不満が要因にあると述べており、脇坂（2011）は女性の多くが出産育児前に離職していると指摘している。

三具（2015）は、出産育児以外の要因を看過してきたのではないかとの見解を示している。川端（2016）は、既婚女性の就業継続を難しくさせる要因として夫の転勤を取り上げ、夫の転勤に帯同して離職すると、妻は長期離職に陥る傾向を明らかにしている。しかし、結婚や出産育児が「いちばん波風のたたない無難な理由」（萩原 2006, p.37）として用いられやすかったと考えられ、M 字型カーブを描く日本では「多くの女性は結婚や出産で離職する」という前提での施策が次々と展開された（大沢・盧 2015）。

（２）転勤と女性の就業

転勤とは転居を伴う異動のことであり、男性稼ぎ主型の日本的雇用慣行では、転勤は男性を対象に実施され、女性には転勤が配慮されてきた。転勤では家族帯同が前提という暗黙のルールが成立しており（田中 1991, 山田 2005）、妻の就業を理由に夫が単身赴任をすることは市民権を得ていなかった（松岡 1987・1989, 田中 1991）。また、妻の就業継続は、家族全体の要件よりも、妻個人の働きたい思いを優先させるため、家族成員の充足をおろそかにしないよう妻自身が強く意識することも指摘されている（南 1997, 森田 2003）。そして、妻が夫の転勤に帯同するために離職しても、配転法理では「転勤に伴い通常甘受すべき程度のもの」（東亜ペイント事件・最高裁（昭和 61・7・14））として、妻個人の選択の結果とみなされた。

2000 年以降、仕事と育児の両立支援策が整備されてきたことで、夫の転勤による妻の離職問題が認識されるようになってきた。関島・阿部（2022）は、夫の転勤による妻の

帯同および就業選択を分析した結果、夫が単身赴任をして妻が就業継続する世帯が増加していることを明らかにしている。しかし、未就学児がいると、夫の転勤に帯同して妻が離職する確率が高まる。この結果からは、夫に転勤が生じても妻の就業継続は認められつつある一方で、未就学児がいる場合には育児の担い手が一人になるため、転勤に帯同するには妻が離職する可能性が高まることが推察される。就業継続のためにいわゆるワンオペを選ぶか、転勤に帯同して離職を選択するか、転勤が就業と家庭のトレードオフを強いる仕組みになっている。

近年では、女性活躍推進策として勤務地を限定する「勤務地限定職」や家庭事情による勤務地変更に対応する「勤務地変更制度」の導入企業がみられる。しかし、労働政策研究・研修機構（2017）が企業 1,852 社を対象とした調査では、勤務地変更制度を「制度として整備している」企業は 2.0％にとどまり、「制度はないが運用として対応している」企業は 16.1％と、両者を合わせても 2 割弱である。武石（2016）は、配偶者の転勤への対応の重要性を指摘するものの、帯同後も仕事が保障されるケースはごく少数であると述べている。川端（2018・2019）は、企業 13 社に対するインタビュー調査から、配偶者の転勤に対する諸制度は女性の就業継続に一定程度寄与するものの、その利用可否は企業側が強い決定権を有するため、離職に至るケースもあると述べている。

（3）本研究の位置付け

先行研究からは、女性の離職には出産育児以外の要因の存在が示されている。しかし、それらの要因に焦点が当てられてこなかったことも示唆されている。また、企業を対象にした調査を通じて勤務地変更制度の存在が明らかにされているものの、その対象である勤務地変更者に関する実証研究にはまだ至っておらず、勤務地変更者がどのようなプロセスをたどり、勤務地変更がその後のキャリアにいかなる意味を持つのかについては捉えられていない。

そこで本研究では、制度利用者および運用による勤務地変更者を対象としてインタビュー調査を実施し、勤務地変更者の実態を明らかにする。具体的には、勤務地変更の要因およびプロセス、キャリアの変容を捉える。仕事と育児の両立支援が進む中、勤務地変更による離職はこれまで看過されてきた問題である。本研究において勤務地変更を取り上げ、その実態を明らかにすることは、女性の就業継続やキャリア形成を検討するための基盤となり、女性活躍推進に資するものである。なお、本研究では婚姻前後の内容が含まれるため、婚姻有無に関わらず、対象者の関係性を指す語として「パートナー」を用いる。

3．方法

本研究の調査対象者は、勤務地変更の制度利用者および運用による勤務地変更者である。調査に先立ち、勤務地変更制度の概要を把握するため、導入企業にヒアリング調査を行った。導入企業は限られるため（労働政策研究・研修機構 2017，武石 2016）、女性活躍推進企業の指標である「なでしこ銘柄」および「ダイバーシティ経営企業 100 選」をもとに、2012 ～ 2015 年度選定企業 217 社のホームページ等公開情報から制度導入の確認をした。その結果、導入企業は 21 社[1)] あり、承諾を得られた 5 社にヒアリング調査を実施した（2016 年 1 月～ 2017 年 2 月）。

次に、勤務地変更者の実態を把握するため、ヒアリング調査を実施した企業に制度利用者の紹介を依頼し、2社より制度利用者3人の紹介を受けた。また、研究者ネットワークを起点としたスノーボールサンプリングにより、制度利用者1人および運用による勤務地変更者3人の紹介を得た。以上により、勤務地変更制度を利用した女性4人と、制度は導入されていないものの運用により勤務地変更をした女性3人の計7人をインタビュー調査の対象とした（表1）。

インタビュー実施期間は2016年2月～2024年1月[2)]、1人あたり約1時間の半構造化インタビューである。主な質問項目は、「これまでのキャリア」「パートナーについて」「勤務地変更について」「転勤制度に対する考え」などである。

依頼時およびインタビュー時に、対象者には研究目的、質問項目、協力が自由意思であること、プライバシーの保護、録音およびデータ管理方法、調査結果の公表時の配慮などについて書面および口頭にて説明し、同意を得たうえで実施した。録音したデータは匿名化して逐語録を作成し、逐語録によって分析を行った。分析にはSCAT（大谷2011）[3)]を用いた。小規模の質的データを対象とすることから、本研究に適していると考えた。

4．分析

制度利用者と運用による勤務地変更者の、①勤務地変更の要因、②勤務地変更のプロセス、③キャリアの変容を述べる。①と②は対象者の語りの中で密接に関連して重複するため、本章では1つの表にまとめてストーリーラインとして示す。ただし、制度の有無による違いから、制度利用者と運用による勤務地変更者は分ける。③は勤務地変更という共通の経験を扱うことから、制度利用者と運用による勤務地変更者を同一の表で示す。表中の下線はコードを示し、本文ではストーリーラインを中心に理論記述から複数の対象者にみられた概念を【】で示す。

（1）勤務地変更制度の概要

労働政策研究・研修機構（2017）によると、勤務地変更制度は従業員規模が大きく、全国に拠点を有する企業において導入傾向がみられる。主として勤務地限定職を対象とし、該当事由は「結婚」「出産育児」「配偶者の転勤」「介護」等の家庭事情である。対象となる勤続年数や性別に定めはなく、利用回数の制限も設けられていない（川端2018・2019）。

本研究の対象者も同様であり、いずれも勤務地限定職であった。基本的に総合職の定期人事異動に組み込まれるか、企業事情との調整で勤務地変更が実施されていた。

（2）勤務地変更の要因

勤務地変更の要因は表1の通り、Eさん以外はみな結婚を機に勤務地変更をしている。パートナーの転勤による勤務地変更は4人（Aさん、Cさん、Eさん、Fさん）おり、そのうちEさんを除く3人はパートナーに転勤が生じたことにより結婚し、結婚と勤務地変更が同時期である。また、AさんとEさんは勤務地変更を二度経験しており、Cさんは二度目の勤務地変更を申請せずに退職している。

表１　対象者の一覧

対象者（年齢）	制度／運用	学卒以降の主なライフイベント（勤務地変更年／変更事由）
A さん（35歳）	制度	大学卒業・就職→結婚・勤務地変更（2006 年／パートナーの転勤）→第一子出産→勤務地変更（2009 年／パートナーの転勤）・復帰→第二子出産→復帰
B さん（29歳）	制度	大学卒業・就職→結婚・勤務地変更（2014 年／遠距離のパートナーとの結婚）
C さん（33歳）	制度	大学卒業・就職→結婚・勤務地変更（2012 年／パートナーの出向）→退職（2014 年／パートナーの出向解除）→第一子出産→就職
D さん（29歳）	制度	大学卒業・就職→結婚・勤務地変更（2013 年／遠距離のパートナーとの結婚）→第一子出産→復帰
E さん（32歳）	運用	大学卒業・就職→退職・留学→帰国・就職→結婚→勤務地変更（2014 年／パートナーの転勤）→勤務地変更（2015 年／パートナーの転職）
F さん（29歳）	運用	大学卒業・就職→退職・就職→結婚・勤務地変更（2016 年／パートナーの転勤）・雇用形態変更
G さん（36歳）	運用	高校卒業・就職→組織変更→妊娠・結婚→第一子出産→復帰時に勤務地変更（2016 年／遠距離のパートナーとの結婚）→第二子出産・復帰→第三子出産・復帰→退職・進学→就職

制度利用者のストーリーラインは表 2、運用による勤務地変更者のストーリーラインは表 3 の通りである。制度利用者および運用による勤務地変更者のいずれも、結婚時には女性が転居する、あるいはパートナーの転勤には帯同するという【①性別役割意識】がみられた。

制度利用者は、勤務地変更の事由が生じた際、いずれも【②退職の決断】をしていた。申請をしても勤務地変更が適うのか不安を抱える者（A さん、C さん）がいる一方で、退職遺留から申請までの時間的猶予によって、【②退職の決断】から【③就業継続の意向】に気持ちが変容する者（B さん、D さん）もいた。

運用による勤務地変更者は、自ら上司に提案してポジションを作った E さん、雇用形態を変更した F さん、勤務地変更できるものと思い込んでいた G さんと多様であり、制度が存在しないことから個別性が際立つ。3 人とも勤務地限定職だったが、全国に拠点のある企業であったことから、E さんは転勤族と結婚しても帯同できる可能性を見込んで入社し、G さんは身近に勤務地変更者がいたことによる【④代理経験】（他者の経験を通じた認識の形成）から、勤務地変更ができない職種にも関わらず、勤務地変更が可能だと認識していた。

（3）勤務地変更のプロセス

A さんは、人事担当役員の元上司に連絡したことで勤務地変更が導入されることを知り、結婚時期を制度導入に合わせて 1 年以上調整して【⑤負担の引き受け】（勤務地変更に伴う負担の受容）をしていた。二度目の勤務地変更では、複数回の制度利用が不明なことによる【⑥情報の非対称性】（情報が従業員に開示されないこと）と、パートナーの企業事情による転勤でも制度利用は自己都合と考える【⑦企業倫理への包摂】（企業の価値

観を内在化）から、【②退職の決断】をしていた。B さんは、定期人事異動の時期であれば勤務地変更の実現可能性が高まるとの【⑧上司の関与】によって覚悟を固め、遠距離通勤や週末婚といった【⑤負担の引き受け】をしていた。C さんは、制度利用を自分本位な異動と捉えており、A さんと同様に【⑦企業倫理への包摂】がみられた。また、二度目の勤務地変更に際して妊娠も判明したことで、【⑨ライフイベントの多重化】（複数のライフイベントの重なり）により周囲に迷惑をかけると考え、申請をせずに【②退職の決断】をした。

制度利用者はみな勤務地変更の事例を見聞することで【④代理経験】をしていた。そのため、勤務地変更制度は空きに依存し、期間延長できない制度と理解していた。また、首都圏では【⑩人材の流動性】がある一方、地方への勤務地変更の難しさも共有されていた。定期人事異動の中で調整されるため、勤務地変更制度は【⑪転勤制度に内包化】（従来の転勤制度に組み込まれての運用）され、勤務地変更の可否は人事異動が関わるため【⑥情報の非対称性】から直前までわからず、就業継続になるか退職かの【⑫就業継続の揺らぎ】が続いた。また、【⑧上司の関与】が制度の手続きとして組み込まれており、上司が制度の申請をする。制度利用者の事例からは、「ウルトラ C かもしれないが適ったら俺のおかげだと思ってくれ」「上司による申請」（A さん）、「期限設定型の異動調整」（B さん）、「営業への抵抗感を理解していた上司が配属調整」「出向に伴う転勤は伏せて申請」（C さん）、「異動手続をすると言われて退職遺留」（D さん）と、勤務地変更のプロセスにおいて上司の判断や調整が重要な役割を果たしていた。

運用による勤務地変更の場合は制度が存在しないことから、調整者の範囲はさらに広く、より上位者にまで及ぶ。勤務地変更者の事例からは、「（上司が集まる大きな）管理職会議で関係する上司に（働きかけた）」（E さん）、「元上司の役員から（呼ばれた）」（F さん）、「直属の上司を超えての調整」「後から『俺が頑張ったんだぞ』と言われた」（G さん）との語りがあり、制度が存在しない中で広域にわたる人員配置の調整には【⑧上司の関与】が大きく影響していた。

また、制度利用者も運用による勤務地変更者も、「ストレスを抱え、ヒステリックに」（B さん）、「（結婚と勤務地変更の同時発生により）しんどかった」（C さん）、「目まぐるしさを感じた」（F さん）といった、【⑨ライフイベントの多重化】による疲弊感の語りがあった。

表２　制度利用者の勤務地変更の要因およびプロセス

A	【1 回目】営業を希望して入社し、3 年目にパートナーに転勤辞令が出た。就業継続の意向であったが、ライフイベントの多重化と性別役割意識から退職の決断をしており、退職時期を検討中、人事担当役員の元上司に連絡をしたところ、導入間近の勤務地変更制度の利用を提案された。結婚時期の調整という負担の引き受けをして、勤務地変更に至る。
	【2 回目】妊娠判明後にパートナーに転勤の話があった。情報の非対称性から複数回の制度利用に懸念があり、様子を伺いながらの上司への相談では「ウルトラ C かもしれないが適ったら俺のおかげだと思ってくれ」と言われた。制度は定期人事異動に組み込まれて配置調整され、承認は空きに依存し、延長はできない。本来、異動は企業主導であり、自分本位な異動の継続的主張になるとの企業倫理への包摂から、退職の決断をしていた。育休中に上司による申請で、二度目の制度利用が実現した。
B	地方の電話対応部署に配属され、5 年間勤務。顧客に寄り添う仕事は適性との一致を感じられたが、電話対応の負荷から長期的な就業継続の意向はなかった。事務よりワンランク上に感じられる裁量労働的業務であったことから、徐々に仕事の醍醐味を得られるようになった。6 年目に結婚が決まり、退職するか否かの就業継続の揺らぎがあったが、キャリア蓄積や離職後のワークキャリアの展望のなさから、就業継続の意向に気持ちが傾き、パートナーとも結婚後の経済的基盤を考え始めた。上司への相談により継続的な調整面談が設けられた。最初は退職の決断を申し出たが、期限設定型の異動調整を伝えられたことで、しばらく遠距離通勤の負担の引き受けをした。覚悟はしていたもののライフイベントの多重化による負荷から、性別役割意識に基づく結婚生活とのギャップにストレスを抱え、ヒステリックになり、週末婚に切り替えた。情報の非対称性があり、空き状況に依存する制度だが、期限設定型の異動調整を提示された自分は相対的に優位性があった。実際、首都圏は人材の流動性がある一方、地方は配置の需給不均衡から難しく、退職した同期もいた。
C	【1 回目】福利厚生の充実度と転勤回避から大手企業に地域限定職で就職。新卒者の主要配属先である営業ではなく、内勤部門に配属されて 5 年勤務。結婚時、異動地域の限定がされているはずのパートナーに出向に伴う転勤が生じ、制度利用。結婚と勤務地変更の同時発生というライフイベントの多重化により、しんどかったと心情吐露。周囲には制度利用者もいたが、空きがなくて延長できないことから退職者した人などの事例を見聞し、難しい制度と認識していた。そのため、配属部署はどこでもいいと伝えていたが、営業への抵抗感を理解していた上司が配属調整してくれたと感じている。また、制度再利用の予測から、「出向に伴う転勤は伏せて申請するから、お前も言うな」とも言われた。
	【2 回目】就業継続の意向だったが、妊娠の判明により産育休や時短勤務で周囲に迷惑をかける心理的負担と、勤務地変更で就業継続の意向表明は自分本位で、会社風土的にも言いづらく、退職の決断。
D	安定志向から大手企業に就職。総合職の営業希望であったが不採用となり、事務職での採用だったため、仕事が合わず、面白さも感じられずにいた。退職願望を抱え、結婚を機に退職を考えていた。実家からの独立願望と、パートナーとの遠距離恋愛の区切りをつけたかったため、転居への抵抗はなく、上司に結婚退職を申し出たところ、異動手続をすると言われて退職遺留になった。大手企業への就職はもう難しいと思うと、もったいないという機会損失の気持ち生まれ、未知の地域でも同一企業であるとの安心感から異動のメリットを考え始め、退職の決断よりも就業継続の意向が勝った。勤務地変更が無理なら退職の決断をしていた。むしろ、新職務の希望をしていたが、適わなかった。定期人事異動に組み込まれ、勤務地変更に至る。

表３　運用による勤務地変更者の要因およびプロセス

E	【1回目】高校時代から海外留学を希望していたが親の反対で、地元の大学に進学。親からは地元就職も言われたが、自分のやりたいことを貫き、首都圏で就職。4年間働きながら語学を学び、貯金をして退職の決断。念願の海外留学を果たし、帰国後は実家に戻った。転勤族で転勤間近のパートナーと出会い、転職活動をする中、他地域にも拠点のあるY社であれば結婚しても帯同可能と考えた。結婚して1年後にパートナーが転勤。しかし、その地域には拠点がなく、関連会社への転職も考えたが、Y社で就業継続の意向だったため、現状打破のために情報収集をし、管理職会議で関係する上司に「辞めたくないです」と伝え、出張対応での仕事の常駐化提案をして、関連会社の拠点にポジションをつくってもらった。「辞めるのはもったいないね」と実績評価され、勤務地変更前後で同じ上司だったため、実現に至った。パートナーの転勤から2か月後と、負担の引き受けはあったが、勤務地変更に至る。
	【2回目】二度目の勤務地変更はパートナーの転職である。上司たちにはあらかじめ当該勤務地からの離脱を伝えたところ、首都圏であれば人材の流動化から恒常的な求人余地があると言ってもらえた。パートナーの転職が決定すると直ちに自分の後任の採用活動をお願いし、引き継ぎ準備をした。
F	3年間勤務した会社では成長感がなく、ワークライフバランスの難しい職場環境に将来不安を抱き、退職の決断。スキル獲得と成長可能性を求めてZ社に契約社員で転職。契約期間満了が近づき、ワークキャリアの展望を検討する中、上司面談で社内に希望職務があることを知る。総合職と契約社員の2つを提示されたが、総合職には転勤があること、結婚出産などのライフイベントを考えると早期の経験獲得が優先されると考え、契約社員を選択した。しかし、元上司の役員から「(考課面談で)言っていたことと全然違う」とワークキャリアの展望に対して内省を促され、総合職を打診された。スキル獲得には限定のない働き方を選ぶべきか結論を出せずにいたところ、パートナーに転勤内示が出て、帯同するには勤務地変更になるため、雇用形態変更をして総合職に踏み出す。家賃補助適用のために駆け込み入籍をして負担の引き受けをし、勤務地変更に至る。転勤による結婚に順番の違いを感じると共に、ライフイベントの多重化に目まぐるしさを感じた。
G	転勤のない勤務地限定職で就職して7年経過した頃、妊娠判明。パートナーとは遠距離だったため、自分が行くしかないと考え、勤務地変更不可であることを知らずに上司に相談。結婚後も就業継続の意向であり、勤務地変更が生じることを伝えた。前例を見聞していた代理経験によって、勤務地変更可能との思い込みだった。その前例の多くは結婚事由であり、勤務地変更するのはいつも女性であった。前例はあっても本来勤務地変更不可のため、正式ルートではなく、上司の力次第であった。Gさんの場合、直属の上司を超えての調整となり、後から「俺が頑張ったんだぞ」と言われた。妊娠による結婚だったため、産休まで就業継続して産休中に転居。出産後に異動先の決定となり、異動先に復帰。

（4）勤務地変更によるキャリアの変容

キャリアの変容に関するストーリーラインは表4の通りである。勤務地変更後の仕事内容は基本的に変わらない人（Aさん、Bさん、Dさん、Gさん）が多いが、全く異なる仕事になった人（Cさん）、これまでの仕事をベースにしながらも新しい職務が加わった人（Eさん、Fさん）もいた。勤務地変更の経験により、視野や仕事の幅の広がりを感じ、貴重な経験を得られ、【⑬ワークキャリアの展望】も描いていた。一方で、将来のライフイベントや家事育児を考えると、「両立の難しさから将来の見通しが立たず」「辞めるタイミングを逸する」（Bさん）、「5年後の見通しがつかない」「パート就業の選択肢を視野」（Dさん）と、勤務地変更をして就業継続が適っても【⑭キャリアミスト】（将来の不透明さからキャリアの見通しが霧のように霞む状態）であった。そのため、退職や非正規就業の選択肢が身近にあり、【⑫就業継続の揺らぎ】がみられた。実際、Cさんは二度

目の勤務地変更を申請せずに【②退職の決断】をし、G さんは会社方針と自身の方向性の違いから【②退職の決断】をしている。

表４　勤務地変更によるキャリアの変容

A	未知の地域に不安はあり、なじむように努力をした。第二子出産もあってライフイベントの多重化により忙しい 10 年だったが、産育休による就業中断により、働きたいという就業継続の意向を認識した。また、勤務地変更で個人営業から法人営業まで幅広く担当でき、視野の広がりや自己適性も確認することができた。勤務地変更をしても営業のキャリア蓄積ができたことで、営業を基盤としたワークキャリアの展望を描いており、制度の存在は大きいと感じている。
B	仕事内容は変わらなかったが、地方から本社機能への異動で仕事の幅が広がり、ステップアップできたと感じている。一方で、将来のライフイベントを考えると両立の難しさから将来の見通しが立たず、自分への家事負担の偏りを考えると、就業継続の意向はあるものの、夫が外で働き妻が家を守るという性別役割意識のほうがバランス良く、このままだと辞めるタイミングを逸するという気持ちもある。
C	異動先は全く異なる仕事で、難しさを感じることも多く、一番辛かった時期であった。しかし、就業継続したことにより、貴重な経験や多くの出会いや関わりが得られたと事後的に評価している。退職して出産後、就業意欲が高まった。経済的基盤の確保、第二子検討、年齢的に正社員就業への焦燥感など、様々な理由による。初職企業への愛着もあり、先輩の紹介により関連会社で正社員就業に至った。
D	仕事内容は基本的に変わらなかった。方言や気質の強い地域から転入したが、言葉の違いによる地域の差には衝撃を受けた。みな同じく基幹業務をすることが建前になっていたが、転勤要件から総合職にはなれず、営業と事務に分化されている。ただし、ワークキャリアの展望として長年抱いていた希望が適い、営業専任になる話を上司としている。悩ましいのは時間的制約であり、育児も仕事も家庭も中途半端さを感じる。将来的に地元での子育てを考えたいが、5 年後の見通しがつかない。働く意志はあるが、小学 1 年の壁や第二子を考えると、パート就業の選択肢を視野に入れている。
E	好奇心旺盛なので勤務地変更を楽しめてはいるが、苦労していない訳ではない。パートナーの転勤や転職による勤務地変更であったが、自分本位の異動を聞き入れてもらい、自分の居場所確保をするために必死だった。自分が営業で実績評価を示せるとは想像していなかったため、自分で考え、遂行する力がつき、成長を感じている。しかし、今後も継続的な転勤可能性が存在することから就業継続の揺らぎはあり、転勤のもたらすストレスを考えると、疲れる。
F	総合職になり、営業に加えてマネジメントも求められ、未経験ゆえの戸惑いを感じている。当初志向していたスキル獲得を目指せてはいるものの、限定のない働き方に責任の重さを実感している。
G	定型業務のため、仕事の違いを感じることなく、スムーズに適応できた。しかし、組織再編によって営利追求方針になり、産育休が続く中、自分には合わないと違和感を抱き、就業継続の揺らぎがあった。第三子出産後、専門スキルの獲得というワークキャリアの展望から、退職の決断をして進学。

（5）小括り

本研究の対象者はいずれも【①性別役割意識】があり、結婚後に勤務地変更をしていることから【⑨ライフイベントの多重化】が生じている。妻や家庭人という新たな役割が加わり、さらに出産育児により親の役割を担う者もおり、「自分の役割」が再構築されていた。

制度利用者は、身近に制度利用者がいたことによる【④代理経験】を通じて、地方への勤務地変更は【⑩人材の流動性】に制約があると認識し、当初【②退職の決断】をしてい

た。また、どの地域にいつ欠員が出るのかは、人事の【⑥情報の非対称性】から直前まで通知されず、就業継続になるか否かの【⑫就業継続の揺らぎ】が生じていた。この背景には、従来型の転勤制度の存在があり、勤務地変更制度は【⑪転勤制度に内包化】されて実施されるため、人事異動との関わりから制度利用可否が不明な状況が続いていた。一方、制度がない場合は、前例による【④代理経験】や全国に拠点があることへの期待から、自身も勤務地変更できると考え、【③就業継続の意向】を伝えて【⑧上司の関与】のもと、勤務地変更を実現していた。

勤務地変更は生活基盤そのものも変わるため、「人間関係」や「日常生活」も一変する。みな何らかの【⑤負担の引き受け】をしながら適応を図っていた。勤務地変更を経験することで【⑬ワークキャリアの展望】が広がる一方、将来の見通しの不透明さから【⑫就業継続の揺らぎ】があり、【⑭キャリアミスト】の状態に陥る傾向もみられた。

また、パートナーの企業事情による転勤であっても、勤務地変更は自分本位と捉える【⑦企業倫理への包摂】がみられた。【③就業継続の意向】と【②退職の決断】とで【⑫就業継続の揺らぎ】がある中、自身の置かれた状況との折り合いを付けながら「考え方」を再構築する姿は、勤務地変更がシュロスバーグ（2000）の提示する「重大な転機」に該当することを示していた。

5．考察と結論

本研究では勤務地変更者を対象にインタビュー調査を実施した。分析からは、勤務地変更制度は利用者にとって、就業継続を可能にする支援的機能を有し、ワークキャリアの広がりにも寄与していた。一方で、その運用には人材選別機能も併存し、勤務地変更には個人による負担が伴う点が確認された。さらに、転勤そのものの在り方が女性の就業継続に影響しており、勤務地変更が生じる都度、就業継続か退職かの問題が繰り返されるため、勤務地変更制度の限界も示された。勤務地変更制度は転勤制度の在り方と併せて検討する必要があり、転勤そのものの在り方を再考しなければ、個人では解決できない構造的な問題が残る。

以上の結果から、勤務地変更者の実態を整理すると、本研究の知見は次の四点である。

第一に、勤務地変更は主として結婚時に生じており、パートナーの転勤事由が潜在していた。しかし、パートナーの企業事情による転勤であっても、帯同するために勤務地変更をするのは自分本位と捉える傾向があり、退職もやむを得ないと折り合いをつける状況がみられた。企業主導による転勤は女性の就業継続のみならず、個人の役割や人間関係、日常生活、考え方に広く影響を及ぼしており、「重大な転機」に該当していた。

第二に、勤務地変更制度には就業継続の支援と人材選別という二つの機能が存在していた。支援の観点では、上司の関与が就業継続に重要な役割を果たしていた。退職意向であっても、上司の介入によって退職が慰留され、就業継続に至るケースもみられた。一方で、上司の承認や調整が不可欠であることから、就業継続させるべき人材を見極める選別機能も併存していた。さらに、制度が存在しない運用の場合は、直属の上司だけでなく、元上司やさらに上位者の関与まで必要になる。日常的な上司との関係性と勤務地変更時の上司の関与が、就業継続の鍵となっていた。

第三に、勤務地変更には本人の引き受け負担が伴う。勤務地変更は結婚や出産育児と

いったライフイベントが重なる傾向があり、例えば結婚時期の調整や遠距離通勤など、女性たちは一定の負担を引き受けていた。また、勤務地変更が実現した場合でも、新しい職場環境や居住地での適応が求められ、人間関係の構築や新たな職務への従事といった適応の負担が生じていた。

第四に、女性たちは就業継続の揺らぎの中に置かれていた。勤務地変更の可否が直前まで明らかにならない運用のもとでは、就業継続か退職かの状態が続く。勤務地変更が適って就業継続に至っても、その後も勤務地変更が生じるたびに、就業継続か退職かの状態に再び置かれる。勤務地変更の経験からワークキャリアに対する意欲や自信を得られる一方で、将来のライフイベントの不透明さからキャリアの見通しが立てられず、霧の中にいるような状態に陥る傾向もみられた。本研究ではこれを「キャリアミスト」として概念化した。就業継続の揺らぎの中では、退職や非正規就業といった選択肢が身近に存在していた。

本研究の学術的意義は、これまで十分に検討されてこなかった女性の勤務地変更の事由に着目し、制度利用者のみならず運用による勤務地変更者も含めて、その実態を明らかにしたことである。特に、勤務地変更を単なる制度利用の問題ではなく、個人のキャリア形成における「重大な転機」として捉え、勤務地変更のプロセスとその意味を具体的に示した。また、従来の転勤制度との関係から勤務地変更を考察したことで、女性の就業継続をめぐる構造的課題を指摘した点も本研究の意義として挙げられる。

本研究では勤務地変更者を対象としたが、勤務地変更が適うのは全国に拠点を持つ企業に限られる。そのため、今後の研究課題としては、制度導入や運用が適わない状況における勤務地変更者の実態を明らかにし、女性の就業継続とキャリア形成に及ぼす影響を把握することが求められる。

注記

1）内訳は、建設業 2 社、製造業 1 社、運輸業・郵便業 1 社、卸売業・小売業 1 社、金融業・保険業 15 社、不動産業・物品賃貸業 1 社であり、金融業・保険業が多い。

2）対象者 7 人のうち 6 人は 2016 ～ 2017 年の調査である。コロナ禍等による対象者へのアクセスに制約があり、残る 1 人の調査は 2024 年に実施した。調査期間は長期に及ぶが、表 1 の通り、勤務地変更の時期が他の対象者と同時期であること、また運用を含めても制度導入率は 2 割弱にとどまり、対象となる事例が限られていることから、分析対象に含めた。

3）SCAT（Steps for Coding and Theorization）とは、インタビュー記録の言語データをセグメント化し、そのそれぞれに、<1> データの中の着目すべき語句、<2> それを言いかえるためのデータ外の語句、<3> それを説明するための語句、<4> そこから浮かび上がるテーマ・構成概念の順にコードを考えて付していく 4 ステップのコーディングと、<4> のテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインと理論を記述していく手続きとからなる分析手法である。

参考文献

萩原久美子（2006）『迷走する両立支援：いま、子どもをもって働くということ』太郎次郎社エディタス .

川端由美子（2016）「転勤帯同による離職経験者の特性」キャリアデザイン研究 12, pp.103-113.
川端由美子（2018）「配偶者の転勤に対する諸制度とその課題：異動、休職、再雇用の観点から」日本労務学会誌 19, pp.26-42.
川端由美子（2019）「雇用共稼ぎ化社会における転勤問題とその配慮：女性従業員の配偶者転勤に対する企業の配慮施策に着目して」北海道大学博士学位論文 , pp.1-219.
松岡英子（1987）「単身赴任家族と妻のストレス」現代のエスプリ 236, pp.137-150.
松岡英子（1989）「単身赴任家族が抱える困難と対応」教育と医学 37（11）, pp.77-82.
松繁寿和（2001）「大卒新入女性社員が 20 代で会社を辞めるとき」脇坂明・冨田安信（編）『大卒女性の働き方：女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構 , pp.101-115.
南隆男（1997）「単身赴任」日本労働研究雑誌 443, pp.90-91.
森田美佐（2003）「大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因：継続者と離職者の比較分析」日本家政学会誌 54（7）, pp.521-528.
大谷尚（2011）「SCAT: Steps for Coding and Theorization：明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法」感性工学 10（3）, pp.155-160.
労働政策研究・研修機構（2017）『企業における転勤の実態に関する調査』労働政策研究・研修機構 .
労働省婦人局婦人政策課（1991）「女子労働者の離職に関する実態調査結果」労働時報 44（7）, pp.46-49.
三具淳子（2015）「初職継続の隘路」岩田正美・大沢真知子（編著）日本女子大学現代女性キャリア研究所（編）『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155 人の軌跡から読み解く』pp.51-89, 青弓社 .
シュロスバーグ , N.K. ／武田圭太・立野了嗣（監訳）（2000）『「選職社会」転職を活かせ』日本マンパワー出版 .
関島梢恵・阿部眞子（2022）「夫の転勤と妻の同居・就業選択」日本労働研究雑誌 746, pp.41-53.
武石恵美子（2016）「転勤政策の現状と課題」生涯学習とキャリアデザイン 14（1）, pp.49-65.
田中佑子（1991）『単身赴任の研究』中央経済社 .
脇坂明（2011）「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」日本労働研究雑誌 615, pp.38-51.
山田昌弘（2005）『迷走する家族』有斐閣 .
大沢真知子・盧回男（2015）「M 字就労はなぜ形成されるのか」岩田正美・大沢真知子（編著）日本女子大学現代女性キャリア研究所（編）『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155 人の軌跡から読み解く』pp.1-30, 青弓社 .

（かわばた　ゆみこ　和歌山大学　キャリア教育・支援部門　副部門長／講師）

若年女性の生きづらさにみる共依存症的特徴とデート DV 経験との関連

Codependent Traits and Dating Violence among Young Women: Insights from Experiences of Psychosocial Distress

陶　嘉禕
TAO JIAYI

Abstract：The purpose of this study was to examine the relationship between codependent traits and experiences of dating violence among young women, focusing on the psychosocial distress in young women. A cross-sectional web survey was conducted in March 2023, targeting individuals aged 18-29 with dating violence experiences. A total of 459 female respondents were analyzed.

Binary logistic regression revealed that self-sacrificing caregiving was significantly associated with victimization (p=0.016, OR=1.466) and perpetration (p=0.018, OR=1.478). Additionally, attempts to control others (p=0.045, OR=1.352) and low self-esteem (p=0.003, OR=1.651) were linked to perpetration. These findings indicate that codependency tendencies, such as overcontrolling behavior, self-sacrifice and low self-esteem, increase the risks of asymmetric power dynamics, leading to both victimization and perpetration in intimate relationships. The discussion suggests that tendencies may stem from internalized gender norms and societal expectations, reinforcing psychosocial distress.

In conclusion, dating violence among young women, particularly perpetration, should not be addressed within the broader context of family and social environments that foster codependency alongside structural factors limiting women's autonomy.

Key words：codependence（共依存），dating violence（デート DV），
psychosocial distress（生きづらさ）

１．はじめに

（１）研究の背景―若年女性の抱える困難

近年、女性や若者の生きづらさが社会的に注目されている。その背景には、若年女性の抱える困難さが多様化、複合化している。特に虐待や性暴力被害が深刻であり、社会生活場面の多岐にわたり、若年女性の生きづらさの要因の一つとなっていると考える。

そうした実態が内閣府（2018）などにおいても報告されている。例えば、19 歳女性の事例では、幼少期に家庭内不和を経験し、父による母への暴力を目にし、自身の気持ちを否定される環境で育った。中学・高校時代ではいじめを経験し、リストカットをしていた。インターネット上での交流を契機として性被害に遭い、アルバイト先ではセクシュアル・ハラスメント、街中での勧誘を契機に性風俗関連のアルバイトにつながり、客に性行為を強要されるなど、連続的に多様な被害に遭っていた。その結果、「自分が男性の性欲

処理用のおもちゃとして存在価値のない人間のように感じる」（内閣府 2018:55）ようになった。この事例では、女性は DV（ドメスティック・バオレンス）家庭で育ち、「面前 DV」による心理的虐待の被害を受けていたことが読み取れる。そのうえで、いじめ経験や多様な性暴力被害経験が連鎖し、心身の健康を悪化させ、人権が侵害され続けていた。それらの被害が予期せぬ妊娠や自傷行為・自殺念慮を引き起こすだけでなく、トラウマや精神疾患に苦しまれ続けることで、のちに就労が困難になり経済的困窮に陥る可能性も考えられる。このように、これまで若年女性が性の商品化の対象として扱われることが多い状況にもかかわらず、自身の経験や気持ちを言語化しにくく、自己責任論として片づけられることが多いため、若年女性の抱える困難が社会的に顕在化してこなかったと指摘されている（「困難な問題を抱える若年女性の包括的な支援に関する調査研究」ワーキングチーム 2022）。コロナ禍以降若年女性の自殺者数が増加傾向にあり、若年女性の権利侵害への対応が急務とされ、新たな法整備も進められるようになった。

（2）DV・デート DV 問題に注目する必要性

DV は女性に対する暴力の一形態として長らく存在しており、上記の事例のように児童虐待問題との交差性も指摘されている（増井 2024）。DV とは配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力である（内閣府 2016）。さらに、近年では婚姻関係のある夫婦間の DV のみならず、若者恋人間の暴力、いわゆるデート DV への社会的注目も高まってきている。米国等では特に婚姻関係のない 10 代などの恋人間の暴力を dating violence といい、日本では山口（2003）により「デート DV」と呼ばれて以来、言葉として定着されつつある。

なぜデート DV に注目する必要があるかというと、当事者がデート DV に気づかない、または周囲が見過ごすと、結婚後に DV が長期化し、児童虐待にもつながり、暴力の世代間連鎖に発展するリスクが高いためである。実際に、日本ではじめて行政による DV に関する調査では、DV 被害者が最初に暴力を受けた時期として、「交際はじめ～結婚（交際期間）」が最も多かったと明らかにされていた（東京都生活文化局 1998：83）。

内閣府（2024）によると、交際相手から何らかの身体的・心理的・経済的・性的暴力の被害を受けたことのある女性は 22.7% にのぼる。同調査では 30 歳代の女性では被害経験が最も多い結果となっているが（内閣府 2024:47）、10 歳代に焦点をあてると、交際経験のある女子中高生のうち、45.8% が何らかのデート DV 被害を受けたことがあると報告されている（エンパワメントかながわ 2025）。このように、若年層におけるデート DV の実態は看過できない。デート DV は親密なパートナー関係に起きる暴力として、両者の間に非対等的な力関係が存在している。その背景には性暴力に対する容認やジェンダー不平等といった社会的環境要因がある。

またデート DV に関して、従来の支配構造や女性に対する抑圧にとどまらず、より複雑な被害・加害構造が示唆されている。具体的には、デート DV に関する調査研究では、男性の精神的被害が多い（松野・秋山 2009；上野ら 2012）、女性による加害が多い（小泉・吉武 2008）、または性差がみられない（井ノ崎・野坂 2009）など、多様な結果が得られていた。若年層に限らず、男性による DV 被害相談は 15 年間で大幅に増え、2024 年には 29.7% に増加した（警察庁 2025）。これらのことから、親密な関係における女性

による男性への加害は、どう解釈すべきなのかが問題提起をされている。例えば、上野（2014）はそもそも何を暴力とみなすかという定義の問題、親密な関係における暴力の本質という問題を考える必要があると述べている。また、暴力の双方向性の問題にも注意すべき点が指摘されている（赤澤ら 2017；陶 2022）。

（3）「共依存」の視点

こうした親密なパートナー関係における若年女性の被害・加害を理解するには、重要な視点として「共依存」が挙げられる。共依存（codependence）は、1970 年代アルコール依存症者の妻たちに対するカウンセリングのなか、臨床現場で生まれた概念である。医学的診断名ではないため、統一した定義が確立されておらず、分野や理論的立場によって解釈に相違がある。また、「共依存」「共嗜癖」「共依存症」など、多様な表現が用いられているほか、共依存という表現が時に二者関係を指す言葉として、時には個人の病理を指す言葉として使われると指摘されている（吉岡 2002:12）。

共依存の定義について、Schaef（1987）、Beattie（1987）、Giddens（1992）などで検討されていた。Beattie（=2011:16）は、「共依存症者とは、特定の他者の行動に左右されており、自分が相手の行動をコントロールしなければならないという強迫観点にとらわれている人のこと」と定義づけている。Giddens（=1995:135）も共依存症者が相手の欲求に一身を捧げていなければ、自信をもつことができないと指摘するうえで、「共依存症的《関係性》は、同じような類の衝動強迫性に活動が支配されている相手と心理的に強く結びついている間柄」だと述べている。本論文では、個人の対人関係における心理的・行動的特徴に注目し、Beattie の定義を参照し、「共依存症的特徴」との表現を用いる。なお、先行研究によっては、「症状」「行動パターン」「傾向」といった異なる表現が用いられている。本稿では先行研究に関する記述では先行研究で用いられる表現をそのまま使用する。

Pia（=2002:134）は、「かけがえがない」「傷つきやすい」や「依存的である」等の子どもの生まれつきの特質が親による虐待を受けることで、機能不全家庭内の「生き残り特性」に歪められ、やがて大人になった時に共依存症の中核症状となることを述べている。その中核症状について、①適度の自尊心を経験することが困難、②機能的境界設定が困難、③自分自身の現実を認めることが困難、④自分の必要なものやほしいものを認めて満たすことが困難、⑤自分の現実を適度に表現することが困難といった 5 点があげられている（Pia=2002:34-87）。幼少期の被虐待経験や機能不全家庭での養育が、共依存症的な心理・行動の特徴を形成し、その後の対人関係に困難さをもたらすことが示唆されている。

（4）デート DV と共依存に関する先行研究の批判的検討

デート DV と共依存との関連について、先行研究においても検討されてきた。野口（2009）は大学生に調査し、共依存傾向の高低による群間比較を行った。その結果、男女全体および女性のみでの分析において有意差が認められ、共依存傾向の高い人ほど、特に女性がパートナーから暴力的な言動や行為を受けやすいことが示唆された。

赤司（2018）は、共依存の傾向を高める要因の一つである機能不全家族おける愛着形

成の問題、デート DV と共依存関係に共通してみられる支配構造に着目し、大学生を対象に、共依存、成人愛着とデート DV 精神的暴力の三者の因果関係を検討した。その結果、男女とも成人愛着による影響から共依存を経由し、デート DV の加害傾向につながるという構図が検証された。

上記の先行研究から、個人の共依存的傾向とデート DV 被害・加害経験の間に一定の関連があると示されている。共依存的傾向が高ければ被害を受けるリスクが高まることや、親密性の回避や見捨てられ不安といった愛着形成の課題が影響し、共依存的傾向を高め、デート DV 加害のリスクが高まることが指摘された。しかし、どのような共依存症的特徴がデート DV 経験に影響を及ぼしているのか、十分に明らかにされていない。一括り「共依存症」と言っても、それぞれの特徴に差異があると考える。例えば、共依存症的特徴のなかで、相手の行動や考え方をコントロールしようとするという傾向が強い人は、よりデート DV 加害を行いやすいのではないかと考える。一方で、自尊感情の低い人や自分自身を犠牲にして相手の世話をする傾向が強い人はよりデート DV 被害を受けやすいのではないかと考える。このように、具体的にどのような共依存症的特徴がデート DV のリスクを高めているのかが明らかになれば、リスクの順位や潜在的なターゲット層にフォーカスして対応するなど、よりデート DV 予防の有効性を高めることができると考えられる。

また、野口および赤司の研究では、性別による比較検討がされているが、共依存的傾向との関連について、デート DV 被害または加害のどちらかのみが取り上げられている。しかしながら、前述した女性に起きる被害・加害経験の実態や暴力の双方向性の問題、つまりパートナーとの関係において同時に被害・加害を経験している可能性を踏まえて、その両者と共依存症的特徴との関連を検討する必要性があると考える。

本研究では、若年女性の対人関係における共依存症的特徴に焦点をあて、どのような共依存症的特徴がデート DV 被害・加害経験に関連するのかを明らかにする。恋愛関係における暴力を経験した女性の心理的・社会的要因を検討し、若年女性の生きづらさと支援を再検討するための手がかりを提示したい。

2．研究の目的

本研究の目的は、共依存症的特徴とデート DV の被害・加害経験との関連を明らかにし、若年女性の生きづらさの観点から考察することである。

3．研究方法

（1）データの収集

2023 年 3 月に、交際経験のある 18 歳～ 29 歳の大学生・短期大学生・大学院生・専門学校生を対象に Web アンケート調査を実施した結果、男女 600 名による有効回答が得られた。そのうち、性自認として「女性」を答えた者が 459 名であり、全体の 76.5% を占めた。本研究では女性のみのデータを抽出し、分析した。なお、本調査に関する回答者全員の分析結果は、日本精神保健福祉学会第 11 回全国学術集会にて発表した。

主な調査内容は、共依存症的特徴、デート DV 被害経験、デート DV 加害経験であった。デート DV 被害・加害経験については、陶（2022）による 19 項目を用いて「まったくなかった」「1 回あった」「たまにあった」「しばしばあった」「わからない」の 5 件法で

回答を求めた。共依存症的特徴を問う項目は、洪（2006）による共依存尺度、西尾（2000:225-234）を参考に、12 項目を作成した。各項目は「まったくあてはまらない」「あまりあてはまらない」「ややあてはまる」「非常にあてはまる」の 4 件法で回答を求めた。

（2）分析

デート DV 経験を問う項目でいずれか「わからない」との回答があった場合は欠損値として扱い、分析対象から除外した。その結果、448 件の回答が分析対象となった。そのうち、性的指向を異性と回答した者が 413 名、同性と回答した者が 10 名、回答しないと選択した者が 25 名であった。所属については、「大学（4 年制）」354 名、「短期大学」12 名、「大学院」27 名、「専門学校」55 名であった。平均年齢は 21.09 歳であった。

被害経験、加害経験、共依存症的特徴について、それぞれ項目分析を行い、平均値と標準偏差を確認し、信頼性の分析を行った。共依存症的特徴とデート DV 経験の有無の関連性を検討するために、二項ロジスティック回帰分析を行った。被害経験と加害経験の有無について、合計点を算出したあとに、ダミー変数を作成した。それぞれすべての項目で「まったくなかった」と回答したケースを「経験なし（0 群）」とし、いずれかの項目で「1 回あった」「たまにあった」「しばしばあった」と回答したケースを「経験あり（1 群）」とした。共依存症的特徴については、順に「まったくあてはまらない」を 1 点、「非常にあてはまる」を 4 点とした。デート DV 経験の有無（「被害経験ダミー」「加害経験ダミー」）を従属変数とし、共依存症的特徴を問う 12 項目を独立変数とし、二項ロジスティック回帰分析を行った。統計的解析は、IBM SPSS Statistics 30 を用いて、両側検定にて有意水準を 5% 未満とした。

（3）倫理的配慮

本調査は早稲田大学「人を対象とする研究倫理調査委員会」による承認を得て実施した（承認番号 :2020-321）。Web 調査画面で調査への参加が任意であること、一部質問による心理的不快が生じる可能性があること、調査で収集する回答は研究遂行の範囲のみに利用されること、個人が特定されないこととの趣旨を明記した。回答者に上記の趣旨を確認し、同意すると選択してもらったうえで、調査に進められるようにした。

4．結果

（1）質問項目の信頼性

質問項目の信頼性を検討するために、内的整合性を示す指標のクロンバックの α 係数を算出した。その結果、被害経験 19 項目の Cronbach α 係数が 0.890、加害経験 19 項目の Cronbach α 係数が 0.904 であった。共依存症的特徴 12 項目の Cronbach α 係数が 0.871 であった。いずれも項目の内的一貫性という点では十分な信頼性が得られた。

（2）被害経験と加害経験の結果

被害経験各項目の平均値と標準偏差は、表1に示した通りである。被害経験率が最も高かったのは言葉による暴力（項目4）であった。電話・メール・SNS等のチェックと監視（項目8）の経験率は2番目に続いた。加害経験各項目の平均値と標準偏差は、表2に示した。加害経験率は、被害経験と同様に、言葉による暴力（項目4）と電話・メール・SNS等のチェックと監視（項目8）が上位2位に多かった。また、デートDV経験の有無については、表3に示した通りである。

表1　デートDV被害経験の平均値と標準偏差

質問項目	平均値	標準偏差
⑴顔・体を蹴られたり、殴られたり、叩かれたりされる	1.07	0.363
⑵物を投げつけられる	1.06	0.343
⑶殴るなどのふりをして脅されたり、大声で怒鳴られたりされる	1.10	0.420
⑷バカにされたり、否定されたり、暴言など傷つく言葉を言われる	1.28	0.704
⑸別れたら死ぬ、または殺すなどと言われ、脅迫される	1.12	0.458
⑹意に沿わないと、長時間無視される	1.14	0.529
⑺服装・髪型、進路などを勝手に決めつけられ、従わせられる	1.08	0.393
⑻電話・メール・SNSなどを細かくチェックされたり、監視されたりされる	1.23	0.676
⑼人と会うことや1人の外出を報告させられたり、制限されたりされる	1.20	0.631
⑽いつも一緒にいることを要求される	1.14	0.525
⑾怒りや暴力の原因は、「あなたのせいだ」などと言われ、非難される	1.09	0.454
⑿性的行為を無理強いされる	1.18	0.583
⒀避妊の協力を拒否される	1.15	0.554
⒁裸や性行為の写真・動画を撮られる、または送ってほしいと強要される	1.16	0.558
⒂見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せられる	1.04	0.296
⒃デートの費用を無理やり払わせられる	1.05	0.317
⒄生活費や給料などを含め、お金をせびられる	1.06	0.332
⒅（貸した）お金を返さない	1.09	0.397
⒆高価なプレゼントなどを買ってもらうよう強要される	1.02	0.188

表2　デートDV加害経験の平均値と標準偏差

質問項目	平均値	標準偏差
⑴顔・体を蹴ったり、殴ったり、叩いたりする	1.06	0.329
⑵物を投げつける	1.07	0.354
⑶殴るなどのふりをして脅したり、大声で怒鳴ったりする	1.07	0.386
⑷バカにしたり、否定したり、暴言など傷つく言葉を言う	1.19	0.577

⑸別れたら死ぬ、または殺すなどと言い、脅迫する	1.09	0.428
⑹意に沿わないと、長時間無視する	1.16	0.528
⑺服装・髪型、進路などを勝手に決めつけ、従わせる	1.06	0.323
⑻電話・メール・SNS などを細かくチェックしたり、監視したりする	1.18	0.573
⑼人と会うことや 1 人の外出を報告させたり、制限したりする	1.14	0.518
⑽いつも一緒にいることを要求する	1.09	0.423
⑾怒りや暴力の原因は、「あなたのせいだ」などと言い、非難する	1.09	0.411
⑿性的行為を無理強いする	1.09	0.423
⒀避妊の協力を拒否する	1.04	0.289
⒁裸や性行為の写真・動画を撮る、または送ってほしいと強要する	1.04	0.311
⒂見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる	1.03	0.225
⒃デートの費用を無理やり払わせる	1.03	0.220
⒄生活費や給料などを含め、お金をせびる	1.04	0.307
⒅（借りた）お金を返さない	1.04	0.296
⒆高価なプレゼントなどを買ってもらうよう強要する	1.03	0.225

表３　デート DV 被害・加害経験の有無

	経験なし（0 群）	経験あり（1 群）
デート DV 被害	N = 296	N = 152
デート DV 加害	N = 319	N = 129

（３）共依存症的特徴とデート DV 経験との関連

共依存症的特徴各項目の平均値と標準偏差は表 4 に示した。得点が一番高かったのは、項目 9「私は相手の気分を敏感に察して、先のことを考えすぎたりしてしまう。」であった。続いて、項目 5「私は『ノー』が言えず、頼みごとをついに引き受けてしまう。」、項目 10「私は自尊感が低く、自分自身を肯定的に受け入れられない。」が二番目、三番目に高かった。

表４　共依存症的特徴各項目の平均値と標準偏差

項目	平均値	標準偏差
⑴私は家族、恋人、友人など周りの人の感情によく左右される。	2.60	0.810
⑵私は他者の行動、感情、考え方、状態、結果を変えようとコントロールする。	2.06	0.813
⑶私は問題や危険が起こるような状況や人間関係に巻き込まれることが多い。	2.00	0.859
⑷私は自らを犠牲にしても、恋人や家族の世話を焼いてしまう。	2.27	0.883
⑸私は「ノー」が言えず、頼みごとをつい引き受けてしまう。	2.64	0.894

⑹私は自身の境界線がはっきりしない、または他者との関係で境界を維持するのが難しい。	2.16	0.858
⑺私は過去の失敗や間違いから学ぶことができず、同じことを繰り返してしまう傾向がある。	2.18	0.826
⑻私はパートナーとの関係において、相手に合わせ、相手の決定に従うことが多い。	2.38	0.884
⑼私は相手の気分を敏感に察して､先のことを考えすぎたりしてしまう。	2.74	0.906
⑽私は自尊感が低く、自分自身を肯定的に受け入れられない。	2.61	0.954
⑾私は「こうあるべきだ」いった理想論､「男らしさ・女らしさ」といったジェンダーバイアスなどにとらわれやすい。	1.98	0.827
⑿私は自分が子ども時代に虐待されたのではないかと疑問を抱いている。	1.66	0.906

共依存症的特徴とデート DV 被害・加害経験の有無との関連を二項ロジスティック回帰分析で検討した（表 5、表 6）。その結果､「私は自らを犠牲にしても、恋人や家族の世話を焼いてしまう。」（p = 0.016、OR = 1.466）と、被害経験に有意な正の関連が認められた。加害経験との関連では、3 項目において有意な正の関連が認められた。具体的には、項目 2 の「私は他者の行動、感情、考え方、状態、結果を変えようとコントロールする。」（p = 0.045、OR = 1.352）、項目 4「私は自らを犠牲にしても、恋人や家族の世話を焼いてしまう。」（p = 0.018、OR = 1.478）と項目 10「私は自尊感が低く、自分自身を肯定的に受け入れられない。」（p = 0.003、OR = 1.651）であった。

表 5　共依存症的特徴とデート DV 被害経験との関連

項目	偏回帰係数	オッズ比	p 値	95% 信頼区間
⑴私は家族、恋人、友人など周りの人の感情によく左右される。	-0.161	0.852	0.367	0.601~1.207
⑵私は他者の行動、感情、考え方、状態、結果を変えようとコントロールする。	0.017	1.017	0.910	0.763~1.355
⑶私は問題や危険が起こるような状況や人間関係に巻き込まれることが多い。	0.201	1.223	0.184	0.909~1.645
⑷私は自らを犠牲にしても、恋人や家族の世話を焼いてしまう。	0.382	1.466	0.016*	1.073~2.002
⑸私は「ノー」が言えず、頼みごとをつい引き受けてしまう。	-0.417	0.659	0.013*	0.475~0.915
⑹私は自身の境界線がはっきりしない、または他者との関係で境界を維持するのが難しい。	-0.122	0.885	0.493	0.623~1.256
⑺私は過去の失敗や間違いから学ぶことができず、同じことを繰り返してしまう傾向がある。	0.157	1.170	0.348	0.843~1.623
⑻私はパートナーとの関係において、相手に合わせ、相手の決定に従うことが多い。	0.196	1.217	0.225	0.886~1.671

⑼私は相手の気分を敏感に察して、先のことを考えすぎたりしてしまう。	0.305	1.357	0.077	0.968~1.903
⑽私は自尊感が低く、自分自身を肯定的に受け入れられない。	0.279	1.322	0.073	0.974~1.795
⑾私は「こうあるべきだ」いった理想論、「男らしさ・女らしさ」といったジェンダーバイアスなどにとらわれやすい。	0.096	1.100	0.534	0.814~1.487
⑿私は自分が子ども時代に虐待されたのではないかと疑問を抱いている。	0.221	1.248	0.078	0.976~1.596

*p<0.05

表６　共依存症的特徴とデート DV 加害経験との関連

項目	偏回帰係数	オッズ比	p 値	95%信頼区間
⑴私は家族、恋人、友人など周りの人の感情によく左右される。	-0.176	0.839	0.343	0.584~1.206
⑵私は他者の行動、感情、考え方、状態、結果を変えようとコントロールする。	0.302	1.352	0.045*	1.006~1.818
⑶私は問題や危険が起こるような状況や人間関係に巻き込まれることが多い。	0.182	1.200	0.245	0.882~1.632
⑷私は自らを犠牲にしても、恋人や家族の世話を焼いてしまう。	0.391	1.478	0.018*	1.070~2.043
⑸私は「ノー」が言えず、頼みごとをつい引き受けてしまう。	-0.284	0.753	0.101	0.536~1.057
⑹私は自身の境界線がはっきりしない、または他者との関係で境界を維持するのが難しい。	-0.196	0.822	0.290	0.571~1.182
⑺私は過去の失敗や間違いから学ぶことができず、同じことを繰り返してしまう傾向がある。	0.086	1.090	0.619	0.776~1.532
⑻私はパートナーとの関係において、相手に合わせ、相手の決定に従うことが多い。	0.066	1.068	0.695	0.768~1.487
⑼私は相手の気分を敏感に察して、先のことを考えすぎたりしてしまう。	0.052	1.054	0.773	0.739~1.502
⑽私は自尊感が低く、自分自身を肯定的に受け入れられない。	0.501	1.651	0.003**	1.192~2.285
⑾私は「こうあるべきだ」いった理想論、「男らしさ・女らしさ」といったジェンダーバイアスなどにとらわれやすい。	0.245	1.278	0.122	0.937~1.743
⑿私は自分が子ども時代に虐待されたのではないかと疑問を抱いている。	0.034	1.035	0.794	0.801~1.337

*p<0.05　** p<0.01

5．考察

（1）自己犠牲・世話焼き

本研究では、自らを犠牲にして恋人や家族の世話をしやすい若年女性はデート DV 被害を受けやすいとの仮説に対し、結果としてデート DV 被害・加害の両方を経験しやすい可能性が示唆された。Beattie（=2011:59、61）は、世話焼きが共依存症者の「特技」だと述べ、世話することや他者の面倒をみることで自身の劣等感を覆い隠し、他者に必要とされる欲求を満たそうとし、周りの人々が自分に依存しているように見えると述べている。自己犠牲・世話焼きという心理的・行動的特徴をもつ若年女性の対人関係には、大きく二つのパターンが考えられる。一つは、自己犠牲によって恋人との関係で自身を従属的な位置に置くパターンである。もう一つは、相手に対する過度な世話を通して、相手にとっての自身の存在価値を高めようとするパターンである。しかし、そのいずれの場合も恋人と対等的な関係がうまく構築されず、前者の場合には被害に遭うリスクが高まり、後者の場合には SNS 等のチェックや監視といった支配的な行動につながるリスクが高まる。

そうした行動の特徴は、社会が女性に期待する性役割や女性自身が内在化する社会的役割意識と関連していると考える。平野ら（2020）による 20 代への調査結果では、社会における女性の役割として「社会をひっぱる役割」「他者をサポートする役割」「癒しを提供する役割」「家庭を守る役割」等のカテゴリーがあげられた。若年層による女性の役割に関する意識の差があるなか、特に「家庭を守る」「細かい気配りをする」「男性に守られる」「男性を立てる」といった暗黙に内在化した性役割意識が若年女性に影響を与え、行動上に自己犠牲・世話焼きとして反映されると考えられる。その結果、恋人との対等性の確保に困難さを増し、上述したデート DV の被害・加害のリスクを高める要因となりうる。

（2）他者へのコントロールと低い自尊感・自己評価

本研究では、他者をコントロールしようとする若年女性、また自分自身を肯定的に受け入れない若年女性がよりデート DV 加害を行いやすい可能性が示唆された。共依存の最も主要な特徴は、本人が意識しているかしていないかにかかわらず、他者を強力にコントロールしようとすることだと指摘されている（James 2000）。これは、DV における支配構造と共通している。味沢（2018:15-16）は多くの DV 加害者が脆弱な自我を防衛するために、力で家族をコントロールしようとし、無意識の心の動きやその結果の行動を家族のせいだと意識し、暴力を正当化すると述べている。すなわち、他者へのコントロールは、自尊感情の低さの一表現として理解できる。

本研究の単純集計では、自尊感が低く自分自身を肯定的に受け入れらないについて、「非常にあてはまる」と「ややあてはまる」を回答した者が全体の 53.3% を占めた。日本の若者の自己肯定感が低いことは長らく指摘されているが、若者の自尊感情に与える要因や背景は様々ある。若年女性の場合、性別役割規範やルッキズムといった社会に内在する差別構造にかかわると考えられる。西本・山口（2025）の調査では、対象者全員が綺麗になりたいのは自己満足のためと回答し、ほとんどの対象者が幼少期から容姿に対してコンプレックスを感じていた。社会に蔓延る女性に対する差別、または女性であるゆえに求めることは、女性の自己肯定感を押し下げ、女性が生きにくくなっている。さらに、今日

では若者がSNSの利用に多くの時間を費やす傾向があり、SNSを利用していると他者と比較してしまいがちであることが指摘されている（杉原 2023）。

そうした自尊感情・自己肯定感が顕著に低い場合、親密なパートナー関係において、不安や不信感等を抱きやすくなり、見捨てられ不安につながる可能性がある。具体的には、「恋人に浮気されるのではないか」といった思いから、恋人の行動を確認・制限しようとする束縛行為につながりやすい。そうした他者へのコントロールがデートDV加害行動として表面化すると考えられる。これらを踏まえると、若年女性の自尊感情・自己肯定感の向上を図る視点は、デートDV加害予防を検討するうえで重要な手がかりだと考えられる。

6．おわりに

本研究は、若年女性の生きづらさに注目し、どのような共依存症的特徴がデートDV経験に影響を及ぼすのかを検討した。その結果、自己犠牲・世話焼き、他者へのコントロールや低い自己評価といった共依存症的な特徴は、デートDV加害経験との関連性が示唆された。若年女性のデートDV加害問題は、単独で取り上げるのではなく、そうした共依存症的な心理・行動の特徴を生み出す家庭環境や社会的環境、女性が自分らしく生きることができない背景のもとで取り上げる必要があると考える。本研究は学生層に絞ったが、今後は同年代の社会人層にも調査を行い、比較検討等を行っていきたい。

文献

Anne Wilson Schaef（1987）*When Society Becomes an Addict*. Harper & Row, New York.（= 1993、齋藤学監訳『嗜癖する社会』誠信書房）

Anthony Giddens（1992）*The Transformation of Intimacy*. Polity Press, Stanford.（= 1995、松尾精文･松川昭子訳『親密性の変容―近代社会におけるセクシュアリティ、愛情、エロティシズム―』而立書房）

赤司祐基（2018）「共依存傾向者の『成人愛着』と『デートDVの精神的暴力』との関係―性別による差異を念頭において―」九州産業大学大学院臨床心理学論集13、11-25。

赤澤淳子・井ノ崎敦子・上野淳子・松並知子・青野篤子(2017)「デートDVにおける暴力の頻度と精神的ダメージ：ジェンダーと暴力の双方向性への着目」『人間文化学部紀要』17、56-68。

味沢道明(2018)「DV・家族問題―日本家族再生センターの支援とは」日本家族再生センター編『DVはなおる続被害・加害当事者が語る「傷つけない支援」』ジャパンマシニスト社、12-46。

平野真理・三浦正江・近藤有美香（2020）「現代の若者が持つ社会における暗黙の女性観の探索的検討―文章完成法を用いた質的分析―」『東京家政大学研究紀要』60（1）、57-64。

井ノ崎淳子・野坂裕子（2009）「大学生における加害行為と攻撃性との関連」『学校危機とメンタルヘルス』2、73-85。

洪金子（2006）「共依存尺度の開発」『アディクションと家族』23（3）、265-278。

「困難な問題を抱える若年女性の包括的支援に関する調査研究」ワーキングチーム（2022）「困難な問題を抱える若年女性に対する支援スタートアップマニュアル〔第 1.0 版〕」https://www.mhlw.go.jp/content/001232761.pdf（2026.1.26）

James Sack（2000）「臨床心理学の立場からみた共依存」吉岡隆編『共依存―自己喪失の病』中央法規、195-203。

警察庁（2025）「令和 6 年におけるストーカー事案、配偶者からの暴力事案等、児童虐待事案等への対応状況について」https://www.npa.go.jp/bureau/safetylife/stalker/R6_STDVRP_CA_kouhoushiryou.pdf（2026.1.26）

小泉奈央・吉武久美子（2008）「青年期男女におけるデート DV に関する認識についての調査」『純心現代福祉研究』12、61-75。

増井香名子 (2024)『DV と子ども虐待ソーシャルワーク－実践を変える視点と方法』日本評論社

松野真・秋山胖（2009）「若年層における特定異性間の暴力（dating violence）に関する研究―大学生を対象とした dating violence に関する意識・実態について―」『生活科学研究』31、117-128。

Melody Beattie（1987）*Co-dependent no more: How to stop controlling others and start caring for yourself.* Hazelden Foundation.（= 1999、村山久美子訳『共依存症―いつも他人に振りまわされる人たち』講談社）

Melody Beattie (2008) *The New Codependency: Help and Guidance for Today's Generation*（= 2011、村山久美子訳『共依存症心のレッスン』講談社）

内閣府男女共同参画局（2016）「ドメスティック・バイオレンス（DV）とは」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/dv/index.html（2026.5.31）

内閣府男女共同参画局（2018）「若年層における性的な暴力に係る相談・支援の在り方に関する調査研究事業」報告書 https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/chousa/pdf/jakunen_chousa_report.pdf（2026.5.31）

内閣府男女共同参画局（2024）「男女間における暴力に関する調査報告書」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/chousa/pdf/r05/r05danjokan-5.pdf（2026.1.26）

西本帆波・山口信夫（2025）「SNS が若年女性のルッキズム意識に与える影響に関するヒアリング調査」『愛媛マネジメント学会』7、61-86。

西尾和美（2000）「共依存の特徴と回復」吉岡隆編『共依存―自己喪失の病』中央法規、223-235。

野口康彦（2009）「大学生カップル間におけるデート DV と共依存に関する一検討」山梨英和大学紀要 8（10）、105-113。

Pia Mellody（1989）*Facing Codependence: What It Is, Where It Comes From, How It Sabotages Our Live.* Harper San Franciso. (=2002、内田恒久訳『児童虐待と共依存―自己喪失の病』そうろん社)

杉原保史（2023）「SNS がもたらす若者の生きづらさ」『こころの科学』SPECIAL ISSUE 2023、30-38。

陶嘉禕（2022）「若年層におけるデート DV の特徴と今後の支援に関する一考察」『人間

科学研究』35（2）、311-323。
東京都生活文化局（1998）「女性に対する暴力」調査報告書
特定非営利法人エンパワメントかながわ（2025）「調査報告書 2025 デート DV と予防教育の実態と意識～教員・中高生調査」
上野淳子・松並知子・青野篤子・赤澤淳子・井ノ崎敦子（2012）「大学生の性に対する態度がデート DV に及ぼす影響」『四天王寺大学紀要』53、111-122。
上野淳子（2014）「デート DV 研究上の問題点」『四天王寺大学紀要』57、195-205。
山口のり子（2003）『デート DV 防止プログラム実施者向けワークブック―相手を尊重する関係をつくるために』梨の木舎
吉岡隆編（2000）『共依存―自己喪失の病』中央法規

（とう　かい　日本女子大学人間社会学部社会福祉学科助教）

ネオリベラル・フェミニズム批判における「ワーク・ライフ・バランス」―英米と日本の文脈の違いに焦点を当ててー

'Work-Life Balance' in Critiques of Neoliberal Feminism – Focusing on Differences Between the UK/US and Japan

江原　由美子
Ehara Yumiko

１章　ネオリベラル・フェミニズム批判と本論の主題

経済思想としてのネオリベラリズムに対する批判が強まって久しい。

ネオリベラリズムとは、市場経済の効率性を重視し、政府の介入を極力減らすべきとする経済思想である。自国の工業製品の国際競争力が衰えた 1970 年代・80 年代の英米において主張され、「市場原理主義」、すなわち企業や資本家の税負担を減らして企業や企業に投資する資本家が利益を上げられる社会に戻すこと、つまりは労働者保護法制や社会福祉国家政策などの資本主義が生み出した様々な社会問題に対処するための諸政策を否定するような経済政策・社会政策を掲げる。このネオリベラリズムは、20 世紀末から 21 位世紀初頭において、英米両国をはじめ多くの先進資本主義国政府において採用された。

他方 1990 年代にはソ連が崩壊し、冷戦体制が崩れた。そこから世界が一つの市場経済で結ばれ経済的な意味で国境の存在が薄まるグローバリゼーションが進行すると言われるようになった。ネオリベラリズムは、そのグローバリゼーションに最も適合的な政策であるという主張も強まった。しかし、21 世紀にはいると、世界同時多発テロやイラク戦争・アフガン戦争、移民・難民問題の深刻化など、国際紛争や地域紛争が激化し、グローバリゼーションという未来予想に対する疑義が強まるとともに、先進資本主義国内の貧富の差が次第に大きくなり、ネオリベラリズムに対する批判が生まれた。特に 2008 年に起きたリーマンショックによる金融危機は、過度の規制緩和が原因の一つとされ、ネオリベラリズムに対する批判を一気に強めることになった。さらに政治的には、欧米や日本等において国内の格差拡大に伴う分断が強まり、特に移民政策をめぐって移民排斥を主張する右翼ポピュリズム政党が急速に勢力を伸ばし、リベラル勢力の退潮をもたらした。経済危機に加え、国際関係と国内政治の不安定化は、ネオリベラリズムに対する批判を、さらに強める結果となった。

その結果現在では、ネオリベラリズム批判は非常に一般的になっている。現代社会における様々な社会問題の原因を全てネオリベラリズムに帰して「ネオリベ」と言いさえすればそれでこと足れりとするような安易な論調に対する非難する論が生まれるくらい、ネオリベラリズム批判は巷にあふれている。

このようなネオリベラリズムに対する批判的見方をフェミニズムに対して適用したのが、ネオリベラル・フェミニズム論である。したがってネオリベラル・フェミニズムという言葉は通常、肯定的な意味で使用する言葉ではなく、他の主張を批判する意味で使用す

る言葉である。ネオリベラル・フェミニズム論を展開する論者の一人であるロッテンバーグによれば、それは「主流のリベラル・フェミニズムを解体し、特殊なネオリベラリズム的統治性の様式に変容したフェミニズム」を指す（Rottenberg　2018=2025　：76）という。リベラル・フェミニズムは、リベラル民主主義による法や制度における普遍的平等の宣言に基づきつつ、現実に存在するジェンダー化された排除の存在を暴露することで、リベラリズム内在的に現実社会を批判する。それに対しネオリベラル・フェミニズムは、「発展しつつあるネオリベラルな秩序と完全に同調し」「個人化された、絶え間ない計算、個人の創発、イノベーションを通じて資源を最大化することを志向するという意味で起業家的でもあるようなネオリベラリズム的統治性」をこそ、フェミニズム的主体として提示するという。その結果、「平等」「機会均等」「選択の自由」等のリベラリズムのキー概念は、私的で個人化されたネオリベラリズム的意味内容に置き換えられることになる。力点は、社会的圧力を変えることから自己監視を必要とする内面化された情動空間に、移動するのだ。個人的競争や地位達成・利益獲得によって男女平等を実現することこそがフェミニズムであるとされ、その実現を目指す主体こそがフェミニズム的主体ということになってしまうのだと。

ではこのようなネオリベラル・フェミニズムは、どのような点で批判されているのか。ロッテンバーグによれば、ネオリベラル・フェミニズムは、専門職女性などエリートの女性と、有色人種の女性・貧しい女性・移民の女性等の間に亀裂をもたらし、エリート女性がその他の女性を搾取することを可能にするとともに、それを正当化する手助けをするという。ネオリベラル・フェミニズムは、「女性の圧倒的な大多数を見捨てて、人種化されて階級へと階層化されたジェンダー搾取の新たで強化された形態の創造を助長しているのであり、それがますます、現代の新たなネオリベラルな秩序の、目には見えないけれども必要なインフラストラクチャーとなっているのである」（Rottenberg　2018=2025：38）。それにもかかわらず、ネオリベラル・フェミニズムは、著名な女性たちによって主導されたこともあり、「主流のポピュラーな想像力」にはたらきかけることによって、「強い情動力」を持ち文化的な影響力を発揮している。「しだいにネオリベラルでネオファシスト的な恐怖がつのっているこの時代」だからこそ、ネオリベラル・フェミニズムに対する批判が重要になると、ロッテンバーグは主張する。

本稿の主題は、このネオリベラル・フェミニズム（批判）論の妥当性の検討である。妥当性の検討においては日本社会においてこの批判を展開することの妥当性を中心に論じる。以下では特に、「ワーク・ライフ・バランス」批判に焦点を当てつつ、検討していく。

ロッテンバーグは、ネオリベラル・フェミニズムに対する批判において、それが「適切な＝幸福な仕事と家庭のバランス」に焦点を当てていることを主軸として、批判を展開する。つまり、ネオリベラル・フェミニズムが、「適切な仕事と家庭のバランス」を「進歩的なフェミニズム的理想」として提示＝表象することによって、「費用便益計算に染め上げられたフェミニズム的主体を生産」していると主張する（Rottenberg　2018=2025：31）。そしてその結果「自由・平等な権利・社会的公正」等のリベラリズム的概念が抹消されてしまうと主張する。「解放された女性の新たなモデル―つまりうまくいったキャリアと満足のいく家庭生活との間のバランスをとりうる専門職の女性のモデル」は、そこから排除された貧しい女性たちの搾取の上に成り立つものであり、「ワーク・ライフ・バラ

ンス」という言説はまさにそうした搾取の構造を覆い隠す機能を果たしているという（Rottenberg　2018=2025：38）。その意味において、ネオリベラル・フェミニズムにおける「ワーク・ライフ・バランス」を「進歩的なフェミニズム的理想」として提示＝表象する主張は、批判されなければならないと、言う。

このロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論は、女性の社会進出がかなり進み女性管理職や女性経営者が増加したアメリカ社会を背景としている。その主張が全面的に妥当かどうかはともかくとしても、移民問題が深刻化し国内格差拡大や政治的二極化が進行しているアメリカ社会において、そのような批判が一定の有効性を持つであろうことを否定するつもりはない。

しかしこの論を、日本における「ワーク・ライフ・バランス」に関する様々な言説や政策・取り組などにそのまま適用し、そうした論を一部のエリート女性のみに利益を与えるものとして批判することは、果たして妥当な批判なのかどうか。あるいは、「ワーク・ライフ・バランス」政策や女性活躍政策をネオリベラル・フェミニズム政策としエリートでない大多数の女性たちに対する搾取を強化する政策とする批判や、それに協力する人々をネオリベラル・フェミニズムに「迎合している」とする批判は、果たして妥当なのかどうか。本稿は、このような検討を主な主題とする。すなわち、ロッテンバーグの議論を状況が異なる日本の労働環境にそのまま適用し、「ワーク・ライフ・バランス」という理念の唱道や政策、あるいは女性の社会進出・キャリア形成・女性活躍を進める政策を、ネオリベラル・フェミニズムの現れして批判することには、少なくとも慎重な検討が必要ではないかというのが、本稿の立場である。

2章　日本におけるネオリベラル・フェミニズム論と「ワーク・ライフ・バランス」

日本においてネオリベラル・フェミニズム（批判）論を展開する主要な論者の一人が、菊地夏野氏（以下敬称略）である。まず菊地のネオリベラル・フェミニズム論を追ってみよう。

菊地は、「フェミニズムはもう古い」とするようなメディア等のイメージ作りに疑問を感じ、「フェミニズムは終わったという認識が社会を覆っている一方で、現実にはフェミニズムを必要とする性差別や性をめぐる権力関係を埋め込んだ社会の現実はほとんど変わっていない」状況を分析するべく、「フェミニズムを終わったもの、不要なものと認識させる言説とそれによって構成される社会」を、ポストフェミニズムと定義し、ポストフェミニズム論の必要性を主張する。そのうえで、ポストフェミニズム論は、「フェミニズムを必要とする性差別や性をめぐる権力関係」を「昔から変わらない女性差別」としてみるのではなく、「それを装った新しい動き、今にしか生じえない権力構造」をとらえる必要があると、主張する（菊地、2025：14―15）。

その上で菊地は、アンジェラ・マクロビーによるイギリスのポストフェミニズム論の中に、「現実に起きているジェンダーとセクシュアリティを取り巻く複雑な変容に何とか立ち向かおうとする（略）真摯なあり方」を見出す[(1)]。菊地によれば、マクロビーは、現代イギリスの「バックラッシュとは異なる、ある新しい種類の反フェミニスト的感情によって特徴づけられる社会的文化的状況」を、ポストフェミニズムと呼ぶという。そこでは、フェミニズムは「おぞましいもの」として嫌悪される一方において、「選択」や「エ

ンパワメント」等の個人主義的な言説が、メディアやポップカルチャー、国家によって、「フェミニズムの代替物」として流布されているという。つまりそこでは、フェミニズムにも通じる女性の生き方が、「流行として消費」されているというのだ。「女性は自己決定の下で、キャリアや結婚に向けた競争に励み、おしゃれやグルメや趣味の楽しみを得て幸福に生きるのがよい」という生き方に関する主張は、フェミニズムにも通じる主張でもあるのだが、その主張は社会変革に向かうことなく個人主義的快楽主義的主張にとどまると。

ここから菊地は、このマクロビーがイギリスの社会的文化的状況に見出したポストフェミニズムを、ナンシー・フレーザーの第二波フェミニズム批判と結びつける。菊地によれば、フレーザーは、第二波フェミニズムがネオリベラリズム化したとして、次のような批判を展開する。主な第二波フェミニズムに対する批判点は、①「家族賃金」を批判し「ネオリベラリズムの能力主義と賃金縮小」を正当化した②文化に関連する問題（人工妊娠中絶の是非や性暴力問題など）の重要性を主張し、貧困など経済的な問題をあまり重要視しなかった③大きな変革よりも、意識改革や個人の実践などを重視した等である。その結果第二波フェミニズムは「ネオリベラリズムに手を貸してしまった」と[(2)]。菊地はフレーザーのこうした第二波フェミニズム批判を受け入れ、それをポストフェミニズムとつなげていく。つまりポストフェミニズムとは、「国家や資本に菅骨奪胎されて変わり果てたフェミニズム」、つまりネオリベラル・フェミニズムであると主張する。なぜならネオリベラル・フェミニズムは、先に見たロッテンバーグが述べたように、「女性の解放を、消費や雇用のマーケットにおいて女性が力をつけ男性と同等に力をつけ、男性と同等に地位を向上させ、収入を増やすことに見出す」からであり、それこそリベラリル・フェミニズムの「女性の自立」や「男女平等」等の実質的実現を意味すると主張するからである。まさにそれは、マクロビーが、流行と化したフェミニズムの代替物＝ポストフェミニズムと定義したものに等しいと、菊地は主張する。[(3)]

そして「女性解放を、消費や雇用のマーケットにおける男性と同等の地位の達成」に見出すネオリベラル・フェミニズム＝ポストフェミニズムの代表的イデオローグとして菊地があげるのは、『リーン・イン』という書物（ Sandberg 2013 = 2018）を刊行して著名になった、当時フェイスブック社の最高執行責任者であったシェリル・サンドバーグである。この書物は、ナンシー・フレーザー等が『99% のためのフェミニズム宣言』において、「99％のためのフェミニズム」に対立する「『資本主義の侍女』としてのフェミニズム」の代表格として挙げた書物でもある（Cinzia Arruzza, Tithi Bhattachaya, Nancy Fraser 2018=2020：9-10。）『リーン・イン』という本のタイトルは、「リーン・イン・フェミニズム」という言葉にまでなり、まさにネオリベラル・フェミニズムを体現するものとなったのである。

菊地は、このサンドバーグの『リーン・イン』という著作の中に、「女性は自己否定や抑制をやめて『リーン・イン（身を乗り出)』してキャリアアップ」することが、平等になるために最も必要なことであるという主張を見出す。そして「ここには、社会構造よりも個人の意識に問題を帰す視線と、差別の解消を女性の責任とする態度、組織内の上下関係の改革・解消よりもマイノリティが上位に立つことを良しとする発想」等の特徴があり、それが「ネオリベラリズムによく見られる言説になっている」という。

また菊地は、サンドバーグ以外に、「元アメリカ国務長官で、国務長官時代のヒラリー・クリントンの補佐役を務めたアン＝マリー・スローター」を挙げる（菊地、2025：21）[(4)]。そして、サンドバーグとスローター両者には、「仕事と家庭の両方を獲得することが女性の幸福であると前提している」という共通点があるという。しかも両者とも「地位と収入の安定している仕事」と「異性愛カップルによる子持ちの家庭」という「全く保守的な仕事や家庭観が設定されている」と指摘する。

以上、菊地のネオリベラル・フェミニズム論を追ってきた。ここから、菊地のネオリベラル・フェミニズム論が、フレーザーやロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論に忠実に従っていることが確認できた。では菊地は、このようなネオリベラル・フェミニズムを、日本のどこに見出しているのだろうか。菊地によれば、日本のネオリベラル・フェミニズムは、1980 年代に端緒があり、1985 年の雇用機会均等法、第三号被保険者制度導入、労働者派遣法などに求められるという。その後「性差別禁止」ではなく「ジェンダー中立」を定める男女共同参画基本法が、1999 年に成立した。この基本法は、ポストフェミニズム的であり、さらには典型的にネオリベラル・フェミニズム的である「女性活躍推進法」が、2015 年に成立して、ネオリベラル・ジェンダー秩序の形成を加速したという。つまり日本においては「フレーザーの批判する『ネオリベラル・フェミニズム』を公的権力そのものが体現しているように見える」のであり、その結果「公的福祉は抑制したまま、女性の労働を無償または安価に利用する日本型ネオリベラリズムが始動し」「女性のさらなる分断が進行している」（菊地、2025：52 － 54）のだと。「ネオリベによる女女格差の拡大を法と政治が確立し、同時に隠ぺいしている。『男女共同参画』というポストフェミニズムの論理によって男女は『共同』する関係となり、ともに少子化解消、経済活性化に努力すべきこと」になった。そして女性活躍がフェミニズムの意味になったのだと、菊地は言う。ここまでに挙げた菊地の記述に基づけば、菊地の「日本におけるネオリベラル・フェミニズム」論は、フレーザーやロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論とは異なり個人のイデオローグにはほとんど言及せず、国の法律や制度のみを挙げているという特徴を持つということができる[(5)]。

ではワーク・ライフ・バランスについて、菊地はどのように評価するのか。菊地は、英米におけるネオリベラル・フェミニズムの流行について、ファリスとロッテンバーグに従い、それが①ワーク・ファミリー・バランスをフェミニズムの目標としていること、②平等、解放、社会的公正などのフェミニズムの伝統的理念が消失していることという特徴を持っているとされていることを挙げる。そのうえで菊地は、このような主張を行うネオリベラル・フェミニズムは、ネオリベラリズムだけでなく右派の排外主義とも結びつき、「右派と結びついたフェミニズム」「保守的・抑圧的な政治潮流と『接合』している」とする。

そこから菊地は、「日本ではどうだろうか」と問い、「日本では 2000 年代から仕事と家庭の『両立支援政策』に国が積極的に乗り出し、『ワーク・ライフ・バランス』の言葉が広がった。育児・介護休業法が改正整備され、2003 年には少子化社会対策基本法・次世代育成支援対策法が成立し、企業の制度の充実が求められた」とする。つまり菊地は、ロッテンバーグらが「右派フェミニズム」の特徴の一つに挙げる「ワーク・ファミリー・バランス」は、日本においては国の政策や法律における「ワーク・ライフ・バランス」と

いう言葉に見出しうると、するのである。ここでも、菊地は個人のイデオローグではなく、国の制度や法律を挙げている。そのうえで菊地は、これらの制度や法律は「働く女性の生活を格段に良くする」ことには貢献しないという。両立支援策が「その意図とは裏腹に、『格差』を拡大し、固定化する」可能性があるとする研究者の分析の引用を根拠として、「『両立支援』はあくまでも、正規労働者である母親が子育てしやすくすることが目標であり、家事子育ての主な責任が母親にかかっていること自体は問わない。男性の長時間労働は変わらず、女性が様々な手段を駆使して家庭と仕事を両立させるためのものである。言い換えれば、「女性に方法を与えて男性並みに仕事ができることをめざさせるもの」であると、規定するのだ。そのうえで、「ワーク・ライフ・バランス」という時には、非正規で働く女性や無職の女性は視野に入っておらず、正社員の女性のみが対象であること、それどころか、「『ワーク・ライフ・バランス』という言葉が広がると同時に、女性の分断も拡大してきた」として、「ワーク・ライフ・バランス」政策こそ、「右派フェミニズム」「ネオリベラル・フェミニズム」的政策であると強調する。にもかかわらず日本のフェミニストは、「ワーク・ライフ・バランス」政策の偏りを指摘するどころかそれに賛同したと指摘する。このような菊地の論述を敢えて誇張するならば、菊地はそうした動きをするフェミニズムはまさにネオリベラル・フェミニズムそのものであり、排外主義的右翼ポピュリズムに同調する右派フェミニズムなのだと、主張しているように思える。

本論文の主要な主題は、このような菊地の主張が妥当なのかどうかを、検討することにある。次節では、日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策やそれをめぐる言説に焦点を当て、菊地の主張の妥当性を検討することとする。

3章　日本における「ワーク・ライフ・バランス」政策

以下では、日本における「ワーク・ライフ・バランス」政策がどのような問題状況の中で導入されどのように展開されてきたのかを確認する。

既存の多くの論文や記事に従えば、「ワーク・ライフ・バランス」という概念は、1980年代にアメリカで生まれたという。女性の社会進出が進み共働き家庭が増加したことによって、仕事と家庭生活の両立が困難になるという社会問題が顕在化しその解決が求められたことを背景としているらしい。日本においても同様に、1980年代には女性差別撤廃条約の署名・批准、雇用機会均等法（以下均等法と略記）の制定など、労働における女性差別の是正が大きな政治的課題となっていく。その中で、日本でも同じく「女性の職業生活と家庭生活の両立」という問題がクローズアップされることになる。

しかしこの時代の日本の「女性の職業生活と家庭生活の両立」は、以下で見るように、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」政策とはみなされてはいない。それは、1970年代の「勤労婦人福祉法」から引き継いだ、女性労働者のみの「職業生活と家庭生活の調和」の延長上にある政策と見なされているようである。1972年制定の「勤労婦人福祉法」では、女性労働者の「職業生活と家庭生活の調和」は、重要な課題とされていた。均等法は、この1972年公布の「勤労婦人福祉法」の全面改訂によって1986年に施行されたので、「勤労婦人福祉法」の「女性の職業生活と家庭生活の調和」という項目も、同じく均等法に引き継がれることになった（均等法第1条等）。しかしこの「勤労婦人福祉法」から続く「職業生活と家庭生活の調和」とは、あくまで女性労働者に限定された政策

であったことに注意が必要であろう。なぜなら「勤労婦人福祉法」では、勤労婦人とは「次代を担う者の育成について重要な役割を有する」ことが明記されており、そうした女性の「重要な役割」のゆえに、「職業生活と家庭性生活の調和」が配慮されなければならないとされていたからだ。また女性労働者に対するこの配慮は現状では女性が家庭責任を負うことが多いからという理由でも、必要とされていた。確かに「勤労婦人福祉法」でも家事や育児などは本来「夫婦協力して解決していくべきものである」とされていたのだが、実際の女性が家庭責任を負っている状況に留意して、暫定的に女性労働者に対して「職業生活と家庭生活の調和」に対する配慮が必要であるとされたのだ。均等法でもこの規定は基本的に維持されている。

では日本ではいわゆる「ワーク・ライフ・バランス」政策がなされるようになったのは、いつごろのことなのか。そしてそれはどのようなことを主眼として推進されたのか。菊地は、「日本では 2000 年代から仕事と家庭の『両立支援政策』に国が積極的に乗り出し、『ワーク・ライフ・バランス』の言葉が広がった」という（菊地，2025：139）。確かに日本における「ワーク・ライフ・バランス政策」は、2000 年代に集中しているようだ。AI のまとめ（Microsoft　Copilot）によれば、「日本のワーク・ライフ・バランスはバブル崩壊後の長時間労働や過労死問題を背景に、2000 年代以降の政府主導の働き方改革とともに本格的に推進されて」きたという。つまり、日本における「ワーク・ライフ・バランス政策」は 2000 年代以降であることが、確認できる。ではそれはどのような政策目的を持ち、どのように推進されてきたのか？

労働政策研究・研修機構の報告書（労働政策研究・研修機構　2012）によれば、政府が 2012 年までに出している「ワーク・ライフ・バランス」に関わる主な文書は、以下の 6 つがあるという。

1、2004 年 6 月厚生省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』

2、2006 年 5 月　『少子化と男女共同参画に関する提案「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について』

3、2007 年 4 月　　内閣府経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会『労働市場専門調査会第一次報告「働き方を変える、日本を変える」－《ワーク・ライフ・バランス》憲章の策定』、

4、2007 年 7 月　内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和〈ワーク・ライフ・バランス〉に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～』

5、2007 年 12 月　内閣府『仕事と生活の調和〈ワーク・ライフ・バランス〉憲章、

6、2007 年 12 月　内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』

以下ではこの労働政策研究・研修機構の報告書に従って、これらの主要な文書の内容を、①ワーク・ライフ・バランスの定義②ワーク・ライフ・バランスを目指す背景③ワーク・ライフ・バランスの目的、目指すべき社会像、期待される効果、④ワーク・ライフ・バランス実現のための具体的事項に即して、見ていくことにする。

まず 1 の厚生省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004 年 6 月）。「ワーク・ライフ・バランス」の定義は、「誰もが自らの選択により、家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な『仕事以外の活動』すなわち『生活』と様々に組み合わせ、両

者（仕事と生活）の調和を図ることができるようにすること」。このような「ワーク・ライフ・バランス」を目指すことが求められる背景として、働き方をめぐる次のような現状認識が述べられる。まず日本社会では会社中心の生活が正社員と非正規社員の二極化を生んでいること。そこに近年の国際競争の激化による企業の短期的な利益の重視によって、働く者に不安感を与えるような働き方が生まれてしまったこと。その結果、少子高齢化が生じたこと。また産業構造のサービス化に追い付かない従来型の雇用管理や労働時間管理が残存していること、コスト削減のために導入された非正規社員制度によって、正社員と非正規社員との間に処遇の不均衡が生じていること、その結果「仕事と生活の調和」を重視する人が増えているにもかかわらず、長時間労働者の割合が増加していること。また多くの失業者が発生しており、世代間・男女間の労働時間に格差も生じている。結果として、総じて働き方・生き方を選べる状況にはなっていないこと。「ワーク・ライフ・バランス」政策は、これらの現状を改善し、心身共に充実した状態で労働者が能力を発揮できる、「活力と夢に満ちた経済社会を実現する足掛かりとなること。そのためには具体的には、労働時間短縮、労働時間規制にとらわれない働き方の実現、在宅勤務を含む就業場所の多様化、最低賃金制度、正社員と非正規社員の均衡処遇、キャリア形成支援などの施策を行うべきことが、述べられる。

次に2の『少子化と男女共同参画に関する提案「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について』（2006年5月）を、同様にまとめる。まず「ワーク・ライフ・バランス」の定義は「働き方の柔軟性を通じて、多様な生き方を可能にすること」あるいは「子育て世代に対する両立支援の取組を契機として、全ての人を対象とした『仕事と生活の調和』を可能とする働き方の見直し」となる。「ワーク・ライフ・バランス」が求められる背景としては、①女性の継続就業希望が増加しているのに、実現が困難な状況がある②男性の長時間労働が見られる一方で、若年層男女では非正規化が進んでいる。男女を問わず、一般労働者とパート労働者の賃金格差が増大し、若年層において結婚・出産・子育てが困難になっている。③子育て世帯だけでなく、未婚者や中高年層も、生活時間を必要としている。このような現状認識から、この文書では「すべての人々が仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを進める必要がある」とし、目指すべき社会として「男女が希望する生き方を選択できる」社会の実現を挙げる。寄り具体的には、長時間労働の是正・労働市場への退出入ハードルの是正、正規社員の働き方の柔軟性確保と非正規社員の処遇の改善等を挙げる。そのためには、意識啓発や政策についての情報提供、関連する法・制度の整備などの施策の必要性を主張する。

労働政策研究・研修機構の報告書は、さらに3～6の文書の内容を検討した後、6つの政府文書について、以下のように整理している。「ワーク・ライフ・バランス」の定義は、家庭や家族に関わる責任と仕事との両立を中心にしているものの、女性だけでなく男女両性の「仕事と生活の両立」、さらには既婚・未婚、若年・高齢を問わない「働く人々全般」の「仕事と生活の両立」となっている。また「ワーク・ライフ・バランス」を目指す背景としては、多くの人が「仕事と生活の両立」ができずに苦しんでいる現状があること、また少子高齢化が進行し人口減少が予想され労働力の確保が困難になることが挙げられ、経済社会の持続可能性が危ぶまれる現状が挙げられている。したがって「ワーク・ラ

イフ・バランス」施策は、多くの人々の「仕事と生活の両立」を実現し、人々の多様な価値観や生活スタイルが尊重される社会になることが目指されているとともに、企業の人材確保や活性化によって持続可能な経済社会の達成を目指すものとされている。具体的施策としては、労働時間短縮・年休取得推進、労働時間柔軟化促進、就業場所に関わる規定の柔軟化、性差別の禁止・公正処遇・育児休業の充実化や所得補償、女性や若者の能力開発や就業支援などが挙げられているという。

以上、主に労働政策研究・研修機構報告書に基づいて、日本における2000年代の「ワーク・ライフ・バランス」政策を概観した。では日本における「ワーク・ライフ・バランス」政策がこのようなものであったとするならば、それは、菊地が主張するような「男性の長時間労働」は放置したまま、「女性が様々な手段を駆使して家庭と仕事を両立させるためのもの」であったと言いうるのだろうか？「女性に方法を与えて男性並みに仕事ができることをめざさせるもの」であって、非正規で働く女性や無職の女性は視野に入っておらず、正社員の女性のみが対象であり、「女性の分断」を拡大する施策なのか？つまり「ワーク・ライフ・バランス」政策は、「右派フェミニズム」「ネオリベラル・フェミニズム」と言いうるのか？次節ではその検討を行うことにする。

4章　「ワーク・ライフ・バランス」論とネオリベラル・フェミニズム

本節では、日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策が、菊地が言うようにネオリベラル・フェミニズムを体現するものとして批判されるべきなのかどうか、検討する。

最初に、菊地がネオリベラル・フェミニズムを批判する論点を確認しよう。菊地は、ロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム（批判）論を受け継ぐ。ロッテンバーグは、ネオリベラル・フェミニズムが、リベラル・フェミニズムの公正や平等への志向を、「絶え間ない計算、個人の創発、イノベーションを通じて資源を最大化する」個人的な起業家的実践への志向に置き換えるものだとし、そのような志向によってつくられた「解放された女性の新たなモデル」＝「うまくいったキャリアと満足のいく家庭生活との間のバランスをとりうる専門職の女性のモデル」は、そこから排除された貧しい女性たちの搾取の上に成り立つものであると批判する。中でも「ワーク・ライフ・バランス」という言説は、専門職女性の絶え間ない実践の個人化された性格を最も明確に示しており、そうした搾取の構造を覆い隠す機能を果たしてきたとする。菊地はこのロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論と「ワーク・ライフ・バランス」に対する評価をそのまま引き継ぎ、日本の「ワーク・ライフ・バランス」に関する言説も同様の機能を果たしているとする。つまり菊地の主張が正しいとするならば、日本の「ワーク・ライフ・バランス」に関わる言説もまた、ロッテンバーグが言うように、「家庭生活とバランスをとりつつキャリアにおいても成功している専門職女性」を「解放された新しい女性のモデル」として称揚する機能、つまり「専門職女性の『職業生活と家庭生活を両立』させようとする個人的な実践こそ現代のフェミニズム的実践である」と称揚する機能を果たしていると、言いうることが必要である。そしてそのような専門職女性の「ワーク・ライフ・バランス」の実現は、それ以外の女性たちを搾取することであり、専門職女性とそれ以外の女性を分断することになると言いうることが必要である。

しかし、3節でみてきたように、日本における「ワーク・ライフ・バランス」論は、

ロッテンバーグが英米の「ワーク・ライフ・バランス」に見出したそうした性格や機能をはたしてきたとは到底言いえない。

その理由は以下のとおりである。第一に、日本における「ワーク・ライフ・バランス」論は、女性の「職業生活と家庭生活の調和」について論じる論なのではなく、男女労働者、若年労働者、高齢労働者などほぼすべての労働者における「仕事と生活の調和」を論じるものである（第 3 節参照）。また「生活」の意味は、家庭生活だけでなく、睡眠などの生理的に必要な時間や、地域活動など、仕事以外の様々な時間が含まれる。日本では、1970 年代の「勤労婦人福祉法」等では、女性労働者の「家庭責任」を前提とした「職業生活と家庭生活の調和」が論じられたが、2000 年代で「ワーク・ライフ・バランス」政策が論じられた際には、その論の対象となる労働者は女性だけでなくほとんどすべての労働者であった。

第二に、日本において「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が用いられたのは、労働者個人の自由な実践に関してではなく、労働者が「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるような働き方を実現するための国の政策に関してであった。菊地も、「日本では 2000 年代から仕事と家庭の『両立支援政策』に国が積極的に乗り出し、『ワーク・ライフ・バランス』の言葉が広がった」として、「ワーク・ライフ・バランス」の言葉が広がったのは、国の政策からであったことを認めている。しかし、国の政策の内容に関しては、「仕事と家庭の『両立支援策』」としてまとめており、ロッテンバーグがネオリベラル・フェミニズムの典型的な前節とするアメリカの「ワーク・ライフ・バランス」論に近づけているように思える。アメリカでは個人的実践に関する言葉であった「ワーク・ライフ・バランス」が、日本では国の政策に関する言葉になったという違いが生まれた背景には、そもそも日本では労働者個人が「ワーク・ライフ・バランス」を実現しようと努力してもなかなかできないような「働き方」が一般的であり、「過労死」が社会問題化していたという違いがある。そうした問題こそが日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策の背景にあったことは、3 節で確認した通りである。そうだとすれば、その状況認識は、菊地の日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策の性格づけ、つまり専門職女性のみに対する『両立支援策』や「仕事と家庭の調和」を目指す個人的実践の称揚という政策の前提となる状況認識とは、大きく異なると言いうるだろう。

第三に、菊地は日本の政府主導の「ワーク・ライフ・バランス」政策を、男性の長時間労働者や女性の無職者や非正規社員にはかかわりがない、正社員の女性のみを対象とする（両立支援）策としている。確かに「女性労働者の両立支援策の充実」は、正社員の女性は利用できても、非正規で働く「女性」には事実上（利用する上で必要な雇用期間が足りない等の理由で）利用できないことが多かった。しかし、日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策は、実際にそれが実現したかどうかはともかくとしても、菊地の評価とは全く異なり、男性正社員を主な対象とする長時間労働是正策や、長時間労働を前提とする正社員と正社員との不均衡や待遇に甘んじざるを得ない非正規社員に二極分解している日本の「働き方」を変えることを目指していた政策であった。無論、日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策も、雇用における男女間格差の是正を、その大きな政策目的の一つとしていた。しかし 2000 年代には、均等法後においても雇用における男女間格差の是正は遅々として進まないことが明確になっていた。そしてその背景として指摘されたのが、正社員

の長時間労働であり、長時間労働を避けるためには低賃金で不安定な非正規社員にならざるを得ないという日本の二極化された「働き方」であった。

以上、日本における「ワーク・ライフ・バランス」論は、ロッテンバーグが英米の「ワーク・ライフ・バランス」に見出した性格や機能を持っていたとは言えないと考える理由を提示した。

菊地は、日本の「ワーク・ライフ・バランス」論を頭から英米と同じものとして見ているようである。つまり「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は、本質的にネオリベラル・フェミニズム的な思想を意味しているのであり、資本主義的消費社会において個人が努力して「職業生活と家庭生活が調和するよう実践」すれば、男女とも地位も経済力もキャリアも家庭生活も手に入れられることを称揚する思想であると考えているようである。しかし筆者は、2 節と 3 節でみてきたように、日本における「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が置かれた文脈は、英米とは大きく違っていたと考える。20 世紀末、国連の動きもあり、実質的な男女平等を実現しようとする取り組みが世界中で進んだ。しかしバブル崩壊以降、日本経済はほとんど成長しない時代を迎え、失業率が増大した。正規の職ではなく臨時的一時的な雇用が増大し、非正規労働者比率が増大した。新規学卒者でも、正規労働の職が見つからず、非正規労働雇用で働かざるを得ない若者も生まれ、国内の格差拡大が問題化されるようになった。低成長時代を迎え、生活難から片働きではなく共働き世帯が急増し、中高年女性の就業率が高まったにも関わらず、男女間の賃金格差や管理職比率格差の改善は遅々として進まず、先進国の中では異例の大きな格差にとどまった。しかし、男女間の賃金格差や昇進格差を是正したくとも、一般社会の中では、失業率の高止まりや正社員になれない男性若年労働者の問題、さらには激化する国際競争によって長時間労働に追い立てられる男性労働者や、過労死問題等、「男女間格差是正よりも深刻な問題」が社会問題化されていた。だからこそ、日本政府は、「長時間労働」や「過労死」問題の克服を目指しつつ、それが「仕事と生活の調和」を実現することによって、男女間格差是正にもつながるとする「ワーク・ライフ・バランス」政策が提案されたのだ。

ネオリベラリズムとフェミニズムの関連性という菊地の問題関心自体は、重要な課題である。不利な位置にある女性たちがケア労働を低賃金で担っている状況があるのを無視して、一部の女性たちが「仕事と家庭の両立」を実現していくことを、「女性の解放」として称揚する「ネオリベラル・フェミニズム」や、「フェミニズムはもう不要」だと思わせるポストフェミニズム的な社会心理のありようを分析することは、大きな意味があるだろう。しかし、英米におけるネオリベラル・フェミニズムやポストフェミニズムのありようは、日本においても同じであるわけではない。それぞれの社会には、それぞれの社会に固有の社会的慣行や文化が存在している。ネオリベラリズムやポストフェミニズム等の社会的な動向に影響を与えようとする言説は、少なくともそうしたそれぞれの社会に固有の社会的慣行や文化によって規定される固有の文脈におかれることになるはずである。

本稿では、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を伴った言説が置かれた文脈は、英米と日本では異なったものであったという立場に立つ。英米と日本では雇用慣行が異なっており、そこにこそ日本の「ワーク・ライフ・バランス」論を英米は異なる文脈においた理由があったと考える。そうした文脈の違いを十分に認識し、慎重に議論を進めるべ

きだということが、本稿のとりあえずの結論である。

最後に、本稿が日本の「ワーク・ライフ・バランス」論が置かれた文脈であるところの日本的雇用慣行と、雇用における男女間格差や性差別、あるいは女性間の分断等との関連について、私見を簡単に延べておくことにする。

私は「ワーク・ライフ・バランス」政策は、「日本的雇用慣行」を是正する「働き方改革」という側面を持っていたと考える。高度経済成長を可能にした戦後日本の雇用慣行は、先進国の中でも特異な「日本的雇用慣行」であった。通常「終身雇用・年功序列・企業内組合」という特色で定義される「日本的雇用慣行」は、企業にとっては長期雇用を前提にした人材育成を可能にし、従業員にとっては失業不安を少なくし雇用の安定による長期の生活展望を可能にするなどのメリットを持っていた。しかしそれは同時に、「職務・労働時間・勤務地を原則無限定」とする雇用慣行であり、自分なりのキャリア形成を不可能にし、全国どこにでも転勤しなければならない生活を送ることを余儀なくされる「雇用慣行」でもあった。つまり、仕事の内容（いつどこでどのような仕事をするか）というジョブが全くわからないまま、会社に「職務・労働時間・勤務地が原則無限定」なまま所属することが「就職」であるような雇用（＝メンバーシップ型雇用[(6)]）が、「日本型雇用慣行」だったのである。その最大の問題が、長時間労働であり無際限の残業強要による「過労死」であった。無論、女性はこのメンバーシップ雇用から外されていたのは言うまでもない。（均等法以降、このメンバーシップ雇用で採用される女性が一部生まれた。それが総合職女性である。）

日本は、1970 年代のオイルショックをこの「日本型雇用慣行」によって乗り越え、先進国の中でいち早く景気を回復させ、1980 年代にはバブル景気に沸いた。しかしバブル崩壊以降、日本経済は将来の成長がほとんど見込めない状態に陥った。日本企業は新規学卒者の採用を最小限にすることで雇用費用を抑えようとしたが、既に採用した社員の解雇は、日本的雇用慣行においては、かなり困難だった。新規学卒者の人数が絞り込まれる中で、年功賃金の対象である中高年社員が人数的に不釣り合いに多いことは、日本企業の生産性を低くする最大の問題とされた。「ワーク・ライフ・バランス」政策は、この段階で提案された。つまりそれは、日本的雇用慣行のデメリットである長時間労働や過労死という問題や、メンバーシップ雇用から排除された非正規社員の問題を強調することによって、年功序列・終身雇用・企業内組合という「日本的雇用慣行」を壊そうとしたのであり、それこそが日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策が目指したものだった。しかし同時にそれは、男女共同参画という政策にとっても意味がある政策であった。均等法以降において日本の雇用における男女間格差の改善を阻んだ最も大きな要因が、この「メンバーシップ型雇用」＝日本的雇用慣行であったからである。無際限の残業が課される可能性がある日本的雇用慣行のもとでは、正社員の多くが「職業生活と家庭生活の調和」を実現することは困難だった。均等法によって男性と同じ総合職に就いた女性たちも、同じ「職務・労働時間・勤務地を原則無限定」とする雇用慣行のもとで働くことになったので、その多くが結婚・出産等によって職場を離れざるを得なかったからだ。

高度経済成長期、日本企業は、メリットが多い「メンバーシップ雇用」を、容易には手放そうとはしなかった。しかしバブル崩壊後の低成長時代になると、それはまさに企業を苦しめる最大要因になっていった。終身雇用を前提とする日本的雇用慣行は、成長が見込

めない将来予測の中で、希望退職を募り新規学卒者の採用を極限まで絞り込んでも（その結果現在まで問題になる超氷河期世代が生まれたのだが）、「年功序列・終身雇用」で雇用し続けなければならない社員をたっぷり抱えることを意味したからである。したがって「ワーク・ライフ・バランス」政策という政府主導の働き方改革は、まさに企業自身が「日本的雇用慣行」＝「メンバーシップ型雇用」を変えようとしていたからこそ提案されたと考えるべきだろう。確かに「ワーク・ライフ・バランス」政策は、長時間労働の是正や「過労死」を無くすこと、さらには男女共同参画にも資するとして、提案された。しかしそれは同時に、企業にとって「今や不都合になった」日本的雇用慣行を変えるために、提案されたという側面があったのである。だからこそ働き方改革の主眼は、男性社員の長時間労働、つまり「職務・労働時間・勤務地が原則無限定」の雇用慣行の是正におかれていたのだ。その意味では、「ワーク・ライフ・バランス」政策もまた、企業の効率的経営を目指すネオリベラリズム的含意を持つ政策であったと言いうるだろう。

しかしその後の日本企業で主にとられたネオリベラリズム的政策は、日本的雇用慣行を完全に変えるのではなく、一部手直し程度にとどめて維持することだった。年功序列型賃金カーブの上昇率を小さくすることで二極化した働き方の均衡を欠いた処遇を是正するように見せかけながら、他面において、家族賃金論などを利用して家計の主たる働き手の働き方と家計責任がない働き手の働き方という働き方区分自体は、強固に維持した。そして後者に属する労働者の比率を非常に高くすることで、全体として労働者の賃金の抑制に成功したのである。その結果確かに女性の職業参加は増大した。しかし、男女間賃金格差や管理職比率男女間格差は大きいままだった。つまり日本的雇用慣行を維持したまま、それ以外の「経済的自立を不要とする」若者や女性・高齢者・外国籍者等に、不安定な低賃金の非正規労働を押し付けたのだ。つまりまさに二極化した「働き方」を利用することで、企業収益を増大させるネオリベラリズム的政策が実現したのだ。

英米の有名人女性による「ワーク・ライフ・バランス」に関わる言説が、貧しい女性たちの搾取を覆い隠すものであった理由の一つは、有名人女性の「ワーク・ライフ・バランス」の実現が、移民労働者等貧しい女性たちの家事労働や育児労働によって支えられていた側面があったからだと思う。日本社会でも同様の事象があることは否定できない。しかし、日本社会における大きな男女間賃金格差等の原因が、非正規社員に対する均衡を欠いた処遇にあるとするなら、この「二極化した働き方の是正」を求めた日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策の意義は、フェミニズムの観点からも評価されるべきだと考える。

注

（1）アンジェラ・マクロビーのポストフェミニズム論については、次の文献を、参照のこと（McRobbie, 2008）.

（2）このフレーザーの第二波フェミニズム批判の妥当性については、次の江原の批判的考察を参照のこと（江原、2022）。

（3）菊地による、マクロビーのポストフェミニズム論とフレーザーのネオリベラル・フェミニズム論の等置は、「第二波フェミニズム」の位置づけに関する両者の相違に関する次のような疑問が、残るように思う。つまり、マクロビーが見出したポストフェミニズムは、あくまで「第二波フェミニズム的主張をおぞましいものとして嫌悪」し「フェミニ

ズムはもう古い」「フェミニズムはもういらない」とする反フェミニズム的な主張であるのに、フレーザーのネオリベラル・フェミニズムは、フレーザー自身が述べているように第二波フェミニズムそのものであり、フレーザーが酷評するサンドバーグにおいても自分がフェミニストであることが明確に述べられているからである。つまり反フェミニズムであるのかどうかという点で、両者には大きな相違があるのではないかという疑問である。

確かにポストフェミニズムにおいても、女性がキャリアや恋愛において「自己決定」を貫くことは肯定されており、だからこそそれは「フェミニズムの代替物」として機能していたのだが、少なくとも「(マクロビーによって) ポストフェミニズム的生き方 (をしていると定義されるところ) の女性たち」においては、「フェミニズムはもういらない」という評価が、かなり意識化されていた。それに対してフレーザーがネオリベラル・フェミニズムとして問題にするのは、まさにフレーザーがネオリベラリズムによって変質したと批判するところの文化派などの第二波フェミニズムそのものである。両者には確かに女性のキャリア志向などの個人的実践を重要視する点や、消費や雇用のマーケットにおいて女性が力をつけ男性と同等に力をつけることを肯定する点等において類似性があるが、それを「フェミニズム」と呼んで肯定するかどうかに関しては、ポストフェミニズムではそれは「避けられ」、第二波フェミニズムでは「肯定される」点において、大きな相違がある。

菊地の論ではこの疑問に関して明確な指摘はないが、強いて探すとすれば以下のような記述がその疑問に関連していると言えるだろう。「ポストフェミニズム論はバックラッシュを経た 1990 年代以降『フェミニズムは終わった 』として女性のパワーや主体性を称揚する文化現象や社会状況を分析する。ポストフェミニズムはネオリベラリズムのジェンダーイデオロギーであり、フェミニズムに対する否定的なイメージや評価を広げる。だが 2010 年代以降、欧米で『新しいフェミニズム』の流行が起き、ポストフェミニズムがフェミニズムの位置づけを変えたことが注目されている」(菊地、2025：96)。こうした菊地の記述や、以下のような菊地の論を敷衍して、整理を試ると次のように言えるだろう。

菊地は、ポストフェミニズムは、「女性も性別に関係なく努力し、自由、幸福を追求することが可能だ」という認識を持ちつつも、既存社会のジェンダー規範に強く異を唱えるフェミニズムに対しては、忌避感を持っていたと述べている。他方サンドバーグ等のネオリベラル・フェミニズムは、「社会の序列を女性が登ることをフェミニズムの目標」とし、女性の成功を「女性個人だけでなく会社や国家全体の利益」に結びつけるという (菊地、2025：78)。この菊地の整理から両者の合流の可能性を導くとすれば、ポストフェミニズム (的感性を持つ人) は、ネオリベラル・フェミニズムが「社会の序列」そのものについては反対することなく受け入れる点において、既存社会の価値観に異を唱えるフェミニズムとは異なる主張をそこに見出し、ネオリベラル・フェミニズムに対する忌避感を弱め、フェミニズムの位置づけを変えたのではないか。またネオリベラル・フェミニスストが、「家庭」と「仕事」の調和などの主張で、「家族の価値」を評価する等、ポストフェミニズムの女性性重視の価値観に理解を示したり、ネオリベラル・フェミニストの代表的イデオローグとされたサンドバーグが「私は、昔は『フェミニストは怖い』と思っていた」等と書いて、ポストフェミニズムの「フェミニズム嫌い」の感覚に共感するような記述を行ったことも、こうした変化に寄与したと推測できる。

（４）このアン＝マリー・スローターは、ロッテンバーグの『ネオリベラル・フェミニズムの誕生』においては、サンドバーグの『リーン・イン』と並んで、「良い教育を受けたミドルクラス女性」「権力を持った女性」が、「公然と、隠すこともなく自分をフェミニストだと明確にする潮流の嚆矢」として、挙げられている。

（５）菊地は、別の著作において、日本のメディアにおける女子力という言葉の流行を、ポストフェミニズム＝ネオリベラル・フェミニズム的現象として挙げている。また 2016 年に高い視聴率を得て放映された『逃げ恥』というテレビドラマについて詳しく分析し、それが家事労働の値段というフェミニズム的テーマに取り組みながらも「結婚すらも手段として戦略的に生き延びようとする女性を描いた点において、ポストフェミニズム的であると指摘している。菊地はこれらの分析の中で、国の制度や法律に限定されないメディアなどの文化的事象を扱うことで、日本においても、フレーザーやロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論における個人のイデオローグと並行的な現象があることを、提示しようとしている。しかし同時に、日本におけるポストフェミニズム的言説は、英米とは異なり、女性の「性的能動性が顕在化しない」という特徴が伴うことも指摘している（菊地、2019、88）。

（６）メンバーシップ雇用については、（濱口、2009）を参照のこと。

文献

Arruzza, Cinzia, Bhattacharya, Tithi, & Fraser, Nancy 2018 *Feminism for the 99%: A Manifesto*, Verso

=2020『99％のためのフェミニズム宣言』惠愛由訳 人文書院

江原 由美子 2022『持続するフェミニズムのためにーグローバリゼーションと「第二の近代」を生き抜く理論へ』有斐閣

濱口佳一郎 2009『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ』 岩波新書

菊地 夏野 2019『日本のポストフェミニズムー女子力とネオリベラリズム』大月書店

菊地 夏野 2025『ポストフェミニズムの夢から醒めて』 青土社

McRobbie, Angela 2008 *The Aftermath of Feminism,* SAGE Publication Ltd.

（= 2020 「フェミニズムの余波のイントロダクション」 菊池夏野・黒岩裕市訳『早稲田文学』2020 年春号）

Rottenberg, Catherine 2018 *The Rise of Neoliberal Feminism* , Oxford Press

=2025 『ネオリベラル・フェミニズムの誕生』河野真太郎訳 人文書院

労働政策研究・研修機構 2012『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜最終報告書＞』労働政策研究書 No151 335 － 476

Sandberg, Sheryl 2013 *LEAN IN Women, Work, and The Will to Lead*

= 2018 『 LEAN IN 女性、仕事、リーダーへの意欲』村井章子訳 日本経済新聞社

（えはら ゆみこ 大妻女子大学 人間生活文化研究所 特別研究員）

広義のキャリアとは何か
―キャリア概念の拡張と生活者視点からの再定義―
What Is a Career in the Broadest Sense?
—Expanding the Concept of Career and Redefining It from the Perspective of People in their daily lives—

沼田　夫左与
Numata　Fusayo

1．はじめに

近年、日本社会における「キャリア」という用語は、企業の人事管理や労働政策に限らず、教育、福祉、行政、さらには個人の生き方を論じる場面でも広く用いられている。かつては主に職業上の経歴や昇進の軌跡を指す概念とされてきた用語である「キャリア」は、現在では「キャリアデザイン」「キャリア形成」等の表現に象徴されるように、将来を主体的に構想する営みや、人生全体にわたる継続的な過程を意味する概念へと拡張されている。弊研究所でも、キャリアを広く「生き方」として捉え、職業に限らず、家族を含む生活全般に関わるものとして位置付けている[1]。

こうした概念拡張の背景には、雇用形態の多様化、就労期間の長期化、家族形態や価値観の変化など、個人の生き方を取り巻く社会環境の変容があると考えられる。一方で、キャリアという用語が日常的に使われるようになるにつれ、その意味内容は必ずしも明確に共有されているとは言い難く、分野や立場によって解釈に差異が見られる。

先行研究では、キャリアを職業経歴として捉える立場と、人生全体を含む広義の概念として捉える立場とが併存している。また、客観的に把握可能な外面的キャリアと、個人の価値観や意味づけに基づく内面的キャリアという二面性も指摘されてきた。しかし、こうした理論的整理における議論は職業生活を中心とするものが多く、日常生活の活動を含めた「生活者の視点」からキャリアを体系的に捉え直す試みは十分とは言えない。

そこで本稿では、まず、辞書資料および学術研究をもとに、キャリア概念の形成と変遷を整理し、その広がりと多義性を明らかにする。次に、広義でのキャリアを生活者の視点から捉える手がかりとして、各国の生活時間調査に着目し、時間の使い方や行動の分類方法から人生における役割や活動の位置づけを検討する。これにより、広義でのキャリアにおける有償労働に限られない多様な活動の意味づけを考察し、無償労働に代表される「評価されにくい活動」をキャリアの中でどのように捉えるべきかという課題にも言及する。

高等教育修了後に開始される人々の職業生活は多様化し、平均寿命の延伸に伴いその継続期間も長期化している。今後さらに多様化・流動化する社会において長期的なキャリアを検討するには、広義のキャリア概念に着目し、生活者自身の視点から主体的にキャリアを把握することが不可欠である。本稿は、こうした背景のもと、個々のキャリア形成を理解するための基礎的枠組みの構築に寄与すると考えられる。

2．キャリアとは何か

（1）辞書に着目した検討

①広辞苑における「キャリア」

『広辞苑』は 1955 年に第一版が刊行され、2018 年の第七版が最新版である。第一版（1955）には「キャリア」という用語は未収録だったが、第二版（1969）では「キャリアー」として初めて掲載され、第三版（1983）までこの表記が続いた。第四版（1991）以降は「キャリア」に統一され、最新の第七版（2018）まで踏襲されている。語義自体は第三版（1983）以降大きく変化していないものの、派生語は増加している。特に第七版（2018）では「キャリアアップ」「キャリアデザイン」が追加され、用語の使用領域の拡大が確認できる（表 1）。

基本的な意味は「（職業・生涯の）経歴」であり、職業経歴に限定されず、生涯にわたる経歴を含意する点が特徴である。「経歴」という語義からは、過去の時間的蓄積への注目が読み取れ、「キャリアウーマン」に付される「熟練した」という説明とも整合的である。一方、「キャリア組」は国家公務員試験の上級区分合格者を指し、現在の地位や専門性に焦点が置かれている。このように、「キャリア」という語には専門的技能や優れた能力を有する主体を想定する傾向があり、対象が限定的であるという特徴も指摘できる。

表 1　広辞苑における「キャリア」項目の変遷

第一版（1955） 掲載なし	
第二版（1969） キャリアー	（職業・生涯の）経歴。
第三版（1983） キャリアー	①（職業・生涯の）経歴。 ②専門的技能を要する職業についていること。「―ウーマン」 ③（公務員が）国家公務員任用試験上級甲の資格を持ち、本庁に採用されていること。「―組」
第四版（1991） キャリア	①（職業・生涯の）経歴。 ②専門的技能を要する職業についていること。 ③（公務員が）国家公務員任用試験上級甲の資格を持ち、本庁に採用されていること。「―組」 ―ウーマン　熟練した知識や技術をもち第一線で働いている女性
第五版（1998） キャリア	①（職業・生涯の）経歴。 ②専門的技能を要する職業についていること。 ③国家公務員試験Ⅰ種（上級甲）合格者で、本庁に採用されている者の俗称。「―組」 ―ウーマン　熟練した知識や技術をもち第一線で働いている女性
第六版（2008） キャリア	①（職業・生涯の）経歴。「―を積む」 ②専門的技能を要する職業についていること。 ③国家公務員試験Ⅰ種（上級甲）合格者で、本庁に採用されている者の俗称。「―組」 ―ウーマン　熟練した知識や技術をもち第一線で働いている女性
第七版（2018） キャリア	①（職業・生涯の）経歴。「―を積む」 ②専門的技能を要する職業についていること。 ③国家公務員試験総合職またはⅠ種（上級甲）合格者で、本庁に採用されている者の俗称。「―組」 ―アップ　職業上の経歴・技能を高めること ―ウーマン　熟練した知識や技術をもち第一線で働いている女性 ―デザイン　職業人生を自ら設計する事。また、その設計。

② 外来語辞典にみる語の受容

「キャリア」の語源は英語 career であり、外来語辞典の記載から日本語への受容過程を確認できる。古くは 1914 年（大正 3 年）の『外来語辞典』に「キャリーア：経歴。履歴。」とある（勝屋 1914）。戦後の辞典では魚返（1959）や楳垣（1966）で「キャリアー」と表記される一方、荒川（1967）や新外来語研究会（1968）では「キャリア」と記されており、この時期に現在の表記が定着したと考えられる。

生活語研究会（1964）や新外来語研究会（1968）には、派生語「キャリア・ガール」が掲載されている。「自分のサラリーで、洋服や本を買い、映画を見られる女性」との説明から、稼いだお金を娯楽にまで使えるような経済的余裕がみられる働く女性の経済的自立を象徴する語として用いられていたことがうかがえる。

外来語辞典には専門領域に関わる派生語も多い。磯村（1975）には「キャリア・システム」「キャリア・プログラム」、柏崎 , 飯野（1981）には「キャリア・ディヴェロップメント・プログラム」、日本税理士会連合会（1985）には「キャリア・インベントリー」「キャリア・パターン」などが収録されている。さらに 1980 年代の辞典には、キャリアリスト（careerist）、キャリア・アパレル（career apparel）、キャリア・ウーマン（career woman）、キャリア・ガール（career girl）、キャリア・トラッド（career trad）など、主として女性に関連する派生語が多く見られる。これらの語義からは、未婚で、専門的技能を有し経験を積み重要な職務に従事する女性像が読み取れる（荒川 1980, 岡田 1987, 三省堂編修所 1987）。

以上より、「キャリア」という用語は、専門性を兼ね備えた優秀な才能を持つ女性の社会的台頭とともに、その使用領域が拡大してきたことが明らかである。

③ カタカナ用語辞典にみる語の拡張

「キャリア」は外来語として日本語に取り込まれ、カタカナ語辞典にも広く掲載されるようになった。1980 年代前半のカタカナ語辞典では外来語辞典と同程度の語数にとどまっていたが、1990 年代以降には、派生語が急速に増加している。たとえば、三省堂編修所（2020）には 18 語、堀内（2021）には 20 語の派生語が収録されており、語彙の拡張が顕著である。（例：キャリア、－アップ、－ウーマン、－ウェア、－エデュケーション、－カウンセラー、－ガール、－組、－センター、－ダウン、－チェンジ、－デザイン、－デベロップメントプログラム、－パス（-pass）（-path）、－パスプログラム、－パターン、－バッグ、－バンク、－プラン、－プランニング、－プログラム、－プロファイリング、－リスト）

増加した派生語にはいくつかの特徴がみられる。第一に、従来のように女性に限定される語だけでなく、性別を問わない語が増えている。第二に、「キャリア組」「キャリアウーマン」など個人を対象とする語から、「キャリアパス」「キャリアプログラム」など制度・仕組みを対象とする語へと対象が広がっている。第三に、キャリアに関わる主体も行政や企業に加え、学校や第三者機関（データバンク）へと拡大している点があげられる。さらに、「キャリア」は従来、過去の蓄積としての経歴を意味していたが、近年では「キャリアデザイン」「キャリアプランニング」など、未来を構想する概念としても用いられるようになり、時間軸が過去から未来へと広がっている。

（2）研究対象としてのキャリア

「キャリア」は多様な分野で研究対象となっている。2017 年の『日本労働研究雑誌』では、法学・経営学・心理学・社会学の各領域からキャリアの概念が論じられている。法学では、キャリアは広義には人生（life）、狭義には職業（job, trade, occupation, profession）と重なり、両者を統合した概念と理解される一方、法令上の用語には「職業生活」が用いられ、裁判例での当事者の主張には「キャリア」が登場すると指摘されている（諏訪 2017）。経営学では人的資源管理の観点からキャリアが扱われ（平野 2017）、心理学では 1950 年代アメリカの「職業からキャリアへの転換」運動を背景に、スーパー（D.E. Super）がキャリアを広義に捉えたことが紹介されている（木村 2017）。社会学では、キャリアを広義に捉えつつ、職業領域に限定した概念を「職業キャリア」と称して区別している（小杉 2017）。

以下では、キャリアを研究対象とした初期の代表的な文献を整理し、キャリア概念の多様な捉え方を調査・検討する。

①　職業としてのキャリア

キャリアを企業内での職務経験の蓄積として捉える研究は早くから行われてきた。全日本能率連盟人間能力開発センターの『能力開発レポート』では、企業内キャリア・ディベロップメント・プログラム（CDP）に関する調査が継続的に行われてきた。No.27 ではキャリアの多様性と流動性からキャリア・パターンの網羅が困難であると指摘され、No.61 では主要 15 部門の部長職に限定して職能分野別のキャリア・パターンが整理されている。No.71 では中高年ホワイトカラーを対象に、知識労働者のキャリア・パターンが調査されている（全日本能率連盟人間能力開発センター 1977,1979,1981）。俵（1980）はキャリア開発（キャリア・プログラム／キャリア・ディベロップメント・プログラム）を日本的能力主義の文脈で捉え、丁稚奉公など職人や商人の伝統的な育成法を理想的能力主義の原型にあげ、年功序列で立身出世を目指すシステムとは異なる「犠牲者を出さない能力主義」と位置づけた。金井（2002）もキャリアを仕事生活における経験の連続と捉え、成人後の長期にわたる職務経験と節目での選択が生み出す回顧的意味づけ、そして将来展望のパターンとして定義している。中村（2014）もキャリアを「職業生涯上の仕事経験の連鎖」という最もオーソドックスな定義を採用している。

以上より、キャリアは伝統的に「生業としての職業」を中心に理解されてきたことが確認できる。

②　自分自身を見つめるキャリア

キャリアを職業経験に限定せず、人生全体の文脈で捉える研究も存在する。上田（1979）は、キャリアを「経歴」「職歴」「専門職」と捉えつつ、キャリア開発は「自分の生きたい人生」の実現を重視すべきだとし、人生観や価値観などの哲学が職業人生と密接に関わると指摘している。1980 年代には SE の 35 歳定年説が注目され（雇用促進事業団雇用職業総合研究所 1987）、35 歳以降のキャリアや定年後の生活を見据えた研究が進展した（梶原 1981,1984）。高年齢者雇用開発協会（1982,1985）では定年後を含むキャリア開発が検討され、中高年キャリア開発研究会（1987）ではライフプランの視点が導入

された。松田（1987）は生涯教育の観点から、マズローの欲求5段階説やマクレガーのX理論・Y理論を用いて長寿社会における定年後の生きがいを論じている。

このように、キャリアの時間軸は職業期間に限定されず、定年後を含む人生全体へと拡張され、キャリア開発は企業主導型だけではなく個人主導型でもあり、個人のアイデンティティ形成が重視されるようになった。

③　キャリアの二面性

キャリアには、企業側の視点と個人側の視点という二面性があるとの指摘も多い。浜口（1979）は、キャリアのような職業的経歴に限らず、学業や婚姻など外に現れる経歴を「外面経歴」、思想や価値観の変容過程を「内面経歴」とし、社会学者のバーガーによる外面的（エクスターナル）・内面的（インターナル）キャリアや、リンドスミス・ストラウス・デンチンら社会心理学者による客観的（オブジェクティブ）・主観的（サブジェクティブ）キャリアと対応する概念として整理した。

リンドスミスら（1981）は、ゴフマンが示したキャリアの二面性（個人的側面と公的側面）を踏まえ、客観的・主観的キャリアを検討している。アメリカのキャリア研究でも二面性は捉えられており、ダグラス・T・ホール、ヴァン・マーネン、エドガー・ヘンリー・シャインらのキャリアの定義からは二面的が確認できる（高年齢者雇用開発協会1981）。ホールは昇進や給与など外的成功ではなく、自分自身の価値観に照らした心理学的成功（psychological success）を重視した。マーネンはキャリア・ディベロップメントを心理学的アプローチと社会学的アプローチに大別し、シャインは社会や組織による客観的カテゴリーである外面的（external）キャリアと本人のコンセプトを構成する内面的（internal）キャリアを区別した。Derr, Laurent（1989）もキャリアを心理学的視点（個人の動機・価値・発達）と社会学的視点（組織・職業・社会構造）から捉え、キャリアは個人の主観である内面的キャリア（internal career）と組織・文化等である外面的キャリア（external career）の相互作用として捉えている。

以上より、表現する用語は様々であるものの、キャリアには内的要因と外的要因の二面性が備えられていることが明らかになった。渡辺（2014）がキャリアを「個人と職業との連続的関わり」と捉えるように、キャリアの二面性は独立したものではなく、相互作用的である。これは家政学で生活を人と人および人と環境との相互作用と捉える（家政学方法論研究会 1986）見方とも共通する。

④　キャリアとライフスタイル

キャリアは、職業生活にとどまらず定年後の生活や人生全体へと拡張され、内的要因と外的要因の二面性を持ち、これらの連続的な関わりとして捉えられるようになってきた。川喜多（2014）は、職業経験を中心とする狭義の「職業キャリア」と、人生全体の経験を含む広義の「ライフキャリア」を区別している。広義のキャリア概念の代表的理論としては、スーパーの「Life-Career Rainbow」があり（ハンセン 2013）、人生における役割（Life Roles）、生活空間（Life Space）、ライフスパン（life-span）を統合的に捉える枠組みとして発展してきた（Super1980）（Brown,Brooks1996）。

広義でのキャリアの捉えかたの発端は、アメリカのキャリア教育にもみられる。キャリ

アが意味する経歴は、仕事（Work）が中心であるものの、その仕事は必ずしも報酬を伴う活動ばかりではなく、生産的な活動すべてを含むものと解されている（田村 1978）。ハンディ（1995）は、狭義の「組織内賃労働」であるジョブと幅広い「有益な活動」であるワークを区別し、生涯続くワークをペイドワーク、ギフトワーク、ホームワーク、スタディワークの４つに分類した。近年の研究でもキャリアを広義に捉える傾向がみられる（渡辺他 2018）（古武 2022）。

広義のキャリアを理解するには、人生の時間（life span）をどこで（Life Space）どのように（Life Roles）使うか、内的要因と外的要因の双方から主体的に考える必要性がある。

⑤　行政から見たキャリア

キャリア概念は行政政策にも取り入れられている。2016 年 4 月にはキャリアコンサルタント国家資格が創設され、その業務が職業能力開発促進法に記された。同法第三条の三では、労働者は自ら職業生活設計を行い、それに基づく主体的な能力開発への取組みが責務とされた。そのうえで、事業主には、労働者のキャリア開発に向けた設計・目標設定および能力開発を支援する努力義務が課された。職業能力開発促進法に基づく『第 7 次職業能力開発基本計画』（2001–2005）では、今後の施策の中心として労働者のキャリア形成促進が掲げられた。さらに、キャリア形成を支援する労働市場政策研究会の報告書（厚生労働省職業能力開発局 2002）で、「キャリア」は、一般に「経歴」「経験」「発達」「関連した職務の連鎖」などと表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として定義された。

一方、文部科学省ではキャリア教育が 1999 年の中央教育審議会答申で初めて明示され（キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 2004）、そこでキャリア教育とは望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに，自己の個性を理解し，主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育とされた（中央教育審議会 1999）。現在、文部科学省ではキャリアを「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」とし、キャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」としている [2]。

以上より、厚生労働省はキャリアを職業生活に焦点を当てた狭義の概念として扱うのに対し、文部科学省は人生全体を含む広義の概念として捉えていることがわかる。

３．生活者の視点から見るキャリア（生活時間より）

これまで、辞書的定義や研究領域における議論を通してキャリア概念を検討してきた。その結果、キャリアは当初、特別に優秀な人物に限定された概念であったが、現代では万人に適用され、職業生活のみならず人生全体へと対象が拡大している。また、キャリアには内的要因と外的要因の二面性があり、主体的に捉える必要性が指摘されてきた。本章では、生活者の視点からキャリアを広義に捉えるため、生活時間調査に基づく分析を行う。

（1）世界各国の生活時間調査

キャリアを広義に捉える場合、その対象は人生における行動・活動全域に及ぶ。そこで、生活者の視点からキャリアを検討するため、各国の生活時間調査における時間の使い方の分類方法に着目する。生活時間調査では、日々の行動・活動が詳細に記録され、それらが大分類・中分類・小分類といった階層構造で整理される。生活時間を life-span、行動・活動を Life Roles、活動場所を Life Space と捉えることで、生活時間からキャリアを総合的に理解する枠組みが得られると考えられる。

日本では、総務省統計局による社会生活基本調査が、昭和 51 年以来 5 年ごとに行われており、令和 3 年には 10 回目が行われた。調査には調査票 A と調査票 B が使用され、調査票 A は①１次活動（睡眠、食事など生理的に必要な活動）、②２次活動（仕事、家事など義務的な性格の強い活動）、③３次活動（自由時間）に大分類される。調査票 B は①有償労働、②無償労働、③学業、学習・自己啓発・訓練、④個人的ケア、⑤自由時間、⑥その他に大分類される。このほか、NHK 放送文化研究所でも国民生活時間調査が行われている。

各国の生活調査もそれぞれ表２にみられる項目に大分類され、分析が行われている。

表２　世界各国の生活時間調査における大分類の項目

OECD の「Time Use」[3] Paid Work or study/Unpaid work/Personal care/Leisure/Other
EU の「HETUS」[4] Personal Care/Employment/Study/Household and Family Care/Voluntary Work and Meetings/Social Life and Entertainment/Sports and Outdoor Activities/Hobbies/Mass Media/Travel and Unspecified Time Use
イギリスの「National Survey of Time Use」[5] Sleep and rest/Personal care（including eating and drinking）/Travelling/Working away from home/Working from home/Education and study/Unpaid childcare/Unpaid adult care/ Unpaid household work/DIY or gardening/Volunteering/Entertainment, socialising and other free time/Exercise, sports and well-being/ Using a computer or device/ Other activities
アメリカの「ATUS」[6] Personal Care/ Household Activities/ Caring For & Helping Household Members/ Caring For & Helping Non Household Members/ Work & Work-Related Activities/ Education/ Consumer Purchases/ Professional & Personal Care Services/ Household Services/ Government Services & Civic Obligations/Eating and Drinking/ Socializing, Relaxing, and Leisure/ Sports, Exercise, and Recreation/ Religious and Spiritual Activities/ Volunteer Activities/ Telephone Calls/ Traveling/ Other
カナダの「TUS」[7] Sleep and personal activities/ Eating or drinking/ Paid work activities/ Studying or learning/ Transport to and from activity/ Unpaid work activities/ Socializing/ Unpaid help or care provided to other households or the community, organization-based volunteering or other unpaid work/ Civic, religious and organizational activities/Active sports and events/ Active leisure/ Passive leisure/ Other or unknown activity
オーストラリアの「Time Use Survey」[8] personal care for self/ Employment and education/ Unpaid work/ Free time

（2）生活時間調査の分類方法から見られる特徴

これらの大分類から、各国の分類方法には差異があるものの、共通点として以下が挙げ

られる。① Personal care（睡眠・食事等）は必ず独立分類される、② Paid Work と Unpaid Work は明確に区分される（日本の社会生活基本調査では、自家営業の手伝い（家族従業者）は無給であっても継続的であれば仕事に含まれる）。ただし、Study は Unpaid ではあるが Paid Work と同じく分類される場合もあり、密接な関係がみられる、③ Unpaid Work の種類は多様で分類方法も国により異なるが、自分のための活動（Personal care、Leisure）と他者のための活動（家族ケア、地域活動等）に大別される。

広義でのキャリアを捉えるために、アメリカの ATUS の Activity Lexicon に記載された Unpaid を含む活動や行動に着目する。ATUS は生活行動を 18 に大分類、110 に中分類、464 に小分類しているほか、約 2200 以上の具体的な行動例を記している[9]。行動例は動詞に数語の目的語や補語を加えた短い基本的な文型である。

具体的な行動例を分析すると、特徴の一つに様々な人との関係性が見える。職業関連では、coworker, supervisor, boss, customer, client, employer, employee 等、家族や身近な人では、family, friends, neighbors, acquaintances, partner, spouse, parent, relative, child, baby, adult 等である。これらの人々は同じ住居に住む household member（世帯員）とそうでない non-household member（非世帯員）に分けられ、電話や Socializing, Relaxing, Leisure の相手になることもある。職業を表す単語では、teacher, actor, plumber などに加え、firefighter, police office, detective, judge, social worker 等との関わりからは Government Services との関わりが見られる。paying fines or taxes, voting, making a court appearance などの行動からは Civic obligations としての活動がみられる。これらから、職場と家に限らない多様な場所（Life Space）や役割（Life Roles）が確認できる。

動詞に着目すると、filing receipts など家事の中でも忘れがちな小さな行動が可視化されるほか、researching investments, making shopping lists, organizing / planning parties / meals / etc. など肉体的活動を伴わない行動、特定の人物のためではない家全体の管理や運営などの行動も確認できる。消費活動では、researching items / prices / availability, reading product reviews, comparison shopping on the Internet, comparing prices at different stores など購入だけではない消費者の種々の行動が確認できる。行動の種類として、コミュニケーションでは talking や chatting に加えて arguing も記されていたり、リラックスタイムの具体例として wasting time が記されているなど、日常生活における忘れがちな Unpaid の行動を改めて認識することができた。

時間の使い方に着目し世界各国の生活時間の分類方法や行動の具体例を調査・分析した結果、広義でのキャリアを捉える指標となる場所（Life Space）では家や職場の他に Unpaid Work を行う行政・団体なども確認され、役割（Life Roles）では労働者のほかに家族や市民・消費者などが確認された。さらに、分析の結果から多くの人々との関わりも明らかになった。

（3）キャリアを広義で捉える場合の課題

キャリアには、内的・外的要因の二面性があるが、これを広義でのキャリアにも適用して検討すると新たな課題が見えてくる。

まず、生活時間の行動の具体例からは多様な役割（Life Roles）に加えて多くの人々と

の関わりが確認できるものの、広義でのキャリア概念における「人との関わり」の位置づけは明確ではない。生活を人と人および人と環境との相互作用として捉える立場（家政学方法論研究会 1986）からすれば、関わりのある他者は外的要因とも考えられるが、結論にはさらなる検討が必要である。

次に、役割（Life Roles）のうち Unpaid Work に着目すると、外的要因に関して新たな課題が発見された。職場という場所（Life Space）での労働者という役割（Life Roles）には、前述されていた組織・職業・社会構造や昇進・給与などの外的要因が明確である一方で、Unpaid Work の場所（Life Space）である家庭や行政・団体などでの家族や市民・消費者という役割（Life Roles）には、同様の評価基準が明らかでない。

Unpaid Work に評価が必要かという疑問はあるが、松田（1987）がマズローの欲求段階説を用いて生きがいを論じたように、個人の内的欲求を満たすためには所属感に加えて他者からの承認も重要である。また、キャリアの二面性は独立ではなく相互作用的であることを踏まえると、Unpaid Work の外部的評価の検討は避けられない課題でもあると考えられる。

広義のキャリアを捉える際、この「稼がないキャリアの評価」の扱い方は重要な論点ともなりうる。これは、キャリア研究における新たな課題であると同時に、「キャリア＝生き方」を掲げる当研究所にとっても、今後向き合うべき重要なテーマであると考えられる。

【参考文献】

Brown Duane, Brooks Linda（1996）*Career Choice and Development,* Jossey-Bass

Derr C. Brooklyn, Laurent Andre（1989）“The internal and external career: a theoretical and cross”, *Handbook of Career Theory*, p454-474, Cambridge University Press

Super E. Donald（1980）“A life-span, life-space approach to career development” *Journal of Vocational Behavior,* 16（3）, p282-298, 参照先 : https://www.scribd.com/document/119121762/Super-Donald-e-a-Life-Span-Life-Space-Approach-to-Career-Development

荒川惣兵衛（1967）『角川外来語辞典』角川書店

荒川惣兵衛（1980）『 角川外来語辞典 第 2 版』角川書店

磯村英一（1975）『行政外来語・略語辞典』ぎょうせい

上田敏晶（1979）『個性的キャリア開発 : 世代別サラリーマンの生き方の探求』ばるす出版

楳垣実（1966）『外来語辞典』東京堂出版

魚返善雄（1959）『外来語小辞典（研究社小辞典シリーズ）』研究社辞書部

岡田秀穂（1987）『明解外来語辞典 : 最新用語満載 / 豊富な語彙数 / 付録・略語』ナツメ社

柏崎利之輔, 飯野春樹（1981）『ポケット経済・経営外来語辞典（有斐閣新書）』有斐閣

梶原豊（1981）『わかりやすい 35 歳からの生涯生活設計 [3] いきがいのキャリア開発プラン』中高年齢者雇用福祉協会

梶原豊（1984）『35 歳からのキャリア開発 : 生涯生活設計入門』マネジメント社
家政学方法論研究会（1986）『ホーム・エコノミクス　新家政学概論』ドメス出版
勝屋英造（1914）『外来語辞典 : 附・新語及神話小解』二松堂書店
金井壽宏（2002）『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 研究所
川喜多喬（2014）「キャリア」, 日本キャリアデザイン学会（著）『キャリアデザイン支援ハンドブック』, p3-4, ナカニシヤ出版
木村周（2017）「心理学の観点から」『日本労働研究雑誌』59（4）, p73-74
キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議（2004）『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』, 2026 年 2 月 27 日参照 , 参照先 : https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002.htm
厚生労働省職業能力開発局（2002）『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書』,2026 年 2 月 27 日参照 , 参照先 https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html
高年齢者雇用開発協会（1981）『アメリカにおけるキャリア・デベロップメント』高年齢者雇用開発協会
高年齢者雇用開発協会（1982）『中高年齢者に対するキャリア・ガイダンス・プログラムの試案』高年齢者雇用開発協会
高年齢者雇用開発協会（1985）『定年到達者のキャリア・パタンと引退過程』高年齢者雇用開発協会
小杉礼子（2017）「社会学の観点から」『日本労働研究雑誌』59（4）, p75-77
雇用促進事業団雇用職業総合研究所（1987）『情報処理技術者の能力開発とキャリア形成 : ソフトウェア技術者を中心に』雇用促進事業団雇用職業総合研究所
三省堂編修所（1987）『デイリーコンサイス外来語辞典』三省堂
三省堂編修所（2020）『コンサイスカタカナ語辞典　第 5 版』三省堂
新外来語研究会（1968）『日常の外来語辞典』日東書院
諏訪康雄（2017）「法学の観点から」『日本労働研究雑誌』59（4）, p67-69
生活語研究会（1964）『外来語の知恵 : 政治からスポーツまでの新語辞典（平和新書）』アサヒ芸能出版
全日本能率連盟人間能力開発センター（1977）『転換期における人事管理システム : カリア・プログラム（CDP）の実態』全日本能率連盟人間能力開発センター
全日本能率連盟人間能力開発センター（1979）『能力開発レポート no.61　部長のキャリア・パターンー部長 173 人のキャリアと意見』全日本能率連盟人間能力開発センター
全日本能率連盟人間能力開発センター（1981）『能力開発レポート　No.79 「企業におけるホワイトカラーの理想的キャリア」』全日本能率連盟人間能力開発センター
田村鍾次郎（1978）『アメリカにおける進路指導とキャリア教育』国立教育研究所
俵実男（1980）『キャリア開発入門 : 新しい能力主義のすすめ』日本経済新聞社
中央教育審議会（1999）『今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について（答申）』2026 年 2 月 27 日参照, 参照先 : https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/001.htm
中高年キャリア開発研究会（1987）『中高年キャリア開発研究会中間報告書 （調査研究

資料 ; 第 83 号)』雇用促進事業団職業訓練研究センター
中村恵（2014）「キャリア」日本キャリアデザイン学会（著）『キャリアデザイン支援ハンドブック』, p7-8, ナカニシヤ出版
日本税理士会連合会（1985）『税務・経営外来語辞典』ぎょうせい
浜口恵俊（1979）『日本人にとってキャリアとは : 人脈のなかの履歴』日本経済新聞社
ハンセン S. サニー（2013）『キャリア開発と統合的ライフ・プランニング : 不確実な今を生きる 6 つの重要課題』乙須敏紀（訳）, 福村出版
ハンディチャールズ（1995）『パラドックスの時代 : 大転換期の意識革命』小林薫（訳）, ジャパンタイムズ
平野光俊（2017）「経営学の観点から」『日本労働研究雑誌』59（4）, p70-72
古武真美（2022）『働く女性のキャリア研究』樹村房
堀内克明（2021）『カタカナ外来語 ABC 略語辞典 : 現代用語の基礎知識第 6 版』自由国民社
松田憲二（1987）『キャリア開発と生涯教育 （能力開発革新シリーズ ; 5)』日本能率協会
リンドスミス R. アルフレッド , ストラウス L.A., デンジン K.N.（1981）『社会心理学 : シンボリック相互作用論の展開』船津衛（訳）恒星社厚生閣
渡辺三枝子（2014）「キャリア」日本キャリアデザイン学会（著）『キャリアデザイン支援ハンドブック』p5-6, ナカニシヤ出版
渡辺三枝子（編）他（2018）『キャリアの心理学 : キャリア支援への発達的アプローチ』, ナカニシヤ出版

---

1. https://riwac.jp/
2. https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/
3. https://data-explorer.oecd.org/
4. https://ec.europa.eu/eurostat/web/time-use-surveys
5. https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/personalandhouseholdfinances/incomeandwealth /bulletins/timeuseintheuk/march2023
6. https://www.bls.gov/tus/
7. https://www.statcan.gc.ca/en/survey/household/4503
8. https://www.abs.gov.au/participate-survey/household-survey/time-use-survey
9. https://www.bls.gov/tus/lexicons/lexiconwex2024.pdf

（ぬまた　ふさよ　現代女性キャリア研究所客員研究員）