

## 〈講演2〉

### 「ジェンダー平等の推進とリカレント教育」

矢島 洋子

本日のテーマは「リカレント教育」なのですが、私はリカレント教育よりも、もう少し広い概念と捉えている「ライフプランニング支援」について、この20年ほど、自分のライフワークとして取り組んでいます。

そのきっかけは、1990年代に、少子化対策としての子育て支援や、仕事と子育ての両立のテーマに取り組んだことにあります。私自身も1997年に子どもを産んで、その前後で、一度、会社を辞めて、この会社の前身の三和総合研究所なのですが、また声を掛けていただいて、3年のブランクがあって、1999年に同じ会社に戻っており、そこから仕事と子育ての両立を、自分のテーマとしても、社会課題としても、取り組んでいます。

当時、今で言う、「孤独な子育て」が問題になり始めたところで、保育所の保育士や幼稚園教諭に、「そのような母親の悩みにも寄り添う」ことが期待されるようになりました。しかし、私たちが調査をする中で、母親の悩みを聞くと、実は、子どものことだけではなく、自分のこれからのライフについて悩んでいることが多く、それを相談するところはないし、母親が「自分のことで悩んでいる」と言うことは、ある種、タブーになっていて、保育士や幼稚園教諭に相談できる状況にないことがわかりました。

その中で、まず着目したのが「再就職」です。「産む前にいったん辞めて、ある程度子どもが大きくなったら働きたい」という再就職モデルが、当時は主流でした。それを具体的に考える時期が、子どもが3歳、6歳、12歳のあたりで山となります。本人たちの調査をすると、「そういった節目になったら考えたい、辞める前と同じ仕事をしたい」という希望があるのですが、企業側から見ると、かなり長いブランクであり、本人の希望と企業側の受け止めにギャップがあるのです。

3年と言っても、出産の前に辞めていますから、ブランク期間はもう4～5年、あるいは、10年単位になっているので、企業からみたら相当なブランクです。また、「同じ仕事で働きたい」といったときに、やはり多くの女性が、事務職に集中してしまい、企業としては、「もう少し違った領域で働いてくれる人が欲しい」といった、ミスマッチが生じていることもありました。

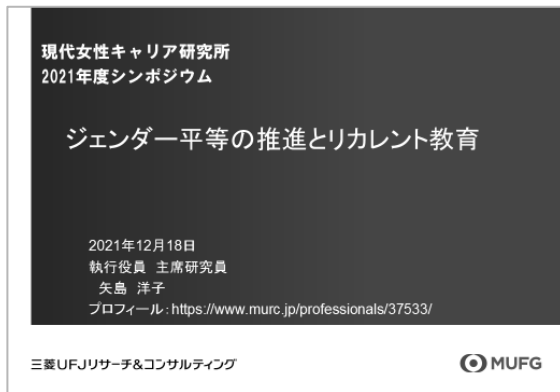
そうした状況を踏まえ、女性たちが再就職を自分のタイミングで考え始める前に働きかけることで、考え始める時期を早めることが必要なのではないか。企業の両立支援環境の変化や、日本の女性たちの置かれている状況を伝えて、もう少しブランクを短くする可能性はないのか、あるいは、ブランク自体は長くなっても、考え始めるタイミングを早められないのか、そういう動機で、「ライフプランニング支援」の必要性を考えたのです。

今は、男女共同参画センターなどでも、さまざまなプログラムを開発して取り組んでいるのですが、2004～2006年に、私が内閣府の男女共同参画局で、任期付き任用で働かせていただいた当時は、本人が考え始めたタイミングでの「再就職支援」プログラムは男女共同参画センター等で提供されていましたが、「ライフプランニング支援」という考え方は、ほとんどありませんでした。そうした状況で、内閣府で初めての「ライフプランニング支援」の調査を企画させていただきました。

「ライフプランニング支援」というキーワードは、男女共同参画のみならず、少子化対策にも明記されるようになり、その後、文科省が「ライフプランニング支援」のプログラム開発をスタートさせてくれました。その中で、だんだん中身も具体化、細分化し、大学の皆さまにもリカレント教育で非常に有効なプログラムをつくっていただいています。

現在私は、文科省の委員をさせていただきながら、当社で独自調査をするなど、ライフワークとして、継続的にこのテーマに取り組んでいます。

本日は、そういった経緯と女性たちのニーズの変化、それから、コロナの影響について、少しお話をさせていただきます。

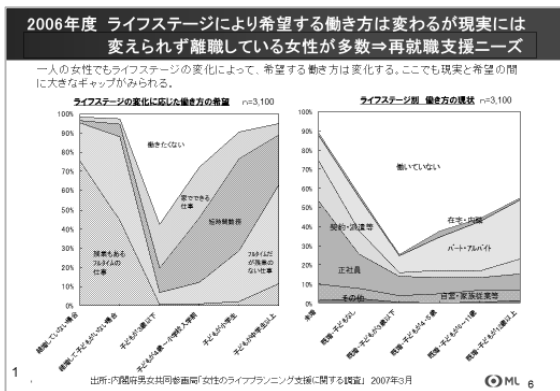


まず、「ジェンダー平等の推進とリカレント教育」についてです。

「ジェンダー平等」とさらっと書いていますけれども、この言葉が普通に使えるようになったことも、すごく感慨深いです。なかなか、「ジェンダー平等」の言葉は、日本では使うことが難しく、「男女共同参画」や「女性活躍」と表現されてきました。でも、内閣府の男女共同参画局、英語名は「Gender

Equality Bureau」なのです。近年 SDGs の影響だと思うのですが、日本でも「ジェンダー平等」の言葉が使えるようになったのは非常に素晴らしいと思っています。

先ほどお話した、私が内閣府にいた頃に行った 2006 年の調査なのですが、これは



はライフステージに応じて、女性たちの働き方の希望がどう変化するか、横軸にライフステージを取っていて、子どもがいないときは残業もあるフルタイムの仕事を希望する人もいるけれども、子どもが産まれたら、その希望はほとんどなくなってしまって、フルタイムだけれども残業がない、短時間勤務、家でできる仕事などの希望が増えています。

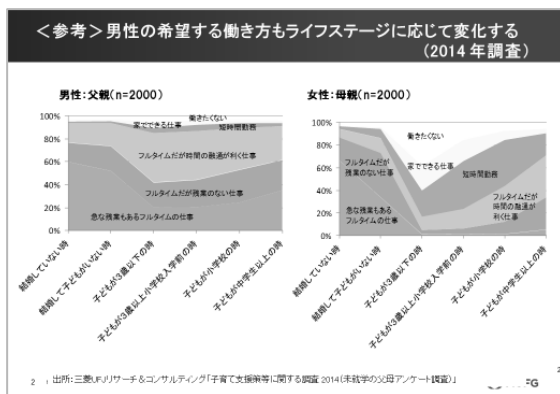
これは、当時 30 代、40 代の女性たちを対象にしたので、今の 40 代、50 代です。私と同年代ぐらいの女性たちの希望であり、右側のグラフがその実態です。

実状は、正社員は、出産時に大幅に減って、子どもが大きくなっても全然増えません。増えるのはパート・アルバイトだけです。ですので、この白く表されているところで、希望として働きたくない人も、一定程度いるのですけれども、実際に働いていない人は、働きたくないと答えた人よりもはるかに多いです、特にギャップがあるこのグラフの右肩の部分に、高学歴の女性がたくさんいます。要は、出産前と同じような仕事に就けないの

であれば、働かないほうがいいという選択をしているのです。

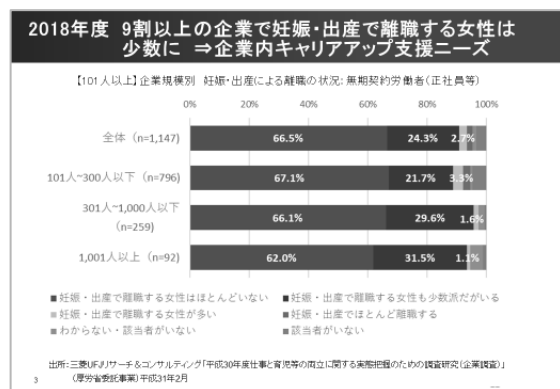
では、なぜ、このようなデータの見せ方をしたかと言いますと、「女性たちは、結婚や出産で一度、辞めることを自ら希望している。再就職のときにはパート、アルバイトがいい、と積極的に選択しているのだ」と、よく言われていたからです。

実はそうではないのではないか、ライフステージの変化によって、希望が変わるということを示すために、横軸にライフステージをとった見せ方をしました。また、今当たり前になりましたけれども、当時は、正社員で短時間勤務はあり得なかったのも、そのような柔軟な働き方が選択できないから辞めることを選んでいるのではないか、ということを示すために、希望と現実のグラフを並べて見せました。出産前後に一度辞めて、再就職でパートという就業パターンは、女性たちの本当の希望ではなくて、日本企業における正社員の硬直的な働き方故に、そうした選択をせざるを得ない状況にあり、こうした多様な働き方の選択が可能であれば正社員として就業継続したいということが女性たちの本音ではないか、ということを示したかったのです。



男性も子どもをもてば、急な残業があるフルタイムの仕事は望まなくなるといったことがわかっています。

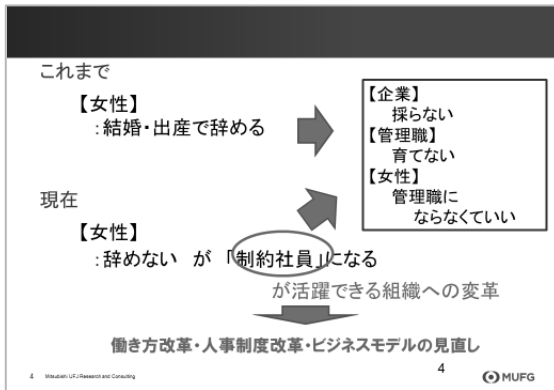
では、最近がどうなのかです。2018年の調査です。一度辞めて再就職の際はパート、アルバイトに限られる状況があった当時は、再就職支援や、再就職をもう少し早くから考え始める、ライフプランニング支援が必要と、強く訴えていたのですけれども、近年の状況がどうかをお話します。



この左側の希望のグラフは、その後、育児期の短時間勤務や、残業のないフルタイムの選択ができるように、2009年の育児介護休業法の改正時に、そのニーズを示すデータとしても使われたものです。実際は、男性にもライフステージに応じた働き方の変化を希望する声はあることも、その後、さまざまなかたちで調査しています。女性とは少し違うのですが、やはり

このグラフは企業の調査で、妊娠出産で辞める正社員女性は、どれくらいいるかといったときに、近年では、「ほほいなし」が66.5%です。「少しはいる」が24.3%です。もう9割がた、それほど辞めていないのです。これは企業調査ですけれども、労働者側調査からみても、こうした認識に齟齬はない状況にあります。

もちろん、妊娠出産に加えて、夫の転勤やさまざまな事情が加わる、あるいは、子どもが3歳になって短時間勤務が使えなくなるといった条件が加わると辞めることはあるのですが、妊娠出産だけの理由では、本当に辞めなくなっているのが、足元の状況なのです。これが非常に重要なことかと思っています。



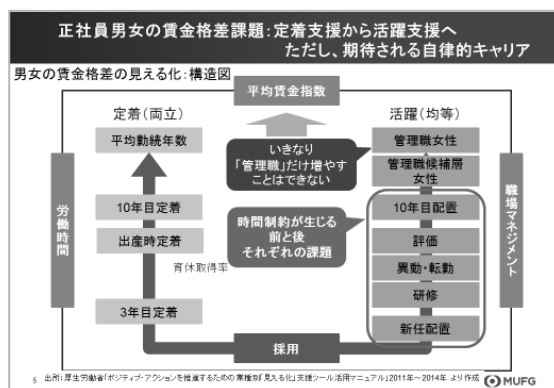
ですから、これまでは、「結婚出産で辞めるので、企業は女性を採らない」、「管理職は女性を育てても仕方ないと思う」、「女性は管理職にならなくてもいいと思ってしまう」状況があったのですが、今は女性が辞めないけれども、制約社員になると。制約社員になるので、企業は採らない、管理職は育てない、女性は管理職にならなくていいと。このサイクルが実はまだ断ち切れていない

ことが、今最も大きな問題ではないかと思っています。

私は、ここ10年くらい、短時間勤務を中心とした時間制約社員の活躍や、時間制約がありながら、どうキャリアを形成するかなどに注力して研究しているのですが、ここを断ち切るために「企業が、制約社員が活躍できる組織への変革を図る、そのための働き方改革、人事制度改革、ビジネスモデルの見直しが必要なのではないか」と言っています。

女性だけではなくて、ダイバーシティ全般で企業の取り組みが進む中で、実際にこのサイクルが断ち切れている企業も徐々に出てきています。その中で、女性たちがただ妊娠出産で就業継続するだけではなくて、もっとそこからキャリアアップを考えるようになることが徐々に起きてきています。

ですので、リカレント教育、あるいは、ライフプランニング支援に求められるものも、一度辞めた人の再就職や、再雇用などを後押しするだけではなくて、「働き続けている人たちのキャリアアップを後押しする支援のニーズが、増えてきているのではないかと、近年は言っています。



女性の管理職登用やキャリアアップに関しては、「女性の意識の問題で、女性が消極的なことが問題だ」とよく言われるのですが、それだけではなく、「それも違う」と言っています。「政府が女性活躍推進法等によって、企業に取り組みを求めているのは、女性たちの性格の問題などではなくて、組織の側に、女性のライフステージに合わせて、しっかりと育成、登用する仕組みがないことが大

きな問題です」と言っています。

この図は、厚生労働省の委託で、当社がつくったものです。男女の賃金格差の見える化です。平均賃金指数のジェンダーギャップを説明するための構造図としてつくっているのですが、まず採用の時点で、男女同じように採用できているか、あるいは、初期キャリアとして3年目くらいまでに定着できているかが問題です。その後、やはり出産時の定着です。今で言うと、まだ30代の結婚出産が多いですから、大体、出産時に定着すると、企業の中で一人前になる10年目くらいまでの、定着が進みます。

このあたりの定着が進むと、何が起るかと言いますと、こちら側（活躍側）の、管理職候補の女性の層が厚くなってきます。女性活躍推進法ができる少し前に、両立支援先進企業では、この層が厚くなっていたので、数年待てば、管理職女性が増えるかと思っていたら、なぜか増えない。そこで、両立支援から活躍支援へ舵を切ることの必要性が指摘され出したのが、女性活躍推進法ができた背景と、私は理解しているのです。

この管理職候補層から管理職女性を登用することが、実は、女性活躍推進法で多くの大企業が取り組んだことなのですけれども、ここで管理職候補層の女性たちが、「いや、私たちは管理職になれません。なりたくありません」と言っているのは、女性たちの消極性が理由ではなく、この図の下の部分に問題があるのです。

ここの「育成」の部分です。最初の配置、研修、異動・転勤、評価、（一人前になる）10年目の配置などです。ここの育成の部分が男女同じようにできていないので、管理職候補になったとしても、管理職になる準備ができていない女性が多くなってしまっているのです。

この管理職候補層に上がってきた女性たちにも、いろいろなタイプがいます。実際に、これまで仕事の機会を十分与えられず、能力開発が不十分な女性もいますし、一方で上司や仕事に恵まれて、十分管理職になる準備ができていたが自信がないだけの女性たちもいるのです。後者は、よく言われるロールモデルがない、あるいは、上司からの期待のかけられ方の問題です。また、どちらのタイプにも共通するのは管理職の働き方が厳しすぎるので、管理職になったらワーク・ライフ・バランスがはかれないため、管理職にはなれないという問題です。これは女性だけではなく、若い男性の多くも抱えている問題意識です。

前者の育成の過程で、明らかに経験してきていない、育成されていない場合は、しっかりと短期的に集中育成をして登用することが大事なことです。多くの企業がやるのは、単に女性の管理職候補層を集めて、キャリアアップしましょうと意識啓発をやって、登用をやっているのですけれども、そうではなくて、むしろ上司がコミットして期待を伝え、短期育成して、適正に評価した上で登用することが必要なのです。

それが今、短期的には必要なことです。長期的には、もちろんここの育成の部分を含め、この構造図が男女同じに回るサイクルをしっかりとつくっていくことが大事です。このピンクで囲った育成の課題は、男女だけでも差がついていますし、さらに言うと、出産後の時間制約社員になることで、管理職が自分の部下として育てる対象と見なくなる問題があります。時間制約が生じる前にも後にも、ダブルで起こっている問題なのです。

ここをしっかりと企業には取り組んでいただきたいのですけれども、一方で、「期待される自律的キャリア」と書きました。先ほどの中村さんのお話にもありましたように、今企業では「自律的キャリア」といって、男性でも女性でも、企業の中で育成されるだけで

はなくて、自ら学んでもらいたいという希望が企業側にあるのです。

それはいろいろな理由があるのですが、一つはやはり働き方改革をしていて、労働時間が限られた中で育成に時間をかけることができなくなっているという問題があります。また、年功管理が崩れ、働き方も多様になってきているので、キャリアも多様にならざるを得ず、そこは企業側から一方的に押し付けることもできない、という事情もあります。そうした中で、できれば外で自己啓発して育ってもらいたいので、そこにプログラム、お金、時間などを提供しましょうという企業が出てきていると。このような枠組みの中で、今回、テーマになっているリカレント教育に対して、「企業側からの期待も高まっているのではないか」と言えるかと思います。

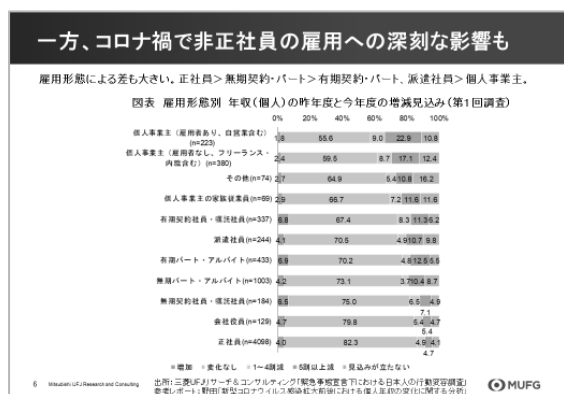
一方で、大体このような話をしていると、「正社員の話ばかりではないですか」と言われるのです。「女性活躍推進法」は、私は「ポジティブアクション法」と言っているのですが、課題のを見つけ方が男女の比較なので、基本正社員の問題になってしまうのです。

けれども、やはり実態としては、先ほど中村さんのデータにありましたけれども、非正社員女性の正社員登用、再雇用も進んでいます。それは今までだったら、企業の受け皿としてフルタイムで、しかも、残業も含めたフルコミットする選択肢しかなかったのが、なかなか育児期を経て、ブランクのある女性が、正社員で復帰、参入することが難しかったのです。

しかし、今は、社員を短時間勤務で受け入れることができるようになった企業が、だったら、今仕事をしていない人の再就職で、短時間の選択もあっていいのではないかと、あるいは、パート、契約社員で働いている人たちに、正社員に変わってもらうときに、フルタイムを条件にしなくてもいいのではないかとようになってきたので、女性たちにそのようなチャンスが出てきたと。

ですから、再就職に関しても、パートからの正社員転換においても、以前より、環境は格段と改善していると思います。その中で、企業側の環境は改善したのですが、女性たちも環境が変わった、自分たちに選択肢ができたと気付いて、ではどうするかを考えることが必要になってきていると思うのです。

非正社員だけの問題で言いますと、やはりこのコロナで一番影響を受けたところが非正社員です。

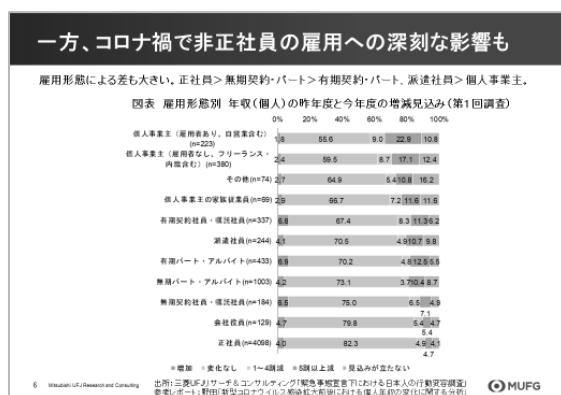


この図は緊急事態宣言が出た1回目と2回目で、私たちが独自調査をしていて、その中で、どれくらいの方が仕事に影響が出ているかを見ているものです。この影響が出ている割合で並べると、もう明らかに下の方の正社員、会社役員、無期雇用等と、上の方の個人、フリーランスで、本当に明確に影響の差が出ています。

本当に深刻な事態があるのですけ

れども、だからこそ、休職した、あるいは、職を失った女性たちが、このコロナ禍が収束した後どうするかというときに、より良い雇用につながるということがとても重要だと思います。こういった層の人たちは時間の余裕、お金の余裕がないので、すぐに仕事に就かなければいけない問題があって、学ぶチャンスがなかなかないのですけれども、そこはやはり公的にも支援しながら、学ぶ機会を持っていただいて、コロナ禍でも、厳しい業界だけではなく、先ほどの中村さんのお話にもありましたけれども、むしろ良くなっている業界もありますので、そういった業界に女性たちがいかに移っていけるかが課題かと思っています。

最後に、私も委員をさせていただいている文科省の事業の中で、さまざまなライフプランニング、あるいは、リカレントのプログラムが開発されています。しかし、日本中の女性たちがこのようなものにアクセスできる、また、自分はこれを受けられる、自分向けにこのプログラムがあると、なかなか気づけない状況がまだあります。



例えば、自治体や男女共同参画センターが実施しているプログラムです。自治体の広報に載っていても、それを自分が受けていいのかがよく分からない。けれども、基礎自治体には、ライフイベントごとに、男性も女性もアクセスするチャンスがあるのです。妊娠したら母子手帳をもらう、出産後のさまざまな検診もあります。

そのときに、子どもに関する情報をたくさん受け取るのですけれども、実はそこで、母親である女性たち自身のさまざまな学びにつながるプログラムの情報も得られるといいのではないかと考えています。子育ての時期だけではなく、その後のさまざまなライフイベントを通じて、そのときつながることが可能な学びに、どのようなものがあるかを知らせる機会をつくるのが大事です。そのために、女性のライフプランニング支援体系を、文科省の委託調査の中で、2009年に提案させていただいています。

これはなかなか難しく、まだ実現に至らないのですけれども、いろいろな市町村さんなどと話をしていると、「やはり地域の子育て支援の一環で、こうしたことも重要ですね」と言ってくるところも最近はあります。まだまだ、地道に考え方を普及する努力をしていく必要があるかと思っています。

ライフプランニング支援を含めたりカレント教育は、女性たちが本当にさまざまな選択ができるようになるために必要なことです。ライフイベントに応じた働き方、キャリアチェンジの選択肢を持てるために、企業側、あるいは、社会環境が変化することとても重要なのですけれども、それに合わせて、そういったことができるようになったと女性たちに知ってもらって、より積極的に自分のライフプランをつくるための学びにアクセスしてもらうことが、大事ではないかと考えています。

ということで、私のプレゼンはここまでとさせていただきます。私は、SNSもやっていますので、よろしければご覧ください。ご清聴ありがとうございました。

