

特
集

結婚・出産後の 女性のキャリア



一橋大学大学院
社会学研究科 教授

昭和女子大学
客員教授

木本 喜美子 **福沢 恵子**

対
談

既婚女性のキャリア

なぜ、出産後に離職する女性が多いのか

木本 今回のテーマは「結婚・出産後の女性のキャリア」です。女性の就業率はM字型カーブを描いていますが、私はこの2つの山は構造的につながっていると考えています。どのようにお考えですか。

福沢 第1子の出産で仕事を離れる女性は、約7割。この数字は、男女雇用機会均等法(以下、均等法)が施行された1986年以前からほとんど変わっていません。しかし、その離職の理由は明らかに違います。

均等法の施行当時に離職した女性たちにヒアリングした時には仕事にそれほど未練がないから辞める女性が多かった。しかし、近年はむしろキャリア志向の人が仕事を離れるケースも増えているのが特徴ではないかと思います。つまり、辞める女性が質的に変わってきたというべきなのです。

木本 80年代といえば、特に百貨店などのサービス関連業が大卒女性を多く採用し始めた時期です。しかし、企業側が女性をうまく活用できず、仕事内容に失望して辞める人が多かったですね。

福沢 なぜ、今、出産後に離職する女性が多いのかというと、それは、キャリア志向の女性は総合職もしくはコース別採用のない企業で働いていることが多く、出張や転居を伴う転勤の可能性があります。また、長時間に及ぶ残業など男性同様のハードな働き方で、子育てをしながらではとても仕事を続けられないのです。

出産をきっかけに、短時間勤務や配置転換を希望する女性が多いのも、そのためです。

木本 シングルのときは、やりがいや充実感があれば、どんなに仕事がきついても続けられます。また、結婚しても、パートナーの理解があれば同様でしょう。しかし、子どもが生まれると、生活のパターンががらりと変わります。

福沢 ごく一部の人は、お手伝いさんや実家に育児を丸投げする形で、出産前と同じペースで働いていますが、第1子の出産で仕事を離れる大半の女性は、自分が親から育てられてきたように、自分の子どもにも、手をかけて育てたいと思っています。高学歴の女性ほど、その傾向が強い印象を受けます。

私は2007年から2010年まで日本女子大学で、4年制大卒の女性たちの転職・再就職を支援する「リカレント教育課程」で授業と、キャリアカウンセリングを担当していましたが、結婚・出産といったライフステージの変化で離職した女性は、「きちんと生活をしたい、子育てをしたいから離職した」という人が多かったですね。

配偶者選びが就業率を左右する

木本 25年前と比べると、仕事に意欲的な女性が増えたと思います。しかし、将来の職業生活と家族生活の両立について、新しいスタイルを模索しつつも、なかなか自分たちの期待どおりに進んでいない現実があります。

福沢 非常にミクロ的な言い方をすると、「配偶者の選択」がポイントではないかと思います。

例えば、現状では1人で2人分の収入を稼げる男性は、家事や育児をする余裕がありません。したがって高収入の男性と結婚した女性は、家事や育児を一手に引き受けることになります。女性は「自分は仕事をするので相手は年収が低くてよい」と考えるか、あるいは「自分のパートナーは仕事への意欲も能力も収入も高いほうがいい」と考えるか…。ある意味「究極の選択」ですが、こうした配偶者の選び方で就業率にも影響が出てくるように思います。

木本 結婚相手をどう賢く選ぶか、ですね。

福沢 最近の20~30歳代の中には、「主夫」もいるんですよ。男性にも従前の女性がとったライフコースのパターンに似た選択をする人も存在するんですね。

例えば、名古屋で結婚したAさんは、妻の東京転勤がきっかけで、仕事を辞めて東京で専業主夫をすることに。妻はサラリーウーマンとして家計を支え、Aさんは子育てをしながら鍼灸学校に通い、鍼灸師の資格を取りました。その後、自宅で開業しましたが、現在Aさんは自らを「主夫兼パートの鍼灸師」と言っています。こうした自由業的な働き方によって仕事と生活のあり方の調整している男性も、最近少しずつ増えてきています。

木本 まず、女性がどういう視野で配偶者を選択するかが大切だということですね。

育児休業からの復職には

木本 ところで、企業選びについてはどうでしょうか。

福沢 次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいる企業の中には、育児休業を最大で3年とれるところもありますね。1人目を出産するときに育児休業をとれば、その間にもう1人産むこともできます。

木本 なるほど、育児休業を2回とらなくてもいいわけですね。

私の知っている企業でも、上司が率先して育児休業中の部下と密な連絡をとるようにしています。そして、自分の部下が育児休業をとった際には、その部下にこまめにメールを送り、会社の変化を伝えているとか。

育児休業という法律があっても、実際にはこうした上司の理解や働きかけがないと、復職後の不安は解消されないのじゃないでしょうか。

福沢 実は、そうした育児休業者を支援するビジネスがあるんですよ。「wiwiw (ウィウイ)」というプログラムで、育児休業中の生活の充実と、スムーズな職場復帰をサポートしています。

このサービスを利用すると、休職していてもインターネットを使って会社とコミュニケーションを取ることができ、さらには自分と同時期に出産・育児を体験している人たちと情報交換ができるほか、仕事のスキル低下への不安をカバーするオンライン講座も受講できます。

木本 契約するのは個人ですか。それとも企業なんですか。

福沢 企業です。企業は、少ないコスト負担で効率的に育児休業者をサポートできるばかりか、次世代育成支援対策に取り組んでいる証しにもなるので、このプログラムを契約するメリットは少なくないんですよ。

「wiwiw」に限らず、出産しようとする女性をサポートしている企業は全体で約25%です。

木本 こうした企業からのフォローがないと、出産後に復職するのは大変だということですね。

復職の障害になるのは

福沢 いっぽうで既婚女性の復職がなぜ大変かという、2つの問題があると思います。ひとつは、本人の問題です。仕事をテキパキこなしていた人が5年なり10年なり、子育て中心・家事中心の生活を送ると、いわゆる自己有用感を失ってしまうケースが多いんですよ。

木本 なるほど。

福沢 いったん社会の一線から退くと、自分が「世の中で役に立つ存在である」という意識が薄れ、自信を失くしてしまうのです。

また、もう1つは企業の側の問題です。現在40～50歳代の女性は、均等法以前に就職していますので、今でいう一般職として働いていた人がほとんどです。数年働いた後に結婚・出産退職した人は、ビジネスの現場でマネジメントの経験がほとんどありません。しかし、その年齢で最も求められるのはマネジメントの能力です。ところが、本人は「一般事務」で復帰したいと考える。ですから、復職しようとしても希望に沿う仕事がないんです。

木本 企業は、40～50歳代ではキャリアブレイク(中断)にかかわらず、ある程度管理的な仕事をしたいと期待していますね。

福沢 家事や育児には、実際には管理的な要素もあるのですが…。“ママ友”やPTAでの話術は、むしろ企業においては体験できない高度なスキルなんです。しかし、本人たちはあまりそれを実感していないようですね。

こうしたセルフエスティーム(自尊心)の欠如が、生活のあらゆるシーンに影響を及ぼし、復職したときに自分で何かを切り開くことができなくなってしまう。

木本 受け入れる企業については、いかがですか。

福沢 企業の本音は、キャリアブレイクの人をいきなり正社員で雇うのは怖くてできない。だから、まずはパートやアルバイトで、というスタイルになります。しかし、この雇用形態では、働く側は仕事の範囲が限定される。能力が高ければ高い女性ほど、復職後に最初に与えられた仕事に幻滅するケースが多いのが現状です。

私は、リカレント教育課程の受講者に、「復職後の最初の仕事に過剰な期待をしてはいけません。あくまでも最初のステップだ」と話しています。そして、まず自分を労働市場に戻した上で次の仕事を探しなさい、とアドバイスしています。

木本 企業の中には、復職したばかりの女性を即戦力として期待するところもありますね。

福沢 再就職の女性は、パート・アルバイトでしか働けず、仕事に意欲的に取り組めないという人がいる一方で再就職者を積極的に活用しようという企業側の期待に応えようとすると、独身者と同じような働き方を迫られることが多いのが現実です。

そうなる、たとえ高い能力を持っていても、例えば1日6時間しか働けない人や、泊まりがけの出張ができない人には、せっかくチャンスがあっても、そのような働き方をすることはできず、結果的には負荷が少なく、やりがいに欠ける仕事を選ぶしかないんですね。

木本 そこには、雇用の非正規化という、労働市場の規制緩和が絡んでいます。契約社員やパートなど雇用形態が複雑になり、それを総合職が管理しています。

先ほどお話のありました自己有用感の喪失は、主婦期間というか、労働市場から撤退している期間が長いほど陥りやすい状況なのでしょう。

福沢 これには個人差があります。例えば、主婦期間が長くても、社会との接点を保ち、活動的に暮らしている女性もいます。賃労働をしていなくても、ボランティアなどの活動をしている人は、セルフエスティームが高いことが多いですね。

木本 独身時代にガンガンやりがいのある仕事をこなしてきて、出産ぎりぎりになって離職した女性が、私のゼミの卒業生の中にもいます。その人は「必ず戻るぞ」という強い気持ちで、職場への復帰を狙っています。

福沢 今はいったん離職しても、絶対に戻ってこれない時代ではない。市場の論理は、いつでも有能な人に戻ってきてほしいのです。

キャリアブレイクが問題ではなく、市場で通用する人材かどうか重要です。

リカレント教育と再就職の選択肢

木本 ところで、日本女子大学のリカレント教育課程を受講しているのは、何歳ぐらいの人が多いんですか。

福沢 一番若い人は20歳代ですね。ただ、この年齢層の受講者は、結婚・出産で離職したのではなく、就職先がどうもしっくりいかなかったようで…。上は50歳代です。

長い間主婦をやってきた人と若年者では復帰するときの課題が違います。日本女子大学のリカレント教育課程は、キャリアブレイクの長い中年期の女性が、いかに自信を取り戻して、仕事に戻っていくかという点にも配慮しています。

20歳代の方は、まだ市場性が高いというか、流動性がありますから、自分の強みを見つけて適職を探すということが考えられると思います。

木本 そうですね。ほかにもっと労働市場に戻るルートがありそうです。

しかし、その若年層の働き方がずっと流動し続け、そのまま晩婚化・未婚化のサイクルに乗ってしまうと、非正規化の担い手になる可能性が増大し、さらに高齢のシングル女性にたどり着く危険性もあります。

福沢 非正規化という意味では、例えば、“雇われない”生き方もそうですね。私は「非正規」という働き方を必ずしもネガティブにとらえる必要はないと思っています。ある一定の年齢以上になった場合、雇用に固執するのではなくて、自由業や自営業も選択肢の一つだと思うのです。

既婚女性が再就職する際に、条件面で一番ネックになるのは“時間”と“場所”です。もちろん中には、収入という人もいるとは思いますが…。

既婚女性の再就職では、通勤時間や仕事時間、仕事内容に融通がきくかどうかポイントになる人たちがすごく多い。でも、その場合、「雇用されること」だけに固執すると、仕事を見つけることは難しいかもしれない。そのような場合のもう一つの選択肢として自営業・自由業があると思うのです。

木本 もっといろいろな分野に目を向けて開拓する余地があります。あるいは、仲間同士で何か

トライするのもいいですね。

福沢 実際に、日本女子大学ではリカレント教育課程をきっかけに、女性の就業支援を目的としたNPOが発足しました。

離職者の中には、恒常的に仕事はできないけれども、「月に1、2回だったら仕事ができる」という人もいます。こうした人たちに、イベントやセミナーの受付や運営、調査委託など、スポット的な仕事の機会をつくっているんです。

木本 そうした活動は、すごく意義があって、やりがいもありそうですね。

また、いろいろな条件をお互いがわかり合って、エネルギーも提供し合えると思います。ただ、軌道に乗るまでは、食べていけるかどうか…。

福沢 確かに今の段階ではまだ難しいようです。ただ、経済的に自立する以前の段階で、とにかく社会と接点を持って仕事する、いろいろな経験を積めるといふ点では、メリットは大きいのではないのでしょうか。

木本 自信喪失している人たちのひとつのステップにもなりますね。

既婚女性のワーク・ライフ・バランス

福沢 日本では、結婚後もしくは出産後の女性に対して、「パートで働けばいいじゃないか」という考え方がいまだに支配的です。また、配偶者控除の存在が、女性の働き方をかなり限定的なものにしています。

キャリアブレイクした女性の中には、自分の収入が少ないことに引け目を感じている人もいます。でも、私は収入の少ないことを恥じる必要はないと思います。

例えば、夫の収入が1,000万円で、妻の収入が100万円だとします。その世帯収入1,100万円の中には、妻の家事労働費が含まれ、本来であれば夫から妻へ所得移転が行われなければいけません。しかし日本の場合は基本的に個人単位課税なので、それができない。フランスやドイツなどのように、世帯単位課税が導入されていないので、税法上は夫の収入はあくまでも夫1人のものです。

ただ、現実には夫が稼いできた収入も、妻の家事・育児の労働に支えられているわけですから、実

生活では「夫の収入は夫婦共有のもの」と見なしてもいいのではないのでしょうか。いいと思いますが…。

木本 そうですね。「私が家事や育児をしているから、これだけの所得を夫は稼げるんだ」という気概を持っている女性はたくさんいます。

福沢 現在60～70歳代、つまり女性に就業の機会があまりなかった時代を生きてきた女性に話を聞くと、賢明な専業主婦としての生活を送ってきた人が多いのです。

ある女性は、「自分はプロの専業主婦だと思っている。自分に現金収入はないけれども、きちんと家計簿をつけて、夫の稼いできたものを無駄に使わないで、適切に支出を振り分けて、本当に有意義に使ってきたという自負がある。例えば、自分が外で働いて、吟味して物を買ったりする時間を使えなくなった場合、家族にとってどっちが得か、わからない。私は自分が外で働くよりも家庭に居留するほうを選んだ」とおっしゃっていました。

木本 まさしく“主婦業”を選んだのですね。

福沢 ただ、それを可能にした背景には、高度経済成長期がありました。当時は夫1人の働きで、十分一家を養っていた。

ところが今は、夫1人で家族全員を養うのは難しい。それが20～30歳代であれば、なおさらです。

木本 日本全体の性別役割意識もかなり変わってきていますね。“共働き当然”というライフスタイルを追求する人たちが、かなり出てきています。にもかかわらず、税制度や年金制度に縛りがあり、労働組織が旧態依然としたままであったりと、すごくジレンマがあります。

福沢 ワーク・ライフ・バランスのあり方として、稼ぎ手が1人いて、それを支える家事・育児に専従する人がいてもいい。もちろん、一家の大黒柱は男性に限定する必要はなく、女性でもいい。そんな選択肢もあっていいと思います。

ただ、今の世の中は、賃金自体が下がっていて、長い時間働いても、それほど多くの収入は見込めない。だから、2人で働かざるを得ない。ただ、2人とも長時間必死に働かないと生活できない社会ではあまりにゆとりがないのではないのでしょうか。こんな状態ではそもそも出産意欲も持ちにく

いと思います。

木本 まったくその通りですね。加えて出産後にうまく再就職できたとしても、仕事と家庭の両立についての理解や、両立支援体制が整わない状況の中では、子どもが成長するにつれ、さまざまな問題に直面します。共働きカップルを前提にした社会にはなっていないためです。

共働きカップルの多くは、乳幼児期はもちろん、学校に入ってから長い育児期間をしのげないと嘆いています。特に、大都市で近隣に両親や親戚がいない場合、ものすごく自分たちは孤立する、とも。こうした社会的な不安感が、仕事断念につながるケースは少なくないですね。

福沢 制度をつくるだけでなく、実際にその制度を活用して、育児休業をとって戻ってきた人が、今どのように生活しているのか。また、どのように仕事をしているのか。これを次に出産・育児をする人たちにもロールモデルとしてオープンに示していくことが大切ですね。

木本 最近は労働組合でも、そうした取り組みをしていますね。組合で育児休業をとった経験者の話し合いの場を持って改善点を洗い出そうとしたり。

いろいろなコミュニケーションの場をつくったり、先ほどの復帰支援のようなツールを用いて、ロールモデルを確立する企業も出てきていますね。

中間的な社員制度がもたらす効果

木本 これまでは正規雇用の女性を念頭にしてお話ししてきましたが、フルタイム・正規雇用と非正規雇用の格差の問題は、積年の課題です。

2000年以降、小売業などでは、パートと正社員の均衡を考え中間的な社員制度をつくりました。例えば、通常パートでは店長になれませんね。しかし、この中間的な社員制度があるスーパーマーケットでは、パートからでも店長クラスに昇格できるんです。こうした制度がもたらす効果について、どのようにお考えですか。パート労働市場に中高年で入らざるを得なかった人は、希望を持てるのでしょうか。

福沢 全くないよりは、あったほうがいいでしょう。ただ、例えば店長に昇格した人が、「さらに

正社員になりたい、本場で働きたい」と思ったとき、そのような身分になるブリッジが架けられているかどうかになります。現状では個別対応になっているように思いますが、雇用の多様性はあるのでしょうか。

木本 私は、こうした中間の社員制度をうまく利用しているのが、高学歴の女性だと見ています。パートをエンジョイしている中高年層では、店長クラスを目指すことはないでしょう。仕事の負荷が高く、そのわりにリターンが少ないことを知っているからです。

高学歴で、入社後、フルタイムで働き、結婚や出産がなければ当然、社員として上のポストを狙えた人が、ライフステージの変化に伴って、「いったんペースダウン」の意味で、この制度を利用しているのではないのでしょうか。いわば翼を休めるためにこの制度を利用して、再び働いているようです。

福沢 会社に緩やかにつながる感じですか。

木本 そうです。私は、そういうつながり方もありなのかなと思っています。

パートタイマーをより有効活用しようという意図からつくられた社員制度が、パートタイマー自身に使われるというよりも高学歴女性にとって使い勝手がよいという…。

福沢 高学歴の女性たちは、自分のやった仕事は何らかの社会とつながっていると、だれかの役に立っているとか…。そういう実感が欲しいのでしょうかね。

木本 80年代のデータを見ると、高学歴の女性はあまり働いていません。それはなぜかと言うと、結婚市場で高学歴男性と出会うチャンスが多く、経済的に豊かな人が多いからです。

国際比較をすると、諸外国では高学歴女性の方が働いています。高学歴女性を生かしていないのが日本の特徴です。

福沢 日本では反対で、高学歴でない人たちのほうが、再就職の可能性は高いですね。

母子家庭の再就職支援

福沢 私は日本女子大学のリカレント教育課程の

ほかに、母子家庭の再就職支援にも関わっています。リカレント教育課程の受講生は基本的に大卒ですが、母子家庭のお母さんたちは、学歴的にはまちまちで、中には中卒であったり、高校を中退した人もいます。また、就業経験がそれほど長くないまま結婚もしくは出産で退職、しばらく子育てをした後、何らかの理由で離婚をして、働かざるを得ない状況になった時に非常に苦勞をするんですね。

木本 仕事のかげもちをする2度働きをしている母子家庭も多いですね。正社員でずっと続いているか不安定した所得や高処遇を得られない現実の中で、高学歴女性も、そうでないシングルマザーも困っています。

日本でも、中途労働市場が少しずつ開けてきていますが、シングルマザーが思うような雇用形態の中に入っていけないという現状を、どうお考えですか。

福沢 母子家庭に対して現金給付を増やすという議論がありますが、私はあまり賛成できません。シングルマザーに単純に現金給付をすると、偽装離婚が増えるおそれもあります。

それよりは、同じ給付でも、いわゆる“教育”という形で、技術や資格を身に付けるための給付をして、本当に自立が必要な人たちが“手に職を付けて”世の中に出ていける仕組みをつくったほうがいいと思います。こうしたサポートを半年とか1年と期間を決めて、その間はしっかり生活の面倒も見るという施策を国や自治体が続けていけば、シングルマザーもその後は自力で頑張れるのではないのでしょうか。

現行の訓練給付金よりも、もう少し手厚いものというか、扶養する子どもの数によっても、かなり弾力的に運用できる制度を作れば、かなり実効性があると思いますよ。

こうした職業スキルに加え、もうひとつの大きな課題がコミュニケーションスキルです。しばらく仕事をしていなかった人たちは、学歴にかかわらずこのスキルに問題があるのです。自分の価値観で全てが決められる主婦業と、雇用者として求められるスキルは違います。

まずコミュニケーションスキルを高めたほうが、再就職も、その後のキャリアもスムーズにい

くと私は考えています。

多様性のある“継続就業”

福沢 就職支援をしていると、よく“継続就業”という言葉を目にします。私は、この言葉はトリッキーで、違和感を覚えています。なぜかと言うと、多くの人が「継続就業＝フルタイム」であることを前提としているため、誤解されてしまう気がするからです。

実際に現場にいると、この“継続就業”であっても、その働き方はかなり多様性に富んでいます。

例えば、結婚・出産まではフルタイムで働き、残業や出張もある仕事でバリバリやっていた人がいたとします。その人が、子どもが幼稚園に入学するまでの4～5年間は自宅でフリーランスの仕事をし、子どもが大きくなったら本格的に再開する。こうした複線化された働き方というか、仕事への関わりが細くなったり太くなったりする、そんな“継続就業”のイメージも、もう少し浸透していると思います。

木本 そうですね。“継続就業”と言うと、日本的な雇用慣行で「勤め上げる」というイメージがあります。1社に就職し、ずっと登りつめていく印象ですが、例えば子育て中は、飛び飛びであったり、細々とであったりでも、断続的に働いている女性たちもいるわけです。そのような“継続就業”も普通に選べるようになることが重要です。画一的な働き方のイメージではなく、多様な“継続就業”のあり方のモデルを見つけられるような教育も必要だと思います。

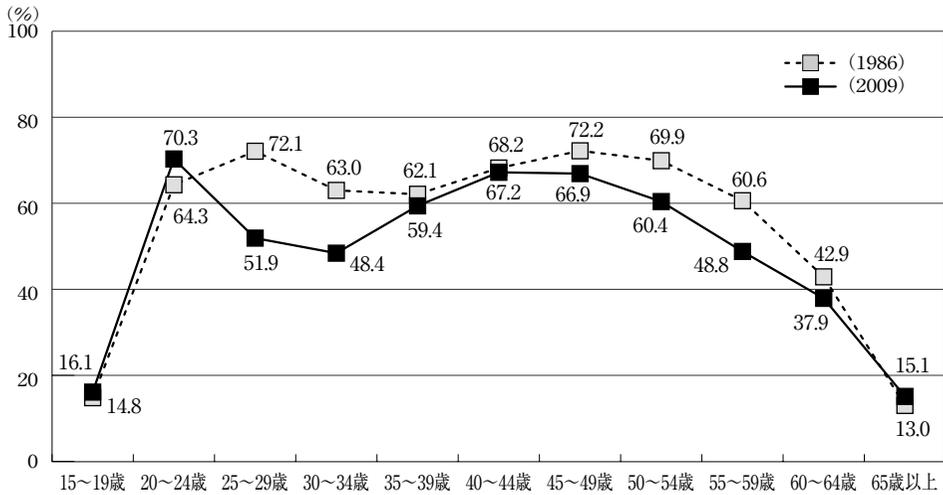
均等法施行25年から見えてきた課題

木本 私は今、女性労働の日本の歴史的な事例を研究しています。

全国的に主婦化が進展していくのは、高度成長期です。当時は既婚女性の雇用労働者の割合が高く、繊維業などが盛んな地方都市では、女性が結婚・出産にもかかわらず、ずっと仕事をしているのです。

といっても同じ会社に、長期間勤めるのではあ

図表-1 年齢階級別 女性の労働力率（1986年・2009年）



資料: 総務省「労働力調査」

りません。家族が住んでいるところの近場、近場を転々としたり、自分のスキルを高く買ってくれる企業に雇ってもらったりしながら、7つも8つも会社を変えています。

そのように働き続ける意義はなにか。働き続けることで年金がもらえる、年金が重要な総括となっています。夫よりも年金が高い女性は珍しくありません。年金は、老後に暮らすのに大切な保障であり、それを得るために仕事を継続する女性も少なくありません。

このようなかたちで働き続けた女性の源流があるにもかかわらず「結婚・出産すると女性は働くことができない」と決めつける議論はいかかなものかと思います。

重要なのは、日本のホワイトカラーが、残業をずっと果てしなく続ける、この仕組みをどう考えるのか。そこには男女共通の問題があるように思います。

福沢 そうですね。たとえばユニクロでは、過去に女性の店長が定着しなかったそうです。そこで、子どものいる店長は土・日曜に休めるシフトを組み、その間、店長がいなくてもお店が回るように改革をしました。

民間企業は今、雇用形態が分化傾向にあります。正社員の数を極力減らし、パート、アルバイト、派遣の人を増やしています。新卒で入社して、

正社員でキャリアを積みたいと思っている人にとっては、過酷な時代ですね。

木本 正社員で働く女性にとっては、未婚時には男性並みに働くことができ、ハードな働き方ができても、その先は崖っぷちという労働文化のままです。

福沢 2011年で均等法の施行から25年がたちます。その間、女性もいろいろなキャリアにチャレンジできるようになりました。そういう意味では、決して均等法は無駄ではなかったと思います。

しかし、肝心の働く人それぞれにとって一番心地よいキャリアコースをどう選ぶかについては、いまだ放置されている印象があります。

木本 そうですね。個人の運とチャンスに委ねられている感じがあります。

福沢 ある程度、キャリアの設計について学校教育などでも触れておくべきだと思います。でも、学校の現場に聞くと、「それは個人で選ぶこと」と、いまだに言う人もいますが、近頃では多くの大学や高校でもキャリアについて考える機会を持てるようになってきているのは良いことだと思います。

これからの既婚女性のキャリア

福沢 最後に、M字の右側の女性の就業における課題のまとめとして、中断しても、もう一度戻る

にはどうしたらよいととらえていますか。

私は、中斷・再就職がいけないと決めつける必要はないと思っています。中斷しても、もう一度戻ればよいわけですから、M字の右側に入る前に、「自分はいかに戻ってくるか」の戦略を考えておくことが重要ではないでしょうか。

これは生涯学習にも関連することですが、若い社会人に対して、もう少し長い目で人生を俯瞰できる機会の提供があってもいいですね。

木本 今後は、正社員の働き方と、非正規的な働き方の壁をなくすというか、もうちょっとならしていくことも必要ですね。

福沢 例えば、いまの雇用促進法についても、雇用しなければペナルティーを課すのではなく、雇用したら助成金を与えるとか、そういう発想の転換も大切ですね。

木本 他にも例えば官庁が事業を発注するとき、入札の条件にその企業が女性の中途採用と活用をしているかどうか。その実績を指標にするというのも大事なアイデアです。

福沢 つまり、ポイントは、「正規・フルタイム」という「従来の本流」の雇用から外れた人々を、本人が希望した場合にどうやって仕事の場に戻せるか、なんですよ。そのためには、女性のみならず男性も定期的に採用できるように中途採用の枠が必要ではないでしょうか。

例えば、年に1回でも、2年に1回でもいい。民間企業はもちろん、公益的な団体は有期雇用でも構わないから、仕事に就けるチャンスを制度としてつくるのが望ましいですね。

木本 既婚女性も、20歳代の若者も、セルフエスティームの欠如という点では共通性があります。コミュニケーションスキルを高めつつ、どんな状況に置かれても前向きにチャレンジしていくのが大切ですね。

福沢 そうですね。さらにいつでもマーケットプライスのつく人になるというか、市場の中で買い手がつく人になるという視点も必要な気がします。

木本 それを自己責任で果たせる人もいますが、なかなかそこにたどり着けないでいる層に、どうボトムアップ、エンカレッジしていくかが課題ですね。

これは女性だけでなく、男性も含めた問題ですが、少なくとも“勝ち組”“負け組”みたいな価値規範の中で、フリーターが自尊心を失っていく構造に落とし込む問題です。

福沢 私は、これまでの既婚女性の働き方が、今後の社会全体の働き方の、いわゆるデファクトスタンダードになることを期待しているんです。

これまででは、「仕事だけをやればいい」という人たちが、労働市場でのメインストリームでした。しかし、これからは、親の介護や子どもの育児、家事など「再生産を自分で担いながら働く人たち」が労働力の主流になっていくと思います。つまり、「仕事だけに打ち込める人」よりも「いろいろなしがらみの中で働いていく人」の方が多数派になっていくと思うのです。

木本 既婚女性のキャリアは、閉じた対象者の問題でした。主流の社会の人たちとは違う、特殊な問題を扱っているかのようにとらえていましたが、着実にその層が拡大しています。

にもかかわらず、最近では若者就労の非正規雇用の問題ばかりが注目されています。非正規雇用の元祖は既婚女性で、特にシングルマザーなどは貧困層の中心的な人たちです。両者の共通の接点は切断されて、「若者の非正規、どうする？」というみたいな議論に傾きがちなのは問題だと思っています。

やはり、元祖・非正規雇用である既婚女性の就業と結びつけた議論の仕方を意識的にしていかないと、全体像が分断された議論になってしまうからです。

※この対談は、2010年11月10日に行われたものです。

きもと・きみこ 一橋大学大学院社会学研究科 教授。主な著書に『社会政策のなかのジェンダー』（共編著、明石書店、2010）など。家族と労働の社会学専攻。

ふくざわ・けいこ 昭和女子大学 客員教授。主な著書に『私の仕事道』（編著、日本能率協会マネジメントセンター、2009）など。キャリア開発論・ジェンダー論・メディアリテラシー専攻。(fukuzawa_k@swu.ac.jp)