

女性の再就職に果たす継続教育の役割

The Role of the Continuing Education Fulfilling the Women's Re-employment

佐々木 邦 子

Kuniko SASAKI

I. はじめに

女性労働の根底には性別役割分業の実態があり、それは、労働市場に遅れて参入した事実に表示されている。女性は家庭にあるものとの与件により社会が成り立っている歴史的背景からは、女性の労働が男性に比較し総体的に低い状況であることは否めない。

近年の女性の労働力率をみると、1975年の45.7%から90年の50.1%まで上昇を続けた。この値を頂点に、95年50.0%、2000年49.3%、2003年・2004年48.3%と僅少ではあるが低下し、2005年では48.4%に微増した。雇用される女性が急増したのは1970年代ころからとされるが、労働力率の推移を見てもそれは明らかである。95年からの労働力率の減少は、平成不況による失業者数の増大の時期と重なる。女性のおよそ半数が働くようになると、女性の労働福祉にも変化が現れ、国際的な潮流と併わせて我が国においても、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など女性の就業継続を標榜した法制度の拡充が見られるようになる。そのような経緯により女性労働をめぐる環境は、まだ不十分とはいえ確実に整備が進んだ。

しかし、全ての女性が必ずしもそれらの法制度の恩恵に浴しているとは言えない。法制度拡充の要因として、少子高齢社会の労働力不足への対応策とする政策的含意があるが、現在の労働市場では、経済社会の変容によってもたらされた雇用形態の多様化によるパートタイム労働・派遣労働等、縁辺労働力の増大が、女性労働の典型的な問題となっているのである。女性のような非正規労働者数が男性に比較し圧倒的に多い状況は、専業主婦の労働市場復帰の困難さ、母子世帯の母親に対する雇用の厳しさに結びついており、これらは輻輳的に多くの女性の労働世界を高めていない。こうした状況を生んだ社会的背景には、女性ばかりではなく一般労働者にも苦渋をもたらした雇用不安、労働福祉の低下など、近年の労働環境激変の影響がきわめて強い。

本稿では、以上のような問題意識により、戦後のわが国における女性労働の推移を概観し、法制度がもたらした現在の女性労働への影響を考察する。特に、女性労働の中でも再就職をめざす母子世帯の母親や弱い立場の女性に視点を当てる。それは、離職体験があったり家庭に入ったりしたことにより上記で述べた法制度の効果を得にくい状況になっていると考えるからである。そのような実態を勘案し再就職を希望する女性の方途となるべく継続教育のありかたを探りたい。

Ⅱ. 問題の所在

1. 母子世帯の母親の就業

厚生労働省によれば、2003年（平成15年）の母子世帯数は、122万5千400世帯であり、前回調査1998年（平成10年）に比較すると、27万500世帯の増加である。これは、2003年（平成15年）の国民生活基礎調査による全世帯数の4万5千800万世帯のうち2.7%に当たる。母子世帯になった理由別に見ると、生別が107万6千400世帯で87.8%を占め、死別は14万7千200世帯12.0%である。これより20年前の1978年は、総数63万3千700世帯、生別50.1%、死別49.9%であり、この頃に比べると、戦後のしばらくにわたり死別が80%を占めていた状況と様変わりをしている。平均世帯人員3.36人の母子世帯母親の年収は2002年（平成14年）の平均で212万円であり、一般世帯の589万円を大きく下回る¹。これは、ナショナルミニマムとして設定されている水準に近い値であり、母子世帯の中には生活保護受給が多いのも理解できる。さらに、現在就業している母親の収入構成をみると、年収1千万円を超えている場合もあるが、100万円未満が全体の30.7%に達しており、多くの母子世帯にとって経済性が大きな問題であることに疑いの余地はない。就業における母子世帯の母親と有配偶女性との違いは、自明であるが、有配偶女性は子どもの扶養に両親が携わることであるのに対し母子世帯は一人であること、有配偶女性の多くが家計補助的な就業であることにに対し母子世帯の母親は絶対的に家計の主であることである。

母子世帯の経済性が直ちに子どもの養育に影響を及ぼすことは論を待たない。離別した父親からの養育費が途絶えた場合、母親一人で家計を維持すべき現実には母子世帯の母親の就業を強く制約する。特に、長期にわたる景気低迷により多くの企業は人的リストラを実施してきており、合理性を至上とする市場の論理では効率の悪い女性、特に子どもを抱えた女性は企業からは歓迎されにくい。そのような状況に鑑みて、政府や自治体は企業に対する特定求職者雇用開発助成金制度²の整備や再教育・職業訓練等を実施するなど、母子世帯の母親の就業を支援する政策を実施している。しかしながら、それらの政策は企業に十分に浸透し、かつ支援を必要とする女性に行き渡っているのだろうか。母子世帯の問題は社会福祉の面から捉えられることが多いが、その基底には経済性が重く横たわり、母親の就業に触れずにそれを解決することはきわめて困難である。

2. 北海道における女性の就業について

北海道と全国の一般労働市場を比較すると、北海道における労働市場の状況は就業者数、失業率、求人倍率等様々な面で低下していることが統計上明らかである³。その理由として、北海道の経済力が全国よりも低下しており、第二次産業が弱小であることについてはよく指摘されている。特に、失われた10年と呼ばれるバブル経済の崩壊から10年余りの期間に、未曾有の大不況において失業率が急上昇したが、その高さが全国平均を上回ったことなども一つの証であると言えよう。

そのような雇用情勢下、女性の就業状況についても同様に北海道では全国に比較し弱体化している。就業を希望する多くの女性にとって、女性であることを理由に労働市場へ参入しにくいということを所与とすれば、北海道における女性は、就業において二重の軛を負っていることになる。北海道の企業経営者を対象にした再就業に対する1999年の意識調査⁴で、「再雇用において男女に違いがあるか」ということを設問に入れた。統計数値として男女の間でさほど大きな差異は出なかったが、同時に実施したヒアリング調査では、家庭を有する女性の雇用に対して不都合であることに言及する経営者もあり、実際に利潤追求のための合理性や市場原理に基づけば、家庭を有する女性の正規雇用での就業は困難である。また、北海道の女性1000人を対象に就業についての意識とそのための学習への欲求を中心課題として、再就業とリカレント学習に対する意識調査⁵を2001年に実施した。専業主婦による回答では、子どもや介護等家庭の状況が整ってからの再就業希望者が多く、無職者については、直ちに再就業したいものの不景気の影響で希望をかなえるのは困難であり、また介護休業・育児休業後の復帰が不可能、女性パートが真先に人的リストラに遭うなどの現状が記載されていた。回答者の約6割が、結婚・出産や家庭における性別役割分担に対する理由を主とした、女性であることで雇用上の不利を被ったと捉えていた。これらを勘案すれば、専業主婦の労働市場への復帰、特に、母子世帯となった母親の再就職がきわめて困難であると言わざるをえない。

Ⅲ. 戦後日本における女性労働の概況

1. 日本的経営の下での女性労働

我が国における女性労働の問題点は、日本的経営の三種の神器と呼ばれ長きにわたり我が国の雇用慣行であった終身雇用制度、年功序列制度の影響を強く受けている⁶。終身雇用制度、年功序列制度は、多くの民間企業においては男性労働者を対象としており、女性労働者はそこから外れていた。その主な理由は、わが国社会では女性は家庭にあるものとの性別役割分担意識が社会通念として、男女共に根強く残っていることによるだろう。女性は20歳代中ごろまでが適齢期とされていたため、学校を終えて社会に出ても数年のうちに結婚、および出産で退職することが大多数の女性の生き方であった。そこからは、当然ながら勤続年数は短いために企業内で教育訓練を施す必要がなく、当てにならない労働力との判断がなされた。このような大多数の女性の就業から家庭に入るまでの経緯により、女性労働に対する固定的な見方としての統計的差別が一般化し、そのため男女労働者に対する差異は、採用時の初任給、採用後の教育訓練の強弱、配置、定年退職の年齢など、雇用のいたるところに及んでいたのである⁷。

わが国における社会慣習として、「最初の就職が後のキャリアを決定する度合いと最初の就職を学歴が決定する度合いが、日本ほど高い国はヨーロッパにはない。」と、英国人経済学者で知日家であるロナルド・ドーアが述べている⁸。この説を女性労働に当ててみると、女性に学問は不要であるとされた日本の社会では、職業的な面における女性の社会的地位が必然的に

低いことが想像に難くない⁹。制度として大学が女性に門戸を開いたのは、第二次世界大戦後の教育改革による。明治12年の学制で男性の高等教育への道が開かれたのと比較すれば、およそ半世紀の遅れがあるのだ¹⁰。戦後の民主化政策の一環としてこの時期に、婦人参政権もわが国で初めて認められた。このように高等教育を受ける機会や政治への参加など、日本社会で女性は後発であり、男女それぞれの役割があったとはいえ、女性が望むと望まざるとに関わらず社会制度の中で固定的な存在であったことに違いはない。その一方、社会的にあてがわれた役割が重い負担となった男性もいるのである。戦後の民主化の進展や社会の変遷とともに社会における男女のあり方が変容したと見てよい。

2. 働く女性の増加

前項でみたような女性の社会進出が顕著となったのは高度経済成長期であるとの説が主流である。第二次世界大戦で敗れた日本は、朝鮮戦争の軍需特需を契機として経済を立て直し、昭和30年頃からおよそ20年間にわたる高度経済成長期に突入する。この間にGDPは実質5倍弱、年率約9.0%の伸びを示した。これは世界的にも稀にみる成長であり、その過程で多くの企業で労働力不足が生じた。単純職種から技能・専門職種まで女性労働力の積極的活用がなされ、多くの既婚女性が労働力として駆り出された。既婚女性の雇用労働化が顕著になった頃の1964年には、パートタイム労働や育児休業について、婦人少年審議会が「家庭責任への配慮が必要」という警鐘を鳴らしている。この時期の女性労働の特徴として雇用が必ずしも正規従業員ではなく、これは、使用者側のメリットである景気の緩衝材としてパートタイムであったことがあげられる。それはまた、それまで家庭にいた専業主婦が、夫の扶養家族としての節税面と扶養の範囲で家庭と両立が可能な就業形態として、フルタイムよりもパートタイム労働に従事する選択がいみじくも合致したのである。このような既婚女性の就業形態は、脈々と今日まで続いており、現在でも非正規労働者数は女性が圧倒的に多い。

高度経済成長の過程でわが国の産業構造は大きな変貌を遂げる。経済のサービス化・ソフト化と呼ばれる第三次産業の進展、OA化、ME化の躍進が顕著であった。特に、サービス業の増大が女性労働の就業領域の拡大をもたらし、既婚女性の雇用労働化や家計捕縄的パートタイム労働の急増要因としても捉えられている。実際に、1983年以降は働く女性よりも専業主婦の方が少数派となっている。しかし、この時期は先に述べたように、終身雇用や年功序列制度が主流の雇用管理であり、女性に対する労働福祉は脆弱のうえ労働基準法で定められた母性保護の域を出ていなかった。女性の非正規労働の正当化や最低賃金の保護基準に近い賃金体系など、男性との差異が当然視されていたのである。

3. 女性労働における雇用平等への道筋

(1) 雇用平等の基本的な考え方

男女が同じ基盤で働くことに対する意識は、男女が社会活動に関わる基本的な考え方を問う

ことではないだろうか。女性の持つ母性を社会的機能と認め、その負担を社会的に評価し解消することが就業の場では求められよう。労働基準法では、働く女性に対し女性であることを理由とする保護としての女性保護規定、妊産婦の保護としての母性保護規定を謳っている。女性は家庭に在るべきであるとの固定的な考え方では、女性には職業人としての教育も能力開発も乏しく、大多数の女性は、労働の場で縁辺労働力としての位置づけにしかなりえないであろう。それは、労働に対する女性の意欲減退を招きかねない。そこから勤続年数の短期化を生み出し、それが女性に対する当てにならない労働力との評価に、さらに既に述べた統計的差別の正当化につながっていく。そのような悪循環がわが国社会では繰り返されてきたのである。就業を望む女性にも専業主婦を望む女性にも各々の道を選択できるような状態が望ましい。無論、生き方の自由な選択を女性ばかりに求めるのではなく、男性にも必要なことである。それは、働くことが両性にとって人間としての尊厳にかかることだからである。

(2) 国際連合による女性の社会的地位向上運動

女性の社会的地位や職業的地位が低いのはわが国ひとりではなく、欧米諸国をはじめ世界の国々でも同様の傾向があった。そのような状況を解消するために、国連¹¹では、国連憲章の前文で「基本的人権と人間の尊厳および価値と男女および大国と小国の同権に関する信念をあらためて確認する」と謳っている。国連は1946年に女性の地位委員会を設け、情報交換や調査研究などを実施し男女平等推進の条約を次々と採択した。しかし、女性の地位改善運動はさほど順調に進んだわけではなく、画期的な状況を呈するには、1975年に登場する「国際婦人年」の実現まで待たなければならなかった。国連を主導とした大々的なキャンペーンによって先進国を中心に女性の社会的地位向上のための運動が世界各国で繰り広げられるようになった背景には次のような点があげられる。

- ①女性の労働については世界的に共通する状況が見られた。
- ②発展途上国については、資源と安価な労働力の提供により工業国に経済的に依存しなければならない構図がある。
- ③貧しい女性の労働力がきわめて安価であるかぎり、先進国の女性の地位向上もありえないため、経済が地球規模で考えられなければならない時代には、女性問題も同様に世界的規模で取り組まなければならない。

これらの運動は、国連が各国に働きかけただけでなく、時代の変化がそれを必要としたものであり下からの要望の具現化であると多くの研究者は主張している。国連では「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」、いわゆる女子差別撤廃条約 (*Convention for Elimination of All Forms of Discrimination against Women*) が、1979年に採択され、1981年に発効した。この条約の主な特徴として次の3点を確認しておきたい。

- ア. 女性に対するあらゆる形態の差別を包括的に禁止。
- イ. 社会および家庭における男女の伝統的な性別役割分業を解消し、出産機能が差別の原因

国憲法14条は、「国民は法の下に平等であり性別によって差別されない」と明記している。だが、憲法の条文は宣言規定として根本的考え方を示したものであるため、私人間の法律関係には及ばない。したがって、平等を保障するには具体的な法が必要になるのである。法律の制定により違法な差別に対する社会的評価の低下を危惧する使用者は平等待遇の努力をする。特に、大企業を中心に社会的責任として法の遵守が進められ、次第に中小企業へと広がるのが通常である。

そのような浸透のしかたは均等法についても同様であり、当初の約束どおり10年後の見直しと、その後のさらなる改正が実施された。2006年6月に発表された直近の改正では、それまでは女性労働者を主な対象としていたことから変化し、男性労働者へも保護を拡大した点が特筆すべき点である。この新しい動向は、昨今の厳しい雇用環境により男女共に労働者が辛苦を強られた実態を勘案したものではないかと推察できる。

次は、主に女性の社会的地位の上昇、労働福祉を向上させる目的で制定された代表的な法制度である。

- 1985年（昭和60年） 男女雇用機会均等法成立
- 1991年（平成3年） 育児休業法成立
- 1993年（平成5年） パートタイム労働法施行
- 1995年（平成7年） 育児休業法改正，介護休業制度の法制化
ILO第156号条約批准
- 1997年（平成9年） 男女雇用機会均等法の改正
- 1999年（平成11年） 男女雇用機会均等法の改正，労働基準法の改正，
男女共同参画社会基本法成立
- 2006年（平成18年） 男女雇用機会均等法の改正

このような法制度の拡充の基礎になったのは、国連を中心とする国際的な動向に沿ったものとの理解が主流ではあるが、我が国の女性労働者やそれを取りまく関係団体の下からの運動の結果であるとの見解が女性労働研究者には多い。

（4）法の影響下で働く女性

以上のような法制度の進展は、働く女性の労働福祉を確かに全体的に引き上げた。しかし、それらの法制度が必ずしも大多数の女性労働者に福音になったとは考え難い。例えば、均等法の施行により総合職として女性を雇用する企業も相当数増加し、特に大卒女性の多くがそれまでの男性と同様に総合職として就業した。だが、およそ10年の経過後にはそれらの女性の半数以上が退職をしている。その主な理由として家庭と職業の両立の困難さをあげた女性が圧倒的に多いのだ。

育児休業法をみると、施行当初は休業中の経済保障がなかったため、この制度を利用する女

性は当初少なかった。それでは女性の就業継続に効果がないのではないかとの議論もあり、保障が可能となり次第に保障率が上昇した。それにつれて制度の利用者も増加している。この制度の導入は、最終的には個別事業所の判断となるため、中小企業では導入が大企業ほど進んでおらず、そこで働く女性は現在も利用できないところも存在する。

この制度の運用については現在でも問題が絶えない。休業を申し出たが許可が得られなかった、休業を申し出たら遠まわしの方法で解雇された、休業終了後職場に復帰できなかった、復帰はしたが席がなかったなど、雇用主側に違法とも取れる問題がある場合が多い。その半面で、女性の側にも課題が残る。その代表格は、休業終了間際になって退職を申し出る、「食い逃げ」と言われる行為である。これは、休業中に経済保障や休業中の代替要員の手当などをして女性従業員の希望を重んじた雇用主側の意にそむくものである。

この育児休業制度は女性だけではなく男性にも該当するため、父親が休業するケースも僅少ながら施行当初からあった。ところが、父親である男性が育児に当たり妻が就業することに社会的な理解が追いついておらず、休業中の男性が肩身の狭い思いをする場合が多い。このことなどは、わが国社会における性別役割分業意識の強さを示していることに他ならない。

育児休業法の適用についての問題点も重要な要素である。この法の適用は正規社員のみで、通常、パートタイマーや派遣社員には該当しない。希望しても正規従業員になれない女性にとっては、法制度が届かないことが就業を継続するうえで大きな痛手となっている。

これと同様のことは社会保険にも言える。現在では多少改善され、パートタイマーの加入、派遣社員には派遣会社での加入が可能になってきているが、基本的に非正規従業員については、雇用主が半額負担する健康保険や厚生年金保険に入ることができない状況が長らく続いている。労働市場の二重構造の外側に位置する非正規従業員、つまり縁辺労働者の数は圧倒的に女性が多く、その部分に労働福祉が行き届いていないということである。もしも、そこに位置する女性が家計補助的な労働ではなく、母子世帯の母親など家計の主であるならば、その生活が悉く厳しいものになることを重く受け止めなければならない。

(5) 現代の労働市場における女性労働者

日本経済は、1980年代、設備投資を基礎にした商品・生産工程のハイテク化を大規模に推進し、品質・技術・生産性で国際的に日本製品が優位を誇った。それらは国際競争力強化の要因となり、それまでのアメリカに追いつけ追い越せとしていた姿勢が、この時期には逆転の様相を呈した。その状況は、60年代の日本製品が粗悪品の代名詞のようであったことと比較すれば、見事な成長を遂げたと捉えられよう。当時、アメリカで、プレゼントとして“made in JAPAN”の印のある玩具を親からもらった子どもが、自分は愛されていないと悲しんだという逸話も残されているほどである。自動車工業を例にとると、トヨタの生産システムなどは高く評価され、それを模範とするアメリカ企業が増えたが、そのような評価の反面、日本製品のボイコットが起こるなど輸出入に対する軋轢も生じた。特に、この時期は、アメリカ大統領レー

ガン・イギリス首相サッチャーを中心とする新保守主義政策が、時の中曽根泰弘総理大臣の下で我が国でも実施され、市場原理主義を理論背景とした規制緩和、福祉の縮小、小さな政府が推進された。国民生活や福祉中心型の経済構造からかけはなれた状況に移行していったのである。

1980年代後半からのバブル経済は1990年代前半まで続き、その時期には雇用面においても概ね順調で、失業率は、完全雇用の基準とされる約2%を維持していた。しかし、バブル経済の崩壊により我が国の経済は平成大不況へと転がり落ちた。この間の成長率は年1%未満であり、企業では合理化（減量経営）が声高に叫ばれ、その最たる策が人的リストラであった。そのため、労働市場においては男女労働者がわけ隔てなく雇用不安に陥り、失業率も数年のうちに未曾有の5%を超え、300万人以上の失業者が再就職の厳しさにあえいだ。雇用構造は常に景気循環と深く関わって進行する。不況下の雇用調整は、パート、アルバイト、派遣労働者等の縁辺労働者の削減から始まる。しかし、この時期は、それまでは失業とは無縁であった大企業に勤務する男子中核労働者をはじめ、課長・部長クラスの間管理職（ミドル）にまで人的リストラが及び、希望退職や早期退職、強制的な出向や配置転換などの雇用調整により削減した人員の分が、主婦パート、派遣労働者、フリーターと代替した。その過程で終身雇用や年功序列制は影をひそめ、成果による賃金化が急進していった。どのような制度にも功罪があり、それまで当然の如く行われていた終身雇用・年功序列のデメリットが露見し、その代替としての如く進行した成果主義にもそれは同様である。成果主義には職場を活気付けたり働く者のモチベーションを高揚させたりなどのメリットがある反面、それが行き過ぎた場合には、過重労働による心身の疾病、過労死、過労自死なども重大な問題となる。実際に我が国ではそれらが社会問題化した。

女性労働の面から成果主義を考えた場合も一長一短である。メリットとしては性別を問わず成果で評価されることの平等感があげられるだろう。実際に、成果をあげれば報酬や評価に反映されることからあえて成果主義で働くことを選択する女性も増えている。しかし、そのような能力を十分発揮できる女性よりも、成果主義のもとで下方に追いやられている女性のほうが大多数なのだ。非正規従業員として働くパートタイム、アルバイト、フリーターの多くは、最低賃金の限界近く、社会保障のない厳しい状況である。パートタイマーにも社会保障をつけたり、成果主義を導入したりする企業も出現しているがそれはまだ僅少である。パートタイム人口の8割を女性が占めていることが、成果主義の及びがたい女性労働の現実である。

IV. 再就職を果たすために

1. 女性の再就職に対する意識

働く人が継続教育やリカレント教育を受けることについて、ここ数年間に実施したいくつかの調査結果から概要を抜き出してみたい。北海道の女性を対象に実施した再就業とリカレント学習についての2001年の意識調査¹³では、再就職のために再教育や職業訓練を望んでいるのは

次のような状況であった。「進歩の著しい現代社会に対応するために、自己の持っている知識や技能に対する補強として必要と考えている」37.9%、「希望職種に就くために一定レベルの学習や職業訓練の必要性を考えている」24.1%と、両方あわせて肯定派が62%であり、程度こそあれ、過半数の女性が再就職のために、教育や職業訓練を受ける必要性を考えていた。

札幌市を中心とする道内の都市部に在住する成人を対象に実施したリカレント学習に対する2001年の意識調査¹⁴、及び道東のN町で成人を対象に実施したリカレント学習に対する2002年の意識調査¹⁵では、いずれも多くの人々が、再教育の必要をあまり感じていなかった。しかし、雇用不安が蔓延る今日、自己の職業維持に対する不安の声は大きく、転職時には再教育や職業訓練が必要であるとの認識は強かった。

北海道の250社の企業経営者を対象に実施した1999年の調査の一環として、再就職を目的に公的機関で教育・職業訓練を受けた経験のある5人の女性にヒアリング調査を実施した。そのうち3名が母子世帯の母親であった。その内容は無職の状態、全日制1年間、あるいは仕事を継続しながら3ヶ月単位の講座の連続受講などであったが、そのうちの2名は、教育・職業訓練を受ける前に希望した職種への転換は叶わなかった。ヒアリング調査対象の3名以外にも、仕事と子育てを両立させながら教育や職業訓練を受け再就職のために励む多くの母子世帯の母親と職務を通じて接した。これらの中で、教育や職業訓練を受けても希望職種に上昇移行を果たす母親はきわめて少なかった。この状況は、女性の雇用上の慣行故とも言えるが、子どもの扶養が全面的に母親一人に負荷される実情を示唆しており、そこに、母子世帯の母親には就業上の制限があることが強く再認識させられる。また、この調査結果においては、男女いずれについても再就職に対して外部で教育や訓練を受けたことをあまり評価しない経営者が多かった。ここからは、根強い企業内教育の伝統の下では、労働市場の流動化が話題になった程進展せず、再就職が容易に行われ難いことが読み取れた。

これらの調査結果の共通項として、成人がリカレント学習を希望する場合、予測されたことであるが、そこにかかる費用や期間については最低限を希望していることがわかった。この要因として北海道の特質である経済面での弱小さが筆頭にあげられ、さらに、社会意識の面からも教育熱が全国に比較して弱く、競争意識が育ちにくいことなどの指摘と無関係ではないであろう。そこに、継続教育に対する障害が潜んでいるのではないだろうか。ある程度の成果を望むのであれば、費用と期間を計画的に準備しなければ教育も職業訓練も決して福音とはならない。

2. 継続教育の役割

弱小な出自から脱却する方法の一つが教育であることは、古くから言われてきたことである。ユネスコにおいてポール・ラングランの後継として成人教育部門の長となったエットーレ・ジェルピがその著『生涯教育』の中で、生涯教育を必要とする社会的弱者の中に女性をも包含したのは彼の優れた視座であり、職業的地位が低い女性の、そこからの脱却を教育に求めることの

意義が十分理解される。

我が国における女子教育の歴史をみると、明治5年、時の政府は欧米を範として男女同一の教育制度を敷いたが、実際に就学率は男子より女子が大幅に下回り、男女共学も数年で頓挫している。また、高等教育においては、男子に対しては明治12年の「帝国大学令」から開始したが、女子には戦後の昭和20年「女子教育刷新要綱」を契機に初めて門戸が開かれた。高等教育を受ける機会について、男女に半世紀以上の開きがあったこの事実には隔世の感を禁じえない。そこには、産業労働において女性の労働が男性と同様に形成されなかった歴史的背景と深く関わる女子に対する教育不要論が社会意識として蔓延していたことを裏付けるものである。

翻って現代社会を見ると、1960年代に我が国に導入された「生涯教育」の概念は、その後自発的な学習を標榜する「生涯学習」と改名され、今では国家・自治体が共に重点課題とする教育政策として開花した。学習社会とも言われる現代は、成人が性差もなくその欲求により継続教育を受け職業的な上昇も実現しやすくなっている。特に、昨今はここ10年以上にわたる大不況の中で雇用不安に陥った人々が再就職の活路を見出すために継続教育や職業訓練を希望する割合が高まっている。しかし、教養や趣味を求める学習に比較してリカレント学習の機会は多くはない。学習障害として具体的には経済性、時間、距離等があるが、その根底には人々の意識の問題が潜んでいることにも目を向ける必要がある。戦前から引き続いた社会教育に生涯学習が必ずしも代替したわけではないことを勘案しなければならない。戦前から戦後早い時期までの社会教育が有していた思想教化や公民形成としての印象を払拭できない社会意識の残滓があること、1948年に当時の文部省と労働省の間で、社会教育では職業教育に関する内容は実施しないとの協約を交わしたこと等が要因として考えられる。成人教育の役割の一つに学習欲求を阻害するものの排除があるが、弱い立場にある女性の学習機会の創出には、アウトリーチ¹⁶として政策的含意を以って当たる必要があるのではないだろうか。

3. 女性の再就職のための政策

現在のわが国では、女性の再就職のために様々な政策がある。その例として、男女共同参画社会基本法を基盤に、多くの自治体では男女共同参画センターを設置し、男女が社会で大きな差を感じることなく生活できるような施策を展開している、そのような施策の中には女性の就業に関する取り組みも多く、再就職講座なども繰り返し実施されている。そこでは、再就職を求める女性のために、意識面での啓発、パソコン教室など実務的な技能習得などのプログラムがある。実際の求職活動については、マザーズハローワークなどの存在が大きい。また、メディアでも女性関連の特集や記事を掲載し、女性の再就職推進を目的とした社会的なイメージの向上に貢献している。

国家による政策的含意は、冒頭で述べたとおり少子高齢社会の労働力不足を見据えてのことだ。女性の就業継続に対するそのような意図は、一般労働者の退職年齢の引き上げ、増えつづける目的のないフリーターやニートへの就業支援などと同様の意味を有する。しかし、不十分

ながら労働力の充足というだけではない。女性、中高齢者、若年層が望む仕事に就いたとき、そこに、働くことの意義や尊厳を自ら実感するような働き方を支援しているケースも見受けられる。

具体的に女性の再就職への対策を考えてみたい。その一つとして継続的に教育を受けることの必要性をあげる。そして、場合によっては高等教育機関への段階的な移行をすることで強力な布陣を張ることにつなげる。ある女性専門の公的機関の例である。そこでは女性に対する自立促進のための職業訓練を外部講師により実施している。受講者が講座を受ける前に希望した職種に転職を果たすのは困難であり、それを解消するには、講座に十分な教育を伴い、短期の技術志向的な職業訓練に終始しないようにすることが必要ではないかと考えている。職業を取り巻く多々の状況を理解するためには、総合的な知識や判断力を有することが不可欠であり、そこに「教育」がなければ眼前の技術志向に特化した断片的な職業訓練に陥る危険性を孕むのである。

解決策として京都市女性センター「ウィングス京都」が実施する女性対象のプログラムが有効的な例として考えられる。ここでは、女性大学として講座を設け一定期間に一定単位数を取得した後に、大学への社会人入学希望者には、連携をしている京都市内の大学へ推薦をするしくみである。これを女性の再就職のための教育に援用できないだろうか。必ずしも大学ばかりではなく短期大学、専門学校等との連携など、段階の設定と選択肢の幅を広げることにより、多様化する希望にも対応できる。学歴の向上が最終目的ではないが、それが必要な場合もあり、より広く深い知識を得ることによる総合力の付加は可能性の拡大につながる。

また、アウトリーチの観点からは、中等教育の補習教育を検討する必要もあるだろう。不登校や引きこもりによる現象が増大した現代、中等教育が不十分なまま職業に就いているケースもあるからである。その場合は学校との連携は困難であるため、自治体等の青少年に対する継続教育計画として企図する方法を試してもよいだろう。

ところが、再就職を希望している者が、就業について教育や職業訓練の必要性を考えても、それらを成し遂げることが可能か否か予測不能なことに多額の費用はかけ難い。その点、段階を踏むことで、その節目である程度の猶予期間を設ければ、達成度合いと次段階との関連により継続性を判断できよう。女性が再就職のための教育を受けるためには、経済性と託児に難儀をすることが推定されるため、学習希望者個人への奨学金、助成金等の支給に加えて、特に託児を必要とする場合には託児支援を拡大する必要も検討に値するのではないだろうか。

V. 今後の研究の課題 —まとめにかえて—

女性の再就職のために必要な点はいくつかあるが、ここでは継続学習について考察した。これは自らの意志でその時必要な学習をすることであり、そこに、エッソーレ・ジェルピが主張した自己決定学習 (Self directed learning) の重要性がある。様々な機会を得て学習し、それを活用できるようなチャンスを待つ。再就職がかなった場合でも継続学習を怠ってはならず、

学習を継続することで新しい知識や技能を得、それがその後の職業生活を高めるのである。

このような継続学習の効果については女性のみならず、両性にとって必要だと考えている。女性の社会的地位が低く雇用における男性との差異があったと述べれば、逆差別のことで反論が返ってくることもある。無論、それらのことも承知のうえで、ここでは女性労働を研究の対象として取り上げ女性に絞り込み言及した。文中でも触れたが、近年女性労働を保護する法制度が制定されていることについて、男性の側から逆差別ではないかとの指摘もある。その論も尤もなことである。現代、特にこの「失われた10年」の間、働く者は性別に関係なく苦しい環境に置かれた。それは、一部の企業などの経営者も同様である。労働市場全体が経済のどん底で大きく揺れ動いたのである。ただし、女性労働は、法制度の施行がなければ就業の継続が困難であった実態を忘れてはならない。

現代、女性労働の研究は国内外で盛んになされており、それらの研究が女性の労働運動と相俟って女性労働を総体的に押し上げたと理解される。しかし、その結果得られた女性の地位の向上は、女性労働者全体に寄与したのではなく、むしろ女性労働者の中に恩恵を受ける者と受け得ない者との格差を広げ、新たな階層を形成したのではないかとの懸念を持っている。そのような観点から女性労働の中でもその多くが弱い立場である母子世帯の母親やパートタイムなど非正規雇用形態で働く女性労働者に視点を当て、労働者本人の意識、雇用主の意識、社会政策および教育の効果等について、さらに研究を進めるのは女性労働研究の中でも肝要なことであろう。

特に、母子世帯における大多数の母親と子どもを持つ既婚女性の雇用について、これまで採用に消極的であった雇用主と、女性自身に対する支援の実施、雇用主による雇用管理の改革も重要だ。また、一方の女性の側にも職務に対する努力が必要である。長い期間にわたり社会的偏見に苦しめられた母子世帯の母親や弱い立場に置かれた女性が、教育機会を得ることで自由に自己の生き方を選択し、再度職業に就くことを果たすことが肝要である。しかしながら、女性労働の向上には労働市場全体の上昇が必要であり、男性労働者も女性労働者にも分け隔てなく働く者の尊厳を重んじるような労働福祉の向上を願ってやまない。

【注】

- 1 厚生労働省、平均世帯人数3.97人の父子世帯の平均収入額は390万円。
平成9年平均額は、一般世帯657.7万円、父子世帯422万円、母子世帯で229万円であり、前回調査よりいずれも減少している。
- 2 高年齢者・障害者・母子世帯の母親等、特に就職が困難な人々の雇用機会の増大を目的として、これらの人々を雇い入れた事業主に対し賃金の一部を助成する制度。
- 3 例えば『北海道経済白書』や1998年版『北海道の女性』
- 4 拙稿「再就職のための職業訓練」で発表した調査。『働く女性（ひと）』所収、文眞堂、

2000年

- 5 抽稿「再就業に対する女性の労働意欲とリカレント学習」で発表した調査。『北海道の女性たち』所収。北海道立女性プラザ，2002年
- 6 日本の経営の三種の神器：終身雇用制度，年功序列制度，企業内労働組合
- 7 昭和60年頃のある道内企業の実例：退職年齢，男性60歳，女性37歳。企業訪問時の会話で話題に上った。
- 8 ロナルド・ドーア「就職問題—半世紀の変遷」『日本労働研究雑誌』No.439，2001年5月号
- 9 近年社会問題化している若者の労働にしても，新規学卒3年以内に離職をする第二新卒の不利について計り知ることができる。
- 10 4章で詳細に言及する。
- 11 第2次世界大戦後の1947年に，世界の平和と人類の福祉向上を目的に設立された。男女平等を目指す運動でも中心的役割を果たした。
- 12 ILO：International Labor Organization
 社会福祉の向上と労働条件の改善を目的とした国連の専門機関。各国の政労使で構成されている。労働立法や適正な労働時間，賃金，労働者の保健・衛生に関する勧告をしたりその指導に当たったりする。所在地はジュネーブ。日本は1951年再加盟し，1954年から常任理事国である。
- 13 「再就業に対する女性の労働意欲とリカレント学習」，前掲書。
- 14 抽稿「成人の学習に果たす継続教育の役割Ⅱ～N町における成人のリカレント学習への要望～」で発表した調査結果。北海道浅井学園大学生涯学習研究所研究紀要『生涯学習研究と実践』第3号，2002年
- 15 抽稿「成人の学習に果たす継続教育の役割Ⅰ～都市部における成人のリカレント学習への要望～」で発表した調査結果。北海道浅井学園大学生涯学習研究所研究紀要『生涯学習研究と実践』創刊号，2001年
- 16 特に対象とする住民への相互作用を通じて，教育的および社会的なサービスの有効性と活用を増大させることを意図したプロセス。これは，通常教育的，社会的に恵まれないグループにねらいを定めている。
 ユネスコ成人教育用語集，C. ティトゥムス他編，佐藤一子監訳

【参考文献】

1. エットーレ・ジェルピ『生涯教育』前平泰志訳，東京創元社，1994年
2. 鎌田とし子，矢澤澄子，木本喜美子編『講座社会学14ジェンダー』，東京大学出版会，1999年
3. 高橋保著『女性をめぐる法と政策』，ミネルヴァ書房，2004年
4. 日本婦人団体連合会編『女性白書2006』