

# 持続的な女性活躍推進の為にライフキャリア教育の必要性

小林 文郁<sup>1</sup>高中 公男<sup>2</sup>

## 要 旨

少子高齢社会となった現代、労働力人口減少対策の一つとしていわゆる女性活躍推進法が施行され、女性就業者数が年々増加するなど一定の効果は認められる。一方、少子化による人口減は喫緊の課題であり、女性を晩婚・高齢出産へ追い込みかねない本法は、近視眼的な施策とも思える。

本稿では、女性の社会進出の歴史を振り返るとともに、戦後の法整備や様々な社会背景の影響で世代により異なる就労意識について整理する。また、女性活躍推進の取り組み事例を挙げその効果を考察する。施策の有用性を高めるには事業者の課題理解が必要なのはもちろん、地域性の考慮が有効である可能性を指摘し、新潟県の地域特性と就労状況を整理する。

以上を踏まえ、新潟県の女性活躍推進と地域社会の維持・発展を両立させる方策として、NSGグループによる業界別ロールモデルの確立と、結婚・出産・介護などのライフイベントを含めたキャリアパスを教える教育の実践を提唱する。

## キーワード

女性活躍推進、少子化対策、地域性、ライフキャリア教育

## はじめに

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以降、女性活躍推進法）が2015年に成立、翌年4月に施行された。その背景には、就職を希望しているにもかかわらず様々な理由で働いていない、または働いていたとしても望む雇用形態でないという、日本の女性の就労状況の改善、ダイバーシティ社会の推進、長きにわたる少子化の影響による人口減少および労働力不足への対策などが存在する<sup>1</sup>。法施行以来、女性の就業者数の前年比増加率はそれ以前よりも高い水準で伸びており、「女性の職業生活における活躍」においては一定の効果が認められる一方で、女性の社会進出加速とともに晩婚化、出生率の低下も進んでいるのが現状だ。政府の定める基本方針および地方自治体が策定する施策計画を勘案し各事業者が作成する行動計画は、多くが雇用機会・労働環境の男女平等や子育て支

<sup>1</sup> 事業創造大学院大学 事業創造研究科

<sup>2</sup> 事業創造大学院大学 教授

援策に偏り、結果として働きやすさは醸成されつつあるものの、女性を結婚・出産から遠ざけてしまっている印象がある。目指すべき女性活躍について再考し、少子化対策にも目を向けた持続的な女性活躍推進の方策を検討するのが本研究の目的である。

## 1 女性活躍の変遷と現状

### 1.1 日本における女性の社会進出の歴史

日本の女性の実質的な社会進出の歴史は第二次世界大戦後に始まる。1945年に女性の国政選挙権が認められ、1947年には男女平等を明記した日本国憲法が施行される。同年、教育基本法が成立、戦前は少なかった高等教育での男女共学が原則として記載された。就労に関するところでは、いわゆる労働三法が相次いで公布・施行された。1947年に制定された労働基準法では、女性を保護する観点から就労時間に制限は設けられたものの、第4条にて男女同一賃金の原則を定めている。女性の就労環境を整える動きの第一歩とあってよいだろう。しかし制度化されたとはいえ、男性が外で働き女性は家を守るという社会通念的にも男女同一賃金は浸透せず、実態としては今日まで男女の賃金格差は無くなっていない。2017年の統計<sup>2</sup>でも一般労働者の男女賃金についてみると、男性を100とした場合、女性が73.4と過去最少の格差となったものの、依然として両者には開きがある。戦後の高度経済成長期を迎えたのち、日本は労働力不足に陥る。女性の就労が進む一方で、家事育児は女性の役割という固定観念が強く存在したこの時代、仕事と家事の板挟みとなった女性を支えるために1972年に施行されたのが「勤労婦人福祉法」である。働く女性に対する福祉施策の必要性を明示しており、育児休業制度ができたのも本法からである。その後、1975年の国際婦人年を契機に、勤労婦人福祉法を改正する形で、労働基準法に足りない雇用に関する男女平等を明文化し女性の就労に大きな影響を与えたのが、1986年に施行された「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」<sup>3</sup>（以下、「男女雇用機会均等法」）である。本法は雇用において性別により差別されることなく男女が均等な扱いを受けられることと、女性の母性尊重を目的としており、採用時及び勤務時間など労務管理上の男女平等を定めている。しかし一部努力義務にとどまり、違反時の罰則規定も無かったことから、1999年に禁止規定を盛り込んだ内容に改正施行された。その後さらに男性に対する差別を禁止する内容を反映させるため、2006年にも改正されている。この間、1992年に「育児休業等に関する法律」（以下、「育児休業法」）が施行され、その後急速に進んだ高齢化に伴い労働者の介護負担が大きくなったことから、1995年には「育児休業、介護休業育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、「育児介護休業法」）として改正施行された。

このように様々な社会背景、法制度の変遷があり、現在の女性就労環境が構築されてきた。戦後わずか60余年の間に、女性に対する社会要請及び身を置く環境がめまぐるしく変わってきたことから、就労を含む女性の生き方に関する思考は、世代により傾向が異な

ると考えられる。表1は就労に対する意識形成に影響を与えたと考えられる社会背景や労働法を、影響する現在の世代別にまとめ、どのような思考傾向をもつかをまとめたものである。

表1. 世代別 就労に対する思考傾向

世代	社会背景・労働法	入職期の就労環境	思考傾向
60代後半 ※「団塊世代」	1947～ 第一次ベビーブーム	「モーレツ社員」 「企業戦士」	(男性が)身を粉にして働くのが当然
50～60代	1972 勤労婦人福祉法	労働基準法の定めにより女性は短時間勤務で単純作業や補助的な仕事に従事	男は仕事、女は家庭
40～50代 ※40代後半は「団塊ジュニア世代」	1971～ 第二次ベビーブーム 1985 男女雇用機会均等法	雇用上の差別は減少 団塊ジュニア世代は入職期にバブル崩壊、就職氷河期・非正規雇用増	男は仕事、女は家庭の考えが強く結婚後女性は家庭に入る 不況による家計悪化から共働き増
30～40代	1992 育児休業法	女性の仕事と家庭の両立が進められる	仕事を通じて社会とのつながりを求める
20～30代	2006 男女雇用機会均等法改正	男女差はほぼ無い	女性の就労は当たり前、男性も家事参加すべき
20代前半	2016 女性活躍推進法	女性活躍のための施策を企業が公開	女性が働きやすい会社を選ぶ時代へ

(注) 表中に記載された法律についてはすべて施行年を記載。

(出所) 筆者作成 (2018)

世代によって働き方や男女の労働に対する思考傾向が異なる為、例えば女性活躍推進のための施策として特定の対象者への優遇措置がなされる場合、職場内で相互理解・協力の意識が醸成されていなければ、対象者以外の労働者にはやらされ感や不公平感が生じてしまう。女性活躍に係る施策を検討・実施するにあたっては、女性労働の変遷の理解と、世代及び個人による思考傾向の違いを認識し配慮することが必要である。

## 1.2 女性活躍推進法

女性活躍推進法は、第一次アベノミクスの「3本の矢」の3つ目「成長戦略」の中心的施策「女性が輝く社会の実現」のために始動、法整備が進められたものである。“職業生活における女性の活躍”の本法の定義は、「自らの意思によって職業生活を営み、又は

営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」とある<sup>4</sup>。その推進の為の基本原則として、「女性に対する採用・昇進等の機会の積極的提供」「職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にする環境整備」「女性労働者の意思の尊重」の3点<sup>5</sup>を掲げている。この基本原則に則り、政府が基本方針を策定、地方公共団体が基本方針を勘案した推進計画を策定、そして民間事業主が政府の発する指針にならない、各々の事業体における①女性活躍に関する状況把握と課題分析、②数値目標を含む「事業主行動計画」の策定・公表、③女性活躍に関する情報の公表を行うという、構造的な内容となっている。事業主行動計画の策定にあたっては政府からガイドライン<sup>6</sup>が示されているものの、①の状況把握と課題分析に基づき作成されるわけであるから、女性活躍推進の取り組み内容は事業体によって様々である。ここでは、業界・業種の特徴を活かした事例、企業風土を活かした事例、地域性を活かした事例、それぞれの特徴的な取り組みを示し、その効果を検討する。

### 1.2.1 業界・業種特性を活かした事例

サイボウズ株式会社（以下、サイボウズ）は東京都に本社を構えるソフトウェア開発会社である。オフィス向けグループウェア「サイボウズ」を主力製品として、大手・中小企業・少人数チームまで様々な使用場面に応じたグループウェアの開発・販売・運用を行っている。一般的にIT業界と呼ばれる企業の従業員は男性比率が高く、2018年の総務省労働力調査の産業別就業者数をみても、情報通信業においては男性163万人に対し女性は約4分の1の58万人となっている。この要因はいくつか考え得るが、長時間労働や変則的な勤務体系を余儀なくされ、体力勝負で離職率も高いという業界イメージがあり、就職先として女性からは敬遠されている現状があるようだ。サイボウズも例にもれず、2005年に過去最高の離職率28%を記録したことを機に、組織運営や人事評価制度などを見直す改革に取り組み始めた。

「100人いたら100通りの働き方」<sup>7</sup>があってよいという考えのもと、多様な働き方を可能にするワークスタイル変革を行った。IT関連業界の特徴として、働く場所や時間を問う必要が無く、また比較的新しい産業であることもあり年齢・性別を問わず成果主義で評価されることが多いという点が挙げられる。この特徴を活かした「選択型人事制度」は、各々のライフステージに合わせて「時間」と「場所」の2軸の自由度により分類された9つの働き方から随時選択・変更できるというものである。これにより育児・介護はもちろん、学業や副業等の都合により働き方を変えて働き続けることができるようになった。また、「ウルトラワーク」として選択中の働き方ではない働き方を一時的に適用することも可能で、キャリアプランを変えずに様々なライフイベント等に対応することができる。その他育児、介護休暇も充実しているとともに、「育自分休暇」や副業も許されており、ある特定の人だけが優遇されるといった不公平感が生まれにくい仕組みができている。なお、取り組みのベースには制度を利用しやすい企業風土の醸成と、在宅勤務などを可能にする

自社製作のツールの存在が重要な鍵となっていることも付け加えておく。

これらの変革の結果、離職率は10年間でピークの28%から4%にまで低下した。また女性活躍の視点では、女性社員の比率が4割と業界トップクラスの水準となり、管理的役職にも女性が従事しており、同業界内での女性活躍推進のリーダー的な存在となっている。

### 1.2.2 企業風土を活かした事例

株式会社資生堂（以下、資生堂）は言わずと知れた化粧品販売を主要事業とする大企業である。主な顧客が女性であり、連結子会社等含め46,000名いる従業員も8割超が女性という、日本の女性活躍の先駆企業である。そんな資生堂でも1980年代までは男性中心の経営で、当時から社員の7割が女性であったにも関わらず、女性が役員に就任したのは1987年が最初だったという。その後経営戦略として女性活躍に取り組んできた資生堂は、女性を「優遇登用」するのではなく、「優遇育成」し、結果として管理職に足る能力をもつ女性を多数登用し、現在の女性管理職比率は3割に及ぶ。このように従前より女性が働きやすい環境を整えてきた資生堂が2015年に取り組んだ働き方改革は、「女性も働きがいのある会社」を目指した一段階上の女性活躍推進事例である。

資生堂の美容部員はビューティーコンサルタント（以降BC）と呼ばれ、育児中は夕方以降や休日という繁忙日時に勤務に入らない為、他のBCに不公平感がつのっていたという。そこで、育児時間勤務者にも夜間や休日にシフト勤務してもらうよう、働き方の見直しを図った。保育所など子どもの世話を頼むあてを探すため、実行までは半年間の猶予を設けた。改革当初は離職をも考えたBCもいたが、銘々と面談し問題解決を図り、結果として全対象者が変更を受け入れた。この施策における資生堂の狙いのひとつは前述のBC間の不公平感の払拭にあるが、もうひとつは育児時間勤務者に働きがいを感じさせることにあった。育児中の女性は、離職にまで追い込まれずとも、時間短縮勤務などを利用することで少なからずワークキャリアから一歩逸れたもしくは引いた道を歩む感覚をもつだろう。第一線で活躍することを諦めた働き方から脱却し、時間短縮勤務中でも活躍しキャリアアップできる仕組みを構築することで、働く女性が能力ややる気に応じて制限されることなく活躍できる、資生堂が描く本当の女性活躍推進ができると考えたのである。

資生堂は女性が活躍する組織を3つのステージで表現している<sup>8</sup>。第1ステージは子どもを産んだ女性にとって働き続けるのが難しい状況。第2ステージは支援が整い、子育てしながら働くことができる状況。第3ステージは男女ともに子育て・介護をしながらもキャリアアップでき、仕事を通じて社会貢献することができる状況である。多くの企業は女性活躍推進に取り組むにあたり第2ステージを目指し、達成されればそこで満足する。石塚〔2016〕は企業にとって第2ステージに上がることは、制度を整える資金と労力さえあれば実はさほど難しいことではないと指摘する。むしろ、女性活躍推進に期待されるダイバーシティ経営の実現により多様な価値観を経営に活かし、継続的な成長を目指すのであれば、第3ステージへの壁を乗り越えなければ実現し得ないことを、資生堂の

視点を以て論じている。

### 1.2.3 地域特性を活かした事例

女性活躍推進法において、地域や自治体は前述のとおり基本方針を勘案した行動計画の策定を行ったのち、実際の施策担い手は事業体単位で取り組まれることになるため、地域としての取り組み事例は少ない。そんな中、共働き率日本一かつ出生率が全国水準より高くあることなどから、持続的社会的理想として「福井モデル」とも称された福井県は、北陸地方などの他県と同様、農村社会の歴史に起因する「女性も働いて家計を支えるのが当たり前」という地域風土を活かしながら、さらなる施策を自治体主導で取り組んでいる点が特徴的である。

福井県は2015年の国勢調査の結果、女性労働力率が全国第1位、女性就業率第1位、共働き率第1位、女性労働者における正規職員の割合第2位など、全国に類を見ない、働き者の女性が多い県だと言える。三世帯同居・近居率も依然として高く、またこれらをさらに後押しするための自治体による福祉も手厚く、子育てと仕事を両立させやすい環境は整えられていると言って良いだろう。女性が働くことが文化として長く深く根付いていることから、福井県の女性は最も身近なロールモデルである母親の姿に倣い、働きながら家庭をつくり社会を動かしていくという循環ができています。

しかし逆に言えば仕事をしながら家事や子育てのすべてあるいは大半を女性が担っているという現状がある。塚本 [2016] は福井県の男女の家事分担の現状を分析し、家計の担い手が夫1人であろうと夫婦2人であろうと、いずれにおいてもほとんどの家事・育児・介護労働を妻である女性が実施している、もしくはゴミ出しや食事の後片付けなど、夫は比較的単純な作業のみを担当しており、現状女性の労働負担軽減要因となり得ているのは夫の存在ではなく同居する（義）母の存在であることを明白にした。つまり妻や母が女性であることそのものが家事労働の負担要因となっており、今後の福井県の女性活躍推進の道は男性の意識改革にあると述べている。

そこで福井県は女性に対するサポートの他、男性への家事参加啓発活動や、「父親子育て応援企業」の登録推進を実施するなどして、女性活躍を後押しするための男女共同参画推進に注力している。また、子ども達に対し男女の役割に関する教育普及を行い、ムラ社会から続く固定観念の払拭を期待している。

## 2 新潟県における女性活躍推進の現状

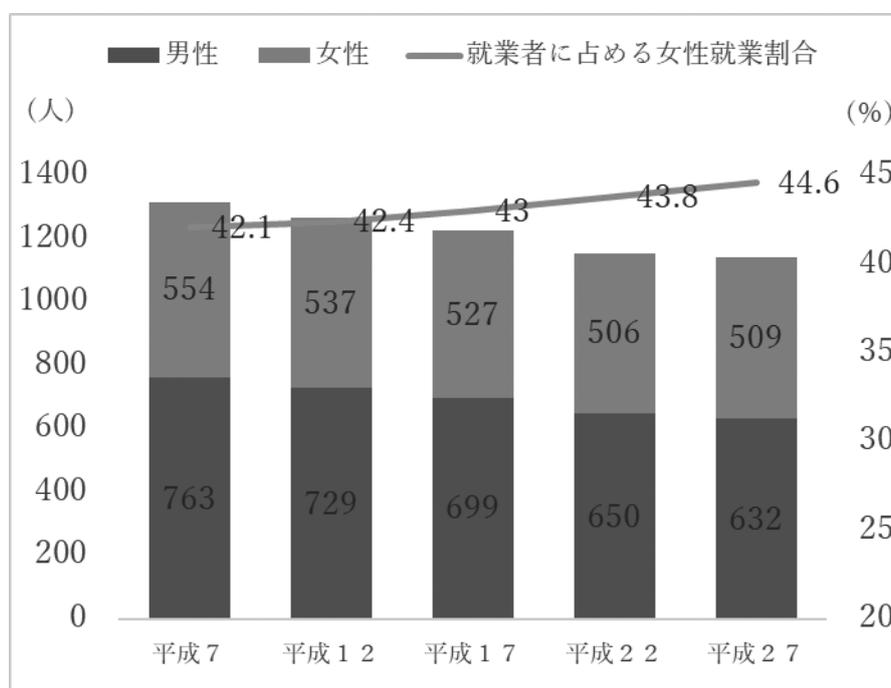
女性活躍推進のための施策をより円滑かつ有効に進めるためには、主体となる事業主による各々の業界・業種の特性や企業風土に合った取り組み内容の検討と、コミュニティ内の相互理解・協力のための工夫が必要であることが分かった。また、福井県のように就業意識や働き方には地域性があると考えられ、地域の特性を捉えたアプローチが有効なので

はないかと考えた。そこで、新潟県において有効な女性活躍推進策を検討すべく、新潟県の男女の就労状況とキャリア意識を調べ、現状の把握及び課題がどこに存在するのかを考察する。

## 2.1 就労状況

総務省国勢調査によれば、新潟県の15歳以上人口における就業者数は長きにわたる少子化と都市部への人口流出の影響で年々減少している。しかし就業者に占める女性の割合に注目すると、増加傾向にあることがわかる（図1）。

図1. 就業者数（新潟県／15歳以上）

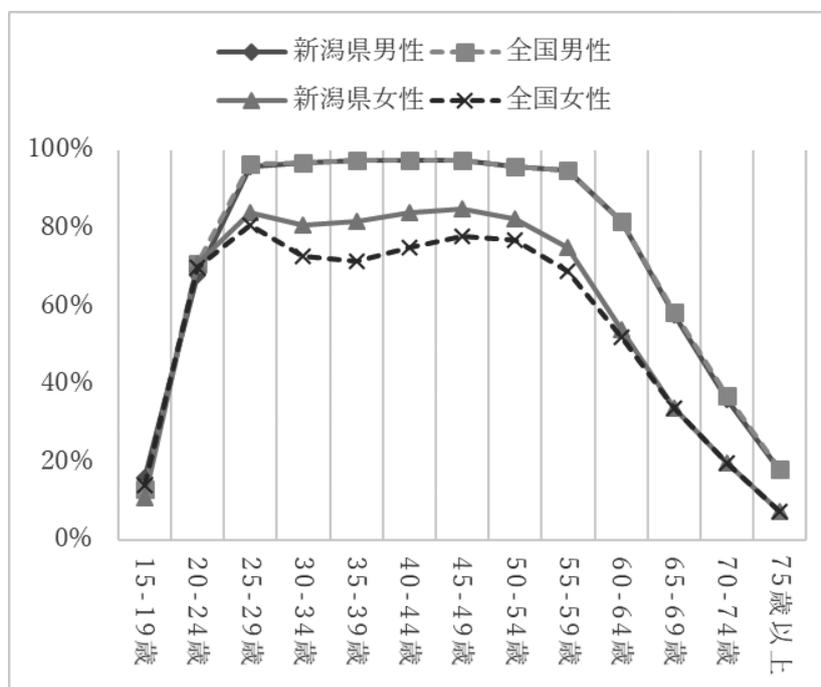


（出所）総務省「国勢調査」より筆者作成。

また、新潟県の男女と全国の男女の年齢階級別の労働力率を示したグラフが図2である。男性においては新潟県と全国で有意な差異は認められないが、女性においては特徴が表れている。従前、働く女性が出産・育児を機に離職することが多い日本では、20代から30代の女性の労働力率が低下しその後また上昇する傾向がある。これを年代別の労働力率を示すグラフにしたときにアルファベットのM字のような曲線を描くことから「M字カーブ」と呼ばれている。近年このM字カーブは全国的に解消傾向にあるといわれているが、新潟県の女性のデータは全国平均よりもM字の谷が浅く、結婚・出産・育児というライフイベントを迎えても離職せず働き続ける女性が多いことがわかる。また、全国の女性の平均ではM字の谷から持ち直しても20代のピーク時の水準まで達していないのに対し、新潟県の女性は30代でわずかに落ち込むも、40代には20代と同じ水準まで上昇し、以後

定年を迎える60代まで継続して全国平均よりも高い労働力率を保っている。新潟県の女性は出産・育児などによる離職が少なく、再就職率が高い傾向にあることがわかる。

図2. 年齢別労働力率（新潟県・全国／男女）



(出所) 総務省「国勢調査」より筆者作成。

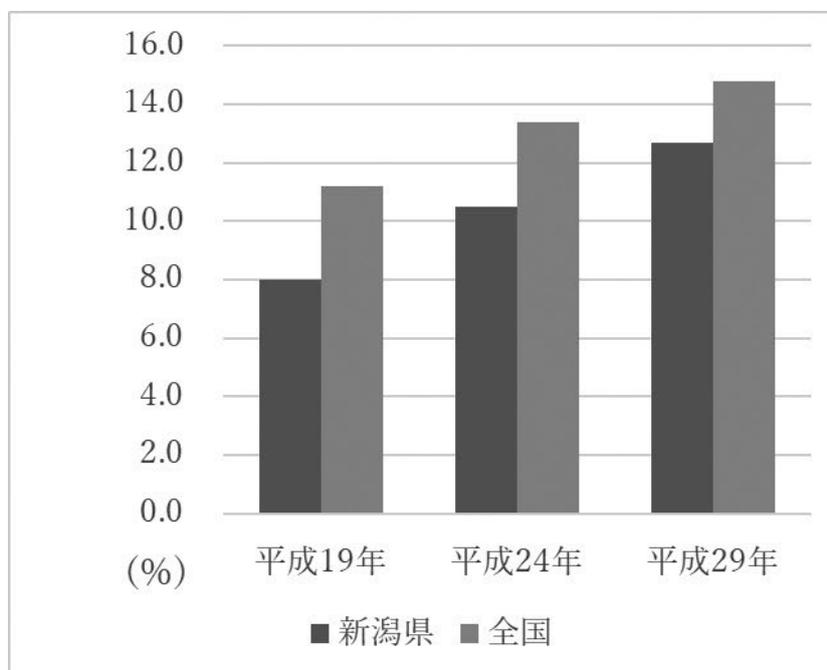
新潟県の働く女性の状況については他のデータからも読み取ることができる。2017年に総務省が行った就業構造基本調査によると、共働き世帯の割合について全国平均が48.8%であるのに対し、新潟県は54.7%と高い。また、育児をしている女性の有業率も、全国平均64.2%に対し新潟県は75.4%となっている。この要因として考えられるのが三世帯同居率の高さで、新潟県は26.5%で全国平均の11.9%を大きく上回る水準となっている。新潟県の女性は、家族等に支えられながら働き続けることができる環境があるものと推察される。ただ三世帯同居の影響もあってのことか、介護・看護を理由に離職した女性の割合については、わずかではあるが全国平均1.8%よりも高い2.3%となっている。また、M字の谷が浅い理由は別の側面からも考えられる。2017年に厚生労働省がおこなった人口動態統計によると、新潟県の女性は全国と比較して晩婚化が進んでおり、出生率も低いことが分かっている。つまり、そもそも結婚・出産というライフイベントに直面しておらず働き続けている女性も一定割合存在しているものと考えられる。

## 2.2 キャリア意識

女性活躍推進法の定めるところにおける、事業主が行わなければならない各々の女性活躍推進に係る状況報告の基礎項目ともなっている、管理的地位にある労働者（以降、

管理職)における女性の割合について、新潟県の状況としては増加傾向にあるものの、依然として全国の水準より低くなっている(図3)。

図3. 管理職に占める女性の割合(新潟・全国)



(出所) 総務省「就業構造基本調査」(2017年)より筆者作成。

また、新潟県が行った男女平等社会に関する意識調査<sup>9</sup>で、女性リーダーを増やすうえで障害となるものは何かという問いがある。同じ内容の全国調査<sup>10</sup>と比較すると、最も回答数が多かったのは全国も新潟も「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」であった。新潟の回答で特徴的なのが、「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」と答えた割合が男女ともに全国と比較して多い点である。つまり新潟県の女性は、働く意欲が高く実際に就労できており労働力率も高い水準にあるが、キャリア意識は比較的 low、管理職などへの昇進を望まない傾向があるため、結果として管理職従事者への女性登用も進まない現状にあるようだ。

このような地域性を帯びた意識傾向を無視し、例えば他の地域等で効果のあった女性活躍推進の施策を取り入れ進めるようなことがあれば、女性自身が望まない人事措置をとってしまう恐れもあり、離職にもつながりかねず、女性活躍とは程遠い結果を招く危険性がある。

### 3 ライフキャリア教育

少子化対策を兼ねた持続的な女性活躍の方策を探るといふ本稿の目的に立ち返ってみる

と、新潟県の働く女性は就労意欲が高く、実際働いている人が多くいるが、結婚・出産する人が全国の平均よりも少なく、親の介護というライフイベントに直面した際に離職する人が多く存在しているという点で、「持続性」に足りない特徴が表れているように思う。この要因は、自分自身の「働き方」と「生き方」をうまく重ね合わせて考えられていないことにあると考えた。そこで、結婚や女性の出産、育児などのライフイベントと仕事及び生活全般を包括して表す「ライフキャリア」の概念を浸透させ、意識させるための「ライフキャリア教育」を新潟県で実践することを提唱したい。

### 3.1 ライフキャリア教育について

一般的にキャリアという言葉は仕事上の立場や経歴を指すことが多いが、本稿ではライフキャリアと区別するためにこれをワークキャリアと示す。ライフキャリアとは、仕事を含め、家庭生活、地域との関わりや社会活動、趣味などの個人の活動等、生活全般において生涯にわたり果たす役割や経験の積み重ねを意味する<sup>11</sup>。高等教育の場でキャリア教育の科目が設置されていたりキャリア教育の専門部署が設けられていたりすることは珍しくはないが、そこで学ぶことができるのは業界・業種のことや就職試験指導、インターンシップの案内など、ワークキャリアに関する内容のみであることが多い。

キャリアプラン作成の上で重要になるのがロールモデルの存在である。自身の将来の姿をロールモデルに重ね合わせることで、どのようなキャリアパスを描きそのために今自分が何をしなければならないのかを考えることができる。しかし現実問題としてロールモデルはそう簡単に見つけられない。まして就業前の学生等の立場からすれば、接点があるもしくは見知っている大人の存在は限られ、多くは親族や学校の先生などを見て職業観が形成されてゆく。ライフキャリアについては同性の親がロールモデルになることが多く、対してワークキャリアのロールモデルは職場ないし就職を希望する業界で働く先輩になりやすい。親の職業と就職希望の職業が同じであれば齟齬はないだろうが、別の業界の場合、必ずしも親の生き方がその業界の働き方とマッチするとは限らない。つまり、ワーク・ライフ両方のキャリアを描くことができるようなロールモデルを業界・職種別で確立させ、入職前の高等教育などで学ぶ環境づくりをすることが必要だと考える<sup>12</sup>。

### 3.2 全国の取り組み事例

#### 3.2.1 神奈川県ライフキャリア教育支援事業

神奈川県は、就職前の若年層を対象に、性別役割分担の固定観念にとらわれず、自身の個性や適性に応じたライフキャリアを考える機会を提供することにより、男女ともに自らが望む生き方を選択できるようにすることを目指したライフキャリア教育支援事業に2013年から取り組んでいる。主に大学及び大学生へ向けた事業としてスタートしたが、2015年からは高校生向けにも取り組みの裾野を広げている。その内容は、ライフキャリア教育の授業案や教材の作成および授業実施、啓発冊子『MEET ME BOOK』（大学生向

け)・『miraibook』(高校生向け)の作成・配布、外部講師の派遣などのイベント開催といったものである。現在、神奈川県内の大学の約3分の2にあたる41校と連携しており、事業実施後のアンケート結果から参加した大学生の満足度は9割にものぼり、ライフキャリアの広まりが確認されている。ただし高校生向けの普及活動に関しては、高校のカリキュラムに組み込むことが非常に困難であることと、高校生自身がライフキャリアの重要性を理解しづらい様子が見受けられるなど、まだ課題が多いようだ。今後は中学生向け紹介を検討するなど更なる裾野の拡大を視野に入れているという。

神奈川県が事業の対象としているのは大学・短大の学生と高校生で、専門学校・専修学校は対象になっていない。性別による偏りがある職種(男性保育士、男性介護士、女性技術者等)について男女共同参画の観点から多様なロールモデルの紹介を行うことを今後の取り組みの具体策として挙げているが、その狙いを活かすには、それぞれの分野に特化してより専門的に学ぶ専門学校生にこそライフキャリアプランを提示していく必要があるのではないだろうか。

### 3.2.2 スリール株式会社のライフキャリア教育事業

民間企業でライフキャリア教育事業に取り組む事例がある。スリール株式会社(以下、スリール)は、東京都に本社を構える企業で、女性活躍推進コンサルティング事業とライフキャリア教育事業を首都圏中心に展開している。「自分らしいワーク&ライフの実現」をミッションに、「自分らしい人生を諦めずに納得した選択肢を選べる人を増やす」ことをビジョンに掲げ、「子育てしながらキャリアアップできる人材・組織の育成」に価値を見出し活動している<sup>13</sup>。ライフキャリアを学ぶ機会を提供することにより、個人の将来に対する不安を減らし、長期的なキャリアを描き、働き続けることができるようになるとして、企業と教育現場それぞれにアプローチしている。

とくに注目すべきは教育への展開である。ライフキャリア教育事業の主要コンテンツである「ワーク&ライフ・インターン」は、大学生が働くことと家庭を築くことの両方を実際に体験して学ぶことのできる、仕事と育児の両立体験プログラムである。内容は座学講義や社会人メンターとの面談に加え、スリールが提携する一般企業へ行き、日中の業務体験から、夕方退勤し子どもを保育園に迎えに行き、自宅で夕飯の支度をし、家族と一緒に食事をして、子ども寝かしつけるといった、社員のワークとライフを実際に体験するインターンシップとなっている点が他に無い特徴である。これにより、乖離しがちなワーク・ライフそれぞれの局面での「なりたい自分」を重ねて考えることができるようになる。

実際にワーク&ライフ・インターンを体験した学生に対しスリールが行ったアンケート調査によれば、「就職に対する考え方が変化した」と考える人が9割にも及ぶ。その内容は、「自分が将来どうなりたいかをイメージして、それが叶えられる企業を選ぶようになった」「専業主婦思考だったが、結婚・出産しても働き続けたいと思うようになった」といった就職に対する前向きな変化がみられる。また、「制度が整っていない会社でも自分次第

で仕事と子育ての両立を可能にする自信がある」とかという問いに対し、インターン体験前に肯定回答した割合はわずか13%であったのに対し、インターン後は60%がそう思うと回答した。就職前にライフキャリアを学ぶことができれば、将来に対する不安を軽減し、意志ある選択をする助けになるといえるのではないだろうか。

また、ワーク&ライフ・インターンの制度を活用すれば、前述のワークキャリアとライフキャリアのロールモデルの齟齬の問題を解消することができる。就職を希望する業界・職種でワーク&ライフ・インターンを体験することができれば、学生は長い職業生活を起ころうるライフイベントを踏まえて考えられるため、女性も男性も自分の望む生き方をしやすくなる。

### 3.3 新潟県内教育機関の取り組み

新潟県内の高等教育機関の状況をみると、ライフキャリア教育を行っているとは明示しているものは見当たらない。県内の公立大学、私立大学のキャリア支援に関しては、進路相談、資格取得や就職支援の講座の開催、インターンシップの紹介など、いずれもワークキャリアの支援に留まり、ライフキャリアの視点をもつサポートは無い。敬和学園大学のキャリアサポート課では「キャリア開発」という科目を開講しているが、「正しい職業観を培い、納得度の高い進路選択をする」ことを目的としており、やはり就職がゴールであるかのようなワークキャリア視点の教育内容となっている。新潟大学のキャリアセンターも「キャリア意識形成科目」開講や「CANシステム」という独自のキャリア支援を行っているが、いずれもライフキャリアについて教えるものとは言い難い。

## 4 おわりに

女性の社会進出の歴史を辿るとともに女性活躍推進の事例研究を行い、地域性を活かす女性活躍推進に着目し、新潟県の就労状況・意識に関するデータを整理した結果、ライフキャリア教育の実践に可能性を見出した。ライフキャリア教育の先行事例を参考に、NSGグループが担い手となり、グループが運営する専門教育に長けた高校、大学、専門学校でライフキャリア教育及びワーク&ライフ・インターンシップを実践することを提唱したい。

今後は新潟県の女性活躍推進に対するライフキャリア教育の有効可能性をヒアリングもしくはアンケート調査で検証し、NSGグループが新潟という地域の持続発展に貢献することのできる取り組みとなるよう、引き続き研究を進めていきたい。

## 【注】

- 1 厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」参照のこと。
- 2 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成29年）。
- 3 1999年に「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」に改正。
- 4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 第一章総則 第一条より引用。
- 5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 第一章総則 第二条を要約。
- 6 厚生労働省「一般事業主行動計画を策定しましょう」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175223.pdf>
- 7 サイボウズ株式会社WEBサイト「ワークスタイル」ページより引用。
- 8 資生堂WEBサイト「ダイバーシティ&インクルージョン」参照。
- 9 新潟県男女平等社会推進課 [2015]「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」。
- 10 内閣府 [2014]「女性の活躍推進に関する世論調査」。
- 11 国立女性女性教育会館（NVEC：ヌエック）では、女性のキャリア形成に関する研究を通して「複合キャリア」の概念を提唱している。複合キャリアとは職業と社会活動を複合してキャリアととらえるもので、学習・趣味などの個人的活動や結婚・出産などのライフイベントはキャリアとして考えられないものである。本稿の主張する「ライフキャリア」の概念との相違点および論の比較検討については、本稿では割愛する。
- 12 引問 [2018] で報告されているNVECの取り組みは、男女共同参画に関する知識や事例の紹介にとどまらず、各々が抱える問題に合わせた学習プログラムのデザインを行うためのワークショップなどを通して「学習オーガナイザー」を養成するというもので、本稿の主張するライフキャリア教育の担い手としても、今後の拡がりに期待がもてる事業である。

## 【参考文献】

- 1 厚生労働省職業安定局長通達 [2017.3]「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」厚生労働省ホームページ（最終閲覧2019.2.22）  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000163125.pdf>
- 2 東京都産業労働局 [2018]「働く女性と労働法」ダウンロード版  
<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/shiryo/jyosei-rodoho/index.html>
- 3 サイボウズ株式会社WEBサイト「ワークスタイル」ページ（最終閲覧2019.2.23）  
<https://cybozu.co.jp/company/work-style/>
- 4 石塚由紀夫 [2016]『資生堂インパクト 子育てを聖域にしない経営』日本経済新聞出版社
- 5 株式会社資生堂WEBサイト「サステナビリティ／CSR」ページ（最終閲覧2019.2.23）  
<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/labor/>
- 6 塚本利幸 [2016]『福井県の地域特性と女性の就労ならびに両性間の家事分担の現状と課題』男女共同参画会議 第2回男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会 資料  
内閣府男女共同参画局WEBサイトよりダウンロード（2018.6.13）  
[http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kurashikata\\_ishikihenkaku/kaisai/pdf/da02-2-2.pdf](http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kurashikata_ishikihenkaku/kaisai/pdf/da02-2-2.pdf)
- 7 総務省 国勢調査 [2015] <https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/index.html>
- 8 総務省 就業構造基本調査 [2017] <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index.html>
- 9 厚生労働省 人口動態調査 [2017] <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/81-1.html>
- 10 国立女性教育会館 神田道子他 [2013]『女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究－複合キャリア形成過程とキャリア学習－報告書』
- 11 引問紀江 [2018]『男女共同参画学習プログラムと人材育成を考える：「学習オーガナイザー養成研修」事業の成果と課題から』NVEC実践研究 8巻 第12章 P186-206
- 12 神奈川県WEBサイト「ライフキャリア教育支援について」ページ（最終閲覧2019.2.25）

- <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/fz3/cnt/f532110/index.html>
- 13 神奈川県 福祉子どもみらい局 人権男女共同参画課「ライフキャリア教育かながわモデル発信事業の検証・見直しについて」  
神奈川県WEBサイトよりダウンロード (2019.2.10)  
<http://www.pref.kanagawa.jp/uploaded/attachment/913099.pdf>
- 14 スリール株式会社WEBサイト (最終閲覧2019.2.25)  
<https://sourire-heart.com/>
- 15 敬和学園大学WEBサイト「キャリアサポート」ページ (最終閲覧2019.2.25)  
[https://www.keiwa-c.ac.jp/career/career\\_dev](https://www.keiwa-c.ac.jp/career/career_dev)
- 16 新潟大学キャリアセンターWEBサイト (最終閲覧2019.2.25)  
<https://www.career-center.niigata-u.ac.jp/>