

特集 女性のキャリア形成 その達成と課題

藤原千賀

特集にあたって

総務省統計局の「労働力調査特別調査」によれば、2010年にパート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託などのいわゆる非正規職員に分類される雇用者は全体で34.3%と3人に1人となっている。10年前の2000年の26.0%に比べ大きな割合を占めるようになってきている。そうした非正規の雇用者が簡単に雇用を打ち切られ、同時に雇用先の寮から追い出され、住居まで失う。それが2008年秋のリーマン・ショック後に派遣村として顕在化した。男性、特に若い男性の雇用が不安定で、簡単に職を失う事態が社会的に注目された。しかし、女性は以前から非正規職員が多く、2003年には非正規職員の割合が5割を超え、それ以降正規職員より非正規職員の方が多くなっている。

女性のライフ・コースを見ると、以前は、出産・育児期に仕事をやめる場合が多く、女性の年齢階級別労働力率はM字型を描くといわれた。意識の面でも内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」（2009年10月調査）の結果を見ると「女性が職業を持つことについて」の質問で、10年前は「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」との回答が最も多かった。しかし、最近では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の回答が最も多くなっており、M字型の底とされている労働力率の低い30歳代でもその割合は65%を超えている。とはいえ、総務省の「就業構造基本調査」によれば、子どもがいる世帯の妻で25～34歳層では就業率は上昇しているものの、就業形態は「パート・アルバイト」の割合が「正規職員」に比べて高くなっている。また、この年齢層の無職女性は就業を希望しながら、仕事と家事・育児等の両立が困難であるとの理由で、求職活動をしていない場合が多い（厚生労働省『平成22年版 働く女性の実情』）。

仕事に就いている、いないにかかわらず、さまざまなライフ・イベントを視野に入れた女性たちのキャリア形成はどのようにすればいいのだろうか。

女性比率の高い専門職である看護師について、男性管理職の立場からある病院の看護部長は、男性看護師は「ある程度業務をこなせるようになると特定分野で

の専門性を高めようとする。これは男性特有のキャリア形成志向である。』(『看護教育』Vol.45 (11) PP.1038-1042)と書いている。専門性を高めようとするのは、男性特有のキャリア形成志向なのだろうか。女性看護師にはこうした志向はないのだろうか。もしそうであるならば、女性にはなぜキャリア形成志向がないのか。伝統的に女性の多い職場であり、ロールモデルに不足のないはずの看護師という仕事においてもそうなのだろうか。その理由は何か。女性たちが自分の人生と職業を重ね合わせて考えられる機会をもてるようにするにはどうすればいいのだろうか。

国際ジェンダー学会 2010 年大会では、「女性のキャリア形成 その達成と課題」をテーマにシンポジウムを開き、キャリア形成を若者層、女性研究者、女性専門職からとらえて議論した(本誌第 8 号, pp.143-149 参照)。

本号では、シンポジウムの議論を中心に、2 人の論者がキャリアパスが複線的であることの重要性、女性研究者支援のあり方という面から、女性のキャリア形成の達成と課題について論じている。

鵜沢由美子さんは、専門職は女性が参入、就業しやすいという見方があるとして、専門職とジェンダーについて、女性のキャリア形成における課題を参入過程と定着過程に分けて検討している。参入方法については、多様で学歴や年齢に制限がないこと、複数の経路があることが女性にとって利点となる。出産・育児等との関係では、短時間正職員制度の導入など働き方を多様にすることが女性を専門職に定着させる。しかし、各専門職内でもジェンダー・セグリゲーションがあり、収入の男女差につながっている面がある。それは、社会全体のジェンダー秩序に従って職務を分類する実践の積み重ねが大きな要因となっていると指摘している。

都河明子さんは、日本の科学技術進歩のためには女性研究者の活用が必要であるとし、女性研究者の能力発揮に向けた 10 項目の提言を紹介している。女性研究者の能力発揮支援の例としては、東京大学の男女共同参画の活動があげられている。具体的には、女性研究者へのキャリア支援としてポジティブ・アクションや総長裁量の女性限定教員ポストの配分があり、ライフ支援としては、学内保育園の設置や女性研究者のための相談室設置、女子中高生を対象にしたプレキャリア 10 年の支援、女性研究者の国際性を育む支援、などを紹介している。

シンポジストの木本喜美子さんは、諸般の事情により原稿をお寄せいただくことができなかったが、シンポジウムの講演内容について簡単に触れておきたい。木本さんは、「若者のキャリア形成とジェンダー」というタイトルで、まず、若年男女の非正規雇用者比率、フリーターの割合を紹介され、女性フリーターは正社員への移行が進まず、パート女性の問題にリンクしており、「若者の非正規化」

議論の前提としてジェンダー差を意識すべきことと、若者の非正規化と既婚女性パートが切り離せないことを指摘する。そして、フリーター男女の具体例から、若者の非正規化によって日本的雇用慣行の下で構築された〈男性稼ぎ主＋専業主婦〉体制とは異なる若年層が形成されつつあること、そうした若者たちは結婚後も親の住居から自立できず、家族主義的包摂によって貧困状態が可視化されにくい状況が生まみ出され、〈男性稼ぎ主＋専業主婦〉体制の中心的エリート層との乖離傾向が強まっているという。これらへの対策として、「家計補充だから低賃金」とする日本独特のパート問題と合わせて賃金・処遇問題を解決すること、労働市場、社会保障システムにおけるジェンダー・バイアスを是正すること、女性に対するきめ細かなサポート体制へのアクセスルートを整備することの必要性を説いた。

現在の日本においては、社会経済状況から女性労働力の活用が求められており、従来の男性枠組みのキャリア形成ではない、女性のキャリア形成が必要となっている。男女ともに非正規職員という不安定な社会状況において、出産・育児という、本来楽しいはずのライフ・イベントがキャリアの障害にならない、むしろ、キャリア形成のプラス要件となるような、未来が開けるキャリア形成支援と社会システムが必要である。

(ふじわら ちか 武蔵野大学)

