

## 第2章

# キャリア形成と女性のエンパワーメント

大槻 奈巳

### 1 はじめに

本稿は、女性のエンパワーメントについてキャリア形成の視点から考えることを目的としている。「エンパワーメント」という言葉は、1995年の第4回世界女性会議のキーワードになり、それ以降ひろく使われるようになった。もともとは、人種、民族、ジェンダーなどによる社会的差別によって意思決定過程から排除されている人々が、自らが社会的、経済的、政治的な力を増し、意思決定過程に参画し、連帯していくことを意味していたが、今日では、もう少し一般的に一人ひとりが社会的、経済的、政治的に力をつけることを意味して使われている。本稿でもエンパワーメントをこの意味で用い、女性一人ひとりが社会的、経済的、政治的に力をつけることをキャリア形成の視点から考えてみたい。

また、「キャリア」という言葉の意味が広がっていることも述べておきたい。「キャリア」は従来「個人が一生のうちにたどる職業上の経歴」として用いられることが多いが、ホールは、「キャリア」は、①昇進、②専門職、③生涯を通じた職務の連続、④生涯を通じた役割に関する経験の連続、として用いられていると指摘した (Hall 2002)。文部科学省でも2003年に発行した「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」の報告書のなかで、「職業」のみをキャリアの要素としてとらえることをやめ、多様なキャリアを生活の

あらゆる領域、段階での経験とその連鎖や組み合わせを通して獲得される「力・ポテンシャル」としてとらえると述べている（女性の多様なキャリアを支援するための懇談会 2003）。また、国立女性教育会館（以下、NWEC）では、職業的キャリア形成と社会活動的キャリア形成の複合型である複合的キャリア形成に注目して、2010年～2012年にかけて日本学術振興会科学研究費補助金を得て「女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究—複合キャリア形成過程とキャリア学習」を行っている。

キャリアを職業上の経歴としてとらえる考えから、職業だけでなく社会活動を含めて個人の活動の連鎖と考えることがこの15年で広がっていったといえよう。女性の場合、結婚や出産で職業キャリアを中断せざるを得ないことも多く、キャリアを職業キャリアにだけ限定すると、女性のキャリア形成の全体はとらえられなかった。キャリアの意味を広げ、キャリアに社会活動を含め、生涯を通じた個人の活動の連鎖ととらえることでより実際に即した女性のキャリア形成を捉えることができるだろう。本稿ではキャリア形成を①職業的キャリア形成、②社会活動的キャリア形成、③複合的キャリア形成の3つの局面からとらえ、女性のエンパワーメントとキャリア形成について考えてみたい。

## 2 職業的キャリア形成とエンパワーメント

### 女性の働く現状

女性の職業的キャリア形成の特徴について①労働力率、②就業継続率、③雇用形態、④管理職の比率、⑤男女の賃金格差、から述べたい。

人々がどの程度働いているかをみる指標に労働力率（労働力人口÷15歳以上人口×100）があるが、女性の労働力率は出産～子育てを行うと考えられる年齢に下がり、その後再び上昇するM字型曲線を描く。2014年では25歳～29歳の労働力率は79.6%であるが、30歳～39歳で70%程度にさがり、40歳～44歳で74.3%と再び上昇している。

1985年で労働力率が最も低かったのは、30歳～34歳の53.7%であり、この30年間で労働力率があがっていること、晩婚化で最も底となる年齢があがっていることがわかる。一方で、出産・子育て期の女性の労働力率が下がることは変わらない。

就業継続率として、第一子が1歳以上15歳未満の子どもを持つ初婚同士の夫婦についてみると、第一子の出産後も就業を継続している割合は26.8%である(2005年～2009年)。ここ20年間の変化をみると、「出産前から無職」が減り、「出産退職」が増えた変化はあるが、第一子出産後も就業を継続している割合はほとんど変わっていない。働いていた女性全体の4分の1しか継続していない。

雇用形態についてみると、この30年間で男女ともに正規雇用で働く人が減り、非正規雇用で働く人が増えているが、女性が非正規雇用者として働く傾向がより強い。女性の正規雇用者の割合は1985年に7割弱であったが、1995年に約6割、2005年に約5割となり、2014年には5割を割り込むまで減少した。男性の正規雇用者の割合は、1985年に9割強であったが、2014年には8割弱になった。2014年において、男性の雇用者のうち非正規雇用者の割合は21.8%、女性の雇用者のうち非正規雇用者は56.7%、女性の非正規雇用者の数は男性の非正規雇用者の約2倍である。

また、筆者たちが実施した25歳～30歳の若年層への調査から(大槻2014)、初職と現職の状況を分析してみると、現職で男性の非正規雇用の割合は約1割だが、女性の場合、結婚していない人の4分の1が、既婚者では約4割が非正規雇用で働いていた。男性は初職が非正規雇用であっても、現職では正規雇用になる傾向があるが、女性は男性より初職で非正規雇用についている割合が高く、さらに初職より現職でより非正規雇用になっている。つまり、女性は仕事につく入り口でも、転職するなかでも、男性より非正規雇用になる傾向があった。

このような状況のなか、女性の管理職の割合<sup>1)</sup>は2014年度において係長級16.2%、課長級9.2%、部長級6.0%である。1989年では係長級4.6%、課長

級2.0%、部長級1.3%であったので、増えてはいる。男女間所定内給与格差は男性の所定内給与額を100とすると女性のそれは2014年では72.0<sup>2)</sup>であり、1989年の60.2より10ポイント上がった。一方で、女性管理職の割合も男女間所定給与格差も諸外国と比べると女性管理職の割合はまだまだ低く、男女間所定給与格差も大きい。

### 職業的キャリア形成と日本的雇用システム

職業的キャリア形成とは、仕事の経験を積み重ねることで自分の職業能力を育てていくことであるが、女性の職業的キャリア形成は日本的雇用システムにおいて不利であった。日本的雇用システムの特徴は①長期雇用、②年功賃金、③企業別組合である。学校卒業と同時に特定企業に就職し、定年年齢に達して退職するまで、連続してそこに在籍して就労するのが標準とされ、年齢と勤続年数にしたがって賃金が上昇する仕組みである。賃金以外の昇進・昇格・教育訓練やその他の処遇も長期かつ連続した勤務を予想しつつ、年齢、勤続に関連づけられていた。途中で仕事をやめたり、中断せざるを得ない状況が多い女性にとっては不利なシステムであった。

日本的雇用システムでは、年齢とともに賃金が上昇し、年齢や勤続の賃金の上昇に与える効果が大きいのが、女性の場合は低賃金の若い時代にのみ雇用され、高齢時の高賃金を享受できない傾向があった。また、先に述べたように、女性の管理職は男性と比べて少ないが、日本的雇用システムでは、昇進の選抜の対象となる者は内部労働市場にいる者であり、昇進には能力だけではなく年功的要素が考慮されていたので女性が高いポストにつくことが少なかった。さらに、女性は重要性が低く、補助的な職務を割りあてられることが多く、教育・訓練を受ける機会が、男性に比べて少なかった。

1990年代の終わりごろから、日本的雇用システムの見直しがなされた。長期雇用の見直しと流動的な労働力の導入、年功的処遇の見直しと成果主義的な報酬制度の導入がなされた。長期雇用と年功的処遇を見直すという点からみると、貢献と報酬がその時々でバランスする必要性があり、教育・訓練

は企業内で行うものから、企業の外で受ける比重が大きくなる可能性があった。また、キャリアのタイプは、現在の企業に入社、そこで長期間働き管理的ポストを目指していくタイプから、いくつかのキャリアのタイプが対等に併存する可能性もあった。これらの可能性は、短い期間でやめる場合にも給与面で不利益でなくなる、内部労働市場にいるものだけが候補者だったポストに外部の者が応募可能になり、女性のキャリアの可能性が拡大する、教育・訓練が企業外で行われるようになり、男性管理職によって男性に教育・訓練が与えられることが集中することがなくなる、というような女性にプラスとなる変化をもたらすチャンスでもあった。

しかし、筆者がおこなった旅行業の調査（大槻 2015 a）では、このような変化はおきていない。長期雇用の見直しは希望退職、早期退職という形で行われ、流動的な労働力の導入は女性が多くを占める職務で行われた。年功的処遇の見直しと成果主義的な報酬制度の導入は、男性同士の競争を強めた。男性が多くを占める職務を基準に行われたので、女性は不利なままであり、さらには新しい人事制度の導入によって、制度的に女性が不利な状況が新たに作り出されていた。また、システムエンジニアの事例では、女性が男性と異なる仕事に割りあてられていること、この割りあては女性性のイメージと仕事のイメージが結びついて職場の管理職によって割りあてられていること、女性の割りあてられている仕事は男性のそれより知識やスキルが身につかない仕事である状況もある（大槻 2015 a）。

### 企業の「女性の活躍推進」への考え

一方で、女性の活躍推進を進めようとする動きも企業の中に生まれている。筆者が2015年にヒアリング調査を行った企業の「女性の活躍推進」への考えや状況について、紹介したい。ゼネコン大手のA社では、2003年から各作業所に配属されている女性の仕事を補助的な仕事から工事管理の業務に変えていった。2005年ごろからこの試みは定着し、2007年になると一気に増えた。社内の活かさきれていない能力を活性化させようと考え、その一つが

「女性社員の活用」であった。社内の能力活性化を推進しようと考えたのは、ゼネコンを取り巻く環境があり、東日本大震災以降、仕事は増えたが、2007年ごろはバブル期に比べて6割ぐらいの売上、業者の数は変わらず、建設投資は右肩上がりにならなかった。

この状況下で、2000年の就職氷河期あたりから理系の女性が応募するようになり、「とりあえず」理系の女性を採用したのが2003年である。それ以降、女性の定着と能力の活用を進めている。ただ、女性の働いている職務には偏りがある。男女の差がでにくい、設計や技術研究所、人事や広報で女性は働いているが、工事現場の現場監督やマネージャー、営業は女性が少ない状況がある。現場監督やマネージャーが管理するのはほとんどが男性である施工業者たちであり、男性が「なじむ」状況がある。男性を求める傾向はあるが、女性でも受け入れるという傾向はでてきている。営業は工事を知り、客への提案ができる必要があり、10年やって一人前と考えられており、女性がなかなか入っていけない。これを是正するため、女性社員用に少し早目のキャリアパスを考えようとしている。

B銀行では、今年度の採用予定は、総合職Iに対して、特定総合職（エリア限定・転勤なし）0.6、一般職Iの採用数であり、全体の採用数に占める女性の割合は男性のそれより多い。また、女性が多くを占める特定総合職、一般職の育成と職域拡大に取り組んでいる。一般職は、かつては銀行一般職として事務を担当する、というスタンスであったが、現在では、よりしっかり働いてもらいたい方針である。実際、一般職は、事務職ではあるが、契約社員をまとめていくような仕事も多くなっている。

特定総合職はエリア限定で、転勤がない。担当する職務は主に個人営業と外国為替である。特定総合職はエリアと担当分野は特定だが、それ以外は総合職と同じであり、将来はマネジメントを担当してほしいと考えている。具体的には、個人営業と外国為替の課長は特定総合職、与信は総合職が占めればよいとしている。B銀行ではマルチタスクでまわす職務は男性、特定の分野で狭く深く行う職務は女性が担当するのが向いていると考えている。

旅行業のC社では、社員全体の7割を女性が占めており、カウンター業務の9割、渉外営業の半分は女性である。かつては渉外営業に女性はあまりいなかったが、徐々に増え、今では半数を占めるようになった。カウンター職も渉外営業職も給与体系は同じであり、育成も3年で一人前にしようとしている。4年目で主任になるのもカウンター職、渉外営業職ともに同じにしている。採用する時点では、男性より女性の方が優秀な人が多く、応募してくる男性が仕事に「がつがつ」したタイプが減ってきている状況もあり、女性を渉外営業として採用していくきっかけになった。一方で、女性社員の離職率は高く、入社10年目で残っているのは1割に満たない。

### 職業的キャリア形成とエンパワーメント

女性の職業的キャリア形成を検討してきたが、この20年～30年の変化をみると、女性の労働力率はあがり、M字カーブの底は浅くなっている。しかし、出産した女性の就業継続の割合は約3割と変わらず、女性が非正規雇用として働く傾向が強くなっている。女性管理職の割合は上がり、男女間所定給与格差も縮まるが、諸外国の水準よりは低い。また、日本的雇用システムの変化はおきたが、性別職務分離の状況のまま人事制度改革が行われているので、女性にプラスになるような変化は起きていない。

しかし、大手企業では、すべての社員の能力を生かしていくことを一層強く考え始めており、女性の力を発揮させようという動きも強い。男性への職務、女性への職務を分けて設定している企業もあるが、男性が占めていた職務に女性を入れていこうという試みも続けられている。このような状況のなか、女性が力をつけ、その結果、女性の管理職の増加、男女賃金格差のさらなる縮小が見込まれるとも考えられよう。



### 3 社会的キャリア形成とエンパワーメント

#### NPO活動と女性

本項では社会的キャリア形成と女性のエンパワーメントをNPO活動に焦点をあてて考えてみたい。1998年に特定非営利活動促進法が施行され、この法律により、特定非営利活動を行う団体に法人格が付与されることになった。NPO法人の認証数は、2003年に1万件、2005年に2万件をこえ、2015年8月に50354件となった（内閣府調べ）。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が2005年にNPO法人とその法人で活動する個人を対象に行った「NPO活動と就業に関する調査」によると、個人の回答者全体の男女比は4対6である。2005年の就業者全体の女性比率が41.4%（2005年労働力調査より）なので、この調査の回答者における女性比率は高く、女性がNPO活動に男性より多く従事している傾向がある。

岡本英雄はNPO活動の担い手として女性が注目される理由を、①性別役割分業によって女性はお金を稼ぐことから解放もしくは排除されているので非営利的な活動が男性よりも女性に親和的であること、②NPOは男性によって主導されてきた営利企業と、行政サービスによって十分供給されていないサービスの提供者として、新たに登場してきたので、男性による主導の程度がそれほどでもなく、周边的であるがゆえに女性が活躍しやすい面があること、③現在のNPO活動の主流をなす福祉や教育が、女性に向いている活動であるとみなされているので女性に参加しやすい状況を作っていること、を指摘している（岡本2005）。

小野晶子はNPOでは男性の賃金において民間企業との差が大きく、このため多くの男性がNPOへの参入をあきらめ、民間企業との賃金格差が小さい女性が中心になっていること、また、NPOでは男女間の賃金格差が小さく、女性も男性も同様の職務をこなし、平等の労働条件の下で働ける環境にあり、このような特徴から女性がNPOで働くことを選択していると述べ、企業社



会で報われにくい女性の生き方がNPOに映し出されていると指摘している(小野 2005)。

営利活動において周辺的な存在である女性が、非営利活動において進出していると岡本や小野は指摘しているが、そのような状況はあるものの、本項では、NPO活動がどのように女性の社会的キャリア形成に結びついているのか、女性が「力をつけること」にいかにか寄与しているかを考えてみたい。

### NPO活動から得たこと

NWECが「女性のNPO活動に関する調査」として行ったアンケート調査<sup>3)</sup>の結果とインタビュー調査の結果<sup>4)</sup>から、NPO活動から女性が何を得ているのかをみてみたい(大槻 2011)。

まず、女性たちがどのように活動しているかを紹介する。活動形態は「正規職員」が22.7%、「非正規職員」24.4%、「有償ボランティア」16.4%、「無償事務局ボランティア」12.0%、「無償その他ボランティア」21.7%である。主な活動をみると「専門的な仕事」20.3%、「現場での活動」17.4%、「組織全体の事業計画・運営・管理」19.3%である。また、行っていることを「すべて」回答してもらったが、「現場での活動」53.2%、「組織全体の事業計画・運営・管理」39.7%、「個々のプロジェクトの企画・運営」33.3%であり、以下「専門的な仕事」32.6%、「広報(機関紙等)」24.4%から「ボランティアコーディネーター」13.0%である。NPO活動の基盤である「現場での活動」を軸としながら、「企画」「運営」「事務」「会計」「人事」「広報」など多岐にわたる活動が行われており、その多岐にわたる活動に女性たちが従事していることがわかる。

関与の度合いをみてみると「個々のプロジェクトや活動」に関与は7割、「組織の全般的な業務」では6割を超え、「組織運営やミッションの方針決定」「所属NPOの運営にとって重要な人との連携」に関与している人が6割弱である。つまり、6割近くの女性は「個々のプロジェクトや活動」に関わるだけでなく、「方針の決定」「他との連携」「組織全般の業務」に携わっている。

## I 女性のエンパワーメント

NPOで活動する前に行っていた学校以外の学習経験では、60.0%が「女性センター・公民館の講座」を受講し、51.6%がカルチャーセンター等の民間講座や教室に通った経験があった。また、「本やテレビ等を利用して一人で学ぶ」という人も41.7%いた。大学の社会人入学、公開講座への参加や、通信教育・放送大学で学んだ経験は約2割である。NPOで活動する女性たちの多くが、過去に生涯学習で学んだ経験を持っていることがわかる。

NPO活動で得たことは、「仲間ができた」46.7%、「考える力が向上した」38.3%、「知識や技能を得た」37.1%である。一方で、「生活に必要な収入を得た」に「あてはまる」と答えた人は8%に満たない。「ややあてはまる」は17.3%、「あてはまる」と「ややあてはまる」を加えても24.5%であった。

NPO活動から得たこととして「収入」はあまり当てはまらないが、「仲間」で約9割が、「社会との関わり」で約7割が、「知識や技術」「考える力」は約8割が「自信をつけること」は約5割の人たちがNPO活動から得たこととしてあげている（「あてはまる」+「ややあてはまる」）。先に「どんな活動をしているか」でみたように、女性たちは「現場での活動」「企画」「運営」「事務」「会計」「人事」「広報」などの活動を行い、「方針の決定」「他との連携」「組織全般の業務」に携わるなかで、「仲間」を作り、「社会との関わり」をもち、「知識や技術」「考える力」を伸ばしている姿が浮かびあがっている。NPO活動は女性のキャリア形成の場になっているといえよう。

「収入を伴う仕事の経験」がNPO活動に役立っているかを聞いたところ、「とても役立っている」40.3%、「ある程度役立っている」40.1%であり、「収入を伴う仕事の経験」がNPO活動に役立っていることがわかる。ここに社会活動と職業活動の連鎖があることがわかるが、この点は次項の複合的キャリア形成で論じたい。

### NPO活動と「自信をつけること」

女性が「力をつける」ことを、「自信がついた」から考えてみたい（大概2011）。女性が「力をつける」を考えると「自信がついた」は非常に重要

と考えられるからである。

役職と自信がついたかをみると「理事長・代表」として活動していることは「自信をつける」ことにつながっていた。「活動形態・活動日数」別では「正規職員」「非正規職員」として働いている方が、「年間活動日数」が「200日以上」であると「自信がついた」が6割近くになっている。「NPO 設立の関与」では「中心的に関わった」人の方が「自信がついた」と回答し、「組織運営・方針決定」「重要な人との連携」「組織の全般的な業務」「個々プロジェクト」のどの項目も「かなり関与している」人の方が「自信がついた」ことにあてはまると回答している。

さらに、NPO活動で「自信がついた」と思っている女性はどうな人であるかを、年齢、学歴、就業状況、収入を伴う経験の有無、NPOから得られる収入、活動形態、NPO設立への関与の度合い、NPO活動への関与の度合い、NPOの組織の全般的な業務への関わり、今まで行ってきた学習がNPO活動の役に立っているか、NPO活動への満足度を説明変数としてロジスティック回帰分析を行った。

その結果、年齢が低いほど、ボランティアに比べて非正規職員の方が、NPOの設立に中心的に関わった場合の方が関わっていない場合より、組織の全般的な業務に関与している方が、今までの学習がNPO活動に役立っていると考えている方が、現在のNPO活動に満足している方が「自信がついた」と考えていた。

### NPO活動をととして力をつけた女性

男女共同参画推進支援NPO法人の代表Aさん（50代）は、男女共同参画社会の創造を目的とし、主に研究会・講習会の実施、シンポジウムの企画運営・開催などを行っている。Aさんは大学卒業後、一部上場の企業に勤めたが、出産の際に退職した。専業主婦として子育てをするなかで社会とのつながりに枯渇し、地域の団体の行っている学習会に参加する。学習会の参加をきっかけに、地域や人とのつながり、女性の生き方について考えるようにな

り、ある全国大会開催の手伝いを無報酬で行う。2年の準備期間に実行委員会の会議を毎月開き、行政や企業に協力を求め、大きな規模のイベントを開催するための寄付を集めた。これらの活動を通して、Aさんは会議の運営、企画、人の配置や調整の方法などを学び、培った経験をもとにNPO法人を立ち上げる。その後、大学院に進学して法律を学びつつ、NPO法人における活動を広げていき、いまでは他のNPO法人の副理事長も努めている。

### 社会的キャリア形成とエンパワーメント

NPO活動をととした女性のエンパワーメントをみてきた。アンケート調査の結果をみると、NPO活動から女性たちは多くのことを得ていた。女性たちは「専門的な仕事」「組織全体の事業計画・運営・管理」「現場での活動」を中心とした活動を行い、「組織運営やミッションの方針決定」「個々のプロジェクトや活動」にかなり関与している。これらを経験するなかで、「仲間」「社会との関わり」「知識や技術」「考える力」「自信をつけること」を得ている。つまり、NPO活動は女性たちのキャリア形成の場になっており、また、「力をつけること」にも寄与しているといえよう。

収入を伴う仕事の経験は、NPO活動に役立っていると女性たちは考えていた。職業的キャリア形成と社会的活動のふたつをあわせた複合的キャリア形成がなされると考えられるが、職業上の経験と社会的活動の経験の連鎖を確認できたといえよう。

また「力をつける」の観点から、どのような女性にとってNPO活動が「自信をつけた」につながっているのか焦点をしぼって分析したが、年齢が若い方が、NPO活動への関わりが深い方が（ボランティアに比べて非正規職員、NPOの設立に中心的に関わる、組織の全般的な業務に関与している）、今までの学習がNPO活動に役立っていると考えている方が、現在のNPO活動に満足している方が「自信がついた」と考えていることがわかった。NPO活動へ深く関わることを経ることが、「力をつける」につながっているといえよう。

さらに、NPO法人で活動した女性の事例をみた。男女共同参画推進支援

NPO法人の代表Aさんは、ボランティア活動をとおして、運営、企画、人の配置や調整を学び、その経験をもとにNPO法人を立ち上げ力をつけていった。そして、得られた力を礎にさらに活動を広げ、より力をつけていった。

## 4 複合的キャリア形成とエンパワーメント

### 複合的キャリア形成

神田道子（2012）は複合キャリアを「社会活動をキャリアに加え、職業キャリアと社会活動キャリアを構成要素とし、両者の複合の視点からキャリアをとらえる新しい概念である」と定義しているが、この定義にそって本項では、複合的キャリア形成とエンパワーメントについて考えてみたい。

NWECが行った複合キャリアに関するアンケート調査<sup>5)</sup>では、「社会活動に専念」34.9%、「主に社会活動」12.6%、「職業→社会活動」15.4%、「社会活動→職業」7.2%、「両立継続」15.4%、「主に職業」14.5%である（中野2013）。「職業→社会活動」「社会活動→職業」「両立継続」をあわせると38%である。およそ4割近くが複合キャリアを形成していると推測できる。

### 複合的キャリア形成によって力をつけた女性たち

筆者もメンバーとして参加したNWECの複合キャリアに関するインタビュー調査<sup>6)</sup>と生涯学習に関するインタビュー調査<sup>4)</sup>として行った調査から、複合的キャリア形成によって力をつけた女性の事例を紹介する。

子育てサポートを行うNPO法人理事長のBさん（40代）は、もともとは保育士であった。自営業の夫との結婚を機に、保育士をやめ、夫の自営業を手伝うことになる。31歳のときに子育て情報誌を主婦の仲間と創刊した。情報発信が目的だったが、この活動を通して、情報だけでなく、もっといろいろな支援が求められていることを痛感し、ファミリーサポートを行うNPO法人を2001年に設立した。行政や企業と連携しながら女性も働ける場所、労働の対価がきちんともらえるNPO活動を実践している。受託事業も

自主事業もBさんが保育士として働いた経験や、情報誌の刊行、自分自身の子育てをとおして子育て支援の可視化されていないニーズをすくいあげ、支援しようと考えだされている。

高齢者・障がい者世帯への配食サービスを行っているNPO法人の元代表Cさん(60代)は、高校卒業後、事務職として働いていた。出産と夫の転勤を機に退職し、その後は、主婦をしながら、国勢調査の調査員、スーパーの販売などをパートとして働いた。30代半ばに、生協活動に参加するようになり、特に学校の給食問題に取り組んだ。しかし、行政や議員に働きかけても芳しくない状況があり、自分たちの仲間から議員を出そうと、市民の会を設立し、Cさん自身が市議会議員として立候補し、当選する。市議会議員として活動するも市議会議員の2期目に落選し、生協や市民の会の仲間たち有志で配食サービスを立ち上げ、NPO法人化した。スタッフ全員が有給のスタッフとして金銭的報酬を得ている。Cさんは、パートやアルバイトをしていた時に改善の提案をしても、自分が管理の側にいないのでどうしようもないことがあったという。NPO活動では自分たちで話し合っただけで決められるので自己実現、能力の発揮、連帯感などはNPO活動にあると感じている。

外国人支援NPO法人の元事務局長Dさん(40代)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、医療通訳事業、外国人の子供への支援事業、医療通訳・受診サポーター研究会の開催、講師派遣を行っていた。Dさんは、この外国人支援NPO法人の立ち上げに関わり、外国人支援の外郭団体から転職してNPO法人の事務局長として働いた。NPO法人の有給スタッフとして専従したが、前職と比べると給与が下がった。しかし、Dさんにとって、前職の外郭団体の構造的な問題に不満もあり、やりたいことができそうなNPO法人に移ったことは、給与が下がってもよかったと考えている。Dさんは前例のなかった医療通訳事業を行政の委託事業に5年粘り強く交渉して実現させ、NPO法人の活動を軌道に乗せた。このNPO法人での経験をもとに、その後大学の男女共同参画室に採用され、現在は男女共同参画と多文化共生の推進に力を注いでいる。

BさんとCさんは職業キャリアがその後の社会活動キャリアにより影響を与えた事例、Dさんは職業キャリア→社会活動キャリア→職業キャリアの連鎖のなかでDさんが力をつけていることがよくわかる事例である。

### 複合的キャリア形成といきいきと生きる女性

渡辺三枝子（2013）は複合キャリアに関するインタビュー調査の結果から示唆されるいきいきと生きる女性に共通する傾向として、①20代後半から30代初頭に大きな節目のひとつがある、②悩み、考えるより「前向きに行動する」、③自分の体験を積極的に評価する、④広い人間関係が築ける——人間関係に支えられてきたことを自覚している、周りに相談できる人がいる、⑤あまり遠い将来まで計画していない——いますべきことを考えて集中し、現実的である、と述べている。さらに、渡辺は、時代の転換期にあつて、女性の方が新しい生き方に取り組んでいること、前向きに生きる女性は、変化対応力をもっており、現実的に、しかし、習慣や慣習との葛藤を直視し、時間をかけて戦っていること、長期的視点に立つ意味は、スキルや技術の習得よりも、時間をかけて発達の、社会的基礎力を育てていくことであると指摘している。

## 5 女性のエンパワーメントとキャリア形成

女性のエンパワーメントをキャリア形成の視点——職業的キャリア形成、社会活動的キャリア形成、複合的キャリア形成——から考察してきた。職業的キャリア形成からみると女性が力をつけつつもあり、また道半ばの点もある。社会活動的キャリア形成はNPO活動からみてきたが、1998年に特定非営利活動促進法が施行されて以降、NPO活動は拡がり、そのなかで中心に活動する女性が増えていった。NPO活動から金銭的報酬を得ることの難しさはあるものの、女性たちはNPO活動をとおして社会的に、経済的に、政治的に、「力をつける」ことを実践しており、地域の課題解決を果たす重要



## I 女性のエンパワーメント

な役割を担いつつある。さらに、女性たちの社会活動キャリアは、職業キャリアとの連鎖によって、強化されている点、つまり複合キャリアの形成が女性のエンパワーメントにより寄与している状況も認められた。

神田（2012）は社会的課題を自分に引き寄せ、狭く限定された場の中での自分だけの経済的自立、能力発揮にとどまらず、自分にとっても必要な社会的共通基盤づくりという社会的課題を、自分自身の課題として取り込むのに有効なのが「複合キャリア」アプローチであると述べているが、職業キャリアと社会活動キャリアを連鎖させていくことによって女性はより力をつけていくことが可能である。また、それは渡辺（2013）が指摘したように新しい生き方へ取組み、習慣や慣習との葛藤を直視し、時間をかけて戦い、人生を通して発達的に、自分の力を育てていくことであろう。

### 注

- 1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）で、常用労働者100人以上を雇用する企業における役職者を階級別にみた割合。
- 2) 男性一般労働者を100とした場合の女性一般労働者の給与水準である。男性正社員・正職員を100とした場合の女性正社員・正職員の給与水準では、2014年で74.8、2005年で68.7である。
- 3) アンケート調査は、2007年1月～2月に実施し、NPO法人300団体、NPO法人で活動する個人3,000名を対象に行った。有効回収数は法人票129、個人票717である。回答者の年齢は平均51.1歳、40歳未満は17.4%、40歳以上は81.6%であった。本稿では中高年女性に焦点をあてて考えてみたいので、40歳以上の回答者に絞って分析を行う。40歳以上の有効回収数は585票である。
- 4) NWECCが「生涯学習をいかした女性のキャリア形成に関する調査研究」として行ったインタビュー調査によって得たものである。インタビューは2004年から2005年1月にかけて実施した。
- 5) アンケート調査は、全国の女性関連施設（375施設）に依頼し、女性関連施

設を通してそれぞれの地域で活躍している女性2人に調査票を配布した。2010年11月に実施、対象数は2人×375施設=750人、回収数は433票（回収率58%）である。

6) インタビュー調査は2011年～2012年にかけて32名に実施した。

### 参考文献

- 神田道子（2012）「複合キャリアとはなにか」『NWEC実践研究』第2号
- 内閣府編（2014）『男女共同参画白書 平成26年版』
- 中野洋恵（2013）「女性のキャリア形成過程と社会活動に関するアンケート調査」  
国立女性教育会館『女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究—複合  
キャリア形成過程とキャリア学習』
- 大槻奈巳（2015a）『職務格差—女性の活躍推進を阻む要因について』勁草書房  
———（2015b）「若者の仕事観とジェンダー意識」『国際比較若者のキャリア  
日本・韓国・イタリア・カナの雇用・ジェンダー・政策』  
———（2011）「NPO活動と女性のキャリア形成」『季刊家計経済研究』No.8  
公益財団法人家計経済研究所
- 岡本英雄（2005）「女性のキャリアとNPO活動」国立女性教育会館編『女性のキャ  
リア形成とNPO活動に関する調査研究報告書』
- 小野晶子（2005）「なぜNPOは女性をひきつけるのか：賃金からの考察とその  
課題」財団法人日本女性学習財団編『We learn』634号
- 労働政策研究・研修機構編（2006）『NPOの有給職員とボランティア』労働政策  
研究報告書No.60
- 渡辺三枝子2013「分析の視点——女性のライフプランニング」国立女性教育会  
館『女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究—複合キャリア形成過  
程とキャリア学習』
- Hall, Douglas（2002）*Careers in and out of organizations*, Sage Publication Inc.

（おおつき・なみ 聖心女子大学教授）