

女性就業者のライフステージと柔軟な職業生涯について

西 山 美 瑛 子

目次

1. 現代における生活価値観とライフスタイルの多様性
2. 女性のライフステージと就業継続の岐路
3. 生涯職業生活設計の調査研究分析のモデル例
4. 女性就業者の増加と就業形態の多様化
5. 雇用機会均等法の施行と雇用管理の変化
6. 柔軟な職業生涯をめざして

動の多様化と、それを反映した工業製品の多品種少量生産様式、サービス産業の多彩な発展からもみることができる。飽戸弘らは余暇開発センターの調査データから因子分析とクラスター分析を行って、今日の日本人の生活価値類型を7類型に分けている。そこに析出された7類型とその構成比は、第1表、第2表、第1図でみるように、いわゆる旧人類の価値志向であるエグゼクティブ型

第1表 日本人の7類型

類 型 名	構成比(%)
伝統出世型	14.0
エグゼクティブ型	8.7
脱伝統家庭型	15.2
消極無志向型	32.7
人生享受型	6.8
自己充足型	10.3
都会派プロフェッショナル型	12.4

1. 現代における生活価値観の多様性とライフスタイルの多様性

1. 生活価値観の多様性

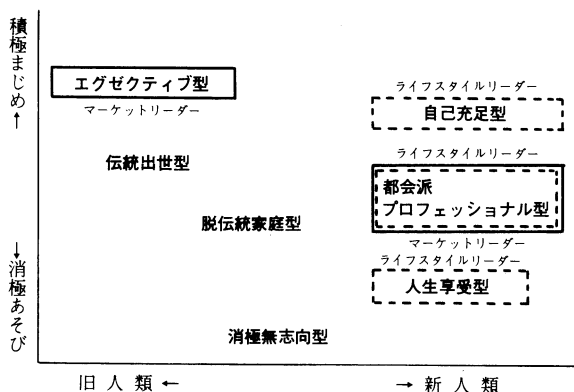
今日、日本人の価値観とライフスタイルが多様化してきたことは、生活様式や余暇活動、消費行

第2表 7タイプの特徴

	脱 伝 統 家 庭 型	消 極 無 志 向 型	伝 統 出 世 型	エグゼク テ ィ ブ 型	自 己 充 足 型	都 会 派 プ ロ フ エ ッ シ ョ ナ ル 型	人 生 享 受 型
比率(%)	15.2	32.7	14.0	8.7	10.3	12.4	6.8
価 値 観	非伝統志向 非積極主流		伝統志向 自己犠牲	非人生享受 積極主流	非伝統志向 自己充足 非自己犠牲	自己充足 積極主流	人生享受
	非スポーツ・ 健康 非出世志向		非個性化志向 出世志向	非スポーツ・ 健康 出世志向 非グルメ ・本物	スポーツ ・健康 個性化志向 非出世 志向	スポーツ ・健康 個性化志向 出世志向 グルメ・ 本物一流志向	スポーツ ・健康 非出世志向 非一流志向
属 性	女 30・40代 主婦		50代— 低学歴 地方	男 30・40代 高学歴 管理職 高収入	—20代 学生・事務職 首都圏	—20代 高学歴 学生 23区内	男 単身者 低学歴 技能・労務職 低収入

第1表と第2表出所 飽戸弘・松田義幸1989. 8 『「ゆとり」時代のライフスタイル：7タイプにみる生活意識と行動』 日本経済新聞社 44頁、46頁。

第1図 日本人の7類型相互関連図



図出所：飽戸弘・松田義幸1989.8『「ゆとり」時代のライフスタイル：7タイプにみる生活意識と行動』日本経済新聞社、65頁。

8.7%、伝統出世型14.0%で両者の合計は22.7%を占めているのに対して、新人類の価値志向である自己充足型10.3%、都会派プロフェッショナル派12.4%、人生享受型6.8%とこの三者の合計は29.5%であり、この他に脱伝統家庭型15.2%、消極無志向型32.7%を加えると、旧人類型価値志向は相対的に後退していく傾向がある。第2表によれば、脱伝統家庭型グループの属性に女性、30、40代、主婦層がはいっており（文献2, pp. 44~47, 64~66）これらの状況をもても多様な生き方や、多彩な人生進路への個人的志向と社会的認知が進みつつあることを推測することができる。

2. 女性の就業に対する世論の変化

「女性が職業を持つことについて」の世論調査結果は、第2図ア「男女の意識の違いの推移」でみるように、1972年から1987年にいたる15年の間に、女性の回答は、「女性は職業を持たないほうがよい」とする〈不就業賛成派〉と「結婚するまでは職業を持つほうがよい」という〈結婚までの腰掛け派〉は、年々、減少して両者で13.6%の少数派となっている。「子供ができるまでは」という〈出産退職派〉はこの15年間10%余で構成比として動きはないが、〈出産退職・育児後の再就職派〉は40%から52%へと飛躍的に増大し、〈職業継続派〉は12%から16%へと増加してきた。これに対して、男性の1987年回答は、丁度、女性の15年前の回答構成比率と同様の回答パターンであり、こ

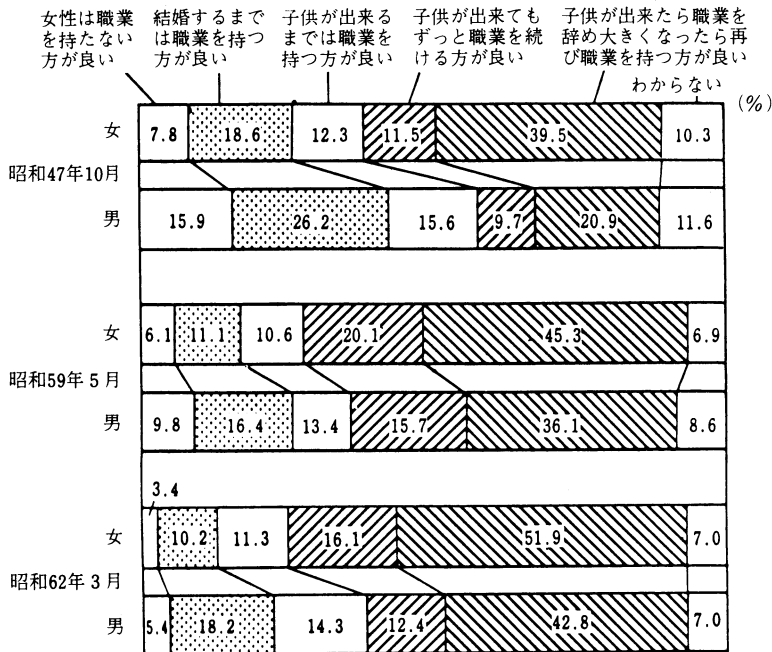
のことからすると、男性の「女性の就業について」の意識は、女性に比べて15年ほど遅れているということがいえる。

それでは、「女性が仕事を持つことについて」の国際比較で日本はどの程度のところにいるのであろうか。第2図イ「女性の意識の国際比較（昭和57年）」で、女性の意識の相違をみると、その当時、日本の女性は〈不就業賛成派〉〈結婚までの腰掛け派〉の両者の比率は21.1%であり、アメリカや同図での西欧諸国が0.8~6.7%であるのに比べて高い比率となっている。アメリカとスウェーデンの各最大比率を占める回答は〈職業継続派〉で、それぞれ43%と55%をしめている。西ドイツとイギリスでは、〈出産退職・育児後の再就職派〉が53%と62%であり、女性の「再就職」の社会的承認・願望と需要があることが示されている。時系列的に日本の状況をみたア図においても〈出産退職・育児後の再就職派〉は年々増加傾向が示されており、グラフ傾向のみの推定からいえば、次第に西ドイツからイギリスの構成比に類似する傾向を辿るのではあるまいか。

ところで、関西学院大学の（一般教育課程）総合コース「男性社会と女性」の1988学年度受講学生に対して、私の担当時間の授業中に上記と同様の質問調査を試みた結果は、女子学生と男子学生の間意識の開きがあり、男子学生のほうが全体的回答傾向では保守的傾向が現われた。女子学生の回答は職業継続と出産退職後・子供成長後再度

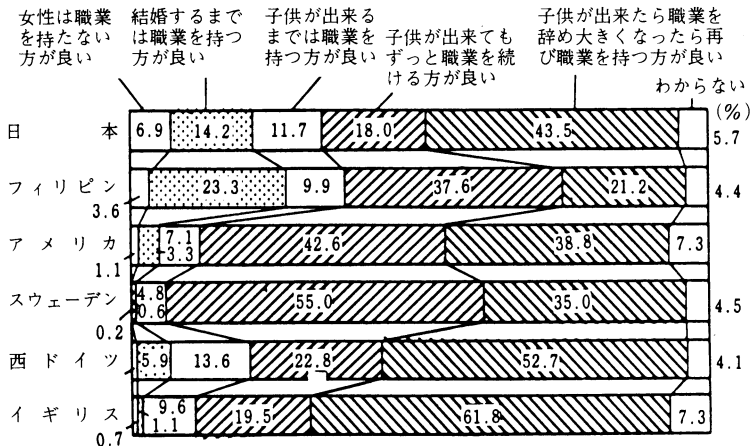
第2図 女性が職業を持つことについて

ア 男女の意識の違いの推移



資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」(昭和47、59年)、「女性に関する世論調査」(昭和62年)

イ 女性の意識の国際比較(昭和57年)



資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」(昭和57年)

図出所：上掲ア図、イ図ともに国立婦人教育会館内婦人教育研究会編『元年度版 統計にみる女性の現状』1989.6、73頁。

就職、そうして筆者が追加した回答肢・仕事の内容次第で仕事を継続するかどうかを考える、というこれら三つの回答肢に多くの答えが集中した。男子学生もこの3つの回答肢に回答が多く集ったが、しかし僅かの人だけが職業を持たないほうが良いという回答を出していた。女子学生が将来の就業に対して積極的な回答傾向を示していたのに対して、男子学生の中には、女性の就業に消極的で、仕事次第によって就業継続に賛成するかどうかを決める、という職種も女子学生の回答には出て来なかったサービス産業の特定職種が幾つか挙げられていたのが女子学生との大きな相違であった。このことは、男子学生が、もっと普遍していえば男性が、女性が就業する職業の範囲について限られた情報しかなく、イメージとして出て来る職種が狭いことを反映するものであろうと私には考えさせられたことであった。

1989年は、政界や経済界、労働界で、女性の進出と活躍が目立ったことから、「女性の時代」とマスコミにもはやされたが、1990年代の日本社会は、女性の社会的進出と活動が更に一層進むことであろう。

2. 女性のライフステージと就業継続の岐路

1. 女性のライフコースとライフステージ

(1) 戦前の女性のライフコースモデル：1945年に第2次大戦が日本の敗戦で終了するまでは、女性のライフコース、ライフサイクルの「想定された理想のモデル」は、ワン・パターンであった。学校卒業後は、家事（家業）手伝いに励み、戦争中は軍事協力・国家総動員法による徴用（工場動員、農業作業動員など）で作業に従事し、花嫁修業をして結婚し、出産、多くの子供の養育、老親の介護をし、こまごましい際限がない家事をこなす、あわせて家業（例えば農業、商売、町工場での製造など）があれば、それに精を出して、一生を根（こん）かぎりに働いて働いて遂に終りの時を迎えるという状況であった。日本人の女性の平均寿命はこうした中で、1920年（大正5年）～1930年（昭和5年）に46.54歳、1935年（昭和10年）～1936年（昭和11年）に49.63歳、1945年（昭和20年）

に37.5歳であった（4, p.12）。とりわけ、戦死者や戦没者の未亡人には、婚家先の家業と祖先の祭祀を守り子供と老親やその近親者の養育・介護が課せられており、自分の生涯に自由な進路選択の余地は与えられていなかった。

戦時中までの時代には、女性のライフコースの選択の多様性が社会的に認められておらず、その時代で理想とされた良妻賢母型女子教育が小学校から成人期まで続いた時代であり、教育機関をはじめとして社会全般に、忠孝を基盤とした女性の役割固定観念が支配していた時代であった。今更乍ら、私が受けた女学校教育で、戦時中の必修科目であった公民（テキストは『臣民の道』）の授業担当者のつらい立場を改めて想起せざるを得ない。戦時中には男手不足から生産や社会活動に女性の進出がはかられたが、戦時中の「国家総動員法」に基づく動員が行われたり、家業就業や社会活動への参加で、女性の統後の守りが軍部や時の政府から賞揚された時代でもあった。

こうした社会的風潮は、戦後暫くはなお地域閉鎖的な社会では残存しており、1950年代に農村に面接調査に行った筆者に、福岡市近郊のある篤農家の主婦は、「女には、ちいっともよかことはござせん。祭りん時もご馳走ば作りよるけん休むことはでけまっせん。新聞読む時間もなかとです。」（女にはちいっとも良いことは無い。お祭の時も御馳走を作っているから休むことは出来ない。新聞を読む時間もない）とあっけらかんとした調子で微笑みつつ言った。福岡県筑豊地方での農家の主婦は、丁度普及してきた電気洗濯機について、電気洗濯機がはいって来て良し悪しだ、余計忙しくなって息つく暇がなくなった、その前は共同の洗濯場（川べり）で近所の人と話をしながら洗濯が出来たのに（洗濯の時に息抜きできる時だったのに）、今は洗濯機が回っている間はじっとしている訳にはいかなから、そのあいだに掃除か何かをしていなければならない、よけい忙しくなった、と私に語った。この二つの面接での会話は強烈な印象を今でも私に残している。女は常に一身を犠牲にして（国のため）家族のために休む暇なく働くのが美德であり、女性は病気で寝込むことがないスーパーウーマンのように周囲に錯覚を与え、それを周囲からも期待された時代が続

いたのであり、その風潮は、戦後40年以上たった現在でも全く消えてしまったとはいえない。現在も一家の主婦が家庭内で一人キリキリ舞いをして働いているのに家族の者はそれを当たり前として家事の協力をしない家庭も残っていることであろう。

(2) 人生80年代のライフサイクルモデルと再就職のターニング・ポイント

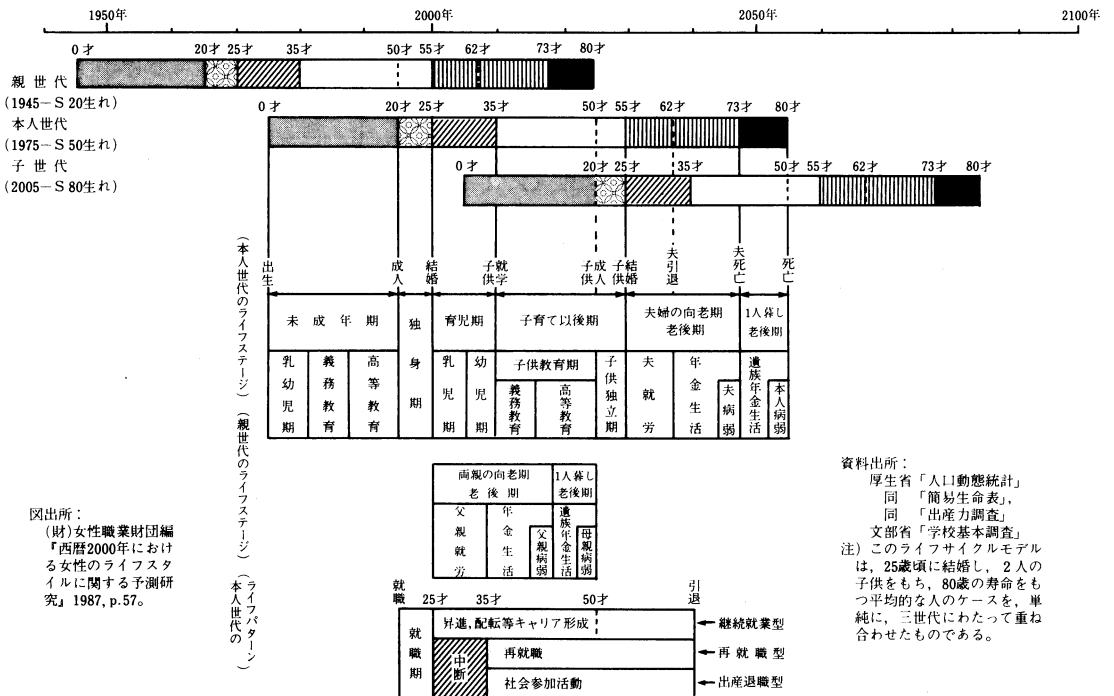
今日は生涯の生活設計、職業設計も多様な時代になった。少産少死に加えて生活水準も上がり、家族の食事の調理や家事洗濯に多大な時間を費やす必要がなくなった。そうして生活と時間のゆとりが一層重視される時代になった。就業、結婚、出産、引退というライフステージは、前述のように社会的状況に影響を受けるとともに、個人の生活の時系列を追った発達的な課程からも辿ることができる。

正岡寛司は、「女性のライフコースの多様化と画一化」を論じて、現代の日本社会で、女性の生き方に多様化と画一化の二つの趨勢が同時併存しているのは、「女性の生き方の伝統的な規範の一

枚岩が突き崩されたところにその要因を求めることができよう。伝統的規範の弱体化が多様化と画一化をもたらしたのである。」と述べて次のように女性の生き方についての考察をすすめている。ライフスタイルという考え方の定着や既婚女性の労働参加率の上昇は多様化を反映し、他方、女性の一定年齢による労働市場への参入や耐久消費財の購入における画一化現象がある。「女性が家族からの時間的請求権を相対化して、その他の社会的時間へ長期にわたって共時化を行う生き方がライフスタイルになってほんの僅かの時間しか経過したにすぎないのである。」そこで問題は、「社会的時間の共時化をめぐる社会的調整」であり、「段階から段階への移行への経路選択において種々の困難な問題が横たわっている。」として、正岡は、スメルサーとエリクソンの言葉「愛と仕事の統合」がわれわれが早急に解決しなければならない問題である、といっている (13, pp. 171-175)。

こうした21世紀の女性のライフサイクルモデルについて、第3図の例がある。同図をみると、職業や社会活動参加との組み合わせで3世代のライフ

第3図 人生80年代が三世代に及ぶ21Cの女性のライフサイクルモデル (女性の就業、社会活動、家庭の生活問題研究会, 1987)



サイクルモデルが示されている。この図では「就職継続型」「再就職型」「出産退職型」の3タイプが提示されており、「再就職型」や「出産退職型」が再就職し、または社会参加活動に参加はじめる年齢は35歳となっている。35歳が女性の就業のターニング・ポイントになっている。

女性の35歳については、隅谷三喜男は、女性は35歳で手のかかる子育てが終わり、35歳の余命はまだ45年ある、「日本の女性にとって35歳という年は人生の岐路だといってよいのではなかろうか」、深刻な問題はその時に適当な就業の機会がないことであり、この年齢前後に職業教育を中心とした再教育の機会はないものだろうか、といっている(33, p. 2)。

(3) 女性の就業生活のライフコースとライフ

ステージ

女性のライフコースパターンの作成について幾つかの試みが存在する。ライフコースパターンの作成は、個々の事例を該当するものに当てはめようとする場合、概念区分が次第に細かくならざるをえないが、第3表のパターン化と第4図のライフコース概念図は、就業と不就業とに分ち、それぞれの中で結婚、出産を契機に状況が変化していく有様が描かれており、概念図式としてはわかりやすいものになっている。

女性の就業生活を含めたライフコースのパターン化で更に細かく区分したものが、総合研究開発機構『女性の生き方と今後のライフコース設計』で650人の首都圏での面接調査(一部留置法使用)から、13分類を作り出しているものである。その詳

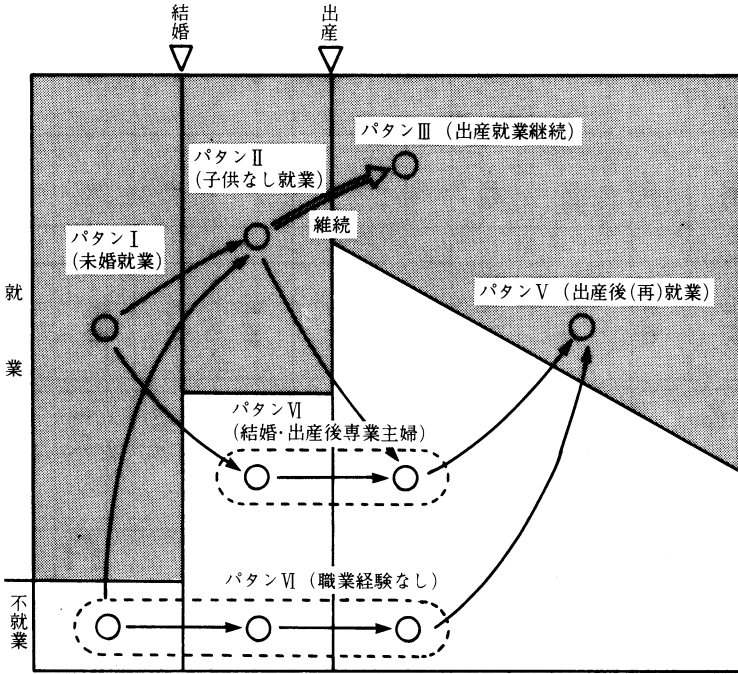
第3表 ライフコースパターン

ライフコースパターン (略称)	特 徴	モ デ ル			対象者数 (人)	全体に 占める 割合(%)
		未婚期	結婚 ↓ 出産	出産後		
全 体					655	100.0
I (未婚就業)	未婚 職業経験あり	○			84	12.8
II (子供なし就業)	既婚、子供なし、 結婚後職業経験 あり	○ ○ ×	○ ○ ○		45	6.9
III (出産就業継続)	既婚、出産経験 あり、出産時に 職業継続	○ ○ ×	○ ○ ○	○ ○ ○	142	21.7
IV (結婚・出産後専業主婦)	既婚 職業経験はある が、結婚ないし 出産後は無職	○ ○ ○ ○	× ○ × ○	× × × ×	133	20.3
V (出産後再就職)	既婚 出産経験あり、 出産後職業経験 あり	○ ○ ○ × ×	○ ○ × ○ ×	○ ○ ○ ○ ○	191	29.2
VI (職業経験なし)	職業経験なし	× × ×	× × ×	× × ×	36	5.5

(注) ○……職業経験あり ×……職業経験なし —……職業の継続

表出所 経済企画庁国民生活局『新しい女性の生き方を求めて—長寿社会における女性のライフコース—』大蔵省印刷局 1987.40頁。

第4図 ライフコース概念図



図出所 経済企画庁国民生活局『新しい女性の生き方を求めて—長寿社会における女性のライフコース—』大蔵省印刷局 1987. 42頁。

細は第4表によるとして、その中から、「就職継続型」「再就職型」のみを取り出すと次のようになる。就職継続型は①ワーキングヤングミス、②ワーキングアダルトミス、④仕事継続型ワーキングマザー A (既婚・子供あり・有職・未婚時から仕事を継続)、⑤仕事継続型ワーキングマザー B (既婚・子供あり・有職・結婚を機に家業的仕事を継続)、⑫仕事継続型ワーキングミセス (既婚・子供なし・有職) の5型に分かつことが出来る。現在有職の再就職型は⑥再就職型ワーキングマザー A (既婚・子供あり・有職 再就職—末子就学前に)、⑦再就職型ワーキングマザー B (既婚・子供あり・有職 再就職—末子就学後に) の2型に分かたれる。同表から、全13パターン的人数と平均年齢で目につくのが、全体の2割を占めている⑦末子就学後の再就職組で平均年齢44歳、ついで、全体の15%を占めている⑨結婚・出産を機に退職し末子就学前の現在無職の専業主婦で平均年齢31歳のグループである。このグループは一定の歳月後に再就職組に加わる人達であろう。いずれにせよ、この表をみても、女性のライフコースに

とって、結婚・出産と育児、末子就学年齢の時期が離職と再就職の契機となっていることが読み取れるのである (32, p. 8)。

2. ライフステージと就業継続の阻害要因と促進要因

(1) 女性の就業生活中断の理由

女性の就業生活の特徴として、藤本武は「婦人労働者の労働期間の最大の特徴は、就業の停止または中断がみられる点である。通常、婦人が労働市場から姿を消すのは、結婚の前後ならびに出産の前後である。むろん、この就業から遠ざかっていく率は家族従業者のばあいには少ないのであるが、勤務を持つばあいには、それは鮮明な形で現われる」(5, p. 112) と述べて、労研=東京都調査(中小企業労働者1974年)による婦人労働者の勤務中断の調査結果を第5表に示している (5, p. 114)。同表によれば、離職理由として「結婚」25%、「出産・育児」14%となっており、この両者合計で39%を占めており、経済高度成長期の勤労女性が結婚や出産、育児を離職理由とした本人側

第 4 表 ライフコース一覧 総合研究開発機構委託・生活科学研究所 (1985)

ライフコース名	定義	ライフコースチャート	全体 (人数)%	平均年齢 (歳)	平均収入 年収(万円)	平均世帯 年収(万円)
1 ワーキングヤングミス	未婚・有職 26才未満		78 12.8%	22.5	168	767
2 ワーキングアダルトミス	未婚・有職 26才以上		38 6.2%	33.6	220	562
3 家事手伝いミス	未婚・無職		13 2.1%	26.7	73	509
4 仕事継続型 ワーキングマザーA	既婚・子供あり・有職 未婚時から仕事を継続		31 5.1%	41.5	203	665
5 仕事継続型 ワーキングマザーB	既婚・子供あり・有職 結婚を機に家業的仕事継続		47 7.7%	42.3	129	662
6 再就職型 ワーキングマザーA	既婚・子供あり・有職 再就職-末子就学前に		23 3.8%	33.4	97	498
7 再就職型 ワーキングマザーB	既婚・子供あり・有職 再就職-末子就学後に		123 20.3%	44.4	112	533
8 伝統型専業主婦	既婚・子供あり・無職 全く就業経験なし		23 3.8%	45.5	1	637
9 結婚・出産退職型 専業主婦A	既婚・子供あり・無職・結婚 出産を機に退職-末子就学前		90 14.8%	31.0	6	456
10 結婚・出産退職型 専業主婦B	既婚・子供あり・無職・結婚 出産を機に退職-末子就学後		75 12.3%	43.0	18	638
11 再就職経験型 専業主婦	既婚・子供あり・無職 再就職経験あり		26 4.2%	43.2	31	495
12 仕事継続型 ワーキングミセス	既婚・子供なし・有職		24 3.9%	31.8	170	475
13 結婚・出産退職型 専業主婦C	既婚・子供なし・無職		14 2.3%	30.2	13	380

理由と会社規則理由（結婚や出産を契機として退職させるとする明示・暗黙の規制の存在）の社会的状況があったことに思いを馳せざるを得ない。

最近の調査による女性雇用者の離職理由を総理府統計局「就業構造基本調査」1984年調査全国結果からみるのが第6表である。同表によれば、「結婚のため・育児のため」が25.5%で離職理由の最大の構成比であり、依然として女性のライフステージにおいて、この2理由が離職の大きな契機となることを示している（26, 付 p. 97）。

女性の職業生活選択（継続、引退、復帰）のプロセスを、蓮見直人は第5図のフローチャート図で示している。同図をみると、女性が人生の各ステージにおいて、就業か退職か休職かの岐路に立ち、何れかの選択決定を迫られている状況が単純なパタン化の中に示されている。ここで、私が単純なパタンという表現を用いたのは、日本社会学会の「社会学教育委員会」が、1989年度課題とし

て、大学院社会学研究科（またはそれに相当する研究科）修士課程修了以上の学歴を持つ女性に対して、その職業経歴と社会的参加や活動についての調査を行うに当たり、個々の事例の記入を想定してみると、甚だ錯綜した項目や事由記入が必要であることが委員会での討論を進むにつれて明らかになったからである。しかし、蓮見のフローチャート図は女性の職業生活のライフステージの時系列的な経過の典型的モデルを明瞭に提示しているところが特徴である（6, p. 73）。

(2) 女性の就業生活継続に働く要因

女性が就業生活を継続していけるかどうかは、育児と家事の担い手が本人のみに限定されているかその周囲に協力者・援助者がいるか、関係の機関を利用できるか、育児にそれ程手がかからなくなったか、勤務先に育児休職制度や介護休職制度があるか、などの諸要因が影響している。第6図

第5表 中小企業婦人労働者の勤務中断の理由

	結 婚	出 産 育 児	家 業 手 伝	家 事	自 分 の 病 気	他	無回答	計
合 計	25.1	13.8	9.0	13.0	9.0	33.0	7.5	100.0
18~24歳	12.3	1.1	8.8	9.1	6.0	50.9	12.6	100.0
25~39	24.9	16.0	10.1	13.4	6.7	34.7	5.5	100.0
40~54	39.5	22.8	7.4	16.4	13.8	14.1	4.8	100.0
55~	22.1	10.5	9.5	12.6	12.6	31.6	9.5	100.0
未 婚	—	—	13.1	13.6	10.4	54.5	11.6	100.0
有 夫	46.8	27.0	5.7	13.7	7.0	14.1	2.3	100.0
離 死 別	37.6	17.2	5.1	10.2	11.5	25.5	8.9	100.0

(出所) 労研=東京都「婦人労働調査」1974年。

(注) 2項目選択のため計は100をこえる

表出所 藤本武 1978. 3 「婦人労働者のライフサイクルをめぐる諸問題」藤本武（編著）『日本人のライフサイクル』（労働科学叢書45）労働科学研究所，114頁。

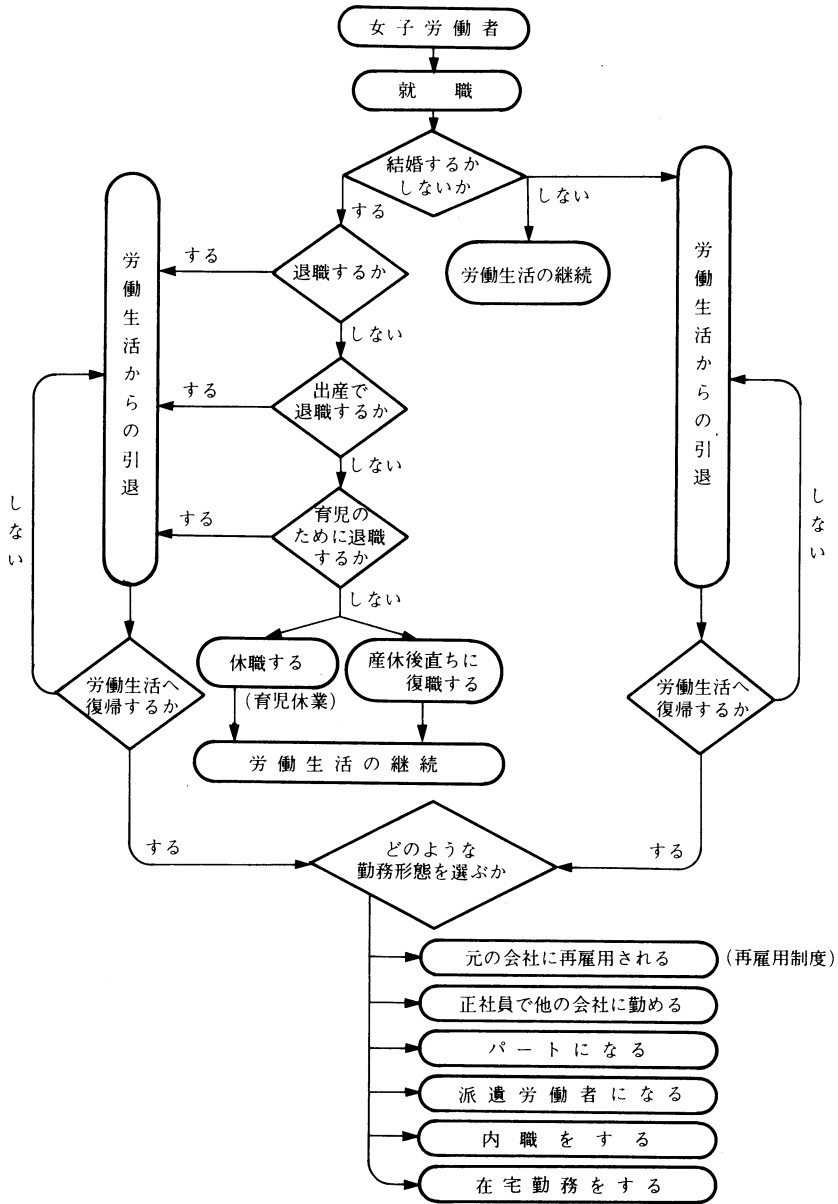
第6表 前職の離職理由別、年齢階級別前職のある女子雇用者の構成比 (単位 %)

	総 数	人員整理・会社解散・ 倒産のため 一時的・不安的な仕 事だったから	収入が少なか ったから 労働条件が悪 かったから	自分に向か ない仕事 だったから	家族の就職・ 転職・転勤 及び事業所の 移転のため	定年などの た 病気・老齡 の た め	結婚のため 育児のため	その他
総 数	100.0	15.1	18.2	9.7	4.1	4.9	25.5	22.2
15~24歳	100.0	12.6	27.2	20.1	2.0	3.2	7.8	27.0
25~34	100.0	10.1	17.0	10.1	2.7	2.3	33.0	24.7
35~44	100.0	13.2	16.5	8.4	4.6	2.9	35.5	18.7
45~54	100.0	21.4	18.5	7.9	5.2	5.7	19.6	21.5
55~64	100.0	24.3	16.9	5.7	5.3	18.0	4.4	25.4

資料出所 総理府統計局「1984年就業構造基本調査」。

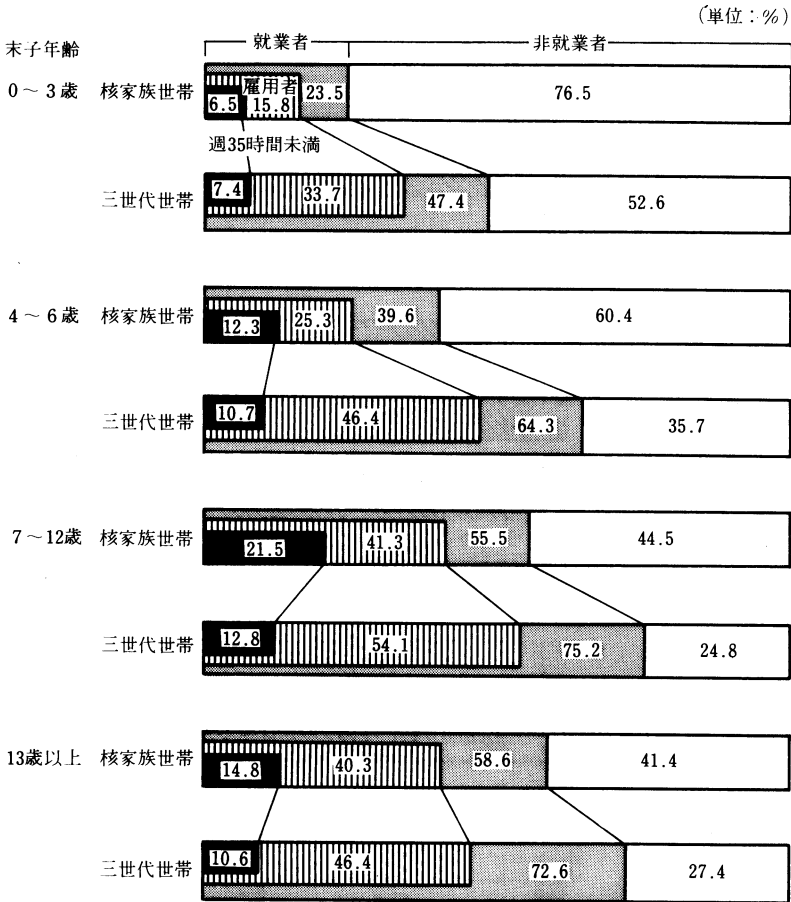
表出所 労働省婦人局（編）1989. 11 『婦人労働の実情 平成元年版』大蔵省印刷局，付97頁。

第5図 女性の職業生活選択（継続，引退）のプロセス



図出所：蓮見直人1986.「女子の能力開発と活性化対策」社会経済国民会議（編）『昭和61年版 国民会議白書—女子労働と人材活用—』社会経済国民会議，73頁。

第6図 末子の年齢階級別、世帯類型別妻の就業状態別構成比



資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（昭和63年2月）

図出所：労働省婦人局編『婦人労働の実情，平成元年版』
大蔵省印刷局，1989，11，58頁。

で末子の年齢と世帯類型別にみた妻の就業状態別構成比をみると、核家族世帯と三世帯世帯との二者の比較では、三世帯世帯が明らかに就業者比率が高くなっている。末子の年齢別では末子年齢が上る程就業比率は増大しており、核家族世帯でも末子が就学年齢に達する7歳以降では55%以上が就業している（26, p. 58）。

(3) 世帯内の家事の分担について

一夫の協力と子供の家庭内教育—

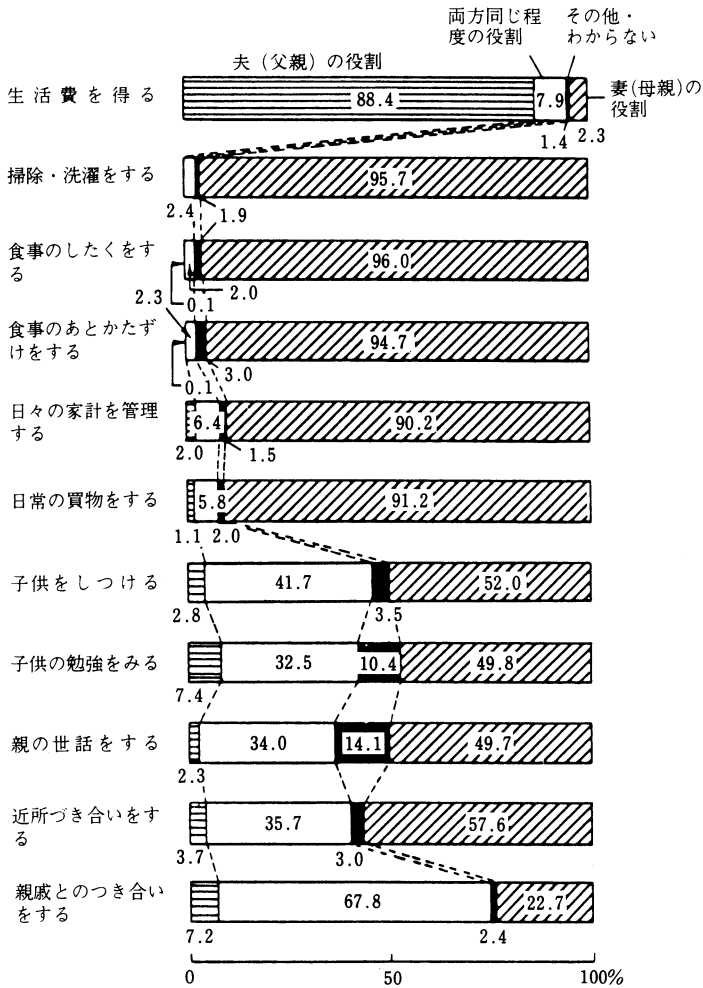
第7図は夫婦の役割分担についての調査結果であるが、この図から「生活費を得る」と「親戚とのつき合い」を除いては、家庭管理でいかに妻

(母親)の負担が大きいのか、家庭内において一方的に責任を担わされている妻の立場がうかがえる。男性優位の日本の古い伝統を家庭内で踏襲し、それを自覚していない人が相当比率であることが推測できる。

家庭内の子供に対する「しつけ」の国際比較を行った第8図によると、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、しつけたほうが良い」は日本では63%であるが、これが他の国々では、最大比率のアメリカ31%、最小比率のスウェーデン6%で日本が例外国であることが示されている（4, p. 74.）。

今の日本では、家庭内で子供の家事負担の分担

第7図 夫婦の役割分担(昭和61年3月)



資料出所：総理府「家族・家庭に関する世論調査」(昭和61年3月)

図出所：国立婦人教育会館内婦人教育研究会編「元年度版統計にみる女性の現状」1989年6月，74頁。

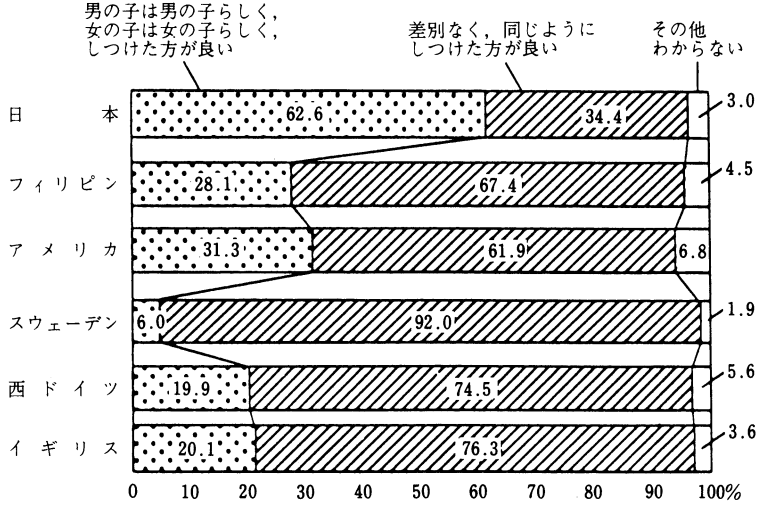
協力はどうなっているか。極端な言い方をすれば、現在は受験が至上命令で親はすべてに子供の世話をやき、その結果、子供の〈若殿様〉を輩出しているのではなかろうか。ゼミ合宿で私が見聞することであるが、緑茶を入れる、食事の時に料理を分配する、人の事に配慮し人の世話をする、といったことに特に男子学生に不得手な人を散見する。こうした日常の家事能力や対人関係能力は一生身についてまわるものであり、若殿様から殿様への予備軍が現在なお存続していることに、将来の女性の家事負担や本人自身の日常の生活能力

の欠落を考えると、なぜ親が子供に家事手伝いやその訓練をさせていないのか、問題を感じるのである。

(4) 病人や老親の介護問題

生活設計の上で中高年期の大きな問題として、老親の介護問題がある。親の介護に遭遇すると、多くの場合、妻の肩に夫の両親や妻自身の両親の介護がかかってくる。まれに夫が退職して介護にあたる例もあり得るが、病人に夜間の放浪癖がある場合などには、妻だけではどうにもならない場

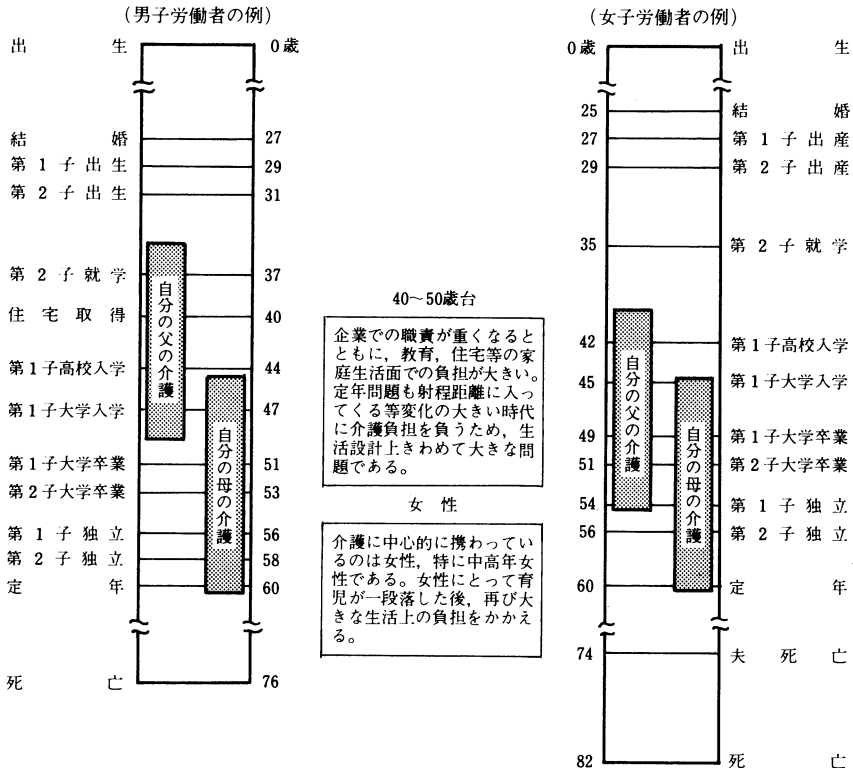
第8図 男の子・女の子に対する教育方針(国際比較)(昭和57年)



資料出所: 総理府「婦人問題に関する国際比較調査」(昭和57年)

図出所: 国立婦人教育会館内婦人教育研究会編「元年版統計にみる女性の現状」1989年6月, 74頁。

第9図 男女労働者のライフサイクルと親の介護



資料出所: 労働省「昭和63年労働白書」

(財)女性職業財団「西暦2000年における女性のライフサイクルに関する予測研究」(昭和62年)を参考に作成。

親の介護の部分については、研究会調査結果による。

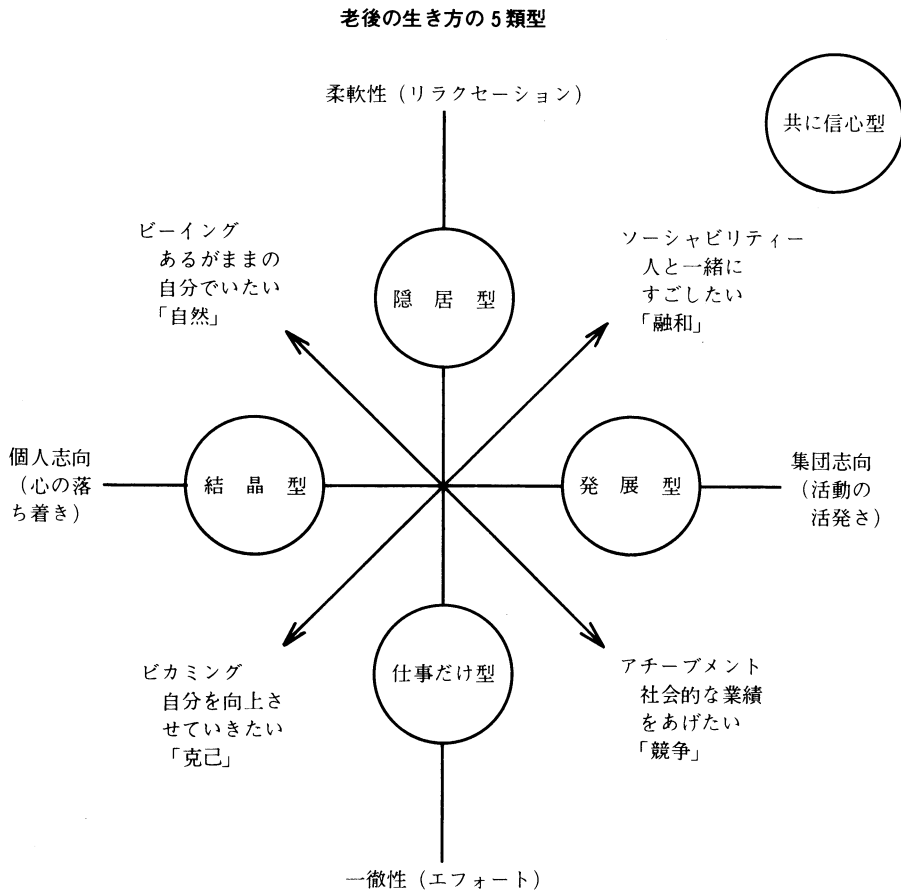
図出所: 婦人労働の実情, 平成元年版, p.61。

合がある。妻が就業している場合に病人介護の問題が生じた時は、退職をよぎなくされることがで
てくる。ライフサイクルからその時期をみたもの
が第9図である。同図によると、女性にとって、
第2子就学が35歳の時、自分の両親の介護が40代
から60代に至る年月となり、同図中の説明文に
「介護に中心的に携わっているのは女性、特に中
高年女性である。女性にとって育児が一段落した
後、再び大きな生活上の負担をかかえる」とある
(26, p. 61)。しかし、これは最悪の事態を想定し
た場合であり、高齢者が健康で家族の一員として
元気に生活を楽しみ家事を分担し、天寿を全うす

る例もまた多いのである。もしこのような事態に
なったら、という心構えと可能な準備は必要であ
ろうが、実際の場面になってみると病状の程度や
周囲の家族や援助者が得られる状況、入院や入所
の機会も全くケース・バイ・ケースであり、予め
十全の準備を行うということは難しい。生計費を
稼ぎ、入院費用を稼ぐためにも就業を継続せざる
を得ないこともあり得るのである。

3. 生涯職業生活設計についての調査 研究分析からみたモデル例

第10図 勤労者の望む老後生活のパターン



図出所: (財)高齢者雇用開発協会 (編) 1988. 3 『勤労者の生涯生活設計に関する調査研究報告書』 高齢者雇用開発協会, 42頁。

1. 高齢者雇用開発協会調査研究による「勤労者がのぞむ老後の生き方の5類型」

高齢者雇用開発協会は労働省の委託研究である「勤労者の生涯生活設計に関する調査研究」を、3年間の調査研究において、個別インタビュー、アンケート調査、企業が行う生涯生活設計援助プログラム実態調査、地方自治体の生涯生活設計援助プログラム実態調査、教育機関の生涯生活設計援助プログラム調査から「勤労者がのぞむ老後の生き方の5類型」を取り出している。経済の問題を一応取り除いて考えれば、健康を前提として老後の生活の充実に必要な要素は、「仕事」「趣味」「家族関係」「近隣関係」「選択的人間関係」であり、これらの5要素を入れた上で、調査結果から望ましい老後の生き方の理念型を数量化Ⅲ類で判別している。その5類型の相互の配置関係は第10図でみることができるが、その各類型の名称と端的な特徴は、

- 〈結晶型：趣味をしぼって打ちこみ、1人で自分の信仰、悟りを深めていく生き方〉
- 〈発展型：たくさんの趣味をもち、友人・知人をふやし、近所の人もたがいに行き来し、また自分の力を生かしてボランティア活動を行う生き方〉
- 〈隠居型：子供夫婦と同居し、仕事は主役から降りて、気楽な立場で働き続ける生き方〉
- 〈仕事だけ型：若い人に伍して現役で意欲的に働き続ける生き方〉
- 〈共に信心型：信仰を共にする人々と一緒に宗教活動をやっていく生き方〉

の5類型である。こうした5類型の図の中に示された1次元と2次元の各象限が示唆する理念型としての老後の理想的な生き方に、「自然(じねん)」か「競争」か、「融和」か「克己」かの2組の対立する概念を想定しており、同書では、大都市サラリーマン集団の調査から統計処理を加えたものがこの結果であり、個人は複数のタイプのバランスの上に自己の老後生活を描いているというべきであろう、といっている(31, pp. 41-43)

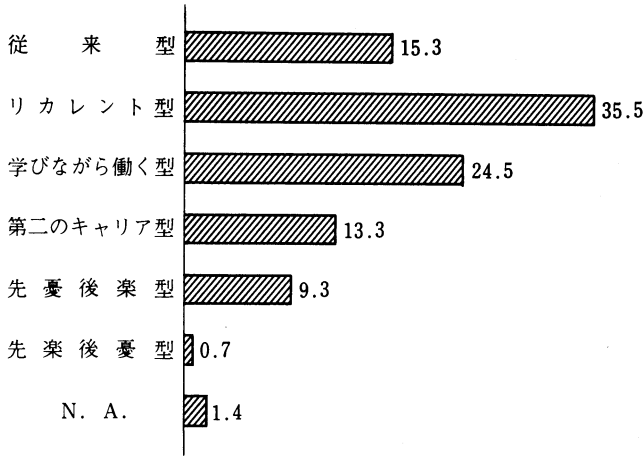
2. 生涯生活設計を〈労働パターン(今後の生活時間配分)〉からとらえたモデル

松田義幸は経済企画庁の委託研究による(勤労者

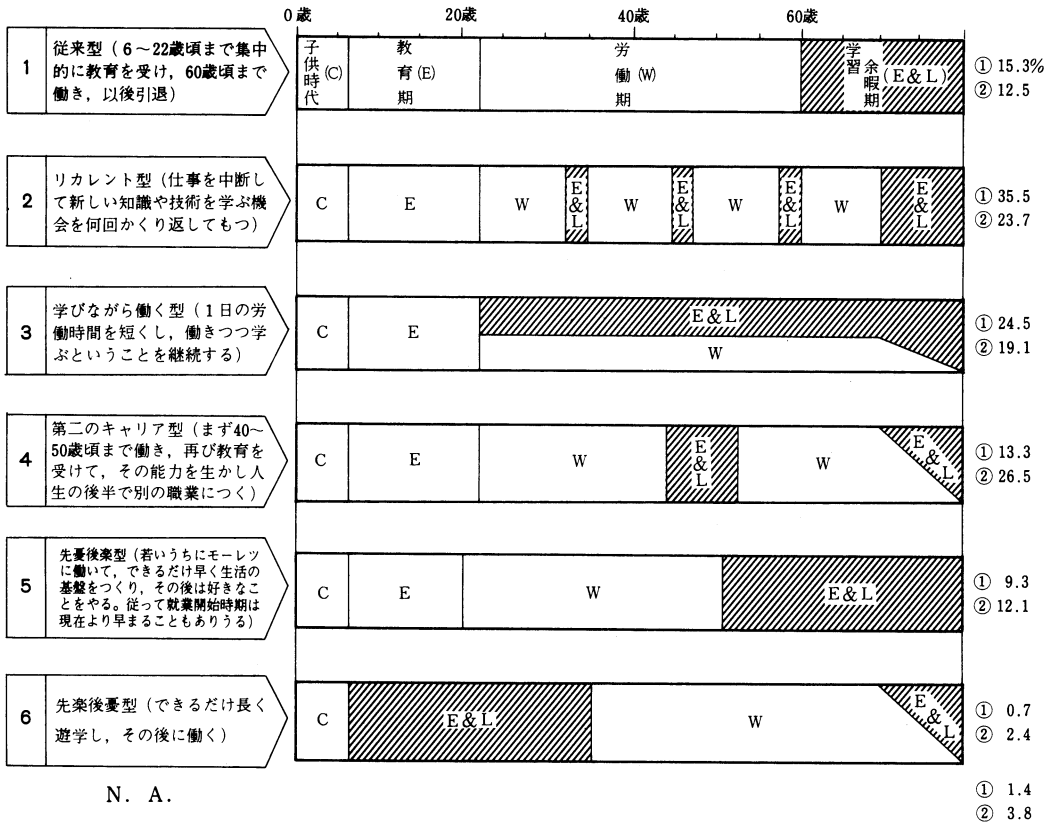
開発センターの調査(1987, 1988年)で同センターのプロジェクトとして行われたニュー・ジャパニーズ・ウェイ・オブ・ライフ(NJWL)調査結果の分析から、描き出された柔構造の生活パターン6類型を述べている。人生80年代時代を迎えて、〈生涯を通じて、教育機会(学習機会)、労働機会、レジャー機会を柔軟に選択できるライフスタイルが魅力あるものになってくる。権利として義務として働くことが人生の1割にまで短縮すると、この労働機会を人生80年のライフサイクルにもっと柔軟に人間的に配分するほうが自然である。そうすることによって、「人生80年働くために生きている」ということから、「人生80年、労働、レジャー、教育の三面で、存在-自己啓発をはかる」ということが可能になってくる〉(2, p. 86)と論じて、これら6パターンの構成比とその回答者属性の特徴に言及している。すなわち、①従来型(リニア型):35.6%で男性<女性、年配が多いのが属性特徴である、②人生繰り返し型:12.3%でやや男性が多く、20, 30代で職種は専門・技術が多い、③学びながら働く型:21.0%でやや男性が多く、20, 30代、専門・技術職が多い、④第二のキャリア型:10.1%で40, 50代の管理職が多い、⑤先憂後楽型:18.2%で商工サービス、サービス業者が多い、⑥先楽後憂型:1.4%となっている。これについての開発センター調査結果についての解説では、①従来型に女性が多く、しかも年配の女性が多いこと、パートタイム主婦、主婦専業、無職にこの傾向が強いことが指摘されており、「実際に仕事を持っていなかったり仕事へのコミットが少ない層では、まだリカレント型人生への関心が薄いと考えられる」と推論している(2, pp. 143~144)。

同内容の「仕事や余暇や教育の配分パターン」調査を1985年に大企業男性従業員に行った結果を経済企画庁国民生活局が発表している(9, pp. 90-95, p. 158)。これについては第11図に示したが、この調査と開発センター調査との2つの調査結果を比較してみると、大企業男性社員は②人生繰り返し型と③学びながら働く型に60%の回答が集っていることが特徴であり、今日は企業自体が学習企業となっている面を物語ってもいようし、また当事者自身が職務も経済環境も激変する

第11図 仕事と余暇や教育の配分パターンの選好
(1位の順位の比率) (%)



(①は最も望ましいパターン
②は2番目に望ましいパターン)



図出所：経済企画庁国民生活局 (編) 1986.3 『人生80年時代における労働と余暇』大蔵省印刷局、92頁と158頁から。(大企業4社男性従業員調査結果)

中での生涯学習の必要を痛感している現われでもあろう。

上記の調査研究分析諸例からみたように、「勤労者がのぞむ老後の生き方の5類型」や「仕事や余暇や教育の配分パターン」の各モデルでの生き方は人々であり、多様な在り方があることが示されている。柔軟な意識と進路選択が必要である。柔軟性を持つということは、途中でのやり直しや再出発に積極的な人生設計であり、このことは女性に限らず、産業構造や企業組織、仕事内容、人事管理が激変している現在の日本社会の中で、男性にも同様に要求されている資質である。ここでまず要請されることは、老若を問わず、将来の人生設計、就業問題についての自分の考えを持ち、夢を持つことであり、その実現可能な道を求めることである。いいかえれば自分の人生進路にアイデンティティを持って中学、高校、大学の就学期間を過ごすことである。その為には産業社会の変化状況や職業、職種の現状についての情報に意欲的に接することが必要である。目的的に基

礎学力や職業能力の開発への意識と行動が必要である。

4. 女性就業者の増加と就業形態の多様化

1. 女性就業者の増加と中高年齢層の肥大

女性就業者は1988年に2,408万人で、対前年比で48万人増（2%増）である。女子雇用者の配偶関係別構成比は1978年が未婚34.3%、有配偶55.4%、死別・離別10.3%であったが、1988年は未婚32.4%、有配偶58.5%、死別・離別9.0%であり、女子雇用者の約6割が既婚者であり、女子雇用者の年齢階級別構成比においても35歳以上が58.9%を占めており、女子雇用者は若年で未婚という1950年代の姿はすでに過去のものとなった。労働力率から女性就業者の増加傾向をみれば、1978年と1988年の年齢階級別労働力率は、この間に20歳～54歳において労働力率の上昇傾向があり、これを更に未婚と有配偶別にみれば有配偶において中高年齢層での労働力率が上がっており、40

第7表 職業別雇用者総数に占める女子の割合の推移

区分	総数	専門的・従事者	管職・理従事者	事務従事者	販売従事者	農作・林業・漁業者	採掘・採掘業者	運送・運輸・通信者	技生産・工能・製作業者	労務・作業業者	保・安・職業・従事者
昭35	31.1	33.3	2.5	35.9	34.7	32.9	5.7	5.3	26.9	54.8	
40	31.7	37.6	3.4	39.9	37.0	23.7	5.0	12.0	24.9	31.5	54.7
45	33.2	40.7	3.8	46.9	32.6	23.8	10.0	10.1	25.9	33.2	56.2
50	32.0	44.4	5.4	48.5	30.2	22.0	0.0	7.7	23.6	32.6	50.8
53	33.7	47.4	4.5	50.0	31.5	22.5	0.0	6.2	25.4	35.5	51.7
54	33.8	48.6	5.1	50.4	31.3	23.7	0.0	7.1	24.7	36.1	50.9
55	34.1	48.4	5.1	51.1	31.6	25.0	0.0	6.1	24.9	36.5	50.9
56	34.5	48.3	5.3	51.6	31.8	20.9	0.0	5.9	25.5	40.2	59.8
57	34.6	47.5	5.5	51.8	31.5	24.4	0.0	5.9	25.0	42.3	50.5
58	35.3	48.4	5.7	52.0	31.1	23.8	0.0	5.9	25.9	42.7	51.4
59	35.6	47.0	6.2	52.4	31.3	26.3	0.0	5.7	26.5	41.2	51.1
60	35.9	46.8	6.8	53.1	31.5	26.3	0.0	5.2	26.7	42.2	50.9
61	36.2	47.5	7.2	54.2	31.7	26.8	0.0	5.1	26.5	40.9	50.9
62	36.5	44.1	7.3	55.2	32.3	25.0	0.0	4.8	27.1	40.8	51.0
63	36.8	43.6	7.2	55.9	32.6	25.0	0.0	4.9	27.4	40.8	51.3

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

注) 1. 昭和35, 40年の職業別内訳の数字は時系列接続用に補正していないので総数とは合わない。

2. 昭和55年国勢調査に用いる職業分類改訂に伴い労働力調査においても、56年から「保安職業、サービス職業従事者」に属していた「清掃員」が新たに「労務作業業者」に含まれている。

表出所 労働省婦人局編『婦人労働の実情 平成元年版』付19～20頁から一部抜萃

第8表 女子雇用者の就業パターン別構成の変化
(非農林業) (単位：%)

	昭和45年	60年
女子雇用者計	100	100
長期継続雇用者	12	20
継続雇用者(若年層)	11	10
結婚・出産退職型雇用者	42	22
パートタイム雇用者	12	22
派遣労働者(事務処理)	—	1
その他	23	25

- 注：1) 「長期継続雇用者」とは、労働省「賃金構造基本統計調査」において、勤続10年以上の雇用者(パートを除く)である。
 2) 「継続雇用者」とは、29歳未満の者のうち、5年以上継続して就業している者で、コーホート分析による継続就業率で求めた。ただし45年については、45→50年の継続就業率を代用している。
 3) 「結婚・出産退職型雇用者」とは、29歳未満の者のうち、2)以外の者である。
 4) 「パートタイム雇用者」とは、総務庁統計局「労働力調査」において、週間就業時間が35時間未満の雇用者である。
 5) 「派遣労働者は、女子が97%を占める事務処理業について、日本事務処理サービス協会の推定によった。

表出所 雇用職業総合研究所編『女子労働の新時代—キャッチ・アップを超えて』1987, 28頁。

歳台で70%近くの労働力率である。近年の女子雇用者の増加は中高年齢層の増加が貢献している。そうして中高年齢層の勤続年数も年々増加傾向にあり、30代後半8.6年、40代前半9.1年、40代後半10.3年となっている(26, pp. 11~14)。雇用者総数からみた女子比率は第7表の総数の数字でみるように1960年に31.1%、1988年に36.8%であり、この間に5.7%増となっている。職業別雇用者総数に占める女子の比率は同表でみるように、1988年現在、事務職で56%、保安職業・サービス職業で51%と大きな比率であり、専門・技術的職業で44%と増加傾向、管理職も増加傾向はあるが相対的比率は7%と低い。

2. 就業形態の多様化と勤務形態

女子雇用者の就業パターン別構成の変化を、1970年と1985年とで比較した第8表をみると、この15年間の間に長期継続雇用者は12%から20%へ増加し、結婚・出産退職型雇用者は42%から22%

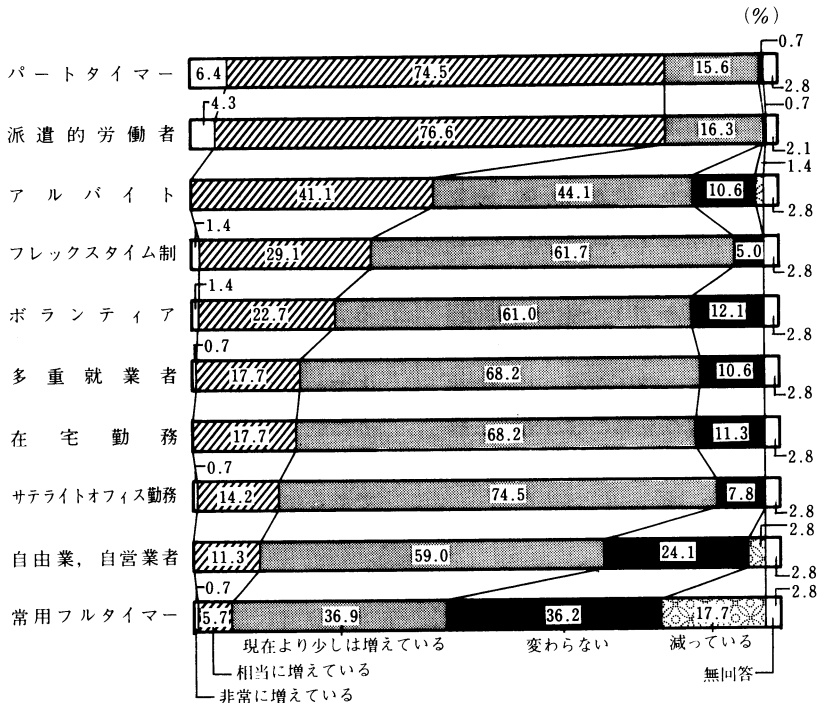
へ激減し、パートタイム雇用者は12%から22%へ増加した。女子雇用者総数の近年の増加は就業パターンの多様化に負うところが大きく、武石恵美子は「就業するかしないかといった二者択一だけでなく、いかに働くかといった点でも選択の幅が広がり、それぞれのライフステージにおいて個々の就業ニーズに合せた働き方ができるようになった」と記している(34, p. 28-29)。多様な就業形態は選択的職業生涯設計を可能にする。

2000年頃の就業形態の予想を、労働省の有識者調査(1984年~1985年)結果でみると、第12図でみるように、将来「非常に・相当に増える」と想定された職種では、パートタイマーと派遣労働者の二つが特にその回答者の比率が高かった。ついで「相当に・少しは増える」の比率が高かった順であげると、アルバイト、フレックスタイム制、ボランティア、多重就業者、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、自由業・自営業者、常用フルタイマーのであるが、最後の「常用フルタイマー」は減少するとの見通しを持った回答者も18%あった。この10種類の就業形態の中に、場所的、時間的に固定していないものがふくまれているのが特徴である(20, p. 115)。

労働省の1987年「就業形態の多様化に関する調査」結果レポートによれば、調査では事業所の全労働者を7形態に分かっており、ここにその名称とあわせて女子の構成比率を記すことにする。すなわち、正規社員として①正社員70.1%、以下は非正規労働者として、②出向社員0.4%、③派遣労働者1.0%、④パートタイマー22.6%、⑤臨時・日雇3.6%、⑥契約・登録社員1.2%、⑦その他1.1%である。この%数字は全産業計のものである(21, p. 47)。産業社会の情報化、サービス化の進展により、正規社員のフレックスタイム制、サテライトオフィス勤務の浸透とともに、パートタイム、在宅勤務、ジョブ・シェアリング、ワークシェアリングなどが、就業時間や作業分担においても一層弾力的な運用がすすめられることになるであろう(12, pp. 7-30)。

5. 雇用機会均等法の施行と雇用管理の変化

第12図 2000年頃にかけての就業形態の変化



(注) 2回行ったうちの第2回目調査結果(昭和60年2月調査)

図出所: 労働大臣官房政策調査部編『2000年の労働—21世紀へ向けて変化する労働者生活—』大蔵省印刷局, 1986. 115頁。

1. 職業能力開発促進法と男女雇用機会均等法の施行

1985年10月1日に、職業能力開発促進法が、従来の職業訓練法を改正して施行された。この法改正の目的は、技術革新の進展、経済のサービス化、女性の職場進出、高齢化、国際化に対応した生涯職業能力の開発が緊急な課題となり、職業能力開発に係わる事業主の責務の設定、国、都道府県の援助、助成措置を行うことにより、「民間の機関の自主的な教育訓練を重視し、企業に対する援助を強化すること」である。いいかえれば「すべての働く人びとの能力を、その全職業生涯にわたって体系的に開発、向上させること」を基本理念とし、「重要な施策の一つとして企業内に能力開発体制の確立を図ること」が求められているものである。そうして、「企業が学習企業に移行していくことが必要である」とされている(29, pp. 2-18)。従業員の仕事経歴(キャリア)の開発のための長

期的プログラムの計画も「従業員の能力、適性、将来の希望などを考慮に入れて適切な職務配置を行い、仕事を通じて能力開発を行うことによって、より高度の仕事につけていこうとする考え方で、長期的人材育成のシステム」である、とキャリア・デベロップメントへの視点を同法の解説書は打出している(29, p. 65)。

1986年4月1日には、男女雇用機会均等法(正式名称「雇用の分野における男女の雇用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」)が施行された。この法律の目的は、雇用の分野における女子の雇用の均等な機会及び待遇の確保を促進すること、職業能力の開発向上、再就職の援助並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進することである。「募集から解雇、あるいは定年までの雇用の全ステージにおいて男女均等な機会と待遇を事業主に要請する」ものであり、事業主の措置に対する法的措

置としては、募集、採用、配置、昇進等の「均等な機会、取扱いについての努力規定」、一定の訓練、一定の福利厚生、定年、退職、解雇等の「差別的取扱いについての禁止規定（罰則規定なし）」があり、就業についての援護措置がある（1および23参照）。雇用均等法の影響については、漸進的な影響があり、募集時の状況、処遇の改善、育児休業制度の実施事業所の増加などにそれをみることができ、女性社員の側からの問題点の指摘などが出ている（17, pp. 24-26）。連合の単組調査（1988年10月1083単組）によれば、均等法について労働協約の変更のための団体交渉、労使協議を行った組合は51.7%、現在もおこなっている組合は22.1%で、規模の小さいところの遅れが目立つとの記載がある（19, p. 16）。

第9, 10表は、育児休業制度、女子再雇用制度、介護休暇制度の実施事業所の割合をみたものであるが、育児休業制度と女子再雇用制度は漸増であり、介護休暇制度は未だに実施率がなかなか伸びていない状況である。

2. 複線型人事管理と人材育成

現在の日本の企業では、国内の人事施策は、能力主義であり、中途採用が大企業で一般化している。最近の労働省の調査報告書（22）をみても人事異動は出向、転籍、企業グループ採用、系列企業内での異動と「終身雇用圏」概念が使われ、それとは別個に中途採用が企業規模と産業の種類を問わず盛んになっている。これらは男性社員が中心であるが、しかし、女性社員にもこれは及んでい

第9表 育児休業制度実施事業所の割合

(単位 %)

区 分	昭和46年	48年	49年	51年	53年	56年	60年	63年
計	2.3	4.3	5.7	6.3	6.6	14.3	14.6	19.2
製 造 業	1.1	4.1	7.1	4.6	5.2	5.2	4.4	9.5
運 輸 ・ 通 信 業	9.4	9.8	9.4	12.4	11.6	12.1	11.2	16.3
卸売・小売業、飲食店	1.0	2.2	3.6	3.6	3.1	4.6	7.6	10.2
金 融 ・ 保 険 業	0.6	3.2	2.2	2.8	2.9	3.4	4.4	16.2
サ ー ビ ス 業	1.9	4.5	4.5	12.6	13.8	42.9	40.0	42.1
500人以上	7.1	11.4	15.0	17.8	17.8	19.9	20.1	25.3
100～499人	4.6	6.6	8.8	12.3	13.2	13.8	13.9	18.0
30～99人	1.2	3.2	4.4	4.0	4.0	14.3	14.7	19.4

資料出所 労働省「女子雇用管理基本調査—母性保護等実施状況調査—」

注) 産業別は主要産業を掲げた。但し、計には全産業が含まれている。

第10表 女子再雇用制度及び介護休暇制度実施事業所の割合

(単位 %)

区 分	女子再雇用制度		介護休暇制度		
	昭和60年	63年	56年	60年	63年
計	5.6	16.6	8.7	11.4	13.6
製 造 業	7.9	18.8	5.1	4.0	6.2
運 輸 ・ 通 信 業	0.3	8.0	12.7	12.8	11.0
卸売・小売業、飲食業	8.5	22.8	4.4	5.1	8.3
金 融 ・ 保 険 業	6.6	15.8	9.7	12.4	14.8
サ ー ビ ス 業	3.6	16.9	16.1	24.1	25.6
500人以上	13.5	19.7	12.4	13.6	13.6
100～499人	6.7	17.7	8.3	8.5	11.0
30～99人	5.2	16.3	8.8	12.0	14.2

資料出所 労働省「女子雇用管理基本調査—母性保護等実施状況調査—」

注) 産業別は主要産業を掲げた。但し、計には全産業が含まれている。

第9表, 第10表出所 労働省婦人局(編)1989.11『婦人労働の実情 平成元年版』大蔵省印刷局, 付74頁。

る。能力主義と適材適所、少数精鋭主義がこうした動きの根底にあるのである。電子機器の導入により、労働密度は高まり、一人の人間が扱っている仕事の質量は、従来の何人分かの仕事である。仕事ができる人、自分で仕事の機会を見出す人、仕事を創出する人が転職をし、あるいは事業をはじめめる話は男女を問わず紙面や画面に登場しているのが現在の風潮でもある。しかし、それは極く一部の人々の話であって、大多数の就業者はそれぞれの組織、職場の中で職務に取り組み、職務経歴を積み、自己啓発と能力開発を進めて来ている。それを促進しているのが企業の人材育成システムであり、企業全体としていえば「学習（教育）企業」としての在り方が人材育成と個人の主体的な個別的な能力開発につながっている。

生涯学習は企業内にとどまらず、都道府県段階での職業教育機関（国からの委託を含む）や市町村段階での地域社会住民への施策や民間機関の長期的教育システムの中で、そうして日本社会の中でも最近は大学が、リカレント・サービス、オープン・スクール、イクステンシブ・カレッジな

どを開校してさまざまな教育機会を提供し、またそれへの努力がすすめられている。

企業の雇用管理システムにおいては、男女雇用機会均等法の影響の端的な現われとして、複線型人事管理をとるところが多くなって来た。女子学生が就職のための企業訪問で時に出会うのが、「総合職コース」と「一般職コース」である。これは入社時選択をせまられる場合と入社一定期間後に選択を行うことができる場合などがあり、入社後の処遇や将来の昇進コースに差異がある（17, pp. 28-33）。多進路選択型コースの設定は、集団管理方式から個性重視の職群管理方式（資格制度と結びついており、特定職群から特定職種・職階へと昇格・昇進する）への変化へと人事管理方式を変えてきている（35）。

正規従業員の再雇用制度や、パートタイム雇用者の採用、賃金システム、教育制度、昇進システムなどが工夫され整っているのは、大手の百貨店、スーパーである。パートタイム雇用者が従業員の主力を占める企業では長年の人事管理から、人材活用の方法を作り出してきたといえよう。第

第11表 就業形態、職務能力の種類別事業所の期待度（大いに重視する事業所割合）
（各就業形態あり事業所=100）

M. A. (%)

就業形態	組織管理力	企画力	通常業務 処理能力	専門知識 ・ 技能	業務経験	判断力	接客・ 折衝能力
正社員	56.8	53.3	64.9	64.4	45.0	61.3	60.8
出向社員	53.1	52.3	56.3	62.1	50.5	57.2	50.5
派遣労働者	7.6	8.6	55.4	46.7	41.2	30.4	30.8
パートタイマー	4.5	4.7	39.9	17.7	17.9	17.1	23.6
臨時・日雇	4.4	5.0	38.7	17.7	16.8	18.3	19.4
契約・登録社員	10.9	18.8	43.6	54.6	40.5	31.5	33.4

（注）派遣労働者については派遣先での状況

第12表 就業形態、採用重視要件別事業所の重視度（大いに重視する事業所割合）
（各就業形態あり又は現在ないが今後増加を見込む事業所=100）

M. A. (%)

就業形態	年齢	学歴	公的資格 の有無	経験職種 ・ 年数	人柄	通勤時間	その他
正社員	28.6	9.8	14.0	15.0	66.7	9.5	3.4
出向社員	13.2	4.6	11.6	29.9	52.1	6.9	2.7
パートタイマー	9.6	1.0	3.9	7.5	44.8	20.0	2.5
臨時・日雇	11.5	1.7	5.4	7.9	42.0	11.4	2.6
契約・登録社員	9.3	8.6	21.1	25.3	49.5	7.8	4.5

（注）派遣労働者については派遣先での状況

資料出所 上掲2表とも、労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」（1987年）のうちの対事業所調査
第11表、第12表出所 労働大臣官房政策調査部編『多様化する企業労働者』大蔵省印刷局 1989年9月刊、28頁。

11表は、就業形態別にみた職務能力の種類別期待度状況を事業所回答構成比別にみたものであり、第12表は就業形態別にみた採用重視要件別の重視度状況を事業所回答構成比別にみたものである。就業形態別に仔細にみれば、就業形態に応じて職務に何が課せられているか、その姿が見えてくる。その事を知った上で求職し、就職することも必要であろう。企業側も労働組合側も従業員（非労働組合員にたいしても当然に）の待遇と就業意識と能力開発に答えるよう不断の努力が課せられている。

6. 柔軟な職業生涯をめざして

1. 柔軟な職業生涯とは

1980年7月に、労働大臣の諮問委員会が、「日本人の職業生涯と能力開発を考える懇談会報告書」を作成した。それがその後の職業能力開発促進法の制定と施行につながったわけであるが、そこで力説されていることは、個人の自主的努力、自立精神の確立、これを支援するために、行政が必要な環境づくりや条件整備に努めること、「職業生涯の長期化に備えて、個人がその生涯を通じて自己の能力と適性に合った職業的進路の選び直しや生活設計の変更が従来よりも円滑に行われることがとくに重要である。いわゆるやり直しのきく職

業生涯の実現のために、関係者の協力と理解が一層必要である。」「今後のライフサイクルにおいては、生涯教育訓練体制の確立が極めて重要になってきている」と提言している (28, pp. 3-4)。

柔軟な職業生涯とは、この上述の提言の中に出て来る「職業的進路の選び直し」とか「生活設計の変更」、「やり直しのきく職業生涯」という考え方に該当するものである。日本の現在の産業社会の激変のテンポはひと頃の10年一昔どころか、3年一昔といいたい程の変わりようである。職名は同じでも仕事の中身はどんどん変わって行く。仕事自体が消え、別に新しい職種が生まれてくる。技術革新や原材料の転換、新ニーズの出現、企業のグローバル化、いずれをとっても職種の内容に変化を与えるものばかりである。個人の生涯も加齢とともに環境が変わって行く。こうした事態では、生活設計の変更が柔軟に円滑に行われ得ることが社会的にも個人にも必要なことである。

2. 柔軟な職業生涯をめざして

労働省の新規学卒者労働観・余暇観調査（1989年実施、東京・愛知・大阪1990年4月就職予定者5,500人対象、回答者4,566人、回収率82.3%）によれば、第13表でみるように、「働く目的」（2項目選択）において、「自分を成長させるため」に「大学女子」73%、「短大・高専女子」74%、「高校

第13表 新規学卒者（1990年4月就職予定者）の労働観（労働省1989年調査）
働く目的（2項目選択）

	合計	社会に奉仕するため	楽しい生活を送るため	経済的に豊かな生活を送るため	自分の能力をためずため	会社の発展のため	自分を成長させるため	無回答
調査計	100.0	9.5	41.2	56.0	26.8	2.8	59.9	0.1
男子	100.0	9.9	51.6	58.1	26.6	3.7	45.6	—
女子	100.0	9.3	34.4	54.6	26.9	2.3	69.3	0.1
大学計	100.0	14.5	38.1	52.0	30.7	3.4	57.6	0.1
男子	100.0	15.2	42.2	55.8	29.5	4.1	50.5	—
女子	100.0	13.1	29.2	43.6	33.5	1.9	73.3	0.3
短大・高専計	100.0	10.9	32.6	50.0	28.1	2.9	71.7	0.1
男子	100.0	11.7	63.3	42.2	30.5	2.3	46.9	—
女子	100.0	10.8	29.4	50.9	27.8	2.9	74.2	0.1
高校計	100.0	5.8	48.6	62.2	23.6	2.5	53.5	0.1
男子	100.0	4.9	58.5	62.4	23.3	3.5	41.0	—
女子	100.0	6.4	41.2	62.0	23.8	1.7	63.0	0.2

第14表 就職後の自己啓発の方法（労働省1989年調査）

	合計	仕事をバリバリやっ て、自 分の才能をの びしていく	余暇を活用し て、幅の広い 人間を形成し ていく	無回答
調査計	100.0	26.7	72.6	0.7
男子	100.0	32.3	67.1	0.6
女子	100.0	23.0	76.2	0.8
大学計	100.0	36.7	62.9	0.3
男子	100.0	38.6	61.2	0.2
女子	100.0	32.7	66.8	0.5
短大・高専計	100.0	22.2	76.8	1.0
男子	100.0	28.9	69.5	1.6
女子	100.0	21.5	77.5	1.0
高校計	100.0	23.8	75.4	0.8
男子	100.0	27.0	72.2	0.8
女子	100.0	21.4	77.8	0.8

第13表, 第14表出所 労働省(編)1989.9『新規学卒の労働観・余暇観』大蔵省印刷局, 37頁, および56頁。

女子」63%といずれも女子の回答が、男子の51%、47%、41%に比べて高い回答を集めていることが注目される。ここに女性の自己啓発意欲、いいかえれば自己成長や能力開発への意欲が強く感じられるのである(30, p. 37)。就職後の自己啓発の方法については第14表でみるように、「仕事をバリバリやり自分の才能をのびしていく」か「余暇活用で幅広い人間形成」をめざすかの選択回答では、「大学男子」の4割近くが前者を選択している以外は、3分の2以上が後者を回答選択しており、余暇活用での幅広い人間形成をめざすことに共感が集まっている。これらの回答傾向は、若者、特に女性層において、自己啓発への意欲が強く、その自己啓発への方法としては、それぞれが余暇活動を通じて(おそらく多様な方向付けを持った)、幅広い将来の成長を望んでいることの証でもある。その為には自助・自立努力もさりながら、行政機関、民間のこの方面の一層の整備が望まれるのである。自己成長、能力開発希望と現実とのギャップの問題は早急に克服されるには至らないであろうが、こうした機会への機関とシステム整備とともにその情報システム整備と普及がまた急がれることである。

柔軟な職業生涯は、様々な事態に直面した時に、余儀ない選択の機会が一つしかない、ということではなく、幾つかの可能な選択肢の中から希

望ないしは希望に近いものを選択できる、ということではなければならない。その為には、行政関係の制度の整備や就業の機会の有無、その労働条件も大きな要素ではあるが、個々人の家族環境や社会的人脈もまた大きな要素である。人脈を軸とした友人関係からも社会参加や活動の輪が広がっていく。その家族環境の中には物理的要素とともに意識面の要素も大きい。女性が自由に主体的に自己の人生進路を選択できる社会であるよう、本人のみならず周囲の人々に、そうして社会意識としても、ごく当たり前に、価値観の多様性、人生設計と職業生涯の多様性への認識が大前提として存在することが重要である。

文 献

1. 赤松良子 1985.7『詳説 男女雇用機会均等法および改正労働基準法』日本労働協会。
2. 鮑戸弘・松田義幸 1989.8『「ゆとり」時代のライフスタイル：7タイプにみる生活意識と行動』日本経済新聞社。
3. 青井和夫 1987.2「現代日本人のライフコース」森岡清美・青井和夫(編)『現代日本人のライフコース』第一法規 pp. 385-403。
4. [国立婦人教育会館内] 婦人教育研究会(編)1989.6『1989年度版 統計にみる女性の現状』垣内出版。
5. 藤本武 1978.3「婦人労働者のライフサイクルをめぐる諸問題」藤本武(編著)『日本人のライフサイクル』(労働科学叢書45) 労働科学研究所。

6. 蓮見直人 1986. 7 「女子の能力開発と活性化対策」社会経済国民会議（編）『昭和61年版 国民会議白書—女子労働と人材活用—』社会経済国民会議, pp. 69-82。
7. 女性の就業, 社会活動, 家庭生活問題研究会 1987. 6 「我が国婦人の現状, 展望と問題点—西暦2000年に向けての経済社会環境の変化と女性のライフスタイルの変化—」(勤女性職業財団(編) 1987. 6 『西暦2000年における女性のライフスタイルに関する予測研究』女性職業財団。
8. 川端大二 1988. 9 「教育訓練・能力開発」三隅二不二・山田雄一・南隆男(編)『組織の行動科学』福村出版, pp. 124-144。
9. 経済企画庁国民生活局(編) 1986. 3 『人生80年時代における労働と余暇』大蔵省印刷局。
10. 経済企画庁国民生活局(編) 1987. 2 『新しい女性の生き方を求めて—長寿社会における女性のライフコース—』大蔵省印刷局。
11. 雇用促進事業団職業訓練センター企業内教育研究会(編) 1986. 3 『これからの職業能力開発』大蔵省印刷局。
12. 桑原靖夫 1987. 7 「サービス化・情報化と新たな就業形態の展開」日本労働協会(編)『サービス経済化と新たな就業形態』日本労働協会, pp. 7-30。
13. 正岡寛司 1987. 2 「女性のライフコースの多様化と画一化」経済企画庁国民生活局(編)『新しい女性の生き方を求めて—長寿社会における女性のライフコース—』大蔵省印刷局, pp. 171-175。
14. 南隆男 1988. 9 「キャリア開発の課題」三隅二不二・山田雄一・南隆男(編)『組織の行動科学』福村出版, pp. 294-331。
15. 三井情報開発株式会社総合研究所(編) 1987. 3 『職業構造変革期の人材開発—2000年の職業生活と生涯学習社会に関する調査報告書—』三井情報開発株式会社総合研究所。
16. 西山美瑛子 1986. 6 「労働の社会心理」間場寿一(編)『社会心理学を学ぶ人のために』世界思想社。
17. 西山美瑛子 1988. 12 「女性労働者と複線型人事管理, 柔軟な労働生涯について」日本社会学会(編)『社会学評論』155号(39巻3号)有斐閣 pp. 22-37。
18. 連合 1989. 5 「育児休業導入調査」産業労働調査所(編)『企業福祉』272号(1989.5/1), pp. 51-57。
19. 連合 1989. 6 「①均等法施行3年目の雇用・労働条件と労働組合の対応状況調査(要約)」②「婦人関係労働条件調査(1988年)」, 産業労働調査所(編)『労務事情』724号(1989.6/15), pp. 15-29。
20. 労働大臣官房政策調査部(編) 1986. 3 『2000年の労働—21世紀へ向けて変化する労働者生活—』大蔵省印刷局。
21. 労働大臣官房政策調査部(編) 1989. 9 『多様化する企業労働者: 昭和62年「就業形態の多様化に関する実態調査」結果レポート』大蔵省印刷局。
22. 労働大臣官房政策調査部(編) 1989. 10 『労働力構造の変化とこれからの人事・労務管理—21世紀へ向けてのグランドデザイナー—』労働法令協会。
23. 労働基準調査会(編) 1986. 4 『決定版・男女雇用機会均等法と改正労働基準法—法・規制・指針・施行通達の対照解説—』労働基準調査会。
24. 労働省(編) 1989. 7 『平成元年版 労働白書—高齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題—』日本労働協会。
25. 労働省婦人局(編) 1988. 10 『婦人労働の実情 昭和63年版』大蔵省印刷局。
26. 労働省婦人局(編) 1989. 11 『婦人労働の実情 平成元年版』大蔵省印刷局。
27. 労働省婦人局婦人政策課 1989. 6 「女子の雇用管理に係わる自主点検表集計結果について」『労働時報』1989年6月号 pp. 13-15。
28. 労働省職業訓練局(監修)・中央職業能力開発協会(編) 1980. 10 『日本人の職業生涯と能力開発を考える—懇談会の記録—』雇用問題研究会。
29. 労働省職業能力開発局(編) 1986. 3 『生涯能力開発をめざして—これからの人材育成—』中央職業能力開発協会。
30. 労働省(編) 1989. 9 『新規学卒者の労働観・余暇観』大蔵省印刷局。
31. 勤高齢者雇用開発協会(編) 1988. 3 『勤労者の生涯生活設計に関する調査研究報告書』高齢者雇用開発協会。
32. 総合研究開発機構(生活科学研究所委託研究) 1985. 11 『女性の生き方と今後のライフコース設計』総合研究開発機構。
33. 隅谷三喜男 1987. 9 「巻頭言 生涯設計」婦人少年協会(編)『季刊 婦人と年少者』61(1987秋) p. 2。
34. 武石恵美子・原田冴子・小林巧 1987. 5 「多様化する女子労働」雇用職業総合研究所(編)『女子労働の新時代—キャッチ・アップを超えて—』東京大学出版会。
35. 滝沢算織 1989. 4 『複線型人事体系の再設計』産業労働調査所。
36. 通商産業大臣官房企画室(編) 1985. 7 『転換期の人材開発—21世紀に向けての産業の活力と個人の生きがいのために—』通商産業調査会。
37. 梅沢正 1988. 9 「組織開発の課題」三隅二不二・山田雄一・南隆男(編)『組織の行動科学』福村出版, pp. 274-293。
38. 吉谷二郎 1989. 4 「キャリア・ストレスの時代の若者—キャリアの選択をめぐる諸問題—」雇用問題研究会(編)『職業研究』1989, pp. 37-40。