

<書 評>

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』

(青弓社，2015 年，233 頁)

軽 部 恵 子

2015 年は，日本の女性差別撤廃条約批准から 30 周年にあたる。条約批准の 3 要件（国籍，教育，雇用）のうち最も困難を極めたのが，雇用における差別撤廃（条約第 11 条）に向けた法整備，とくに男女雇用機会均等法の制定であった。均等法案が 1985 年 5 月に国会で成立し，7 月に批准手続きが完了して，1986 年 4 月から均等法が施行された。当初，均等法は女性に差別的取り扱いをした企業に対する罰則がなく，労働組合や女性団体から批判されたが，女性に様々な職種・業界の門戸を開いたことも確かである。

2012 年 12 月に発足した第 2 次安倍晋三内閣は，少子化と急速な高齢化に対応すべく，「女性が輝く社会」の実現を掲げ，女性が出産・育児を経ても働き続けられるよう，様々な施策を打ち出している。だが，今も出産・育児を理由に約 6 割の女性が初職の正規雇用を断念する。均等法施行から四半世紀をとうに過ぎて，女性の社会進出と活躍が未だ道半ばなのはなぜなのか。

日本女子大学は，2008 年 4 月に現代女性キャリア研究所（Research Institute for Women and Careers: RIWAC）を設立した。2011 年，女性のキャリア形成に対する大学の支援方法を研究するため，プロジェクトをスタートし，同年 11 月にアンケート調査「女性とキャリアに関する調査」を実施した。調査は，東京都，神奈川県，埼玉県，千葉県に在住する 25 歳から 49 歳までの短

期大学・高等専門学校以上の教育を受けた女性5155人を対象とした。東京および周辺の大都市圏内で働く女性が多い。年齢的には、均等法施行の年に誕生した女性（2011年時点で25歳）から、均等法第一世代（1986年4月に社会人となった新卒女性）のみならず、均等法施行直前に社会人となった女性（1962年生まれ）を含んでいる。また、これまであまり調査されてこなかった就職氷河期（1993-2005年）に就職した女性を含むのも、本調査の大きな特徴の1つである。

本書の編者は、日本におけるジェンダー研究の第一人者である岩田正美（日本女子大学名誉教授、RIWAC前所長）、大沢真知子（日本女子大学人間社会学部教授、RIWAC現所長）、およびRIWACである。著者は、社会福祉学を専門とする岩田、労働経済学とくにワーク・ライフ・バランスを研究する大沢に加えて、発達心理学と社会心理学を専攻するRIWAC客員研究員の盧回男（ノ・フェナン）、同じくRIWAC客員研究員で、家族社会学を研究する三具淳子、家族社会学および労働とジェンダーを研究し、埼玉学園大学人間学部で教鞭を執る杉浦浩美、三菱UFJリサーチ&コンサルティング政策研究事業本部で経済・社会政策部主任研究員を務め、仕事と子育ての両立支援などを研究する鈴木陽子、健康社会学などを専攻し、東洋大学社会学部で教鞭を執る榊原圭子、日本女子大学博士課程に在籍し、RIWAC客員研究員を務めながら女性労働論と社会政策を研究する御手洗由佳、日本女子大学で教鞭を執るRIWAC客員研究員の齊藤真由子である。社会学、社会福祉、労働経済の研究者を中心に、ベテランから新進気鋭の若手まで、幅広い研究者が本プロジェクトに参集した。

第1章「M字就労はなぜ形成されるのか」は、日本の女性労働を特徴づけるM字カーブを分析する。M字カーブは、学業を終えた女性が一度は正規雇用就職すが、結婚・妊娠・出産・育児を理由としていったん退職し、子育てが一段落した30代半ばから後半に再び就業する状況を示す。ただし、正規雇用が長時間労働を求めることなどから、非正規雇用への再就業が圧倒的に多い。

かつて、日本以外の先進国もこのM字カーブを有していたが、北欧諸国では

1970年から1980年代にかけて、英米カナダでは1980年代末から1990年代前半までに、M字カーブを脱した(pp.54-55)。カーブからの脱却はジェンダー平等の順位に比例するという(p.55)。一方、日本では未だに、女性労働者が妊娠・出産・育児を理由に、退職や非正規雇用への切り替えを求められることが多い。女性が仕事を継続できるよう、厚生労働省は2010年から子育てに取り組む男性を支援するイクメン・プロジェクトを推進している。だが、男性労働者が育児休業を取得しようとする、上司から嫌な顔をされる、あるいは人事考課でマイナスの査定をされることが多いと聞く。2015年6月に発表された2014年度の男性育児休業取得率は、わずかに2.30%であった。

女性が、一定程度の経験と能力を身につける上で、学業終了後に就業した初職を継続することは非常に重要である。女性が妊娠・出産を契機に離職するのは、保育所が近くにない、通勤時間が長く残業があるため保育所に迎えに行けない、などの理由だけではない。第2章「初職継続の隘路」によると、現在の職場で働き続けたい人は、アンケート調査で対象となった37カ月以上雇用を継続している正規初職者のうち、49.7%であった(p.69)。職場にとどまる明確な意思を持ってない理由として、仕事の裁量度が低いことが強く示唆される(pp.70-71)。これは、上司が部下の仕事を細部にわたり監督する日本の慣行によるのだろうが、実は男女労働者を問わず、長時間労働と生産性の低さにつながっている。

第3章「就労意欲と断続するキャリア」は、出産退職以外に女性が初職を離れる理由を分析する。1位は「ほかにやりたい仕事があったから」(21.5%)だが、2位は「仕事に希望がもてなかったから」(12.3%)、「病気・ストレス・けがなどの心身の不調のため」(12.1%)など、女性自ら離職を選ぶと言う(p.100)。会社側の理由(解雇・倒産・人員整理など)を一番の理由にあげた人は、7.8%にとどまる(同)。

第4章「非正規女性たちのキャリアのゆくえ」では、初職を手放した女性たちの理由、転職経験、現在の待遇などを比較する。第5章は「専業主婦の再就業」と、第6章は「小さい子どもを持つ女性とキャリア」と題し、女性

労働者のキャリアパスをより詳細に分析していく。第7章「資格は本当に役立つのか」は、資格が広まった背景、企業から見た資格、資格を生かしている人の特徴を分析する。

日本では、1989年の特殊合計出生率が1.57人に低下した後、育児休業、介護休業と働く女性のための法整備が一定程度進んだ。だが、同時に日本の雇用形態は派遣、契約、請負と細分化されていった。正規雇用であっても労働条件が過酷なブラック企業、大学生・高校生の学業を妨げるブラックバイトが増えている。さらに、2007年に団塊の世代が定年退職を始めたが、今では老親介護のため離職を余儀なくされる働き盛りの世代が少なくない。女性が働きにくい社会は、男性にとっても同様に思える。本書によれば、女性の能力が生かされず、女性人材の浪費がもたらす損失はGDPの14%に達すると推計されている（p.12）。そして、若い女性が退職する原因は、女性の意識というより日本の労働市場の構造にある（同）。

本書は、ジェンダー学の研究を目指す人はもちろん、就職活動を始める大学生、仕事と家庭の両立に悩む社会人、企業の人事担当者、そして女性が働きやすい社会づくりを公約に掲げる政治家にもぜひ読んでもらいたい。女性が何を求めて仕事に就くのか（あるいは離れるのか）、それを知ることは、少子化時代に優秀な人材を確保したい企業の経営者にとって有益であり、女性が真に輝く社会づくりに不可欠である。本書の論旨は明快で、どの章も読みやすい文体で執筆されている。

ところで、2015年後期のNHKの連続テレビ小説「あさが来た」は、近代日本における女性実業家の草分けの1人、広岡浅子（1849-1919）をモデルとする。広岡は、京都の出水三井家から大坂の大手両替商だった加島屋に嫁ぎ、幕末・維新期の混乱を乗り越え、炭鉱開発、生命保険会社の設立と、「九転十起」の人生を送った。女性であるがゆえに教育を受けられず、後年日本女子大学の設立に尽力した。晩年は、1914年に静岡県御殿場に建設した別荘で、少数の参加者ととも夏に勉強会を主催し、次世代を支える女性を育成した。1916年に参加した者に、女性参政権運動家の市川房枝、そしてクリスチャン

教育と矯風会を通じて女性の地位向上を目指す文学者の村岡花子がいた。広岡逝去の翌年、市川は、日本女子大学第3期生の平塚らいてうと新婦人協会を設立した。広岡の人脈の幅広さに驚嘆するばかりである。

最後に、本書を企画した日本女子大学現代女性キャリア研究所の発展を心から祈念するとともに、本書を著した研究者一同に対し、評者の心からの敬意を表したい。本書の研究は、広岡浅子の目指した女性が活躍する社会の形成に多大な貢献をするであろう。

(かるべ・けいこ／法学部教授／2016年1月6日受理)