

第2章 今日の社会と女性が働くこと

第2章 今日の社会と女性が働くこと

1. 女性の就業に注がれる視線

日本は、20世紀末から合計特殊出生率が低下し、少子化がすすんでいる。今後は総人口が減少していくことが見込まれている。また、高齢化の波は一段とその高さを増している。とくに団塊の世代が退職年齢に達することもあって、現在は、生産を担う労働力人口の減少が社会の活力にマイナスの影響を与えることが大いに懸念されている。そうしたなかで、女性の生き方について2つの面で社会の関心が高まってきている。すなわち、1つ目は、これまで以上に女性が職業活動で職業能力を十分に発揮して産業経済の維持・発展に貢献することである。2つ目は、少子化の観点から、女性が安心して子を産み育むことについて社会全体が取り組む必要性である。

また今後は、女性だけの問題ではないが、長寿化や年金等の社会保障制度との関係もあって、一般には国民の職業からの引退年齢は70歳代までに上昇するとの予想もある。職業人生が伸長すればそれに合わせて、職業生活や家庭生活、地域生活でのそれぞれにおける役割遂行のあり方の見直しが必要になる。そして、個人の生活の実情にあわせた働き方が可能になっていなければ、実際には、安心して職業生活を営んでいくことは難しくなっていく。たとえば、就業継続をするための社会的な条件整備がなされるだけでなく、一旦、職業から離れ、家庭や地域での役割に注力した後に、再び、職業活動を再開することを容易にする条件が社会に整うことも重要な課題である。多様な働き方だけでなく、いくなれば生き方の多様性が認められた上での働き方ができる条件を備えた社会の実現が必要だといえる。

これまでは女性には結婚や出産の時期に退職し、その後、再就職するキャリア・パターンが少なくない。いわゆる年齢別労働力率のM字カーブ現象がみられている。これは、結婚や子の誕生という人生のイベントが就業に与える影響は男女でかなり異なる現状があることを表すものである（Friedan 1963, Thiste 2006, 労働政策研究・研修機構 2007）。就中、多数の女性が、結婚や出産・育児の時期に職業活動から離れ、家事・育児を中心にして家庭や地域での役割を中心的に担うことを示している。そして、その後、その相当部分が職業に復帰することを物語るものである。

ところで、女性の現在のこうした職業との関わり方や先に述べた女性への期待と関心は、現代日本にみられることであって、いつの時代のあらゆる社会にみられるというわけではない。日本でも、既婚女性の社会的役割を家庭内の仕事と育児という枠内にとどめず、一般企業等での職業能力の発揮をも前向きに是認するようになっただけでなく、むしろ、社会全体としては生産性の高い労働力として労働市場へのより多くの参入を期待するようになったのは最近のことである。過去には、女性と職業との関わり方は女性の果たすべき役割をどのよ

うに社会が認知するかによって変わり、それが女性の生き方を大きく変えるという考え方が、社会に劇的な衝撃を与える時代もあった。すなわち、50年ほど前の20世紀半ばでは、Friedan (1963) がその著書“*The feminine mystique*”のなかで、主婦についての社会通念が家庭と社会における女性の役割を固定し、職業との関わりと生き方そのものを拘束していると強調したことや、Beauvoirs (1949) が、女性がつくられるものだといった¹ことは、当時、センセーショナルな言動として受け取られ、“ウーマン・リブ運動”や“フェミニズム思想”の発端となったのである。

こうした先駆的な思想家の業績もあって、社会が家庭や地域、職場で女性にどのような役割を担ってもらうことを期待し、女性の社会参加の形をどのように認知しているかが、女性の生き方に大きく影響するという考え方は、今や、女性問題のさまざまな領域の研究の基本理念になっているのは間違いないであろう。本研究においても、女性の就職について実態を調査し、分析するに当たって、現在の日本社会で女性の就業に注がれる視線がどのようなものであるかを先に捉えた。

まず、女性の多くが結婚後に離職し、その後、子育て等が一段落した後、再び職業に復帰する傾向は戦後まもなくから今日まで約60年の間続いてみられてきた。だが、平成20年の男女共同参画白書では、その内容には今日的な問題が含まれているとみている。すなわち、晩婚化等で労働市場からリタイアする年齢が高くなると同時に、子育ての時期が遅くなって復帰する年齢が高くなってきていることである。その根拠として、女性の労働力率の推移を追うと、平成19年の20歳代後半の労働力率は大きく上昇しながら、同時に、近年、高まっていた30歳代後半の労働力率が平成19年は昭和50年の水準に近く低下したことがあげられている。

一方で、国民の意識としては、男女共同参画社会に関する世論調査（平成19年）をみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える割合が43.4%で、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」（33.0%）よりも多くなっており、生活実態としても共働き世帯も近年増加しているにもかかわらず、女性の家事・育児、介護といった家庭責任が依然として重いこと、ワーク・ライフ・バランスが困難になっているとの分析を行っている。

つまり、意識の上では、子育てしながらの女性の就業を肯定しながらも、実際には、就業を支える家庭生活での役割分担に関する意識との間でまだ整合性が十分に保たれていないということが暗示されている。

しかし、前記の世論調査では、女性の家庭責任を育児に限定して、一般論としての女性の働き方について意見を求めている。そこで、別の意識調査から、自分や家族が当事者である

¹ 著書“*Le Deuxième Sexe*”（邦訳は『第二の性』、『女はこうしてつくられる』などのタイトルがある）のなかで、Simone de Beauvoirs（ボーヴォワール）は、女性は生まれながらにして男性に従属するものではなく、男性社会のなかでそうした生き方を身につけ、それに甘んじていると批判した。女性がつくられるものだというのは、原典の第2巻p13の“*On ne naît pas femme, on le devient.*”という記述。

といった一定の条件を加えた場合に、子がある女性の就業についてどのように考えているかみると、また、異なった傾向がみられる。若い年齢層については、内閣府（2007）が行った全国の30歳～40歳代の女性を対象とする「女性のライフプランニング支援に関する調査」や、明治安田生命生活福祉研究所（2004, 2006）等の調査がその例である。たとえば、明治安田生命生活福祉研究所（2004, 2006）では、高校生及び20歳、30歳代の若い年齢層の男女の意識を調査し、子育てのための就業中断を好む傾向は、成人よりもむしろ高校生の方が明瞭だという結果を得ている。

高校生の既婚女性の就業に関する意識については、国立教育政策研究所が平成15年から17年にかけて実施した児童から成人までを対象とする生涯キャリアに関する研究のなかで詳細に調査し分析している。2005年にまとめられたその報告書²では、高校生は自分が当事者となった場合には、子育てのために母親が一旦退職し、子育て後に再就職することを望ましい就業のあり方として支持する者が多いことを明らかにしている。この調査は、女子生徒については、将来の自分のライフコースについて尋ね、男子生徒には、将来の配偶者のライフコースについて尋ねたものである。

その調査結果によると、女子生徒では将来自分が希望するライフコースのパターンは、学校卒業後に就職をし、そのあと、結婚し出産で仕事を離れ子どもが一定の年齢になったら再び仕事につくというパターン、すなわち「仕事＋結婚＋出産→仕事中断→仕事復帰」を選択した者が39.4%^{*}で最も多くなっている。次に多いのは結婚・出産後も仕事を継続する「仕事継続＋結婚→出産」のパターンであり、25.9%になっている。男子生徒の場合は、どのタイプのライフコースの女性をパートナーにしたいかをきくと、回答は女子生徒とほぼ同じ傾向がみられる。最も多いのが「仕事＋結婚＋出産→仕事中断→仕事復帰」で31.2%、2番目に多いのが「仕事継続＋結婚→出産」で19.1%、である。3番目に多いのが「仕事＋結婚→仕事中断＋出産→仕事復帰」で16.1%となっている。子育てのために仕事を中断した後に、再就職を予定している者が多いことを把握している。

*「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書（別冊）」の統計表から算出。
以下、本段落の数値は同じ。

さらに、諸外国との比較にも目を向けると、女性が働くことについての国民意識は、日本は欧米諸国とはかなり異なっているともいわれる。

たとえば、白波瀬（2005）は、日本では、幼い子を有する女性が働くことには慎重に考える傾向が強くあることを指摘している。白波瀬が西欧4カ国（米、英、独、伊）、北欧のスウェーデン及び日本の6カ国における母親就労に対する意識を比較した結果では、国ごとに母

² 「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書(I)」及び「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書（別冊）」

親の望ましいとされる働き方が異なることが見出されている。そのなかで、日本の特徴は、就学前の子がいる場合には母親は家事・育児に専念することが望ましいと考える者の割合が最も多い国であること、幼児の母親が仕事を持つことは望ましくないとみる傾向が強いこと等が特徴で、「幼い子をもつ母親の働きように対して最も保守的」(p.115)であった。同時に、日本は他国に比較して性別分業意識が強く、いわゆる専業主婦であることの充実度を高く評価する傾向がきわめて強くみられたのである。

もともと、日本に限らず、西欧諸国でも成人期の女性は、就職、退職、進学その他のライフ・イベントと密接に関連する行動を他者との関係性を重視して適応的に選択している(Merriam, S. & Caffarella, R., 1999) ことが、成人の発達と学習の観点からも知られている。日本では、職業との関わりについては、その傾向が一層はっきりしており、家族や地域の人々との関係性をより重く考慮に入れて行動するということになるのであろう。

そのため、日本社会が女性に期待する家庭責任の大きさが、実際には働いている女性のワーク・ライフ・バランスを崩すだけでなく、再就職をめざす女性の行動にも大きな影響を及ぼすであろうことは当然に考えられる。

これに関して、御船(2008)は、日本には強固な性別役割分業意識があり、男女の性別役割の果たし方が、現在は以前のように、「男性は外の仕事、女性は家庭」という分業でなく、「男性は外の仕事、女性は家事と仕事」(p. 83) となっていると述べている。そのため、女性、とくに「常勤の女性*」は、睡眠・食事の時間を削って、その他の活動時間を確保する傾向がある(p. 92) という。(※この場合は、常勤フルタイム労働を指していると思われる。)

また、藤田(2004)は、日本人のワークスタイルについて調べた労働者(1,035人)を対象とする調査³のデータから、有配偶で子がある女性(221人)が望む働き方は、「都合にあわせて働ける」ものとする割合が最も多く、それは他の属性の労働者とは異なる傾向だと述べ(p98)、また、希望する雇用形態は、正規雇用、非正規雇用、自由・自営業にほぼ3分されたといっている。

要するに、さまざまな調査研究の成果をみると、研究の視点及び調査方法や分析方法の違いによって、結果に多少の違いが生まれるものの、多くの国民は成人した女性の職業活動を好ましいとしながらも、子育ての時期の就業については意見が分かれる。ただし、子育てが一段落すれば、職業に復帰することを3人に1人程度が好ましいと考えていると状況があるということである。その現況を映して、国民の間には、結婚から育児期を通じての就業継続支援と同時に子育て後の再就職支援についての必要性の認識やニーズが共に存在しているのが、今日の日本社会といえる。

³ 「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」(財)生命保険文化センター(2001)

ところで、日本は世界的にみても女性の高学歴化が進んだ国の一つである。再就職を希望する女性への支援のあり方を検討するに際しては、高学歴者に特有の行動の有無について注意をむけておかねばならない。

その一つとしては、高学歴女性が、一旦、職業活動から退いた後に、再就職することについては、他者との関係性を重視した適応的行動だけでなく、出産・育児の機会費用の影響がどの程度あるかについてもみていく必要がある。それは結局は、社会がその女性の再就職を如何に支えるかという観点にもなる。

高学歴女性で再就職を望んでいる者は少なくない（日本労働研究機構 1993, 2000）が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2004）が労働力調査をもとにした分析や日本労働研究機構（2001）が就業構造基本調査をもとにした分析で明らかにされているように実際に再就職する者の割合は他の学歴の者よりも少ない。

高学歴女性の再就職が少ないことについて、平尾（2005）は、四年制大学を卒業した女性が、一旦、結婚や出産・育児で退職すると他の学歴層に比較して、① 再就職しない傾向があること、② 再就職が抑制されるのは、末子が6歳未満という末子の年齢と、夫の収入の高さであること、③ 再就職率は夫の収入が同程度の高卒女性と比較しても低くなること、を確認している。経済的な要因とそれ以外の要因の両方から再就職が抑制されるというのである。

もともと、配偶者の獲得、出産、親子関係の形成等といったことは、人間の生涯発達の基本的行動である。女性の出産・育児と職業行動については、むしろ、人間の生涯発達の過程で、生み育てる性が社会との関わりにおいてどのように行動するかという観点での分析が必要になる。その観点からは、母親としての自己イメージは女性の自我同一性にかかわるものであり、個人の育児観と切り離せない。しかし、同時に、就業している自己イメージは母親としての自己イメージと共存するものである。したがって、2つの自己イメージを保護できる働き方が追求できるような社会の仕組みがあれば、高学歴女性の再就職が早期化すること、及び、より多く行われることの両面が考えられる。本研究では、この両面から再就職した女性の心理的側面に関して注意を払いつつ再就職行動を分析している。

2. ワーク・ライフ・バランスの取り組みと女性の再就職

2007年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。これらは官民トップ会議、すなわち、日本の政労使のリーダー及び学識者が共同で人口減少の趨勢を睨んで、今後、活力ある社会を実現するために必要な国民的な取り組みの方向性を示すものとして発表された。この憲章は、今後の日本は人々の多様な生き方を受け入れる社会として歩み、国民一人ひとりが仕事とその他の生活との調和を図れる多様な働き方を可能にすることが必要だと唱っている。そして、女性や高齢者など多様な人々が多様な働き方を選択できるようにしなければならないとし、

また、子育て期などの人生の各段階での生き方、働き方の選択ができるようにするべきだとしている。

こうした方向性は、労働力の確保と少子化に対応することが日本社会の喫緊の課題になっていることから示されたということは憲章にも書き込まれている。そのなかで人生の各段階でのワーク・ライフ・バランスという視点が取り入れられているのは、今後は女性の社会参加と職業能力活用の促進が社会の活力維持に不可欠であるとの認識からである。そればかりでなく、それに加えて女性が活躍できる条件として、いつ、どのように働くかということに個人の多様な希望とニーズがあることを踏まえているからでもあろう。子を産み育むことと職業活動に参加することを個人の生活全体の調和を保ちつつ実現することは、女性が自らの意志と判断で実行できるような社会環境の整備を必要とすることでもある。

それは結局のところ、女性の生き方・働き方としては、結婚や育児、介護等の時期など人生のそれぞれの段階で、家事・育児等と仕事の両方を継続して行って職業生活を続けることも、また、一旦、職業活動からリタイアして、その後、一定期間をおいて職業に復帰するということも、あるいは、職業以外の活動を生活のなかに取り入れていくことも、いずれも生活全体の中で調和のとれたものとして認められ、実行が容易になるように、国民の理解と必要な参画を得て、企業や行政機関等が取り組んでいくことを示していることになる。

以前から行政機関の取り組みとしては、女性の職業活動への参加を容易にし、能力の有効発揮を促すための法整備や各種の施策は行われてきている。主として、女性が職場で不利益に取り扱われずに能力発揮できることを確保しようとするための労働条件や雇用管理に関するものと、男女共同参画のもとで次世代が健やかに成長できるための支援を子育てを担う者に確保しようとする生活環境の整備・改善に関するものである。

たとえば、法整備について、そのうちのいくつかをざっと取り出すと、労働基準法（昭和22年 法律49号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年 法律第90号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年 法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年 法律第76号）、男女共同参画社会基本法（平成11年 法律160号）、次世代育成支援対策推進法（平成15年 法律第120号）などが制定され、施行されている。

さらに、保育サービスの整備に関しても法令に基づいて施策が講じられているほか、働き方の多様化への対応についても短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年 法律第76号）などいくつかの法律が制定され、施行されている。

また、求職活動の支援については、職業安定法（昭和22年 法律第141号）、職業能力開発促進法（昭和44年 法律第64号）など歴史の長い法律も整備されている。結婚等で職業生活から離れた後、再就職するというパターンが女性のライフ・サイクルではしばしばみられることは既に述べたとおりだが、このパターンでの求職者にありがちな職業情報や労働市場

に関する知識の不足や職業技能の不足に対しては、これらの法律を基にした職業指導・職業相談、職業紹介または職業訓練の提供が可能になっている。

これらの施策の具体的な内容には、行政機関が直接実施することだけでなく企業や労働者自身が、努めて行うものも含まれている。その意味では、既に、企業、働く人、国、自治体ほかが役割を分担しつつ、共同して女性の職業活動を円滑にすることに取り組むという枠組みがつくられているが、今後は、少子化等を背景にワーク・ライフ・バランスという観点を一層明確にした各種施策の展開が望まれているというのが日本の現状である。そして、それが本研究をすすめていく背景である。

国外に目を向けると、女性の能力を職業の場に生かそうとするのは日本だけではない。平成 19 年版労働経済白書は、労働政策研究・研修機構（2005 ほか）の調査資料をもとに、英米仏独ほか数カ国のワーク・ライフ・バランスの動向について分析している。それをみると、欧米諸国で、男女がともに働きやすく仕事と家庭の調和を図るための取り組みが行われており、そのなかに子育て支援がなんらかの形で含まれていることは共通している。ただし、それぞれの国情にあわせて重点施策やその実施者に違いがみられ、その違いは文化や産業事情の違いのほか、国民の人口構造の違いによるところも大きい。たとえば、日本のように労働力の量的な確保よりも、EU（ヨーロッパ連合）では、労働力の構造的な問題の解決という面からの就業率の向上を大きな狙いとしてワーク・ライフ・バランス対策がすすめられている。既に、ワーク・ライフ・バランスの推進に関連するいくつもの指令が発せられており、たとえば、労働時間に関する指令（1993 年）、育児休業に関する指令（1996）、雇用及び職業における均等待遇に関する指令（2000 年）、パートタイム労働の均等待遇に関する指令（1997）ほかといったものである。これらは日本とワーク・ライフ・バランス施策を講じる狙いと背景が多少異なっても、生活時間のなかでの労働時間の配分と男女の均等待遇、子育て支援という 3 つの問題への対処を企業や国等に求めるということにおいては一致している。すなわち、女性の職業能力活用を促す労働条件や雇用管理に関するものと男女共同参画のもとで次世代が健やかに成長できるようにする支援に関するものとして社会全体の取り組み方の基本を示しているのである。

なお、国連は、人口の高齢化との関係からワーク・ライフ・バランスの重要性を指摘している。世界的に長寿化が進むなかでは、女性が経済的な自立を果たしてライフ・キャリアを築いていけるようにしくことが、結局は女性の高齢期の生活の安定を脅かさずにすむことになるということから、ワーク・ライフ・バランス施策が必要だとするものである。「高齢化に関するマドリード国際行動計画 2002」（2002）のなかで、「労働市場において女性高齢者に影響を与えている要素にも、特に留意する必要がある。特に、有給の労働に従事している女性に影響を与えている要素として、就労の中断や家事義務のために低賃金となることやキャリア開発ができないこと、退職に備えて年金や他の資金を増やすことができないことなどがあ

る。家庭に配慮した労働政策が存在しない場合には、これらの困難は増幅される可能性がある。女性が収入獲得期間中に貧困又は低賃金であることは、高齢になった際の貧困につながる場合が多い。本国際行動計画全体の目標は、職場において年齢の多様化と男女の適切なバランスを実現することにある」と述べているのがそれである。

本研究は、ワーク・ライフ・バランスに関する上記のようなさまざまな社会や世界の動きを意識しつつ、女性の行動と意識を研究しようとするものである。それとともに、実際に現在の日本社会で生活する女性が日常の暮らしのなかで経験した職業活動との関わり方に焦点をしばって調査し分析している。それによって、結婚等で一旦、職業から離れて労働市場からリタイアし、その後に相当の期間を経ての再就職における問題と周囲から受けた支援の実態を明らかにしようとするものである。