

高齢女性の自立とキャリアデザイン～「女一生の働き方」の調査を基にして～

NPO 法人高齢社会をよくする女性の会理事 宮崎冴子

はじめに

超高齢社会といわれる我が国の65歳以上の人口比率は29.1%(2022)で過去最高である。こうした中で、NPO 法人高齢社会をよくする女性の会(樋口恵子理事長)では、実態調査「女一生の働き方」を実施した。

「高齢者」に関しては1991年12月16日に国連総会で「高齢者のための国連原則」を含む決議46/91が採択された。ここには「参加・ケア・自己実現・尊厳」に関する記述があり、「自立」については①収入や家族・共同体の支援及び自助努力を通じて十分な食料、水、住居、衣服、医療へのアクセス、②仕事や他に収入手段を得る機会、③退職時期決定への参加、④教育や職業訓練に参加する機会、⑤安全な環境に可能な限り長く自宅に住むこと⁽¹⁾等が明記されている。国連世界保健機関(WHO)では65歳以上を高齢者とし、65-74歳を前期高齢者、75歳以上を後期高齢者と定義している。本稿では65歳以上の高齢女性について分析する。

「キャリア」の定義は、1971年にアメリカ合衆国連邦教育局が世界で初めてキャリア教育改革を実施して、「キャリアとは生涯を通じて従事する仕事の全体」「仕事とは賃金支給の有無を問わず、自分や誰かのために行う継続的行為」と1973年に公式発表したことに由来する。

1. 調査の目的と方法

調査の目的は、調査を通して高齢女性の就労や自立、キャリアデザイン等に関する課題を分析して、次代への提言を行うことである。ここでいう自立とは「精神的・社会的・職業的自立」⁽²⁾をいう(表1)。

調査項目は、1.働いてきてうれしかったこと・悔しかったこと、2.人生100年時代の望ましい「女一生の働き方」、3.男性に望むこと(家庭内、企業、国の施策なども含めて)、4.女性であることを理由に就職の際や職場において差別された経験、5.高齢女性の就労報酬に関する意見、6.高齢女性の仕事を探す方法、7.自由記述である。

フェイスシートでは、年齢または生年、都道府県名、性別、就労歴(就労中か否か、就労形態(パート、アルバイト勤務、正社員、自営、自由業、その他)、就労していない理由についても聞いた。

調査の方法は、NPO 法人高齢社会をよくする女性の会の全国の会員に記述式アンケート用紙を送付し、無記名で回答後に郵送してもらい集約した。調査期間は2022年7月30日～8月15日である。回答では、22歳～97歳の女性157人から寄せられた中で、本稿では65歳以上121人を中心に考察する(表2)。

表1. 成人期の生涯キャリア発達課題

(1996、改訂2007、2008、2023 宮崎)⁽²⁾

発達段階	精神的自立(個人的要因)	社会的自立(対人的要因)	職業的自立(経済的要因)
ヤングアダルトエイジ 探索期 (18～34歳頃)	自己教育力・向学心 自己の認識・探索 アイデンティティの確立 固定的性別役割の是正	自己と他者を客観視 課題解決への探索 自主・自律的自己表現 社会的役割の実践	職業観・勤労観の確立 職業モデルへの同一化 職業構造への適応 職場の人間関係確立
ミッドエイジ 確立期 (35～49歳頃)	専門能力の開発 価値体系の明確化 人生観の確立	対人関係の受容と拡充 ヒューマンネットワークの充実 社会的地位の確立	職業的自己実現 職務経歴と人的資源 知的財産の組織化
後期ミッドエイジ 充実期 (50～64歳頃)	他者依存から脱却 理想と現実の再認識 評価基準への適応	リーダシップの確立 組織への同一化 社会的カテゴリーの認識	リカレント教育へのアクセス 職務内容の変化への適応 キャリアデザインの修正
シニアエイジ 円熟期 (65歳以上)	アイデンティティの再構築 世代間ギャップの受容 身体能力低下に適応 自立能力の維持	役割変化への適応 社会支援体制の受容 次世代の人材育成 伝統・文化の継承	職務変化への自己管理 職業技術の伝達 人的資源の養成 キャリアデザインの再設計

引用文献:宮崎冴子著『キャリア形成・能力開発「生きる力をはぐくむために」』文化書房博文社p.34(2008)

2. 調査の結果と考察

(1) 年齢構成と地域分布

回答者は65歳以上の高齢者121人(有効回答率77.1%)のうち、前期高齢者は47人(38.8%)、後期高齢者は74人(61.2%)である。70代と80代を合わせると103人(85.1%)で、最高年齢者は97歳である(表2)。

表2. 回答者の年齢構成

	年齢(歳)	人数(人)		構成比(%)	
前期 高齢者	65-69	47	15	38.8	12.4
	70-74		32		26.4
後期 高齢者	75-79	74	32	61.2	26.4
	80-84		28		23.1
	85-89		11		9.1
	90-94		2		1.7
	95-99		1		0.9
合計			121	100.0	

(2) 就労の状況

- ①65歳以上の回答者121人のうち現在就労中が68人(56.2%)で、半数以上の人が何らかの仕事をしている。職種は多い順に「自営業・自由業」「パート・アルバイト」「正社員」「その他」で、「その他」には有償ボランティアが含まれている(表3)。現在、就労していない人は54人(43.8%)で、就労していない理由は「定年退職後、働く場がない」「高齢のため」と回答した人が34人、「ボランティアで多忙」が6人である。他に「子や孫の世話」「80歳まで働いた」「82歳で辞めた」「自社を81歳で廃業」という人もいる。
- ②世代別では、前期高齢者47人うち就労中は34人(72.3%)、就労していない人は13人(27.7%)である。後期高齢者74人のうち就労中は34人(45.9%)、就労していない人は40人(54.1%)で、後期高齢者になっても就労中の人が半数近くいることが判明した(表3)。

表3. 高齢女性の就労の状況

	年齢	パート・ アルバイト	正社員	自営業・ 自由業	その他	無職	合計
前期高齢者47人 全体の38.8%	65-69	4	0	6	3	2	15
	70-74	9	3	5	4	11	32
	前期	13	3	11	7	13	47
		就労中34人(前期高齢者47人中72.3%)				13人(27.7%)	100%
後期高齢者74人 全体の61.2%	75-79	5	4	7	1	15	32
	80-84	3	1	4	2	18	28
	85-89	0	1	4	1	5	11
	90-94	0	1	0	0	1	2
	95-99	0	0	0	0	1	1
	後期	8	7	15	4	40	74
	小計	就労中34人後期高齢者(74人中45.9%)				40人(54.1%)	100%
回答者全体121人 構成比(%)		21 17.4	10 8.2	26 21.5	11 9.1	53 43.8	121 100.0

(3) 高齢女性が働いてきて嬉しかったこと、悔しかったこと

- ①「働いてきてうれしかったこと」の回答からキーワードを抽出して表4に列挙した。一番多いのは「職場の仲間、多くの人と交流で豊かな人間関係を構築、人脈ができた」と社会的自立に関わる回答で、次いで「職業(経済的)自立ができた」である。他には「社会と繋がり、生きていくための学び、自分が成長でき人生が豊かになった」「社会に貢献できた、人の役に立てた」「職場での信頼関係から転職でき、正規社員・管理職へと昇格できた」等、また「さまざまな経験で仕事にやりがい、自己実現、達成感、自己肯定感を感じた」「仕事の成果が認められた」「自分の生き方を選んだ」「働くことの喜び、充実感」などの回答から、就労が「精神的・社会的・職業的自立」に重要な役割を担っていることが分かった(表4)。なお、各表の()内は人数を記して、10人以上は構成比(%)を記入した、1人の場合は人数を記載していない。

表4. 働いてきて、うれしかったこと

<ul style="list-style-type: none"> ・職場の仲間、多くの人と交流で豊かな人間関係を構築、人脈ができた(38人、31.4%) ・さまざまな経験でやりがい、自己実現、達成感、仕事の成果が認められた、自己肯定感を感じた。組合活動のおかげで、実現産休拡大や育児休業有償化等が実現した。(25、20.7%) ・収入を得て経済的自立。自分の年金があり助かる(24、19.8%) ・自分の生き方を選び、好きな仕事ができる(8) ・定年後も、職場での能力を生かす活動ができている(4) ・仕事ができる上司(男性)に恵まれ、働くことの喜び、充実感があつた(3) ・職場での信頼関係から転職でき、正規社員・管理職へと昇格できた(3) ・ボランティア活動から就労に繋がった(3) ・健康で働けた(3) ・仕事・賃金に男女差別のない会社だった(3) ・資格取得が仕事に役立った(2) ・家族や地域の助けがあつた(2)

②「働いてきて悔しかったこと」のキーワードを抽出して表5にまとめた。その結果、給料や仕事内容で男女差別があつた、結婚・出産を機に離職、2人目の出産を諦めた、家族の世話と就労を両立させるために職場でのキャリアアップに悔しい思いをしてきた等の体験が綴られている。一方で「悔しかったことはない」と回答した14人(11.6%)に共通している事項は「実力主義の会社・外資系の会社・専門職・自営業・自由業等」に携わる女性たちは「悔しいと思つたことがない。男女差別がなかつた」とある(表5)。

表5. 働いてきて悔しかったこと

<ul style="list-style-type: none"> ・悔しかったことはなかつた(14、11.6%) ・同じ仕事で男性の方が賃金が高い。給料・ボーナスに男女格差。女性というだけで賃金が安く、差があつた、20年以上前と収入に大きな変化がなかつた(5) ・男性の意見の方が採用された。新卒の何もわからない男性が上司になつた。「できる女より、できない男がいい」と上司にいわれた。基本的に男女差別の意識が根強い。女性の仕事の範囲が固定化、能力が発揮できなかつた(5) ・2人目の出産を機に離職。2人目の出産を諦めた。出産するたびに「辞めないのか」と3度肩をたたかれた(3) ・私生活を少なからずおろそかにしてきた(2) ・若い人との体力差・能力差(2) ・女性は一生働き続けることは期待されていなかつた <ul style="list-style-type: none"> ・男女差別の期間が長かつたので部長になれなかつた。5年後輩からなれるようになった ・「女性だから」と考える男性がまだいることが残念 ・女性ばかりの職場で、女性同士の意地の張り合い ・年齢や容貌であからさまに差別された ・「変だな、納得できない」と思いながらも(トップダウンで)やらねばならなかつた時 ・会社の倒産・合理化 ・子育て中に「すみません」と言いながら職場を早退したこと ・婚家先で、働いても一銭も給料がもらえなかつたこと ・結婚退職・子育て後の再就職は数年のブランクが大きかつた ・夫・親に「女一人で子育てしながら生きる事は無理、男に従つた方が賢明」と諭された ・高評価されたが、納得いかない自分の結果に終わった時、力不足を感じた ・ジェンダー意識の払拭(小さい頃から多様な生き方を教育する) ・中学校で免許外の音楽を担当して、楽しい授業が出来なかつた

(4) 女性であることを理由に、就職の際や職場において差別された経験

「女性であることを理由に、就職の際や職場において差別された経験」について結果を表6にまとめた。一方で「社内は実力主義、男女差別なし」と回答している人が60人で、121人中49.6%を占めている。就職先は公務員・教師・国家公務員等で差別が少ない職場環境を挙げている人が多いことが判明した。

差別された経験者は表5と同じ回答をした人もいる。「女性は役職に就かせない。力のない男性が上に立つ

矛盾。役付昇任等も男性は早かった。女性に能力がある無しは関係なし。非常勤講師だが、若い男性がどんどん専任講師に昇任。男性に仕事の説明をするが、女性は課の配席と湯飲みを覚えさせられた。女性だけが朝と昼のお茶・弁当配りや買物係、灰皿片づけ、夕方の清掃、宴会のお酌も女性が当たり前。性別役割分担がはっきり。女性の能力は認められず、新しい考えを出しても取り上げられない。給料が男性より1万円少なかった」等と体験を切々と述べている(表6)。

表6. 女性であることを理由に、就職の際や職場において差別された経験

<ul style="list-style-type: none"> ・社内は実力主義で男女差別なし。公務員・教師・国家公務員等が数少ない仕事先。日本企業は女性への期待や雇用条件が圧倒的に違う。外資系は社内の差別の経験なかった(61、50.46%) ・女性は役職に就かせない。力のない男性が上に立つ矛盾。役付昇任等も男性は早かった。女性に能力の有無は関係なし。昇格時に同年齢の上司たちに足を引っ張られた。非常勤講師だが、若い男性がどんどん専任講師に昇任。女性であるがゆえに専任になれなかった。男性に仕事の説明をするが、女性は課の配席と湯飲みを覚えさせられた。性別役割分担がはっきり。女性の能力は認められず、新しい考えを出しても取り上げられない。男性部下と共に他社に行く「責任者は男性でないと」。名刺交換では女性に名刺を配られない。つきあえば契約をされると言われた。女性だけが朝と昼のお茶・弁当配りや注文・買物・灰皿片づけ・夕方の清掃。宴会のお酌も女性が当たり前で自分の仕事に集中できなかった。介護・清掃・販売・飲食業など、資格が不要な職種で女性への使い捨て同然の言動や扱い。新卒でアパレル企業に入社、4大卒の規定無し。結婚・出産のため転職後委嘱契約に。女性の持つ能力を活かして認めて欲しい、同じ目線でみてほしい。宴席で酒を強要される。ハラスメントは日常的、止めて欲しいというが無視される(33、27.3%) ・中小企業の賃金格差、妻子の手当てが男子にプラスされて男女平等ではない。新卒で就職した時、女性の初任給は男性より1万円少なく、他社も同様。同じ大学出身なのに最初から初任給に差。男性に付く住宅手当も、女性は「親元からの通いが普通」と考えられてきた。男女同一賃金の会社を探した。入社時は男女同一賃金が昇給により差が表れ、がく然とした。意見を言うと上司に呼び出されて説教され異動の対象に。ボーナス・昇給はいつも最低。国民年金に多少の厚生年金。子育て時に一般職で勤められなかったことを理解して欲しい(15、12.4%) ・女性自身が差別と感じない。母親の「男尊女卑」の考えが影響。「母親だ」と自分を縛っている(6) ・「出産で仕事は辞めて、よいお母さんになりなさい」。出産を機に国家公務員を退職。「結婚したら退職、職場の花でいて」「すぐ結婚するでしょ、教えるだけもったいない」。結婚時に仕事を辞めるよう促された。後輩女性は結婚したら辞める旨の念書をとられていた。出産後職場復帰した時、窓際族になった(11、9.1%) ・女性ばかりの職場で女性同士の意地の張り合い、男性よりも女性から受けた役職上の差別(2) ・国は日本の女性の社会的地位の低さに早急にきめ細かな対策をして欲しい(2) ・大卒女性の就職先は大変少なかった。大学4年の時、就職課にいったら女性の求人は皆無(2) ・性別役割分担を「差別」と認識しない時代だった ・女性に高学歴は不要、賢い女は嫁のもらい手が無いというのが父親の考え、大学進学できず ・母性の人権、いのち、教育、福祉、ケアに対する男性の身体的感度の不足 ・地域の行事に女性が参加すると白い目で見られた ・世の中は男性社会であり、「男性ならこんなことはなかった」と思うことも ・女性は男性の3倍から5倍は活躍しないと、認められない ・女性中心の介護現場では非正規しか選択できない ・高齢者になって再任用で働く時の面接で、人間としての尊厳を無視された ・子どもを保育園に預けると言ったら義父母が反対。4か月分保育料を払ったが1日も行けず

(5) 男性に望むこと(家庭内、企業、国の施策なども含めて)

回答では「望むことなし」15人、「期待しない」が1人である。「期待しない」というのは、もはや男性社会には期待していないとも、諦めともとれる。ここでは家庭内や企業、国の施策や学校教育の在り方について場面ごとにキーワードを抽出して記述した(表7)。

表7. 男性に望むこと(家庭内、企業、国の施策なども含めて)

<p><男性の精神的・社会的自立への望み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活を維持する家事・育児・介護能力の自立・自活(17、14.0%) ・男が女より「えらい、力がある、立派だ、上だ、優秀だ」と思うのは根拠のない思い違い。男世界の考えを直して欲しい。男女の対等な関係を意識して欲しい。ジェンダーバイアスを失くして、学歴のことで威張らないで。女性も男性と同等に見てほしい。女性を人間としてリスペクトできるような人格を磨い。男性の考え方を根本的に改めて一人の人間として尊重してほしい、性差別のない言動が必要、賢明に生き活躍している女性を尊重し、女性の役割を社会的に高めて欲しい、男女協同参画への道は遠い。男性が男であることを特化、女性を蔑視する傾向、女性は未だ召し使いのような現実、性別役割分業観念が諸悪の根源。男女共同参画のスローガンは団塊世代の男性には程遠い！(17、14.0%) <p><家庭内での望み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・家事は共同作業、男女参画。男性も家事・育児・仕事の3つが必要。子育ては2人で協力しないと大変。子育ては両親の義務と自覚し行動する。家事育児は家族するのは当たり前。「自分も相手の妻の人生も大切に」。女の働き方を認めて支援する。夫婦が仲間として付き合う。女性の産み育てる力、家庭内で担っている能力をリスペクトする。何でも男性が決めつけない。稼ぎの多い少ないで喧嘩はしないで(34、28.1%) ・パワハラ・セクハラをしないで。夫の言葉の暴力の日々。手を振り上げ、力まかせは許せない(3) ・働くことは経済面だけでなく働く意欲を尊重して欲しい。女性の目線を忘れないでほしい(2) ・女性自身も男性に働きかけよう、協力を！と(2) ・男女共同参画社会を築くために男性も学び、同じ目的に向かうパートナーとしての力量(2) ・「女性に学問は要らない」。習いものして早くお嫁に行くことが幸せと言われた(2) ・子どもを保育園に預けていた人が、風邪引や熱を出すたびに保育園が預かってくれないので仕事を休んでいた。コロナで保育園が休みとなり困っていた(2) ・私と弟が同時に就活した折、両親は弟中心に就職先を探して私は放棄 ・明治生まれの母親は女性が経済的に自立できる進路選択のアドバイスが適切だった <p><企業等への望み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の成果を客観的に評価して欲しい。女性の能力を認めて欲しい。面倒なことは女性にやらせる風土。女は少し控えてもらいたいと言われた。登用された女性を特別視する男性が多い。一層のジェンダー平等の推進(7) ・セクハラは日常的で数知れず。あまりのことで止めてと言うと無視された(3) ・女性も昇進昇格・管理職登用の展望を持っていると企業・男性役員も理解して欲しい。研修を男女平等にして欲しい(3) ・子育て中の女性にやさしい会社をめざしてほしい。18時に帰宅できる会社。社員の私生活を尊重する勤務形態(朝・夕食は家族全員一緒に摂れる、家事・育児は夫婦の共同責任)(2) ・職場の上下関係を社外・地域に持ち出さない ・時短労働・在宅勤務などが必要 ・若い頃はお茶くみが当たり前だった。宴会の席で酒を強要される。 ・女性の働きやすい職場づくりは男性の働き方の見直しと一緒に。まだ男性優位の意識が蔓延 <p><学校教育への望み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本の教育で「男性の育て方」に問題あり。男女共に家庭科で男女共働・ワークライフバランス等の教育、人権教育も。小中学生から育児・家事全般の生活技術の教育(8) ・男女平等、この4文字の意味は重い。女性は出産・育児もあるので男性の1.5倍は働いている ・若い時、生理について理解できる男性はほとんどいなかった ・女性の意識改革も必要
--

(6) 高齢女性の就労報酬

高齢女性の就労報酬について「1. 有償ボランティア程度でよい、2. 最低賃金の時給以上が欲しい、3. 同じ仕事なら若い人と同じにして欲しい、4. その他」の項目で聞いた。回答数を指定しなかったので複数回答もあり、121人から129個の回答を得た。その結果、多い順に「同じ仕事なら若い人と同じにして欲しい」「有償ボランティア程度でよい」「最低賃金の時給以上が欲しい」であるが、数は拮抗している。

「同じ仕事なら若い人と同じにして欲しい」と「最低賃金の時給以上が欲しい」を合わせると70人で57.9%が経済的自立につながる報酬を希望していることが分かる(表8)。

表8. 高齢女性の就労報酬について

	有償ボランティア程度	最低賃金の時給以上	同じ仕事なら若い人と同じ	その他	合計
複数回答 129	35	34	36	24	129
構成比(%)	27.1	26.4	27.9	18.6	100.0

(7) 求職方法

「高齢女性が仕事を探すにはどのような方法があるか、ご存知ですか」と聞いたところ、無記入が 72 人 (59.5%) である。回答した 49 人 (40.5%) のうち一番多かった回答は、シルバー人材センター 19 人 (38.8%)、次いでハローワーク 17 人 (34.7%) である。他には少数であるが新聞求人欄、就職サイト、求人情報雑誌、会社四季報、母校の就職課、インターネット、地方自治体の情報、企業の口コミ、町内の集まり、人材派遣会社、個人的な紹介、縁故などが挙げられている。

(8) 人生 100 年時代の望ましい「女一生の働き方」について

「女一生の働き方」について、社会的・職業的自立をめざして「資格も取る！技術も磨く！」「判断力や実行力が大事！」「周囲の方に感謝！」など、80 歳以上 35 人のエールを列挙する。無回答 6 人を除くと、65～97 歳の 115 人の平均年齢は 77 歳である。末尾の () 内には年齢を記した (表 9)。

表 9. 人生 100 年時代の望ましい「女一生の働き方」

- ・専門職として技術・資格を身につける (97 歳)
- ・他の人々に何が一番助けになるか (助力) を考えて行動に移す (93 歳)
- ・500 人余で、衣食住を欠く時代に課題を見つけてボランティア。その感性が女性たちを育ててきた (90 歳)
- ・生涯現役！一生働きたい人は医者・薬剤師・設計士・弁護士・司法書士などがよい (89 歳)
- ・20～90 代の区切りをつけながら働く。老人になったらいかにか社会制度をうまく使うか (89 歳)
- ・キャリアを積み重ねながら、自分を活かせる仕事で安定した収入が保障されなければダメ。定年後は積み重ねたものを人に分け与えて収入を幾分得る生活 (87 歳)
- ・ワークライフバランス。家事・育児・介護、余裕を持って仕事もできれば人生は楽しい (87 歳)
- ・資格の有無を問わず、生涯働き続けるのは当然！阻むものは女性側にもあるのでは？ (86 歳)
- ・医師。20 代～30 代に 3 人の子育てに仲間からの協力。今は週 2 日のパートだが患者は変わらず来てくれる (85 歳)
- ・女も稼働年齢 (20～65 歳) に権利と義務。その上で出産・病気・生活費が保証される必要 (85 歳)
- ・いつでも、やりたいことにチャレンジしたい！年齢制限をもうけないで欲しい (84 歳)
- ・マイペースで働くのが望ましい (84 歳)
- ・ひとつに執着しなくても状況に合う働き方でいい。子育て後から自分の将来を見極めて、やりたい仕事を見つけることが生き甲斐。70 歳迄は十分働ける！ (84 歳)
- ・食事に注意して好きな国際交流協会で活動。ウォーキングで知らない土地に行き、新しい経験をする。世界の経済状態を毎日学んでいる (84 歳)
- ・健康で本人が希望する限り、何らかの仕事があった方がいい (84 歳)
- ・高齢者になった今、体力に合う働き方を見つける (84 歳)
- ・健康なら社会と関わりを持てること。ボランティアもできれば有償で (83 歳)
- ・持続可能な仕事と結婚・子育て・家事・介護とバランス良く、経済的自立が出来る人生 (83 歳)
- ・必要なものなら、あれもこれも食欲に手に入れる一生でありたい！ (82 歳)
- ・結婚・子育て・学童保育に両親と職場の協力で 65 歳まで看護師。団体交渉で職場環境を獲得した (82 歳)
- ・高度成長期の典型的な家族形態の税制度から脱却すべき。女性の 103 万や 130 万の壁で税や社会保険料は増えない。景気変動のショック時に、女性が雇用の調整弁となってしまう (82 歳)
- ・日本は女性が働く条件が不十分で負担が大きい。子育ても加わると精神的・身体的にもかなり課題が大きい (82 歳)
- ・世に発表し続ける人に！女の一生は健康が一番！幼少時から両親が食生活を教える。時代を先取りして失敗を重ねても「よし」と自分が決める！結婚は必ず好きになって！ゴールインする (81 歳)
- ・健康に気を付けて楽しみを見つける。ボランティア、グランドゴルフ等、積極的に参加 (81 歳)
- ・社会保障がある職場。共働きなら子どもが小さい頃に保育所や姉妹・母に助けられた (81 歳)
- ・「人生をどう生きるか！何を社会に還元するか！」に資格や力を持つ。まずは強い意志！が必要 (80 歳)
- ・健康で他人の世話にならず日常生活できるよう管理、ライフスタイルを考えた働き方 (80 歳)
- ・70 歳で定年。80 歳までまだまだ働ける。80 歳を過ぎたらのんびり過ごすのもいいかな (80 歳)
- ・子育て期を大切に楽しんで、その後の復帰を歓迎する社会であってほしい。中高年はリカレント教育を活用し、年齢制限を緩和して働けるようになるといい (80 歳)
- ・定年まで仕事、定年後は年金、元気であれば社会貢献や有償ボランティアができるとよい (80)
- ・停年で辞めて後は年金。貯金で旅を。趣味やボランティア、美術館探訪など余生を楽しむ (80)
- ・3 人の子どもを育てる時は専業主婦、いろいろな役を引き受けながら今がある。子どもたちは就職、結婚、子育てと、それぞれに…。私は何歳になっても社会と繋がりのある生き方をしたい (80)
- ・自分に合う仕事を見つけ、楽しい人生を送る。全ての基本は“家庭”と考えて大切にす (80)
- ・自分に適した資格を取得することが働き続ける基になり、スキルアップの基になる (80)
- ・生涯現役の心構えと健康、働き続けられる周囲の状況が人生 100 年時代に繋がる (80)

(9)自由記述

自由記述では無回答27人で、それ以外の人からはきめ細かな記載があった。キーワードを抽出しながら分野別に列挙した。2人以上の場合は()内に人数を記し、10人以上は割合(%)も記した(表10)。

表10.自由記述

<子育て中の支援>

- ・働き続けられたのは周囲の方の協力があつたから。友人たちのおかげで乗り越えられた。定年まで働けたのは3歳まで子どもを主婦の方が見てくれた。地域で子どもを見守るシステムをつくれれば乗り切れる。職場復帰に家事代行サービス。女が一生働くには公的支援のみは難しい。子どもを見てくれる人が見つかるまでの不安、急に断られた時の気持ちは思い出すと辛い。今度は2人息子の配偶者を応援する。義母や知人に第1子を頼んだが、第2子出産で退職(33、27.3%)
- ・PTAや地域の行事、役員は働く人を基準に考えてほしい(3)
- ・育休中も在宅ワーク適用。育休中に職場と繋がりがないと不安、復帰をスムーズにするには育休中のフォロー必要(3)

<保育の社会化、保育所の整備>

- ・保育所の整備・社会化。学童保育の時間延長、土日祝日・夏休みの保育、認定保育園(17、14.0%)
- ・保育士・介護労働者の処遇改善(8)。
- ・職場での保育・見守り、病児保育・介護サポート・学童、女性・子ども食堂などの整備(2)

<家庭の事情・夫婦の役割分担>

- ・女性が働き続けるには家族とくに夫の支援が必要。共生社会実現に向け生きる(11、9.1%)
- ・最大の難関が子育て中の経済的負担。2人目で育休をとったが、夫婦が休むと経済的に厳しい、2か月が限度。長期生涯所得補償保険などの制度で80%補償されれば安心(3)
- ・負担のかかる家事。夫婦の役割分担の再考…家事・育児・老親の世話・男性の育休取得の増加(2)
- ・祖父母に協力を頼めない人も多い(2)
- ・子育てと親の介護の両立をせざるを得ない場合もある

<家庭で子育てすること>

- ・家庭で子育てすることの大切さを気づいて欲しい、愛情ある心の通う子育てを指導していく。家庭教育が大切(7)
- ・保育士だったが、現在の子育てに「これでいいのか?」と思う。成育過程で育ちが欠けていないか心を痛めている。

<男女不平等・格差、パワーハラスメント・セクシャルハラスメント>

- ・変わらない不平等。職場で男女の賃金格差、男女で同一価値労働・同一賃金ではない、時間単価は正規・非正規は同一ではない。非正規雇用の賃金格差・非正規雇用の廃止。妊娠・出産時の退職や復職制度が不完全。労働時間の短縮と働く時間を自由に選べるのが大事(14、11.6%)
- ・女性の社会進出に制限。研修・昇進・昇格の男女差別禁止。管理職の女性登用の義務化。女子は再就職不可能(10、0.9%)
- ・女性の年収は低い。給料は女の方がはるかに安く、管理職になれなかった。男女平等に働くことがいかに大変か(4)
- ・経済力を持つことで生活力も職場での能力もアップと思い43年間働いた。男女とも、本人が望んでトライしたい就労があれば基本的には性差を問わない(3)
- ・職場、議会、地域など、さまざまところでセクハラ、嫌がらせ(2)
- ・長時間労働が前提の職場が多い
- ・生活用品を扱う企業で女性の意見を聴かない企業は衰退する
- ・職場と家庭のバランスを考えて周囲に迷惑をかけること
- ・最近では女性の能力を活かす企業が増えた。SNS等で発表・発信の場あり。働く女性達が意識高く仕事に臨めば道は開く
- ・戦前は既婚が就労していない成人女子は挺身隊として徴用され、軍需工場に派遣された。同期生は皆挺身隊と同じ業務。戦地から男子が帰国したので女性は全員雇い止め
- ・男主役の社会は妻より夫のスケジュールが優先される
- ・仕事か結婚か、二つはできない。だから男に生まれたかった。泣く泣く教師を辞めた

<キャリア教育>

- ・小中高校で得意分野を考えさせる。高校の先生の「これからは女性も一生自分に合う仕事を見つけてなさい」という助言に感謝。本人が進路を決めること。学校時代に資格を取得する(8)
- ・日本は男性上位、女性も自身の体作りをして仕事ができる自信を持つこと
- ・子どもは社会の宝という認識を持って欲しい
- ・教育現場でキャリア教育の改革をして欲しい
- ・保育士やヘルパー等、働くを支える職種を大事にして欲しい
- ・将来の状況を見すえた学校教育も大切

<生涯学習・リカレント教育>

- ・中高年を対象に育児に関わる指導。女性が生涯を通して就労する意識付けを伝えてほしい。学ぶことが多く、時代についていけるか心配、生涯学習を継続できる場が必要。社会の変革についていける教育訓練の仕組みが必要(9)
- ・何度か転職して、「資格」が必要だと痛感した
- ・健全な母親を育てる文化活動なども整備されるべき

<年齢制限・年齢差別>

- ・年齢差別のない求人。年齢制限を外してほしい。年齢に関係なく仕事を続けられる多様な働き方の選択肢が必要(5)

<老人介護の社会化>

- ・女性の働き方は男性の働き方でもある。女性の問題は男性にとっても大きな課題(3)
- ・介護社会に感謝する日々、コロナ禍に会話が大事と歌や運動の集まりでわが家の居間をリフォームした(2)
- ・老人介護の社会化・企業・社会がきめ細かな就労対策を用意する、でなければ少子高齢社会の増大は広がるばかり

<政策・法の整備>

- ・結婚・出産・育児等の環境整備が不可欠(6)
- ・女性が第3号被保険者制度に関心を持って欲しい。配偶者控除は女性の非正規労働者、パートの地位を固定化する。デンマークやスウェーデン等のように社会保障第3号被保険者制度を見直し、収入に応じた負担にするべき(5)
- ・国連が定めた「女性差別撤廃条約、選択議定書」の批准が必要(2)
- ・選択的夫婦別姓を認めない民法の問題等、女性の権利を守り高める話し合いが必要(2)
- ・介護保険は0歳以上を対象にして障害者・老人等の年齢・障害の有無で制限しないで生涯にわたる保障制度にする
- ・短時間労働でも年金・介護・医療保険の対象にして欲しい
- ・老後の経済的な設計があれば(年金プラス年金保険)経済的な心配はない
- ・昔は介護保険がなくて、やむなく仕事を辞めた。今は介護保険があるので上手に活かしたい
- ・子どもや家族、社会のために働き生きるために具体的な支援策が必要。育児・介護と仕事が両立できる支援策が必要
- ・国の施策として子どもを育てることを第一として欲しい。
- ・ITの進歩で働き方も変わった。女性の再就職のシステムづくりを検討してほしい
- ・女性の人権を高めるために「子ども庁」「女性庁」のような社会的レベルで様々な意見を聞き、話し合う場が必要
- ・50年前に私が感じていた性による不条理が本質的に解消されていない
- ・教育費を無償にして欲しい

<キャリアデザイン>

- ・自分の生きがい、一生をどのように生きるかを考え、夢を持って生きる、それが働き方。社会の中で自分のアイデンティティをどこに持つかが重要、好きな仕事を続けてこられて大変幸せ。女性として働き続けたことは当たり前の事。一生、働き続けることが必要。女性は経済的に自立も必要。男性女性に限らず働き方は同じ。目標をもって働いている女性がたくさんいる。高齢になっても「働きたい・働ける」と思う人は多い。生きる目標を持ち働き続けること。定年退職までフルタイムで働くことが肝要。働き続けたことが誇らしい。「職を続けること」楽しく忙しく生きられていることが幸い。常に社会と関わることを意識し、ネットワークづくりや人付き合い等で楽しく強く生きてきた。高齢の能力ある女性をサポートする秘書や家事サポーター、ネット対応サポーターがいれば長く活躍できる女性が増える。働き続ける環境に恵まれている女性は少数。女性の岐路は35歳、結婚しない選択をした。会社で能力が発揮できて幸運だった。女性が長期間働くなら当事者の意識や覚悟も大事。「外へ出て働く＝稼ぎがある」。80代は仕事をするのは困難？いや働けるうちは自立して生活することだ！昔の勉強をやり直して理科の先生になった。体力的に70歳～75歳までは働ける。職種によっては死ぬ前まで現役。自分に出来る仕事であれば年齢を気にせず働ける場所が増えるとよい。やりたい仕事、一生の働き方は男女関係なく個人の希望や目標で自己実現ができる社会でありたい。高齢者でも場所があれば無償ボランティアもよい。20年近くパートと子育ての両立、その後50代に常勤で働くことができた(52、43.0%)
- ・日本国民の20歳以上が皆働くこと。学生はアルバイトで社会を知る。多くの知識、経験を有する人達に新たな活動の場を開いて世代間交流で若者へのよい循環を作る。結婚・出産で環境が変わっても誰かの助けを借りても女性も働き続ける方がよい、子育て期間はあっという間に過ぎ、その後が長いから。定年後の老後は長いから、若いうちから設計する必要がある。少子化が加速する一方で「結婚も仕事もしたい」とか。今の状況だと家庭は持てないなど、普通に生きる人間の権利が阻害されている。残された人生、子どもたちの未来が希望のもてる社会にしたい(7)
- ・女性の起業や独立は必要な分野で開業し継続する。起業化の道も開かれてきた。内職案内所の整備、高齢女性の起業支援が必要。個に応じた職が見つかる仕組みが必要。スモールビジネス・モール(商店街)でオニギリ・ショップ、B級グルメショップ、リフォーム店等(4)
- ・女性が経済力を持つことでDVや精神的な重荷を取り払うことができる(2)
- ・夫婦別姓選択でキャリアの連続性を担保。女性が経済力を持つことでDVや精神的な重荷を取り払うことができる(2)
- ・朝夕に仕事する72歳。民間子育てひろばの子どもたちは0～2歳。発達に合う保育をして子ども達の役に立ちたい。
- ・60歳で定年、その後5年間子育てアドバイザーで親子と向きあう仕事、その後ファミリーサポーター、民間委託7年。
- ・今70歳で週3日の掃除の仕事。健康で働ける間は続ける。社会に繋がっていると思うと毎日元気で過ごせる。
- ・経営陣として80歳まで働いたので退職金も結構な金額、何の心配もなく夫の介護に明け暮れている。介護は一人で抱えこまないこと。行政、ヘルパーなど、頼れるものは全て頼って！
- ・65歳で退職、カルチャーセンターや体操サークルに参加したが満たされなかった、退職2年半後に元の会社関係からの誘いで週2～3回のパート。フルで働く娘のサポート(孫の世話)をしながら働ける機会をもらった会社に感謝。
- ・朝夕に仕事する72歳。民間子育て広場で0～2歳の子ども達の発達に合う保育で未来を担う子ども達の役に立ちたい。
- ・60歳定年、その後5年間子育てアドバイザーで親子と向きあう仕事、その後ファミリーサポーター、民間委託7年。
- ・今70歳で週3日の掃除の仕事。健康で働ける間は続ける。社会に繋がっていると思うと毎日元気で過ごせる。
- ・経営陣として80歳まで働いた。退職金も結構な額、何の心配もなく夫の介護に明け暮れる。介護は一人で抱えこまないこと。行政、ヘルパーなど、頼れるものは全て頼って！

3. 今後の課題と提言

(1) 今後の課題

1975年のILO第60回総会で「女性労働者の機会および均等待遇のための宣言・行動計画」、1979年の第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」が採択され⁽⁶⁾、1980年7月「国連婦人の10年中間年世界会議」の際に条約の署名式が行われた。わが国は1985年「男女雇用機会均等法」を整備して「女子差別撤廃条約」(1986年施行)を締結した⁽⁷⁾。男女雇用機会均等法は「募集・採用・配置・昇進に関する均等な取扱い」は事業主の努力義務とし、「業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いを禁止」と明記している。さらに1991年に育児休業法、1993年にパートタイム労働法、1999年に改正男女雇用機会均等法、2003年に次世代育成支援対策推進法、2015年に女性活躍推進法が成立し、女性の就労環境を改善する法律が整備されたが⁽⁸⁾、女子差別撤廃条約に付随する個人通報制度・調査制度が盛り込まれる「選択議定書」を批准に繋げることが課題である。こうした状況下で、本調査では多くの女性たちが人生の中で、いかに我慢を強いられてきたかが鮮明になった。働く女性たちが自らエンパワーメントしながら、不都合を是正するべく活動をしていくことが、真の男女平等社会への重要な道筋となる。

(2) 提言

1) 「子育て支援」の社会化

子育て期になると家事・育児・仕事のバランスが日々の課題となる。家族や仲間の支援が得られない場合は、近くの社会福祉協議会ファミリーサポートセンターで子育て援助を受けたい人(利用会員)と子育ての援助を行いたい人(提供会員)のコーディネート事業を行っている。その目的は、地域における子育て支援及び児童福祉の向上のための支援活動の一環である。子育て中の人は遠慮なく相談(無料)されるよう提言する。

2) リカレント教育の活用

1958年から相次いだ石油の産出により、大量生産・大量消費・大量廃棄の時代が始まり、我が国も国際化・情報化等の影響もあり、所得水準の向上、家事時間の軽減、自由時間の増大から女性の進出する職種も増加して学習内容も多様化・高度化した。1990年の「生涯学習振興法」制定以降に職業人が学び直すリカレント教育の必要性が叫ばれている。たとえば、大学・大学院の社会人特別選抜、学校開放講座の拡充、大学の昼夜開講や夜間大学、放送大学等をキャリアアップのための有効活用を提言する。

3) 資格取得・技術の習得

専門的な技術を磨いたり、資格取得でキャリアアップを図る時の支援策として、①一般教育訓練給付制度(教育訓練費用の20%か10万円まで支給)、②特定一般教育訓練給付制度(同じく40%か上限20万円まで支給)、③専門実践教育訓練給付制度(同じく50%か上限40万円が支給され、最大3年間まで継続が可能)がある。支給対象や支給要件期間の条件を満たし、厚生労働大臣が指定する講座であれば、支援を受けることができるので、自分に合う資格や項目を調べて活用されるよう提言する。

4) シルバー人材センターとハローワークの有効活用

公益法人シルバー人材センターは60歳以上の会員に家事・育児サービス、家庭内の臨時的・短期的・継続的な仕事等を斡旋しているが、大部分が周辺業務で専門職や経営者向けの職種が見当たらない。今後は職種を拡げることを提言する。他にパソコン教室や英会話教室等も開催されているので有効活用を提言する。

一方、ハローワーク(公共職業安定所)にはシニア応援コーナーで再就職をめざす55歳以上の人をサポートしているので、有効活用をお薦めする。

5) 意思決定の場に女性登用の拡充

保育所・学童保育施設などの整備、育児・介護と仕事が両立できることや再就職できることへの支援策が必須である。同時に、義務教育の段階で男女平等、家事・育児の知識を学ぶことを必修化する。また、男女双方の権利を守る性差別のない税・社会保険制度を実現させるなどの意思決定の場に、当事者である女性の登用を拡充する必要がある。そして、今や30%に近づいている超高齢社会を反映する問題には、当事者である高齢女性を年齢制限・年齢差別なく審議会委員等に登用することを提言する。(終)

引用文献：(1)<https://www.unic.or.jp/activities/> 最終アクセス日 2023.1.5

(2) 宮崎冴子著『キャリア形成・能力開発』p.9 (2008)

(3) 宮崎冴子著『キャリア教育 理論と実践・評価』p.19 (2008)

(4) 同上p.34 (2008)

(5) NPO 法人高齢社会をよくする女性の会「女一生の働き方」アンケート(2022)

(6) (7) (8) [女子差別撤廃条約 | 内閣府男女共同参画局 \(gender.go.jp\)](#) 最終アクセス日 2023.1.5