

令和 2 年 7 月 7 日現在

機関番号：32634

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2018～2019

課題番号：18H05772・19K20964

研究課題名（和文）キャリア教育充実へ向けた女性のキャリア形成とディーセント・ワーク概念の研究

研究課題名（英文）Study on Career Education from the Point of View of Women's Career Formation and the Conception of Decent Work

研究代表者

福山 文子（FUKUYAMA, Ayako）

専修大学・経営学部・准教授

研究者番号：30824130

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,500,000 円

研究成果の概要（和文）：本研究は、女性のキャリア形成という視点を踏まえたキャリア教育改善に向けて、ディーセント・ワーク（ILOが提唱している「働きがいのある人間らしい仕事」）概念の意義と可能性を検証し、示唆を得ることを目的として行ったものである。ILO本部でのヒアリングからは、「仕事の世界」が「人間中心」に変わりつつあることが確認できた。またドイツで行った、出産でキャリアを中断しなかった女性と配偶者を対象とした調査からは、育児休暇取得率をはじめ「仕事の世界」をめぐり「人間中心」という点で日本との違いが明確となった。以上が、女性のキャリア形成を踏まえたキャリア教育改善に向けて得られた本研究の主な知見であり成果である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本では、約5割の女性が出産を機にキャリアを中断しています。背景には男性を中心とした長時間・過密労働、育休取得率の低さ等が指摘されています。この問題は、日本独自の課題とされています。ドイツなどの国々では、男性も女性も仕事だけでなく家庭を大切にすると認識され、その権利が行使でき、また責任を果たすことのできる社会が実現されています。スイスにある国際労働機関は、働き方をめぐり「人間中心」をキーワードとして示しています。この研究では、調査で得られた様々な知見をキャリア教育に活かし、子どもの意識を変えることを通して、上記の日本独自の課題を乗り越えようとするものです。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to clarify the meaning and the possibility of the conception "Decent Work", which is now proposed by the ILO as "worthwhile work full of human dignity", find out some hints and improve career education from the point of view of women's career formation. I could make clear through the hearing at the head office of the ILO in Geneva that the world of work is being transformed into "human-centered" one. In addition to that, I could find some differences between Japan and Germany through the research on the female employees and their partners who did not give up their career in spite of birth of their children, which showed us clearly the much higher ratio of the employees in Germany who take paid holidays to take care of their children, in other words, "human-centered" to be compared with the situation in Japan. The above mentioned points are the main fruit of this study to try to improve the career education in Japan.

研究分野：教育行政 多文化教育

キーワード：キャリア教育 ディーセント・ワーク 女性のキャリア形成

様 式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19（共通）

## 1．研究開始当初の背景

研究代表者は、長年に亘り「生徒・進路指導論」を担当しており、かねてよりキャリア教育に関心を有していた。さらに、日本における女性のキャリア形成の実態について、課題意識を持っていた。

2018年に執筆した論文「『すべての女性が輝く社会』の実現にむけたキャリア教育 - ディーセント・ワーク概念の共有を基盤として - 」においては、1999年にILOの活動の主目標と位置づけられた、「働きがいのある人間らしい仕事」つまり「権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会保護が与えられる生産的な仕事」を意味するディーセント・ワーク(Decent Work)概念に着目し、SDGs(持続可能な開発目標)の8番目「すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」に位置づけられるなど、ジェンダー平等の達成に重要なものとされている点に言及した。また、同概念がSDGsの5番目「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」のキーワードのひとつになっていることから、この労働者の権利に根差した概念の共有が、女性の労働をめぐるアポリタに向き合う上で、課題解決の糸口になる可能性を指摘した。

さらに、同論文においては、現在の日本における女性のキャリア形成に関わる課題を整理したうえで、「女性に仕事と家事の両立を求めている日本の現状」を変える必要があることを指摘し、そのためにキャリア教育でできることとして、以下の2点を提示した。

1点目は、労働をめぐる課題は多様であり、勤労観、職業観といった労働(候補)者の側の課題以外にも、3つの「無限定性」、根強く残る男女別役割分担の考え方などさまざまなものが存在することに気づかせることである。2点目は、ディーセント・ワーク概念を共有し、この概念を基盤としたキャリア教育を推進することである。

本研究は、上記のような研究代表者の関心、課題意識、さらに先行研究が背景にあり、開始されたものである。

## 2．研究の目的

安達・室山(1998)<sup>1</sup>による「多くの女性が家事や育児を理由として職を退き、子供が手を離れてから再就職する就労パターンをとっている」との指摘は、その後20年を経た現在もなお、変わっていない。2015年に出版されたILOの『Women in Business and Management Gaining Momentum Global Report(勢いづくビジネスと管理職における女性)』においても、日本の女性管理職の割合が108カ国中96位であり、11.1パーセントという低い割合であることが指摘されており、日本における女性のキャリア形成に課題があることが示唆されている。

筒井(2015)は、このような女性のキャリア形成をめぐる課題の背景に、勤務地、労働時間、職務内容を甘受するあり方、つまり日本独自の「正社員に要求される3つの無限定性」があると指摘している<sup>2</sup>。現在注目を集めているディーセント・ワークは、この「無限定性」の対極に位置づく概念といえる。したがって、ディーセント・ワークに着目し、女性のキャリア形成の多様化に果たすその意義と可能性を探ることは、有意な事と考えられた。

一方、キャリア教育は、学校で学ぶことと社会との「接続」を意識し、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を育むことを目的とする、極めて重要な教育であるが、「継続」に向けた視点の弱さが指摘されている<sup>3</sup>。そこで本研究では、女性のキャリア形成の多様化に果たすディーセント・ワーク概念の意義と可能性を探ると同時に、その過程で得られた視点と知見を、「継続」に向けたキャリア教育のあり方を論考する上での知的基盤として提供することを目的とした。

## 3．研究の方法

本研究を遂行するにあたっては、主に以下の4つの方法を用いることとした。

(1)ディーセント・ワーク概念に関しては、研究代表者の先行研究をはじめとした関連研究や一般文献、ジュネーブIOE本部から入手した文献、更にはIOE本部での聞き取り等を通して、整理・考察し、この概念が女性のキャリア形成に資する意義と可能性について検討を行う。

(2)日本における、女性のキャリア形成をめぐる課題を整理し明らかにすることに関しては、主として先行研究及び、文献を通して進める。

(3)日本における女性のキャリア形成をめぐる課題をあぶり出すためにも、伝統的に労働者の権

<sup>1</sup> 安達智子・室山晴美「大卒女子の就労意識 - 理想とする就労パターン・職業価値観・職業生活満足感について - 」日本キャリア教育学会編『進路指導研究』第18巻第1号、1998、pp.1-7。

<sup>2</sup> 筒井淳也『仕事と家族』中央公論社、2015、pp.103-113。

<sup>3</sup> 福山文子「すべての女性が輝く社会」の実現にむけたキャリア教育 - ディーセント・ワーク概念の共有を基盤として - 」『パブリック・エデュケーション・スタディ Public Education Study』第9号、専修大学教育政策研究室、2018、pp.14-26。

利保障の程度が強かったとされ<sup>4</sup>、よってディーセント・ワーク概念が浸透していると考えられるドイツにおいて当事者（出産でキャリアを中断しなかった女性、及び配偶者等）を対象とした聞き取り調査、質問紙調査を実施する（質問項目は、年齢、性別、子どもの数や年齢、勤務形態をはじめ、帰宅時間、家事分担の割合、ディーセント・ワークにかかわる考え方など、23項目で構成する）。調査実施に際しては、事前に十分に主旨を説明し、必要に応じて現地協力者の立会いのもと上記調査を実施し、併せて報告書への記載や学会発表に活用することを承認する主旨の承諾書に署名を求め保管する。音声記録の可否については、本人の意思に従うこととする。また、個人情報保護のための手続きやその後の公開可能情報の確認を得るために、確実な連絡先の交換を行う。

(4)以上のような、調査研究から得られた知見を活かし、女性のキャリア形成の視点を包含し、かつディーセント・ワーク概念を基盤とするキャリア教育の具体的なあり方を論考し、かつ提案することを試みる。

#### 4．研究成果

##### 【ディーセント・ワーク概念をめぐる得られた知見について】

『働く女性の動向：2016年版』と題されたILOのレポートにおいては、一貫して根深い職場のジェンダー不平等に対処する必要があると主張がなされていた。そして、「職場における実質的なジェンダー平等を達成するためには、女性も男性も労働と同時に家庭も大切にする権利と責任があることを社会が認識することが不可欠である」との見解が示されると同時に、仕事が「ディーセント・ワーク」であることが、「持続可能な開発の実現に欠かすことのできない前提条件」であるとの指摘がなされていた。

また、ILOが2019年2月に出した報告書『仕事の未来』においては、政府および使用者・労働者団体は、労働者の経済への継続的な貢献の対価として、経済発展の成果の公平な分配、権利の尊重、リスクからの保護を約束する「社会契約」を再活性化しなければならないと指摘されていた。また、「人間中心のアジェンダ」が提唱されていた。このアジェンダにおいては、「普遍的労働諸権利の確立」や「労働者の時間主権の拡大」をはじめ、労働者の権利に根差した項目が挙げられていた。今後の働き方をめぐるあらたなキーワードとして、「人間中心」に注目していく必要があると考えられた。

##### 【ドイツにおける質問紙調査と関連情報の収集について】

ドイツにおける2度にわたる質問紙調査からは、ドイツにおいて、男性も女性も仕事だけでなく家庭を大切にする権利と責任があると認識され、その権利が行使でき、また責任を果たすことのできる社会が実現されていることが示唆された。日本と比較し、特に夫の帰宅時間、妻と夫の家事分担の割合、夫の育休取得状況等に関し、大きな開きが認められた。夫婦間の家事分担をめぐる意識に関しても、明確な差異が認められた。

質問紙調査に加え、ラインラント・ファルツ州家族・女性・青少年・統合・消費者保護省（Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz）において、育休制度に関連する資料収集を行った。資料からは、以下のことが分かった。

##### （1）出産前の母性保護

分娩前の時期においては、母性保護法（MuSchG）は、2種類の就業禁止を定めている。一つは、出産予定日の6週間は、全般的な就業禁止である。これは、妊娠中の者が放棄することでもできる（母性保護法第3条第1項）。これに対して、妊娠の開始から終了までの合計期間においては、母子の生命又は健康に危険が及ばないことが医師の診断書に示されている限りにおいて、個別的な就業禁止というものがあり、こちらが主流をなしている（母性保護法第16条第1項）。医療上の就業禁止の期間に関しては、雇用者に対する母性保護賃金給付請求権がある（母性保護法第16条）。

##### （2）出産後の母性保護

出産直後の8週間においては、全般的な就業禁止が存在する。これは、完全な就業禁止のことである（母性保護法第3条第2項）。母性保護法第3項の規定による保護期間中、当事者たる被用者は、法律によって定められた健康保険組合に対して母性補助金の給付請求権を有する（母性保護法第19条）。最後に支払われた労働報酬との差額は、雇用者が母性補助金への助成金をもって保管しなければならない（母性保護法第20条）。

##### （3）育児休業請求権

出産後の8週間の保護期間が経過したときは、母及び父は、当該出生子が満3歳に至るまでの間連邦育児給付金育児休業法（BEEG）により、各々の雇用者に対して育児休業保障請求権を有する（連邦育児給付金・休業法第1条以下第14条）。育児休業は、欧州社会パートナー合意の対象でもあり、欧州連合指令10/18により拘束力を有するものとされた。この連邦育児給付金・休業法は、この社会パートナー合意によって定められた最低基準である。

<sup>4</sup> 名古屋功『ドイツ労働法の変容』株式会社日本評論社、2018、p.397。

さらに、研究代表者のドイツにおけるネットワークを生かし、育休制度に関わる聞き取りも行った。内容としては、「育児休暇は、全面的な休暇又は就業時間の短縮という形式によって取得することが可能であり、自分自身も取得した」といった、ドイツにおいて育休制度が広く浸透していることが窺えるコメントが多かった。一方で、「育児休暇は省内において現在は定着しているが、かつては、男性による取得に対しては、『本物の男性ではない』などという批判もあった」との声（ヘッセン州内務・スポーツ省警察本部 ヴィルフリート・シュメーインク：Wilfried Schmäing 氏）もあった。

#### 【研究によって得られた知見の公開について】

2019年6月に、「ディーセント・ワークを基盤としたキャリア教育の充実 - 『子供たちが未来社会を切り拓く』ために」というタイトルで、学会発表を行った。発表内容には、上記の研究成果に加え、キャリア教育の要と位置付けられている特別活動に関連付けた、具体的なキャリア教育に関する提言を含めた。

現在は、ディーセント・ワーク概念が女性のキャリア形成に資する意義と可能性についてさらに検討を行いつつ、「ディーセント・ワーク概念を基盤としたキャリア教育の充実 - 持続可能な社会に向けて - 」というテーマで、投稿論文を執筆中である。現在官邸主導で「すべての女性が輝く社会づくり」が進められているが、たとえば『『女性が輝く日本』の実現に向けて厚生労働省として検討している主な項目』には、「仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備」が含まれている。「テレワークの普及促進」なども掲げられてはいるが、このような改革においては、育児や家事の担い手として依然として女性が想定されていることが見て取れる。

女性も男性も労働と同時に家庭も大切にすることを社会が認識することなしに、さらに仕事が「ディーセント・ワーク」であることが求められることなしに、女性に仕事と家事の両立を求めている日本の現状と、世界の動向には大きな開きがある。キャリア教育は、未来の労働者に労働のあり方を伝えることのできる重要な地位を占めている。研究で得た知見を活用し、状況の改善に資するキャリア教育の充実に関して論考していきたい。

以上

5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

|   |
|---|
| 1 . 発表者名<br>福山文子                        |
| 2 . 発表標題<br>ディーセント・ワーク概念を基盤としたキャリア教育の充実 |
| 3 . 学会等名<br>公教育計画学会第11回大会（金沢大学）         |
| 4 . 発表年<br>2019年                        |

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6 . 研究組織

|  |                           |                       |    |
|--|---------------------------|-----------------------|----|
|  | 氏名<br>（ローマ字氏名）<br>（研究者番号） | 所属研究機関・部局・職<br>（機関番号） | 備考 |
|--|---------------------------|-----------------------|----|