

第2章

いまだんな女性人材が求められているか

若年キャリア形成の視点から

大槻 奈巳

1 はじめに

本稿では、いまだんな女性人材が求められているのか、どんな資質の女性が必要なのか、若年層に焦点をあてて考えてみたい。まず、若年層の現状について概観し、次に企業へのインタビュー調査の結果と、職業キャリアと社会活動キャリアを築いている女性たちの事例分析から、いま求められている女性人材について考察する。

先進諸国では、少子・高齢化の進行と産業のあり方の変化の中で、若者を取り巻く状況が変わってきている。相対的な高学歴化の中で、就職による経済的自立の時期は遅くなり、また未婚化・非婚化の進展によって、男女とも平均結婚年齢は30代へとずれ込んでいる。従来は「学卒－就職－結婚」を経て20代半ばに成人期に至ると考えられてきたが、日本では1990年代後半以降学校から社会へスムーズに移行できない若年層が増えていることが指摘されている。一方で、学校を終えた者が社会の一員として定着するための訓練は、ほとんどなされていない。従来は、地域社会や家族が一定の訓練機能もっていたが、現在ではそれら機能は薄れ、学校も将来設計や職業への動機付けの訓練をほとんどしてこなかった。多くの若者たちは、新たな社会の枠組みに応じた訓練もなく社会にでていき、社会から「自立」を求められてい

る。このような状況の中、どんな女性人材が求められているのか、女性人材として必要な資質はなにかを考えたい。

2 若年層の働き方と意識

若年層の働き方

2007年に25～30歳の男女に行った質問紙調査¹の結果から、若年層の男性と女性の働き方、働く意識の特徴として次の点が明らかになった。

第1に、就業形態をみてみると（第1表）、初職で男性の約2割、女性の約3割が非正規雇用についている。現職をみてみると男性の約1割強、結婚していない女性の約3.5割、結婚している女性の5割強が非正規雇用で働いていた。非正規雇用で働く割合は女性の方が男性より高い。さらに、初職と現職を比べると、男性は初職での非正規雇用の割合より、現職の非正規雇用の割合が低く、非正規雇用で働き始めてもその後正規雇用に変動することがわかる。一方で、女性は初職より現職の非正規雇用の割合が高く、働く中でますます非正規雇用になっている。つまり、女性は一度非正規雇用になると正規雇用になれないが、男性は非正規雇用から正規雇用に変換できる可能性が女性よりある。さらに、女性は結婚すると非正規雇用によりなる傾向がある。

第2に、転職経験をみてみると（第2表）、男性全体、結婚していない女性でも5割近くが転職した経験があり、結婚している女性では8割近くが転職した経験があった。転職理由をみると、男性の理由は女性より「もっとよい仕事が見つかったから」や「給与や労働条件が悪かった」の割合が高い。女性は「結婚・出産・育児のため」や「病気や体調不良のため」の割合が高かった。特に結婚していない女性の約2割は「病気や体調不良」で転職していた。男性はよりよい職に就くための転職、女性はやむなくの転職であることがわかる。

第3に、仕事に関する意識をみてみると男性の9割強、女性の8割強は、「仕事の専門能力を高めたい」と思っているが、「管理職になりたい」と考え

I 女性人材育成

ているのは、男性の約5割強、結婚していない女性では2.5割であった。社会的に成功する志向性も女性は男性より重要だと思っていない。

第4に、結婚していない男性と結婚していない女性を比べるとほぼ同じような年収の分布であるが、この両者の年収より、結婚している男性の方が高い。また、結婚している女性は最も年収が少ない。

以上から、若年層の働く状況は厳しく、女性は男性よりさらに大変な状況で働いていることがわかる。そして、大変な中で働く女性たちは「管理職になりたい」とか「社会的に成功したい」とあまり思っていない状況がうかがえる。

第1表 就業形態

	性 別					
	男 性			女 性		
	結婚している	結婚していない (未婚・離死別)	男性計	結婚している	結婚していない (未婚・離死別)	女性計
初職：一般の正規雇用従業員、公務員	73.8%	72.6%	72.9%	62.9%	63.3%	63.2%
初職：パート、アルバイト、臨時、契約社員	13.6%	21.1%	19.0%	29.4%	28.2%	28.6%
初職：派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.6%	2.7%
現職：一般の正規雇用従業員、公務員	78.6%	74.0%	75.4%	37.8%	62.4%	57.0%
現職：パート、アルバイト、臨時、契約社員	5.8%	13.2%	11.0%	42.9%	24.0%	28.1%
現職：派遣社員	0.0%	2.4%	1.7%	9.2%	10.4%	10.1%
合 計	103	270	373	197	365	437

第2表 転職の有無と転職回数

	性 別					
	男 性			女 性		
	結婚している	結婚していない (未婚・離死別)	男性計	結婚している	結婚していない (未婚・離死別)	女性計
転職の有無						
転職なし	50.5%	51.2%	51.0%	21.4%	43.8%	38.9%
転職あり	49.5%	46.4%	47.3%	76.5%	55.6%	60.2%
無回答	0.0%	2.4%	1.7%	2.0%	0.6%	0.9%
合 計	103	250	353	98	338	437
転職回数						
1	35.3%	49.1%	44.9%	32.0%	35.6%	34.6%
2	23.5%	19.0%	20.4%	26.7%	26.1%	26.2%
3回以上	41.2%	31.9%	34.7%	42.3%	38.3%	39.2%
合 計	51	116	167	75	188	263

第3表 仕事への意識と社会的成功への意識

	性別					
	男性			女性		
	結婚している	結婚していない (未婚・離死別)	男性計	結婚している	結婚していない (未婚・離死別)	女性計
仕事の専門能力を高めたい そう思う(計)	92.2%	92.0%	92.1%	80.6%	86.1%	84.9%
管理職をめざしたい そう思う(計)	58.3%	50.8%	53.0%	21.4%	26.9%	25.9%
社会的に成功する 重要である(計)	75.7%	72.0%	73.1%	58.2%	63.3%	62.2%
合計	103	250	353	98	338	437

第4表 昨年の個人年収

	性別					
	男性			女性		
	結婚している	結婚していない (未婚・離死別)	男性計	結婚している	結婚していない (未婚・離死別)	女性計
200万円未満	5.8%	15.2%	12.5%	45.9%	19.8%	25.6%
200万円台	7.8%	24.0%	19.3%	17.3%	27.5%	25.2%
300万円台	19.4%	26.8%	24.6%	19.4%	29.0%	27.0%
400万円以上	67.0%	33.6%	43.3%	15.3%	21.9%	20.4%
無回答	0.0%	0.4%	0.3%	2.0%	1.8%	1.8%
合計	103	250	353	98	338	437

3 企業の求める人材

では、企業はどのような人材を求め、どんな資質の若者を評価しているのだろうか。A女子大学キャリアセンターが実施した調査結果²から考えてみたい。

企業の経営方針、組織と人材活用の方針について

近年の経済状況の厳しさや少子高齢化などの社会の変化に伴い、インタビューの対象としたどの企業も今までのやり方で会社を成長させることは難しいとの認識をもっていた。各社とも新たな戦略をねり、統合や分社といっ

I 女性人材育成

た組織の改編を行い、新たなビジネスモデルを作り上げようとしていた。例えば、A社（電機）では、少子高齢化の進行により日本国内の市場が縮小し、将来的に国内市場の拡大が見込めないとの認識をもち、事業のグローバル化と環境エネルギー分野における新規事業の開拓という、2つの方向へ軸足を移行させようとしていた。B社（損保）も、少子高齢化社会のなかで従来のやり方で会社を成長させることは難しいとの認識をもち、特に保険商品における自由化が実施されて以降は競争が激しくなり、より低価格でサービスを提供せざるを得ない状況と考えていた。C社（ホテル）では、リーマンショックに大きな影響を受け、組織（人材配置）の見直し、営業の強化が課題となった。関連会社を吸収合併し、双方の人材の交流を積極的に行い、それぞれで培われてきた経験を融合させながらサービスの質を向上させる方向を打ち出している。また、国内の営業を一本化しより効率的な営業を目指し、さらに海外市場に向けた営業活動を強化している。F社は数年前に2つの会社が統合して経営の強化を図り、市場は海外であるとの認識を持っていた。

重点的に人材を配置する部門も変化していた。A社（電機）、B社（損保）、C社（ホテル）では今後の成長が期待される海外部門の営業に人員をより多く投入していこうと考えていた。B社では事務手続きの多くの部分が機械で代替できるように変化し、事務を執る人の必要数は減り、一方で、対人対応を必要とする職務には、より多くの人材を投入していく方針を持っていた。B社では、対人対応を要する職務の方が事務職よりも難易度が高いと評価しているが、その意味では、より難易度の高い職務につく人を増やしていこうという考えであった。また、A社では即戦力として期待される中途採用の採用数が年々増加し、一時期は、新卒6対中途採用4という割合にまでなっていた。D社（非営利）やF社（天然石油ガス）では、従来は新卒採用に対して、消極的で人数もさほど採っていなかったが、より優秀な人材を確保していくために、積極的に仕掛けることをはじめていた。

企業が求めている人材

企業はどんな人材を求めているのだろうか。A社（電機）は、欲しい人材の要件として、グローバルな事業展開の実現に向けて力を発揮しうる人材および環境エネルギー分野の強化において今後必要とされる技術者が挙げられた。前者は、海外の販路も仕組みも何もないような土地に出て行って、そこで一からビジネスを立ち上げていくような、チャレンジ精神、あるいはハングリー精神を持った人が求められていた。さらに、多様な価値観の中で、したたかに自分の意を通していくような人材、組織の中できちんと自己主張でき、組織に新しい価値観をもたらす可能性がある人材が評価されていた。

B社（損保）では、決まった枠組みをきちんとこなすだけでなく、自分なりにプラスアルファを付け加えることができる、人に対する許容範囲が広くどんな相手であっても臆せず対応できるという2点が挙げられ、総合職の場合は、起業家精神のようなものや、見知らぬ土地に転勤を命ぜられてもやっていけるたくましさも必要と指摘された。

C社（ホテル）では、①海外から来るホテル利用者の増加を目指していることもあり、語学力のある人、②営業の落ち込みへの対策として、マーケティングのできる人、つまりホテルの商品を企画立案できる人、③現在では予約をウェブサイトで承るといったように、ホテル業でも業務のIT化が進んでいるので、ウェブ、IT関係に精通している人を求めている。

D社（非営利）では、①「自立」している人材であること、②大きな組織であり、チームとして仕事をしているので、「協調性」があること、③相手の立場にたって考える、「尊重できる心」を持っていること、④真に社会から求められるニーズに対応していくためには常にチャレンジしていかなければならないので、組織としても人としても、「挑戦していける心」を持つことが、そして、今後は、どんな状況でもタフにこなしていける、乗り越えていけるような人材が、採用の優先順位としては高くなるという。

E社（法律）でも、コミュニケーション力、自分で考える力、仕事を積極的にやっていく姿勢、新しいことにチャレンジする精神、自分がした仕事の

I 女性人材育成

成果を誇りに持つという価値観のある人材が挙げられ、F社(天然石油ガス)では総合職としては、国際性とその意欲がある人、一般職としては周りが働きやすいように気が回る、気配りができることが挙げられた。

つまり、①多様な価値観の中で、きちんと自己主張でき、したたかに自分の意を通し、組織に新しい価値観をもたらす可能性がある人材、②決まった枠組みをきちんとこなすだけでなく、自分なりにプラスアルファを付け加えることができ、主体的に動くことができる人材、③どんな状況でも乗り越えていけるような人材、チャレンジ精神・起業家精神を持った人材、が挙げられた。また、国際性や営業・企画力、ITの技能も重視されていた。

若者への評価と大学に望むこと

若者への評価としては、第1に精神的に弱い傾向があること、第2に自分から何かをやるという意識が薄くなっていること、第3によい意味での競争意識をもっておらず協調性ばかり重視することが主に挙げられた。そして、近年の若者は、全般的に自分と同じ世代だけで固まる傾向があるが、さまざまな価値観の中でもまれながら自分を出していくことの重要性、社会や集団の中でもまれ、うまくいかない経験をすることの必要性が指摘された。また、就職という点においては、就職を競争の延長線上で考えている人が多く、自分がどのような人生を送りたいのかという点が曖昧なままであり、どう生きるか、自分がどのような人間であるかを考える必要があるという。

さらに、大学教育に望むこととして、大学においてインターンシップを含めて、職業人教育に力点が置かれる傾向が強まっているが、就職予備校的なプログラムではなくて、目先の就職とは別の次元での、学生を多様な価値観にふれさせ、学生の視野を広げるような教育活動を行ってほしいとの要望、自立した人間を育てるのが大学の大きな役目であり、職業人としての専門的な育成は入社してから行うので、大学には、まず人間としての力を総合的に伸ばす教育を行ってほしいとの要望が挙げられた。

4 事例からみる女性人材として必要な資質

最後に、女性人材として活躍している女性たちの事例³から女性人材として育っていた経緯や必要な資質についてみてみたい。

事例1 Aさん（企業研究員、30代）

Aさんは、企業の基礎研究所で液晶テレビの部材の開発を行っている。高校時代の物理の先生の影響で物理が好きになり、理系に進む。進学した大学の専攻では途中で数学か物理の選択をする制度であったが、大学祭での発表をきっかけに物理に進むことにする。大学では、研究が好きでグループで実験することはやりがいがあった。指導教員から大学院進学を勧められるが、Aさんは就職することにする。それは、「ものづくりのおもしろさ」を研究を通して知り、「ものを作るなら一般消費者の手元に届くようなものを作りたい」と思ったからだ。そして、この思いを実現するために早く企業に就職しようと考えた。一般的に研究職として就職するには大学院に進んだほうが有利だが、Aさんは学部卒業で研究職として採用してくれる企業を徹底的に調べ、探した。そして、現在の会社に採用され、基礎研究の仕事についている。

いまは子育てしながらの勤務であるが、職場では女性として特に不利を感じないという。しかし、そのためには、自分から相手に理解してもらうよう努力し、つながりを作っていくことが重要と考えている。また、Aさんは中学校から大学までを女子校で過ごすのが、女子だけなので男子に頼ることなく、いろいろな活動をしたが、これらの活動を通して集団を動かすコツ、責任感、リーダーシップを身につけることができたという。そして、これらの力やコツはすべて職場で役立っていると思っている。

事例2 Bさん（公務員、20代）

Bさんは、小さいころ自営業を営む父親の仕事についていくことがあり、父親の働く姿を目にしていた。「働くこと」を実感でき、働くのは当たり前と思うようになり、一生続けられる仕事につきたいと考えるようになる。それが具体的になったのは、進学した高校で公務員講座を受講したときで、講座をきっかけに公務員を志望するようになった。地元での就職口が少ないこともあり、県の職員の試験を受験することを決める。Bさんはこのことを自分だけで決めた。それは、自分に責任をもっていたいので、判断していくときは自分だと考えていたからだった。しかし、1年目の受験を失敗してしまう。その後、猛勉強をして、翌年に県職員として採用される。支えてくれた両親にはとても感謝している。

最初の職場は地域振興課、次は本庁での秘書、3つめの職場は男女共同参画センターであった。最初の職場では当時、朝のそうじは女性職員が行う習慣があったが、そのときは特に違和感はなかった。秘書は女性ばかりであったが、あまり不思議には思わなかった。その後、男女共同参画センターの仕事につくようになってから、いままで少し変だと思っても疑問として明確に考えていなかったことが理解できるようになっていた。そして、男女共同参画の視点にたった、自分のなかに自分の考えが揺らがない根本的な軸を育てていくことになる。Bさんは、将来は夫と一緒に家事や子育てを行っていったらと思っている。

事例3 Cさん（不動産鑑定士、30代）

Cさんは大学卒業後、企業の総合職として働くが、補佐的な仕事しか与えられず、出産後も働く女性の先輩はいなかった。「これからは女性の時代」と役職についている男性がいていたが、会社の中での自分の先行きに大きな不安をもつ。そんな時、たまたま不動産鑑定士2次試験に合格していた男性の先輩から不動産鑑定士資格取得を勧められ、不動産鑑定士の資格取得に挑戦することを決意する。しかし、仕事を続け東京で一人暮らしをしながら

資格取得の勉強を行うのは大変だった。会社の上司に交渉し、実家のある地域の関連会社に異動し、不動産鑑定士を目指して仕事を続けながら勉強した。

独学で行う勉強は孤独であり、その後、結婚・出産をしたこともあり、仕事と育児・家事の合間を見つけて勉強することは大変だった。そんな時に、女性センターの活躍している女性の話を書く講座を受講したりし、将来設計を行うことで自分の考えを整理することができ、自分の方向性が正しいことを確認し、自信がもてるようになったという。この自信は、仕事と子育てと勉強という資格取得までの長い道のりを乗り切る支えとなった。

Cさんはやりたいことがあっても、やれない理由のある人も多いが、それは優先順位のたて方だと思っている。また、譲れないと思ってきたことは「妥協しないこと」である。やりたいという思いが強ければやれるように周りを変えていくしかないし、やりたいことを実現するにはどうすればいいかを考えれば、全部ではなくてもやれることは多いのではないかと考えている。気持の持ち方で「やりたいこと」は「できる」という。

事例4 Dさん（会社員、30代）

Dさんは父親が会社員、母親が専業主婦の家庭で育ち、身近に職業をもった女性がいなかった。将来の職業についてあまり考える機会がなかったが、就職活動を始めてそれまで感じたことのなかった男女の違いを強く感じ、女性が働きやすい職場にいたいと思う。最初に就職した外資系食品会社で営業の仕事につくが、3年目に結婚し夫の転勤、転居に伴って退職する。その後、まず派遣社員として再就職をし、損保会社の地域採用の正社員、外資系医療機器メーカーの正社員を経て、現在は自動車メーカーで正社員として社内の数少ない管理職として働いている。

仕事と子育てとともにDさんが力を注いでいるのが国連の女性差別撤廃条約の研究普及活動をする団体の活動である。自分としてはライフワークだと思い、ホームページで訴えたり、シンポジウムで条約の紹介をしたり、世

I 女性人材育成

論を盛り上げる活動をしている。自分が感じてきた悔しい思いを後の女性たちが感じないですむことに貢献できればと思っている。

Dさんは、自分は進んではなにかにぶつかり、方向を転じてまたなにかにぶつかってキャリアをたどってきたと思っている。大切なことはその時々で必要な行動、選択をすること、判断の軸になる価値観を育てておくことだと考えている。

事例5 Eさん（NPO 法人事務局長、30代）

Eさんは、日本で生活する外国人への多言語による生活相談事業を行うNPO法人eの事務局長として働いている。高校時代には地域で海外に行く人は全くいなかった時に2ヵ月の海外ホームステイをしたり、大学時代にはバックパッカーとして東南アジアを頻繁に訪れたり、タイでインターン研修したりしていた。大学卒業時には国際交流を担当する県の外郭団体に就職するが、このNPO法人を立ち上げた代表に誘われて有給スタッフとして専従することになる。給与が下がったので、週2日医療事務を行うことで補った。Eさんにとって、やりたいことができたので、給与が下がってもよかったと考えている。

Eさんが活動の中で特に力を注いだのが、行政に働きかけて医療通訳の仕事を市からの委託事業にしたことである。実現には粘り強い交渉と3年という時間が必要であった。それまで、医療通訳は交通費程度の謝礼であったが、市に予算が計上され、医療通訳に時給800円程度の報酬を払うことができるようになった。これは医療通訳全体の状況を改善するための一歩であると思っている。

Eさんは、NPOやNGOを就業の場として考える人が増えたが、就職するより起業すると考えたほうが良いと思っている。NPOで働くことは一人何役も求められる職種ではあるが、その分、自分の可能性を高められると考えている。また、子育てとの両立の中で専門職のようなキャリア形成を考えていきたいと思っている。

女性人材にとって必要な資質－「切り拓く力」

5名の事例をみてきた。Aさん、Bさんは学卒後から一貫して同じ組織で働いている事例、Cさんは資格取得をもとに転職した事例、Dさんは夫の転職で仕事を中断しその後再就職した事例、Eさんは転職してNPO法人で働いている事例である。また、Aさん、Bさん、Cさんは職業キャリアの形成、Dさん、Eさんは職業キャリアと社会活動キャリアの両方の形成と考えることができる。

5つの事例から、女性人材として必要な資質が浮かびあがってくる。それは、「なりたい自分」になるために、自分の思う方向に自分の状況をもっていける力、「切り拓く力」をもつことである。

Aさんは大学卒業で研究職として採用してくれる企業を探し出して就職し、子どもができた後も、周りの人たちの理解を得られるような状況を自らが築いている。Bさん、Cさんは働き続けられる職業を見極めてそれに向かって進んでいる。Bさんは試験に一度落ちるも両親の支えのもとやりぬき、Cさんは、会社に掛け合って実家のある地域の関連会社に転籍し、試験に受かるための環境を得ている。Dさんも再就職するなかで、自分の働きたい働き方ができるようにより希望にあった会社を求め、それを実現しつつ自分のキャリアアップにつなげている。Eさんは、粘り強く行政と交渉し医療通訳を委託事業化にこぎつけ、NPO法人の活動基盤を築いている。いずれの女性たちも自分の希望することが簡単には叶わなかったり、社会の中で簡単に受け入れられないことでも諦めないし、できないと思わない。自分の希望を実現するにはいったいどうしたらいいのかを考え、障害になっていることを取り除き、自分の力になる資源－例えばAさんの同僚やCさんの実家など自分のやりたいことを実現する助けになるもの－を得にいつている。このような「切り拓く力」を持つことは女性人材として重要な資質であろう。

また、事例から女性たちが女性ならではの社会の壁にぶつかっていることがわかる。Dさんは、就職活動中女性のほうが職を得るのが困難であることを経験し、Bさんは「そうじ」が女性の担当であったり、「秘書」は女性し

I 女性人材育成

かない職場、Cさんは総合職であっても補佐的な仕事しか与えない職場、出産後働く先輩のいない職場を経験している。Dさんは夫の転勤に伴って仕事を辞めている。Aさん、Cさん、Dさん、Eさんはそれぞれ仕事をしながら子育てをしているが、Aさんは他の人より勤務時間が短くなり、他の人に仕事の一部を頼まなくてはならない状況を経験し、Cさんは、仕事、子育てをしながら資格取得の勉強を行い、このままやっていっていいのかという不安をもった経験をし、育児休業中のEさんは、時間の拘束が強いNPO法人で再び働くのは難しいのではないかと感じている。

つまり、女性たちは、就職するとき男性より困難を経験し、職場の中では女性向けと考えられている仕事や補佐的な仕事、女性ならではの雑用を割り当てられるという困難、家族との関係では、子育てと仕事を両立させていく困難、夫の転勤でキャリアが中断してしまう困難を経験していた。

しかし、事例で紹介した女性たちは、それらの困難をさまざまなやり方で乗り越えている。Cさんは資格取得して転職という目標を定めて方向転換をし、その勉強のなかで気持ちが揺れたときには女性センターの講座を受講して自分の行っていることを再確認し自信を深めた。Bさんは男女共同参画センターで仕事をする中で、自分自身の軸を育て、さらには自分の人生のあり方と仕事についての考えを深めている。Aさんは周囲との関係を築きながら、Cさんは時間の配分と優先順位を考えながら両立をはかる工夫を行っている。EさんはNPO法人のなかに新しい働き方を作ろうと考えている。

このように、なりたい方向に自分の状況を持っていく、困難な状況を乗り越える、といった「切り拓く力」を自分の中に育てることが女性人材になるには重要といえよう。

女性たちからみた「なりたい自分になる」ために大切なこと

女性たちは、「なりたい自分なる」ためにどんなことが大切だと考えているのだろうか。

Cさんは、やりたいことは優先順位のたて方によってできるようになると

考えており、譲れないことは「妥協しないこと」だと思っている。やりたいという思いが強ければやれるように周りを変えていくしかなく、やりたいことを実現するにはどうすればいいかを考えれば、全部ではなくてもやれることは多いという。Dさんは、自分は進んではなにかにぶつかり、方向を転じてまたなにかにぶつかってキャリアをたどってきたと思っているが、大切なことはその時々で必要な行動、選択をすること、判断の軸になる価値観を育てておくことだと考えている。Aさんは、何事にもとらわれずに優先順位を決めること、自分から相手に理解してもらうよう努力し、つながりを作っていくことが重要と考えている。Bさんは、仕事がついときには将来の自分を考え、今どのようにしたら将来の自分は後悔しないかを考えるという。

5 これからの女性人材育成の必要性

若年層の現状について概観し、次に企業へのインタビュー調査の結果と、職業キャリアと社会活動キャリアを築いている女性たちの事例分析から、いま求められている女性人材について考えてきた。

若年層の働く状況は厳しく、女性は男性よりさらに大変な状況で働き、女性たちは仕事を通して自分の力を発揮したいとあまり思っていない傾向があった。

一方で、企業はグローバル化や競争の激化、国内市場の縮小傾向に伴って、従来のやり方を捨て、新たな戦略を練っていた。この状況の中で、企業が必要としていた人材として、①多様な価値観の中で、きちんと自己主張でき、したたかに自分の意を通し、組織に新しい価値観をもたらす可能性がある人材、②決まった枠組みをきちんとこなすだけでなく、自分なりにプラスアルファを付け加えることができ、主体的に動くことができる人材、③どんな状況でも乗り越えていけるような人材、チャレンジ精神・起業家精神を持った人材が挙げられた。

さらに、5名の女性の事例から女性人材として必要な資質を検討したが、

I 女性人材育成

最も重要な資質は「なりたい自分」になるために、自分の思う方向に自分の状況をもっていける力、「切り拓く力」をもつことであった。女性たちは、女性ならではの困難さに直面していたが、困難を乗り越え、自分の思う方向に自分の状況をもっていくことによって、職業キャリア、社会活動キャリアを築き、女性人材として成長していた。また、女性たちからは妥協しないことや判断の軸となる価値観を育てておく重要性、優先順位の大切さも指摘された。

企業の求める人材は企業側から、事例からみた必要な資質は女性側からみた人材としての資質であり、これらの資質がこれからの女性人材にとって必要な資質といえよう。

最後に、重要なことはこれらの資質をどのように育成するかである。先に述べたように、若年層の女性は仕事に積極的に関わろうとあまり思っていない。女性たちの事例をみると、中学校から大学までを女子校で学ぶ中で自分から積極的に行う力を身につけたり、小さいころから働く親の姿をみて働くことの大切さを思ったり、大学時代の海外の旅の中で多様な価値観にふれるなかで枠にはまらない考え方をできるようになったり、社会人になってNGOの仲間と女性の社会での地位を考える中で自分の状況を考えたりしている。つまり、人生を通して女性人材として必要な資質は育てることができるといえよう。第一には、女性自身が人生を通して、職業キャリアや社会活動キャリアを形成しながら、自分の女性人材としての資質を育てようと自覚することが必要である。さらには、学校から社会へスムーズに移行できない若年層が増えている現在、いままで生涯を通した女性人材としての資質育成の視点があまりなかった大学や他の生涯学習機関が女性人材としての資質育成を後押しすることは、これからの女性人材育成にとって最も重要な課題といえよう。

注

- 1 本調査は科学研究費補助金基盤(B)として2006年～2008年「若者のキャリア形成過程におけるジェンダー格差の国際比較-労働、教育、家族政策より」(代表聖心女子大学教授岩上真珠)の一部として実施した。筆者は「研究分担者」として調査に参加した。
- 2 本調査は、2009年2月に企業6社に対して、求人ニーズを明らかにするために実施した。筆者はキャリアセンター長として調査を行った。
- 3 国立女性教育会館が2003年～2005年に実施した「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」のインタビュー調査によって集められた事例である。筆者はプロジェクトメンバーとして調査に参加した。

参考文献

- 岩上真珠編 2009『若者のキャリア形成過程におけるジェンダー格差の国際比較-労働、教育、家族政策より』2006～2008年科学研究費補助金 基盤研究(B)研究成果報告書
- 国立女性教育会館 2007『夢をかたちにした女性たち』朝陽会
- 大概奈巳 2009「ジェンダー格差～男性女性それぞれの困難」『現代日本の働き方を問う——規制緩和下の労働と生活』労務理論学会、晃洋書房
- 聖心女子大学キャリアセンター 2010『企業調査報告書 就職活動の短期化による大学教育の向上について』

(おおつき・なみ 聖心女子大学准教授)