

李尚波著

『女子大学生の 就職意識と行動』

評者：森永 康子

本書は、中国から日本にやってきた李尚波氏が受けたカルチュラル・ショック、つまり、「日本の女性は大学を卒業しながら、結婚や出産で仕事を辞めてしまう場合が多い」ことの原因を解き明かそうとするものである。10年にわたる研究をもとに執筆され、東京外国語大学に提出された博士学位論文でもある。女子学生の職業行動を対象に研究してきた者にとっては、旧知の内容も少なくないが、膨大な資料をもとに、社会や企業の動きと女子学生の就職意識、実際の就職行動を相互に関連させ、考察した努力に感服するばかりである。

この書評を書いている私の専門は心理学であり、女性の就労行動は研究テーマのひとつでもある。その領域に限らず、日本の心理学は米国で行なわれている研究のあとを追いかけているのが現状と言ってもさしつかえないくらいである。その米国の進路指導あるいは職業選択の研究分野では、1950年代に作られたSuper やHollandらの理論が大きな影響を及ぼしてきた。しかし、こうした理論は主に米国中流階級のヨーロッパ系男性を対象としたものであり、当時の男性は生涯働き続けキャリアを積むことが期待されていたのに対し、女性は家庭のために仕事を辞めることが期待されていた。そのた

めこうした理論は女性に適用できないという批判がなされたのである。米国で女性の就労行動に関する心理学的研究が盛んになったのは、働く女性が増えた1970年代と言われる。その際、どんなに働く女性が増えても、期待される役割が異なる限り、その職業選択過程は男女で異なるだろうという立場から、ジェンダーを考慮した女性の職業選択理論が考えられた。こうした理論では、女性の自己効力感が男性より低いため、あるいは価値観が男女で異なるからといった理由で、職業選択における男女差が生じると考えられている。これらは心理学の立場からの説明であるので、個人内の要因が重視され、社会経済的な背景はあまり考慮されていない。また、米国における男女の職業選択行動の違いを説明しようとするものであり、これが他の文化や地域でもあてはまるのか、また、就労行動におけるジェンダー差が文化や地域を超えて共通に見られるのかはあまり考えられていない。このような中で、中国出身の李氏が女性の就労行動の文化差についてどのように考えておられるのか興味あるところだ。ご著書ではこうした点については触れておられないが、日本の女性の就職について考察されてきた李氏には、中国の女性との違いを生む社会的あるいは個人的要因について何らかの考えをおもちと思う。それがやがて形となって出てくることを期待せずにはおれない。それは、李氏のご専門である教育学や社会学だけでなく、心理学においても大きな影響をもたらすものとなるであろう。

さて、前置きはこのくらいにして、以下、第1章から内容の簡単な紹介とともに一読者としての感想や考えを述べていこう。李氏が主に考察しているのは、1986年の「男女雇用機会均等法」施行以降の女子大学生の就職意識と行動であるが、そこにいたるまでの歴史的考察もなされている。それが第1章「戦後の女子高等教育

と就職」の部分であり、そこでは、戦後の日本における女子高等教育の変遷と大卒女性の就職状況が説明されている。戦後の「民主化」に伴う女性の進学率上昇、核家族化という社会的な要因とこうしたことによって引き起こされた女性の就労についての意識変化という個人的要因、また、経済成長により労働政策が変化し、労働力としての女性の発見がなされた様子が描かれている。

第2章「雇用均等法以降の就職と高等教育」では、均等法の成立をきっかけにコース別人事制度を導入した企業で、女性の職務にどのような変化が起ってきたのか、そして、総合職女性の就労行動、女子学生の就職に対する意識にどのような影響が見られたのかが説明されている。ここで李氏は女子学生へのインタビューを紹介しておられる。人数は少ないものの学生の語りからは、女性であるが故に仕事と家庭について真剣に考えざるを得ない学生たちのさまざまな姿が浮き彫りにされている。ここでのインタビュー対象は栄養士の資格をとる学生たちであり、その点では、資格や免許とあまり結びつかない分野を専門とする学生たちよりも悩むことが少ないかもしれない。私の身近にいる女子大学生が仕事について考えるのは、大学入学後のキャリア・センター（就職課）主催の就職ガイダンスがきっかけという場合が多いように思える。ガイダンスそのものの時期が早まっているとは言え、高校までの「進路指導=大学選択指導」しか経験していない学生にとっては、就職活動そのものが手探りの状態であろう。就職活動中に将来の生き方を見いだしていく学生もいれば、就職そのものをあきらめてしまう学生もいる。私自身の興味は、どちらかと言えば、こうした揺れ動く過程とそこに本人の性役割態度、価値観や意欲、さらにはモデルとしての親といった要因がどのように関わっているのかと

いうところにある。働き続けることが当然とされている中国では、こうした要因がどのように職業選択に関わり、また、入社以降のキャリア・ステージはどのように構築されていくのであろうか。そして、将来を見据えた上で女子学生の就職に日本の大学教育がどのように貢献できるかについて、何か考えがあればお聞かせ願いたいと思う。

第3章「雇用均等法以降の潜在的就職意識と顕在的就職意識（=就職行動）」では、営業職や販売職への女性の進出、就職活動の方法の変化などがリクルート社の調査結果とともに、李氏自身の企業への聞き取り調査結果を用いて考察されている。李氏の聞き取りによると、均等法以降、企業でも総合職女性に対する姿勢が変化し、積極的に活用しようとするようになってきたという。さらに、働く女性個人にとっては、上司が総合職女性を育てようとする姿勢も持っているかどうかも重要である。こうして総合職女性にとっては少しずつ働きやすい職場になりつつあるが、問題となるのが、「三歳児神話」つまり子どもが小さいときには母親がそばにいたほうがよいとする考え方であり、これを多くの女性が内面化し、現実にも子どもを産むと辞めてしまうことが多いということである。ここで李氏は「筆者の同世代の人たちも、また今の中国の子どもたちもみんな働いている母親に育てられていた（る）…略…『三歳児神話』は一種の『マインド・コントロール』であり、その文化的由来とその真実に関する科学的検証を聞きたいと思う程である」と述べておられる（p.158）。私もまったく同感である。心理学ではかつて「ホスピタリズム（Hospitalism）」と呼ばれる現象がとりざたされたことがある。衛生的に整った養育施設でありながら、そこで暮らす子どもたちの情緒的発達が遅れるという研究報告に端を発したものであったが、おそらく

こうした報告も三歳児神話に拍車をかけてきたのではないと思う。ホスピタリズムは刺激に乏しい無機質な施設での話であり、現代の日本にある保育施設とはまったくかけ離れたものである。三歳児神話を崩すために、心を砕いている心理学者も少なくない。私もその一人である。しかし、同時に、子どもが小さいときにはそばにいたいという女性、そして男性の願いをかなえるような働き方があってもよいのではないだろうかとも思う。問題は「育児は女性（母親）の役割」と決めつけられていることであろう。まさにジェンダーの視点が必要とされるところである。

第4章「雇用均等法以降の大卒女子学生の採用状況」では、均等法以降、企業がどのように大卒女性の採用方略を変えてきたかが述べられている。一般職の廃止、地域限定総合職、さらに仕事内容を重視する職種別採用。それは女子学生に多くの選択肢をもたらすことになり、また、女子学生の方も営業職や販売職に興味を示し始め、その需要と供給がマッチしつつあると述べられている。ここで、「男性と女性が『個』を尊重する本当に良い関係を保つためにも女性の労働権を確立することこそが大切である」(p.199)という主張は当たり前ながらとても新鮮であった。

以上のような内容を受けて、終章「女子学生の就職意識と実質的就業動向」では、女子学生の就職意識、就職行動、企業の採用の3つのバランスをとることの重要性が記されている。企業が女性の働き方をどのように考えているかは、女子学生の就職意識や就職行動を変える上で大変重要な要因であろう。

ところで、私が共同研究者と2005年に関西の2つの私立女子大学で233名を対象に行なった調査で「将来は結婚相手しだいで変わる」という意見にどの程度同感するかを尋ねたところ、

「同感する」と「どちらかと言うと同感する」をあわせて、約6割の学生が同感すると回答していた。そして、「子どもが小さいうちはそばにいたい」という意見には9割を超える学生が同感すると回答していた。もちろん、こうした学生が就職意欲が低いというわけではない。「学校（大学院を含む）卒業後、就職したくない」と回答したのはわずか2.4%なのである。この結果をどのくらい一般化してよいのかは不明だが、少なくとも我々の調査から言えるのは、就職する意志はもっているにもかかわらず、「人生は結婚相手によって左右される」と考えている学生が多く、それは将来を見通した上での職業選択をすることの難しさを示すものではないかということだ。こうしたことには企業の方針や政策ではどうしようもない女性自身もっている人生観のようなものが強く関わっているように思える。そして、「就職するのは当たり前、しかし、人生は自分一人ではない。結婚したら、夫が転勤したら、海外勤務になったら、子どもができたら…」という常に誰かとの関わりの中で人生を描かざるをえない日本の女性の姿が垣間見える。大学で学生のキャリア教育に携わる者として、単なる就職意識の高揚や就職活動の支援に終始するのではなく、長い人生を見据えることの重要性、自分の人生を生きることの大切さを伝えていくことの重要性を感じるとともに、その難しさにいつも頭をかかえているのが現状である。こうした私にとっては、「働くのが当然」とされる文化や地域では、なぜそうなのか、そして、それを支える制度はどのようなものなのか、また、「育児は母親が」という文化を背負った日本企業が中国で展開する事業では、どのような制度がとられているのか、そうした比較情報がぜひともほしいところである。

いろいろと述べてきたが、李氏のご著書の中

でもっとも残念だったのは、企業や行政あるいは他の研究者が行った調査の結果をそのまま利用なさっている部分が多く、その裏にあるもの、質問紙調査や統計資料では見えてこないものあまり触れられていないということであろうか。李氏の精力的な研究にも示されているように、男女雇用機会均等法は女性の社会進出を力強く後押ししてくれた。しかし、その一方で、過労死はもはや男性のみではなく、女性の問題ともなりつつあると言われる。これは研究領域の違いなのかもしれないが、例えば職業選択を行っている当事者の声をもっと入れることによって、より深い考察、例えば、こうした均等法の抱える問題や仕事をしたいと思いつつも辞めざるを得ない職場環境の問題などが考察でき

たのではないかと思う。その際、必要となるのが解釈の枠組みを与えてくれる理論つまり研究の視点と言われるものであろう。全体を通して、こうした研究の視点というものがあまり感じられなかったのは、日本の女子大学生の就職動向の時系列的な説明に重きがおかれていたせいではないかとも思う。しかし、それ以上に、膨大な資料を集め、それを相互に関連づけまとめた李氏の労力は賛辞に値するものである。李氏の今後のご活躍をお祈りしたい。

(李尚波著『女子大学生の就職意識と行動』御茶の水書房、2006年6月、14+299頁、定価6000円+税)

(もりなが・やすこ 神戸女学院大学教授)

<p>安全と健康実践ガイド 1</p> <p>すぐできる安全衛生 マネジメントシステム</p> <p>小木和孝 監修／川上剛・原邦夫・伊藤昭好 著</p> <p>A4判・284頁・2940円</p> <p>ILOガイドライン（ILOOSH2001）を原文に忠実に完訳・解説。本書独自の「二つのステップ」で、マネジメントシステムを構築できる。</p>	<p>安全と健康実践ガイド 2</p> <p>現場に役立つ騒音対策</p> <p>スウェーデン労働環境基金 原編／アメリカ合衆国労働省労働安全衛生局 編</p> <p>山本剛夫 監訳／平松幸三・中桐伸五・片岡明彦 車谷典男・熊谷信二・伊藤昭好 共訳</p> <p>A5変判・126頁・1200円</p> <p>騒音による健康への影響、騒音制御に関する基礎的な原理を豊富なイラストでわかりやすく解説。自らの手で、今すぐ騒音対策を実施することができる。</p>	<p>職場改善のための 安全衛生実践マニュアル</p> <p>青山秀康・小木和孝・天明佳臣・中桐伸五 監修</p> <p>A4判・102頁・2100円</p> <p>職場の仕事や環境を例に引きながら、安全衛生の実践活動の進め方を解説。具体的なチェックの視点と、その改善への討議素材をつくることができる。</p> <p>人間工学チェックポイント</p> <p>—安全、健康、作業条件改善のための 実践的で実施しやすい対策—</p> <p>国際労働事務局（ILO）編集／国際人間工学会（IEA）協力／小木和孝 監訳</p> <p>A4判・300頁・1995円</p> <p>実際のなハウ・ツー対策をチェックポイントの形で128項目選んだ。 安全衛生管理者・安全保健担当者向けの、実践的な改善手引き書。</p>
<p>財団法人 労働科学研究所出版部</p> <p>〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 TEL 044-977-2125 FAX 044-976-8190</p> <p>E-mail: shuppan@isl.or.jp URL: http://www.isl.or.jp/ (価格は税込)</p>		