

『現代女性とキャリア』第14号によせて

現代女性キャリア研究所所長

坂本 清恵

2020年に始まるコロナ禍によって、社会の常識が一変しました。なかなか進展しなかったリモートワークが急速に進み、働く環境は大きな変化を遂げました。その中にあって、女性のキャリアがどのような影響を受けたのか、これから多角的に検証が必要となります。実証的研究が期待されるところです。

さて、第14号には、高松里江氏の投稿論文「大卒初職でみられる男女間の雇用格差—性別専攻分離に着目して—」を掲載しました。10年ひと昔と申します。現状はまた異なる局面になっているとは思いますが、2010年以前の状況を分析していただきました。また、本研究所の特任研究員を長らくお務めになった本間道子名誉教授に、「ジェンダーバイアス風土におけるキャリア形成及びリーダーシップ行動の初期効果」をご寄稿いただきました。女性のキャリア継続のため、環境や制度に関する多様な調査に基づく論考は、非常に示唆的です。さらに、昨年12月、女性のためのリカレント教育推進協議会と共催で開催したシンポジウム「コロナ時代の女性の就労とリカレント教育」にてご講演いただいた、公益財団法人連合総合生活開発研究所の中村天江主幹研究員に「雇用流動性と働く人の「ボイス」」、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の矢島洋子執行役員に「ジェンダー平等の推進とリカレント教育」をご寄稿いただきました。女性が置かれた環境に対し、いかに声をあげ、切り開く必要があるのかを説き、それをどう受け入れるか、コロナ禍が齎した女性非正規社員への影響など、示唆に富む内容です。

また、武石・野村両特任研究員をはじめ、昨年刊行の著書紹介を掲載しました。

いまだ終息をみない新型コロナ感染ですが、2022年4月から、改正された育児・介護休業法が段階的に施行されています。男性の育児休業取得が進むことで、女性が出産後に職場復帰しやすい環境が整っていくことを願いますが、職場全体で意識の共有化が促進されなければ、女性のキャリア継続は実現できません。職場の好意的配慮により、やりたい仕事から外されてしまう女性を、いかに守るのかといった問題も、考えていかなければなりません。日本では、政策が順調に施行されているかどうかを監視する体制が、不十分です。女性のキャリアに関わる課題は尽きることがありません。

本研究所は今後も、女性のキャリアに関する諸課題を注視してまいります。どうか奮って、関係する論考をお寄せください。