

(2015年6月11日講演)

7. 女性活躍推進に至るまでの先進国の女子労働の動き

日本女子大学 人間社会学部 現代社会学科 教授 大沢真知子委員

私は、個別の事例は皆さんのほうがよくご存じであるから、女性活躍推進に至るまでの先進国の女子労働の動きを話したいと思う。

最初のスライドで、アメリカで起きた静かな革命、**Quiet Revolution** という変化であるが、3つの特徴があると言われている。1つは、実際の生涯時間の中で労働市場で過ごす時間が長くなったということである。だんだんと中断期間が短くなった、それから再就職する女性が増えてくるということ、労働市場ですごす時間が長くなるだけでなく、それに伴って、自分のキャリアを意識する時代にだんだんと変化していったこと。静かな革命以前は、働くということは、夫や家族に迷惑が掛からない程度に時間があれば働くということであった。しかしつぎの世代は、比較的長く自分が労働市場で働くだらうということを想定し、それが若いときに自分の人生を考えるときの意識に影響をしていくようになる。

それから、もう一つが、アイデンティティの変化、60年代までは結婚している女性にインタビューした研究を見ても、自分が若かったときに働いていたことをあまり語らない、むしろ子供たちを自分がどう育てたかの話が中心になっている。妻であったり母親であったということが、自分のアイデンティティに強く影響している。ところが、70年代以降になると、女性が個人の名前で活躍するフィールドが広がるので、妻であり母親であることとキャリアをもつことの2つのアイデンティティが共存するようになっていく。これは女性のみの変化ではなく、社会の価値観の変化が伴わないと実現できない。私の大学の卒業生で2つのアイデンティティを持ちたかったが、社会がそれを許してくれなかったという話を聞いた。そういう意味で言うと、やはり社会全体で価値の転換がはかられる必要がある。アメリカでは70年代の後半から80年代にかけて、この2つのアイデンティティを女性がもつことが当たり前だという社会ができ、価値観の転換がはかられた。例えば子供、女の子の洋服はなぜピンクなのかとか、ミセスではなくミズというあたらしい呼称が生まれたりした。また、そういった一つ一つの価値観を見直していく中で、共働きが中心の新しい社会ができていったように思う。

もう一つが、夫と妻のキャリア形成と家族形成が夫婦のジョイントで決定されるようになっていく。必ずしも夫のキャリアが優先されるわけではない。女性のキャリアを優先し、夫が妻の赴任先についていくようなことも見られるようになるし、いつ子供を産むのかも、夫婦のキャリアを考え、可能かどうか意思決定するようになってくる。そのような変化を

へて、幼い子供を育てながら女性がキャリアを追求することが社会的に認められる社会ができてくるのが80年代である。その後アメリカでは、夫婦がともに働く社会になっていき、アメリカの場合には労働時間規制が緩いので、家庭生活と職業生活がうまくいかない、優秀な社員が望むことがワークライフバランスになってきたことから、ワークライフバランスに関してのいろいろな研究がされるようになってくるということである。

そして、これはアメリカで起きたことを示しているが、35歳～44歳というのは子育て中の女性、その女性のなかに働く女性が60年代から増えてくる。これは事務職に女性が入ってきたことの影響やあるいは経済のサービス化が起きた影響が大きい。その後働く女性の割合は飛躍的に伸びて、専門職に女性たちが入っていく。ここは社会の価値観の転換がおきているので、エボリューション（発展）ではなくレボリューション（革命）と言われていて、その変化が80年代になると、ヨーロッパに飛び火している。

そして、女性がキャリアを追求すると出生率が低下するという現象が起きる。ところが2000年代になると出生率が回復していく。今日本の社会の中では、この変化のメカニズムを解明して出生率をある程度維持していくためにはどうしたらよいかが一番大きな関心になっていると思うが、その実現のためには、社会の価値観の転換が求められるし、それは雇用制度の改革も必要である。それから、家庭の中における夫婦の関係の変化も必要になっていく。いま日本はその変化の転換点に立っていると思う。

それで、安倍政権になってから女性活躍推進法を作って、眠れる女性人材をもう一度掘り起こして活躍していただくという話があったが、ジェンダーギャップ指数は、健康や教育の分野では非常に高い順位であるが、政治と経済の分野で女性の活躍というか女性の割合が低く、全体として低い地位になっている。その経済の分野においてどうやって女性の活躍を進めていくのかについて申し上げたいと思う。

まず、管理職に占める女性比率が低いということであるが、これを上げていくことが政策目標になってきているのであるが、そのスピードを上げることが必要ではないだろうか。大学の進学率が高まっており、入社時でも男性と女性でそれほど大きな違いがない。しかし、中間管理職あるいは意思決定ボードというところでは男女差が大きい。女性人材供給パイプの先が非常に細くなっている。ここには資料で示していないが、女性人材の育成を経営戦略における高い優先順位に位置付けているかについて各国の企業に聞いたところ、韓国では、女性の管理職比率は低いのであるが、重要な課題だと認識している企業が結構多い。日本の場合は、経営層が、それを重要な課題だとあまり認識していない。これは2011年のアンケートである。だから、2011年ぐらいまでは、企業はそれはそれほど重要ではないと考えていた。背後にはやはり企業は女性の意識が低いところに問題があると考えていることがある。経営の方にインタビューすると、女性にもっと頑張ってもらわなくてはいけないとか、女性自身が管理職になりたくないと考えていることが問題であると必ず言われている。私のゼミでは、管理職になりたいという学生は結構出てきている。キャリアを継続したいと思うかと言うと、皆継続したいと言っている。マスメディアで流

される報道では、今の女性たちはあまり活躍したいと思っていないということだが、それには少し違和感を感じるところがある。

どうして女性が活躍していないかということに関して、企業の認識は、女性の勤続年数が短いから。あるいは管理職になりたい女性が少ないとか、というようなことが言われてきた。その結果、人材育成にはコストが掛かるので、それに対するリターンを追求すると、やはり男性のほうが期待できるということで、20代、30代の女性には十分な人材育成の機会が与えられてこなかった。これを労働経済学では統計的差別という。それに対して、少し反証をこころみたい。

その前にまずこの調査結果を見ていただきたい。

これは Center for Work-Life Policy という研究所が実施した大卒女性の離職率の比較である。やはり日本のほうが、アメリカやドイツよりも女性が自発的に離職する割合が高い。

そして、その理由であるが、アメリカは、離職する理由は育児や介護である。しかし、日本は、仕事への不満（63%）や行き詰まり感（49%）で辞めている人が多い。

今日の座間委員のお話は継続しておられる女性のお話だったが、女性のなかには辞めている人もかなりいるということで、私たちの研究所でも2011年に同様の調査をしているので、その調査から初職を辞めた理由をみると、第1位は、ほかの仕事がしたかった、第2位が、仕事に希望が持てなかった、それから、結婚したからということになる。30歳から49歳までの女性を見ていくと、若い女性になるほど仕事関連の理由がだんだん大きくなってきているということである。この40歳の後半ぐらいの人たちは、均等法1世代で、43歳ぐらいから就職が難しかった氷河期世代に入っていく。そのロスジェネレーションになると、結婚よりも仕事関連の理由で初職を辞めた人の割合が増えている。しかし、いままでは、M字カーブということで、女性は結婚や出産で辞めると思われていて、それ以前に女性が辞めていることについては今まであまり見られていなかった。しかし、仕事とのミスマッチがかなりあったりしている。

今日はもう一つ配布資料を配っている。この資料1というところを見ていただきたいが、これは、辞めた女性が初職時にどういうキャリア意欲を持っていたかを見ている。キャリア意欲の高い層というのは、初職時における理想の働き方を聞いた問いに、好きな仕事に就いて一生その仕事を続けたい、あるいは仕事の内容にはこだわらないが一生働きたいと回答している女性、それから、両立志向型というのは、家庭と私生活を両立しながら長く働きたい、あるいは中断するかもしれないが、できれば仕事は続けたいという、いわゆるバランス型の女性である。最後は専業主婦。就労にはこだわらない、できれば仕事には就きたくない、それよりは結婚したいという人である。また、キャリアタイプとしては、この初職継続型、転職型、再就職型、離職型に分けている。初職継続型というのは、今まで継続して働いている人である。それから、転職型というのは、1年未満の転職を経験している人で、現在は働いている女性である。再就職型というのは、1年以上の離職期間があるが現在働いている女性。最後は、今働いていない。この就職意欲が高い層に転職型が多い

ということである。他方、ワークライフバランス型は、結構継続をしている。もう少し詳しく、ほかの要因をコントロールしながら意識とキャリアパターンの関係を見たものが資料 2 と 3 になっているが、これらの結果を見ると、バランス感覚を持った女性ほど転職していないと、逆に、キャリア意識の高い意欲を持った人は結構辞めているという結果になっている。最近の本で『育休世代のジレンマ』という本でも、東大を出た女性のなかに就業を辞めている女性が多いと書かれている。ここから、20 代の前半・後半ぐらいの初期の女性のキャリア形成に問題があることがわかる。また、そこがあまり注目されてこなかったところでもある。20 代、30 代で女性の意欲がそれほど高まっていかない、自己肯定感が低いままいる、結婚している、していないに関わらず低いと、ここがなぜなのかということやどうしたらいいのかということをもうすこし突き詰めて考える必要があるのではないかと思っている。また、女性の中には意欲が低い人もいれば高い人もいる、そういう女性のなかの多様性をもっと尊重されてもいいのではないか、女性が一律に見られ過ぎているのではないか。いまお話したデータを地方の講演会などで紹介すると、その後で、私も仕事に行き詰まって会社を辞めて結局起業をしたというようなことを言われる方がいる。RIWAC のデータは、高専、短大も含まれていて 5,155 人のデータがあるが、一番下の蛍光カラーのグリーンが初職継続者である。それから、この薄いブラウン、これが 1 年未満の離職・転職をしながら現在も働いている者、そして再就職組これは 1 年以上の離職をして現在働いている女性、最後が現在働いていない離職型の女性であるが、もちろん、これはただサンプルを輪切りにしただけで、1 人のライフステージを追っているわけではないが、やはり 30 代で継続就業が減ってしまっていることがわかる。ここが非常にもったいないし、それから、転職した女性のその後をみると、非正規になる人も結構多い。中小企業で働き、それは全然悪いことではないが、賃金が下がっている。仕事には満足しているが、労働条件は下がってしまっている人が多い。有能な人が辞めていて、その後、それほど活躍の機会が得られていないままに過ごしてしまっているの、日本全体の人材の活用を考えると、非常にもったいない状態になっている。だから、M 字を作っているのはこの再就職の人たちだけを問題にするのではなく、転職型についてももっと研究をしていく必要がある。また、結婚もせずに子供もいない人も中には多く含まれており、少子化の原因にもなっている。日本全体で見たときに、子供も持ち、育児をしながら同時にキャリアを蓄積していく女性のモデルが必ずしも社会の中で作られていない。

つぎに女性の意識についてであるが、これは出生年で見ていく。女性の初職時の理想とするライフコースであるが、就職して、その後結婚して専業主婦になりたいという人たちは、やはり 1976 年生まれからガクッと減っている。専業主婦願望が強いと言われるが、高学歴女性はそれほど強くない。就職、結婚、出産しても仕事を継続することを理想とする女性がオレンジの線で、最後にいったん辞めてまた復帰するというのが真ん中のブラウンの線になる。そうすると、この 86 年生まれぐらいはちょっと逆転して継続よりもいったん辞めて戻るといったところが多くなっているの、ここら辺の意識を取り上げて、辞めるの

は女性に専業主婦願望が強いからではないのかと言われるのかもしれないが、それは違うということである。

いずれにせよ、女性には働く意欲はある、そして、自分は仕事と長く付き合っていくだろうという意識はしている。

結論としては、若者の意識は97年以降多様化している。その結果、平均値ではなかなかその実態が見えにくくなっている。

もう一つは、97年～2007年にかけて正社員の男性の個人所得の分布も左にシフトしていて、200万～300万の所得の低い層がふえているので、女性が働かなければならなくなっている。もう一つ、女性を見ると、やはり昇進に遅れが見られる。男性のように昇進していない。

それから、管理職になっている人は、長時間労働をしている。育児休業をとっても早く職場に戻ってきている。結婚を遅らせている、結婚していない、こういうことが女性の仕事への意欲を示すシグナルになっているのだとおもわれる。逆に言うと、結婚したり子供を持ったりするとペナルティーが課されることになってしまうので、そういう仕組みをなくしていくことも重要になっていっている。最近では、海外に企業ではスポンサーシップ制度を導入して、人事権のある人が有能な女性を育成していくしくみを作っている。入社後の早い時期に責任がともなう仕事を経験することが必要で、そのための環境を整備していくことが必要になっている。それから、個人と組織だけでなく、社会全体で意識改革をしていく必要があり、それによって、ジェンダーギャップが少なくなっていくと思われる。

(了)