

## 【研究論文】

# 大学での学びから就労へ ①

## ジェンダーの視点からみるロシアの労働市場

白村 直也<sup>1)</sup>

マリナ・ピスクラコヴァー・パルケル<sup>2)</sup>

木之下 健一<sup>3)</sup>

1) 岐阜大学教育推進・学生支援機構

2) ロシア科学アカデミー人口社会経済学研究所

3) 聖心女子大学現代教養学部

### 要旨

本稿は、ロシアの大学と企業の間で学生の就職の面でどのような連携が取られているのかについて、以下の視点から考察することを目的としている。1. 例年日本より優れたジェンダー・ギャップ指数（世界経済フォーラム）を示すロシアの就労状況をジェンダーの視点から検討し、近年の傾向と抱える問題点を考察する。2. 学生の就職をめぐって企業と大学間の連結がどのように構築されており、また 3. 学生は実際にどのような方法で就職活動に取り組み、人生設計を描き、その際大学がどのような支援をしているのか、の3点である。

この目的を達成するため、本論文は2部構成とした。前半となる本稿「大学での学びから就労へ①」では上記1を考察する。公式統計をジェンダーの視点から分析した結果、産業分野での男女の就労比率はもとより、給与や待遇面で大きな隔たりがあることを指摘した。

キーワード：就労，男女格差，高等教育，学生，キャリア観

### 1. はじめに

歴史を紐解けば、ペレストロイカ以前のソ連は「ジェンダー平等」をめぐっては世界有数の先進国であり優等生でもあった。教育や労働の場面で男女の平等なアクセスを保障した様々な権利の付与は、世界に先駆けた取り組みであったことはよく知られている。もちろん、そうした付与された権利は、あくまで社会主義国家の建設という目的を達成するための手段であったため、現代的な意味での個人的な権利を保障するものではなく、「国家による社会、文化、経済、政治構造に規定された社会的ジェンダー契約“социальный гендерный

контракт”<sup>1)</sup>のもと、女性は、国家の利益のために権利が付与されたことに留意する必要がある（ちなみに1979年国連総会にて採択、1981年発効された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」への署名は1980年、批准は1981年）。

ソ連末期に産声を上げたフェミニズム運動の成果も相まって、それまでみえにくかった「ジェンダー不平等」がより可視化されるようになったこともあり、その是正を迫る声は現在も多い。Zakirova (2014) はロシアにおいては国家戦略上のジェンダー平等を支えるようなジェンダー予算 (gender budgeting) の観点がそもそも欠落している点を指摘している<sup>2)</sup>。もちろんこうした傾向は突如現れたものではなく、程度の差こそあれソ連期から培われたものであったと見てよく、現在でも少なからず見受けられる傾向である。

労働をキーワードにジェンダー不平等を考察する先行研究は非常に多い。たとえば日本では藤原 (2003) が「ジェンダー・セグリゲーション」をキーワードに移行期ロシアの労働市場において、男女の賃金（経済部門間）と技能、そして昇進格差などにインフォーマルな形でのジェンダー・ギャップが存在したことを指摘している<sup>3)</sup>。また Tarapov (2020) は「労働市場における男女格差が経済に負の影響をもたらすとし、女性の教育や職業能力の向上へのモチベーションを下げている<sup>4)</sup>」としているが、現在のロシアでは格差は解消されつつあるとし、その根拠の一つに15歳以上の高等教育在学・修了者の割合で女性が58%（2018年）を占めたことを挙げている（実際は2001年以降ロシアの大学の学生数に占める男女比は逆転しており、女性の教育へのモチベーションは継続して高い：筆者）。果たして、どのような点がどの程度解消されつつあり、それがどのように女性の高学歴化に影響したのだろうか。近年、大学入学に相当する年齢層（15-19歳）の男性1,000人に対し女性は950名程度で推移する中で、ロシアの労働市場の男女格差と女性の高学歴化の相関を経済、社会的背景からアプローチする先行研究が筆者の力量不足もあるが見当たらない。

ソ連崩壊から約30年が経過した今、ロシアの労働市場はどうなっているのか。また若者（本稿では学生）はどのように労働市場に向き合い、どのような人生戦略を描きながら市場に参入していくのか。この問いに本稿執筆のそもそもの動機はある。

ここで本稿が扱う問題を整理したい。本稿は、ロシアの大学と企業の間で学生の就職の面でどのような連携が取られているのかを以下の視点から考察する。1. 例年日本より優れたジェンダー・ギャップ指数（世界経済フォーラム）を示すロシアの就労状況をジェンダーの視点から検討し、その問題点を考察する。2. 学生の就職をめぐる企業と大学間の連結がどのように構築されており、また3. 学生は実際にどのような方法で就職活動に取り組み、人生設計を描き、その際大学がどのような支援をしているのか、の3点である。この目的を達成するため、本論文は2部構成とした。前半となる本稿では上記1を考察する。

## 2. 現代ロシアにおける就労

### 2-1. ロシアの労働力

日本の労働市場は近年大きく変わろうとしている。ざっと見渡すだけでも2019年長時間労働の解消などを柱とする「働き方改革」が開始され、2021年3月に障害者の法定雇用率が引き上げられたこともメディアを通じて広く報道されたことも記憶に新しい。本稿が注目するジェンダーをキーワードにみると、少し時間をさかのぼるが「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る（厚生労働省）」ことを目的に2015年「女性活躍推進法（正式には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」）」が成立したことも当時社会的関心を集めた。とりわけ「ダイバーシティー」という標語のもと、障害者や高齢者、女性、そして外国人などが意欲と能力を発揮する機会—就労機会が拡大されようとしている。

程度の差こそあれ、より多くの人に就労機会を拡大しようというのは日本に限ったことではない。本稿が扱うロシアでも、大々的に推し進められている。例として本稿が注目するジェンダーの視点から女性の働き方をめぐる近年の動きをみておく。

ソ連期の労働法には女性労働者を手厚く保護する規定が多くあり、現在のロシア連邦労働法にもその多くが引き継がれている。たとえば、女性の重・危険労働は禁じられており、3歳までの子どもを育てる女性は時間外、夜間、そして休日労働が原則的に禁じられている。また妊娠中の女性については解雇制限が設定される。なお育児休暇は3年間あり、そのうち有給期間は1年半に設定されている<sup>5)</sup>。また、子育てを支援する施策として現在ロシアにおいては、出産時の一時金をはじめ、子育てに係る毎月の手当（子どもが1歳半になるまで支給される。）等様々な手当が用意されている<sup>6)</sup>。

近年の代表的な社会政策としては、たとえば2017年3月8日連邦政府によって「女性のための国家行動戦略 2017–2022 О Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы」がある<sup>7)</sup>。この戦略は2段階（第1段階は2017–2018年、第2段階は2019–2022年）に分かれており、女性にかかわる政策の今後の基本的な方向性や男女の平等の権利と自由の確立を目指すことが総則で述べられている。この戦略を通じて、2022年までに男女の平等な権利と自由の実現、男女の平等な可能性の創造、経済的な自立や政治的能動性、自己実現の可能性、そして男女での社会的役割にかかわるステレオタイプの克服を保障する施策形成が目指されている。具体的には職業病予防と早期発見、妊産婦の死亡率を先進国並みに下げる、中絶数を引き下げる、男性と女性の賃金格差の縮小、中小企業の創設や管理者における女性数の増加、女性が働く有害かつ（または）危険な労働条件にある職場数の削減などが戦略を通じて期待される成果として挙げられている。

では、具体的な労働力を統計からみておく。2020年新型コロナウイルスの影響もあり、ロシアは大きく人口を減らした。前年2019年から2020年にかけては約3万人、0.02%減少であったのに対し、2021年1月の時点で前年比約57万人、率にして0.4%減の人口1億4,620万人となっている。うち65歳以上人口は2,270万人、また平均寿命は男性66.5歳、女性76.4歳、そして男女平均では71.5歳（2020年）となっている。

## 大学での学びから就労へ①

表 1 では近年の人口推移と男女比が記されているが、総数では女性の方が割合としては多い。また労働年齢を基準にみたのが表 2 である。2019 年から 2020 年にかけて労働年齢期の設定に変更があったため一概に言い切れないが、労働年齢期にある人口は 2020 年から 2021 年にかけてやはり大きく減少しているのがわかり、労働年齢未満と労働年齢を超える層は、ほぼ横ばいという状況にある。

表 1. 近年の人口と男女数 (各年 1 月 1 日時点)

年	人口 (単位：百万人)	内訳		割合 (%)	
		男性	女性	男性	女性
2017	146.8	68.1	78.7	46	54
2018	142.9	68.1	78.8	46	54
2019	146.8	68.1	78.7	46	54
2020	146.7	68.1	78.6	46	54
2021	146.2	67.9	78.3	46	54

出典：連邦国家統計局「人口 Демография」より

表 2. 年齢グループ別人口 (各年 1 月 1 日時点)

	人数 (単位：千人)			総数への割合 (単位：%)		
	2019 年	2020 年	2021 年	2019 年	2020 年	2021 年
総数	146,781	146,748	146,171	100	100	100
労働年齢未満	27,430	27,442	27,387	18.7	18.7	18.7
労働年齢期 <sup>1)</sup>	81,362	82,678	81,881	55.4	56.3	56.0
労働年齢超える	37,989	36,628	36,903	25.9	25.0	25.2

<sup>1)</sup> 2019 年は男性 16-59 歳、女性 16-54 歳、2020 年は男性 16-60 歳、女性 16-55 歳。出典：連邦国家統計局「数字でみるロシア 2021 年 Россия в цифрах 2021」と同公式統計から筆者作成

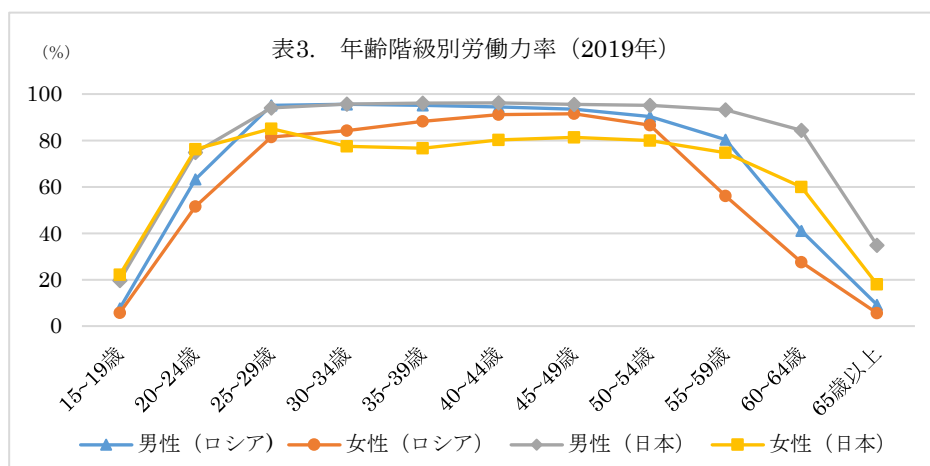
また、数字上若干差があるが、総務省『世界の統計 2021』は 2019 年の 15 歳以上の就業者数として、ロシア（この資料では 2019 年推計人口約 1 億 4,500 万人）は約 7,200 万人（男性：約 3,700 万人（2019 年推計人口中約 25%）、女性：約 3,500 万人（同約 24%））：ちなみに日本（2019 年推計人口約 1 億 2,600 万人）は約 6,700 万人（男性：3,700 万人（同約 29%）、女性 3,000 万人（同約 24%））と記している<sup>8)</sup>。

被雇用者は 90%超にのぼり、失業者 Безработный の割合は男女ともに 20 代 30 代で高い割合を占め、2019 年の時点で約 340 万人、失業率は 4.5%（男性：4.7%、女性：4.3%。日本は約 160 万人で 2.4%、男性：2.5%、女性：2.2%）と日本より高い状態にある<sup>9)</sup>。

さて、本章は「現代ロシアにおける就労」として日本と異なる点を論旨にそって 2 点挙げておきたい。それは雇用形態のあり方の違いと、年齢階級でみる労働力率の開きである。日本ではアルバイト・パート・契約社員・正社員・派遣社員という様々な働き方があるが、ロシアはすべて契約制（有期・無期）であり、このうち有期の中にいわゆる契約社員、アルバイトや季節労働、2 ヶ月までの短期雇用等が含まれる（労働法典第 58, 59 条）。働く時間や細かな条件はこの契約で決められる。ロシアは大学生でも社会人と同じように契約制が採られる（授業の関係上労働時間が短く設定される）。

また、年齢階級別労働力率をみた場合（表 3）、男性については 50 歳まで日本とロシアであまり差はないが、ロシアは 55 歳から 60 歳の階級以降急激に減少している。女性については 25 歳から 29 歳で日本とロシアの労働力率は逆転しており、やはり 50 歳から 54 歳以降日本の方が高くなっているのがわかる<sup>10)</sup>。労働年齢期における女性の労働力率の高さの背景には共働きの習慣がロシア社会に深く根付いていることがあるのだろう（この点については後で再度触れたい）。ソ連期には共働きは珍しくなく、むしろ専業主婦が珍しかったが、その名残があるように思われる<sup>11)</sup>。

また補足情報として結婚・離婚について触れておく。2019年の結婚件数（人口千人あたり）は6.5件で離婚件数は4.2件と双方とも日本（結婚4.8件，離婚1.69件）より多い<sup>12)</sup>。



出典：「世界の統計 2021」 総務省統計局より作成

## 2-2. ジェンダー・ギャップにみるロシアの労働市場

さて、前節で挙げた統計を念頭に男性と女性の「働き方」について検討したい。手がかりとするのは、世界経済フォーラムが毎年発表するジェンダー・ギャップ指数 Gender Gap Index である。これは、経済や教育、健康、そして政治分野での男女格差を数値化するものである（1に近いほど平等とされる）。毎年発表されるたびに日本でも話題になり、最新版の2021年版はもとより、本稿が扱うロシアは近年継続して日本より上位に位置している（表4：ちなみに、日本は経済0.604，教育0.983，健康0.973，政治0.061）。

表4. 近年のロシアのジェンダー・ギャップ指数

年	2014	2016	2018	2020	2021
世界順位	75	75	75	81	81
経済	ポイント 0.726	0.722	0.741	0.749	0.708
順位	42	41	31	32	25
教育	ポイント 1	0.997	1	1	1
順位	28	45	28	1	1
健康	ポイント 0.979	0.979	0.98	0.98	0.98
順位	37	40	1	1	1
政治	ポイント 0.066	0.066	0.085	0.095	0.085
順位	125	129	123	122	133

出典：世界経済フォーラムホームページより作成

表5. 経済活動への参加と機会  
(2021年の詳細。上記表：「経済」)

	平均 スコア	ロシア	
		スコア	順位
労働力率の男女比	0.655	0.869	60
同種業務での給与格差	0.628	0.716	42
勤労所得の男女比	0.494	0.589	87
幹部・管理職での男女比	0.349	0.808	21
専門職・技術職の男女比	0.755	1	1

出典：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」より作成

表4の項目「経済」をみれば他国に比して年々順位を上げているのがわかる。またその下部細目を示したのが表5である。それ以外に「幹部・管理職での男女比」については関連するものとしては表6のようなデータがある。「管理職」の男性割合は55%とあり、日本と比べても男性・女性の割合がおおよそ半々と比較的バランスがとれていることがわかる。

表5では「同種業務での給与格差」や「勤労所得の男女比」でくぼみのようにスコアを下げていることが確認できるが、この点を少し掘り下げてみておきたい。この点を考える上で

大学での学びから就労へ①

表 6. 管理職・専門職における男性の割合 (2019年)

	ロシア			日本 ※		
	総数	男性	割合	総数	男性	割合
	71,933	36,912	51%	67,240	37,330	56%
管理職	4,354	2,408	55%	1,280	1,100	86%
専門職	17,948	6,696	37%	↓※※	↓※※	-
技師・准専門職	9,999	4,059	41%	15,650	9,210	59%

※自家使用生産労働者を除く。※※この区分の数字は直下の欄に含まれている。

出典：総務省「世界の統計 2021」より筆者作成

欠かせないのは、ロシアで際立つ産業別の就業者男女比である（表 7）。表 7 はロシアで就業者数が多い産業分野上位 5 分野と総就業者数に占める割合、そして男性就業者数と当該産業分野での男性の割合を示している。参考までに当該分野の日本での就業者数も併記したが、教育をはじめ産業分野ごとで男性が多い分野とそうでない分野での開きが日本以上にロシアは大きいといえる。

表 7. 産業別 15 歳以上就業者数（ロシアの就業者数が多い上位 5 産業分野）（2019年：単位：千人）

	ロシア				日本			
	総数	全総数に占める割合	男性	各産業に占める割合	総数	全総数に占める割合	男性	各産業に占める割合
全総数	71,933	100%	36,912	100%	67,240	100%	37,330	100%
卸売・小売業 ※	11,198	16%	4,308	38%	10,880	16%	5,310	49%
製造業	10,258	14%	6,399	62%	10,900	16%	7,670	70%
教育	6,840	10%	1,226	18%	3,340	5%	1,400	42%
運輸・保管業	6,314	9%	4,907	78%	3,780	6%	2,910	77%
保健衛生・社会事業	5,693	8%	1,151	20%	8,430	13%	2,080	25%

※自動車・オートバイ修理業含む。

出典：総務省「世界の統計 2021」より筆者作成

また、表 7 には記載していないが「芸術・娯楽、レクリエーション業」（男性の割合：ロシア 34%，日本 54%）、「金融・保険業」（ロシア 31%，日本：49%）、「宿泊・飲食サービス業」（ロシア 26%，日本 38%）が特に男性比率が少ない<sup>13)</sup>。男性の多い職場とそうでない職場の棲み分けが日本以上にはっきりしているといえるだろう。

給与（表 8）については女性が男性を上回る産業分野はなく、およそ差の大小が問題となるが、教育（ソ連期から女性の割合が多かった）や建設、行政、関連サービス業務卸売り分

表 8. ロシアの女性と男性の平均給与（2019年）（一部抜粋）

	平均給与（ルーブル）		男性の給与に対する割合 (%)	従業員に占める女性の割合 (%)
	女性	男性		
全体	37,872	52,533	72.1	53.2
鉱業	61,246	80,663	75.9	18.3
製造業	40,669	52,500	77.5	37.1
建設業	53,296	61,263	87.0	16.5
卸売業および小売業	41,160	52,122	79.0	55.7
宿泊業、飲食サービス業	34,666	44,262	78.3	66.0
専門、学術、技術サービス	55,187	77,719	71.0	49.3
行政、関連サービス業務	32,828	40,385	81.3	32.7
教育	31,355	32,949	95.2	79.9

出典：連邦国家統計局ホームページ「ロシアの女性と男性 2020 年 Женщины и мужчины России 2020」

野では男女の格差が割と少ない。これを学歴に結びつけてみると（熟練度合いによって異なってくるが）、たとえばサービス業では女性（大卒）が約3万3千ルーブル/月（近年のレートは1.3円から1.7円程度/ルーブルで推移）なのに対し、男性（同）は約4万4千ルーブル/月と約1万ルーブル（約1万5千円）の開きがある。機械オペレーター職では大卒でも男女間で約1万5千ルーブルの開きがある（「ロシアの女性と男性2020年」）。

日本でも、性別で待遇が異なっていることが問題視されることがある。ただ、ロシアの場合はジェンダー・ギャップ指数上、教育の面では先進的な国として位置づけられている一方で、経済の面ではスコア「0.749」（順位は32位）と隔たりがあり、性別と就労先である産業分野に日本以上の繋がりを持たせていることが特徴的だといえよう。

### 2-3. 全国アンケート調査の結果から

以上のようにみえてくると、幹部・管理職の男女比ではバランスがとれているように見え、一見すると男女等しく社会進出がなされているようにみえるが、給与格差はもとより、産業別男女比では日本以上に偏りがあるのがわかる。従来男性の職場とされていた異業種での社会進出という点で課題があるのだろう。だが、こうした労働市場を被雇用者はどのように評価しているのだろうか。

ロシアは国土が広いので、統計やアンケート調査では都市と地方に分けて採られることが通常であるため、満足度調査の結果を示した表9もそれに倣っている。都市に比べて地方の方がどの項目も満足度が下回ると同時に、不満足度が上回っている。男女間では給与の面で女性の不満足度が男性を上回っているが、労働条件や職業的な満足度は男性を上回っているのは非常に興味深い。

表9. 15歳以上の就労者の満足度調査（2018年）

	女性	男性	都市部		農村部	
			女性	男性	女性	男性
全体	100	100	100	100	100	100
給与						
満足	36.5	41.1	36.6	41.6	35.8	39.5
まあ満足	50.6	48.7	50.7	48.7	50.2	48.9
不満足	12.8	10.0	12.5	9.5	14.0	11.5
労働条件						
満足	79.9	68.2	80.7	69.3	76.5	64.7
まあ満足	18.2	28.5	17.6	27.7	20.8	31.3
不満足	1.8	3.1	1.6	2.9	2.7	4.0
職業的満足						
満足	66.5	63.6	66.8	64.5	65.4	60.6
まあ満足	27.3	29.6	27.2	29.2	27.8	30.9
不満足	5.5	5.9	5.3	5.3	6.2	7.7

出典：連邦国家統計局ホームページ「ロシアの女性と男性2020年」

また、2019年3月全ロシア世論調査センターVЦИОМによるアンケート調査「男性と女性が平等な権利を持つことは可能か？ Как Вы считаете, равны или не равны права мужчин и женщин в различных сферах жизни в современной России?」（ロシア全土80以上の地域で男女全年齢層1,600人が対象）からは非常に興味深い回答が得られた<sup>14)</sup>。

「あらゆる分野で可能」「個別の分野でのみ可能」だとする回答が男女ともに多いが、この回答は年齢層が高くなるに連れて次第に減少していく。「労働の量と質によって男女等しく給料をもらえていると思いますか？」という問いに対しては男女ともに「男女等しい(62%)」が最も多く、次いで「男性により手厚い(29%)」が続く。だが、年齢層ごとの回答をみると、層の上昇に伴い「35-44歳(69%)」を境に「男女等しい」は緩やかに減少、「男性により手厚い」が上昇している。この結果を学歴に準えてみると、高学歴になるに従い、緩やかに「男女等しい」は減少し「男性により手厚い」が増加していく。

以上みてきた内容を踏まえると、以下2点を指摘できる。①ジェンダー・ギャップ指数をみると男女間の格差が世界的にみれば抑制的である一方、一步踏み込んでみると男女で産業分野ごとの就労割合に大きな隔たりがあり、給与面での男女間の格差が顕著である。②表8のデータからは、女性が給与面での格差について、満足度調査から「満足」や「まあ満足」の割合が高いこともあり、その状態を数字上は許容しているようにみえる。

さてここまで本稿で挙げてきたデータは2019年までのものである。2020年は世界各国で新型コロナウイルスの感染拡大に政治や経済、そして社会・文化は大きく揺れた。この事態がロシアの労働市場に、とりわけ男性と女性の働き方にどのような影響を与えたのだろうか。本稿執筆時点で2020年の統計がすべて出そろっているわけではなく、上記2点のコロナ禍以前と以後での継続・断絶性を含め総括はできないことを断った上で、新型コロナウイルスの感染拡大がロシアの労働市場に与えた影響をみておく。

### 3. コロナ禍が浮かび上がらせた問題

2020年、世界各国は新型コロナウイルスの感染拡大の防止に多くの労力を注いだ。日本でも数回にわたる緊急事態宣言をはじめ、飲食店への営業自粛要請の裏で被雇用者の待遇をめぐる問題が深刻化していった。休業補償や(非)正規労働者への処遇をはじめとして、労働をめぐる諸問題が浮き彫りにされ、早急な対応が行政に求められることとなった。

こうした日本の状況と足並みを揃える部分がロシアにもあった。たとえば失業者 *безработный* については、ここ数年は減少傾向にあったが、2020年に約80万人増加した。公式統計によれば、その内訳は男女ともに約40万人ずつ増加したとされるが、これに対する批判は少なからずあった。たとえば、実際には2倍以上の失業者(約500万人)がいるというもの<sup>15)</sup>、また新型コロナウイルスの感染拡大を受けて経済活動が縮小されたのは、往々にして美容や小売業界といった女性の割合が多い業界であったことから、ジェンダーの視点から公式の失業者数を疑問視する声もあった<sup>16)</sup>。

年齢層別で失業者の割合をみた場合、男性は20-24歳(約16%)、女性は30-34歳(約17%)の層を頂点に最も多くその前後は緩やかに減少しており、男女含めた全体としては、30-34歳の層が約16%で最も多い。また家族構成(婚姻、独身、離婚した男女)でみた場合、婚姻関係にある男女が就業(男性:約74%、女性:約66%)、失業(男性:約50%、



女性：約58%)の割合が最も高いのは、そもそもの母数の関係があるのだろう。独身男女が就業、失業の割合でその後続くが、男性と異なり女性の場合は離婚した人が全女性就業者の割合で二番目に高い割合(約17%)に位置している。

コロナ禍にあって、政府が採った労働政策は、非労働期間体制(2020年3月から4月)の採用をはじめ、高齢者や障害者を含む労働者へのリモートワークの浸透促進をはじめ多岐に及び、結果として多くの企業がそれに倣った(2020年3月)<sup>17)</sup>。本稿が着目する男性と女性の働き方については、この間とりわけ女性が置かれた苦境がメディアを通じて伝えられることが多かった。それは、長期的な展望が描けない一時金の支給をはじめ、短期間で効果しか期待できない支援策ではあまりに不十分だとし、とりわけ賃金の引き下げや男性よりも高い失業率、不払い労働(家事や病気の親類の看護、子どもの家庭での養育)の増加、そして家庭での暴力の増加などが女性を追い詰めているというものだった<sup>18)</sup>(男性の声が少ない理由はいくつか考えられるが、家事に協力的な男性がロシアではまだ一般的ではないことが大きいのだろう)。

表10は就学前の子どもを養育する女性の就業、失業率を示したものである。近年は失業率が減少する一方で就業率が上昇する傾向にあった。だが、2020年には双方が逆転し、失業率が上昇、就業率が減少する事態となった。

表10. 就学前の子ども(0-6歳)を養育する女性(20-49歳)の就業、失業率(単位:%)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
就学前の子どもを養育する女性全体の就業率	64.9	65.8	67.1	67.4	65.9
うち、0-2歳	47.2	48.9	49.9	50.9	47.6
3-6歳	77.8	78.0	78.6	79.1	77.9
就学前の子どもを養育する女性全体の失業率	6.9	6.8	6.5	5.8	7.7
うち、0-2歳	6.8	6.0	5.8	4.7	7.1
3-6歳	7.0	7.1	6.8	6.2	8.0

労働力サンプル調査。クリミア共和国とセバストポリ市を含む。

出典：ロシア連邦国家統計局「家族、母性、幼年期 Семья, материнство и детство」より

また、こうした緊急事態下でありながら子どもを育てる家庭への支援として、政府は主に以下のような施策を実施してきた。3歳までの子どもに対する一時金(1万5千ルーブル/子ども1人を分割で支給)、3歳から16歳までの子どもに対する一時金(1万ルーブルを支給)、16歳までの子どもに対する一時金(1万ルーブルを支給)、8歳までの子どもに対する一時金(5千ルーブルを支給)<sup>19)</sup>。このように支給された手当が、果たしてどの程度家庭の支援に繋がったかは今後総括されるものと思われる。

また失業者に対し、再就職を促すことを目的に政府は失業者の再教育(職業訓練)プログラムを実施した。このプログラムを修了した者は、求職支援を受けることが可能となる。また新型コロナウイルスの関係でなかなか就労できない市民を対象に、一時的な雇用の場を設けるよう諸地方自治体に指示した。これにより、運輸や建設などの分野で8万人分の雇

用を創出することが予定された。被雇用者への給料として 40 億ルーブル以上の予算が計上されている（2020 年 7 月）<sup>20)</sup>。

#### 4. おわりに

1991 年のソ連崩壊によって、計画経済から市場経済に体制が移行した。それにより、人材育成のあり方も大きく変化した。ソ連期の大卒者の就労は、国によって就職先が割り当てられる国家指令的配分（就職指令書）によって進められていった。だが、ソ連崩壊によりそうした計画自体が消滅したため、大卒者には市場経済の労働市場の中で自ら就職先を探す必要性が出てきたのである（ソ連期に生産現場への安定的な労働力の供給を支えた就職先の割り当ては、現在は企業と特定の大学との間での契約養成による学生の就労義務へと姿を変えて、一部で継続されている）<sup>21)</sup>。

本稿ではジェンダーの視点からロシアの労働市場における近年の傾向と問題点を考察した。あくまで断片的な考察に留まったが、ロシアの大学生はこうした「社会」に巣立っていくとあってよい。学生にとってそれはどんな「社会」なのか。本稿がロシアの労働市場を考察するにあたってジェンダーの視点に注目した背景には、2001 年にロシアの大学の学生数に占める男女比が逆転し、以降女性の割合が多くなっていることが理由としてある。ジェンダー・ギャップ指数を踏み込んでみていくと、ロシアの「社会」には産業分野ごとの男女比の隔たりや給与格差をはじめ、改善が目指される点が多くあるといえる。

とりわけ、今回のコロナ禍があぶり出した家庭と社会での女性の性役割と働き方をめぐり、今後「社会」に巣立つ女子学生にとっては気になる点であるに違いない。学生がこうした課題にどのように向き合って自身の将来設計を描いていくかが、ロシアの労働市場やひいては労働環境の改善に将来的に大きく影響するのだろう。本稿は二部構成としており、次稿では本稿冒頭に設定した手順に従い、2. 学生の就職をめぐって企業と大学間の連結がどのように構築されており、また 3. 学生は実際にどのような方法で就職活動に取り組み、人生設計を描き、その際大学がどのような支援をしているのか、の 2 点を考察する。

#### 【注】

- 1) Нартова. Н. А. Гендерный контракт современного российского общества и неконвенциональные гендерные идентичности // Женщина в российском обществе. 2008. № 3. С. 8.
- 2) Venera Zakirova, “Gender inequality in Russia: the perspective of participatory gender budgeting,” *Reproductive Health Matters*, 22:44, (2014) , p.205.
- 3) 藤原克美 (2003) 「移行期ロシアの労働市場におけるジェンダー問題」ロシア・東欧研究第 32 号, 119 - 130 頁。
- 4) Тагаров Б.Ж. Экономические причины гендерного неравенства на рынке труда

// Экономика труда. 2020. Том 7. № 1. С. 15.

- 5) 白村直也 (2016) 「ロシア」『世界の社会福祉年鑑 2016 (2017年度版)』所収, 旬報社, 278頁。
- 6) 詳しくは, 同上 269-270頁。
- 7) この戦略については, 白村 (2018) で触れられている。本稿ではそれを参考した。
- 8) 総務省「世界の統計 2021」 [<https://www.stat.go.jp/data/sekai/0116.html>] (2021年11月14日閲覧) 217頁。
- 9) Федеральная служба государственной статистики, Женщины и мужчина России 2020. [<https://rosstat.gov.ru/>] (2021年11月14日閲覧)
- 10) ちなみに年金の受給開始年齢は2019年以降男性は60歳から65歳に, 女性は55歳から60歳に繰り下げられている。
- 11) 五十嵐徳子 (2009) 「旧ソ連の共和国で大量の専業主婦は誕生するのか」比較経済研究 46 (1), 17-34頁。
- 12) 2020年はロックダウンの影響などもあり離婚件数が微減なのに対し, 結婚件数が大幅に減少している。この反動もあってか, 2020年と2021年の1月から5月とを比較すると, 2021年には結婚件数は30.1%, 離婚件数は44%増加している。  
Федеральная служба государственной, Оперативные демографические показатели за май 2021 года статистики.  
[<https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/127539>] (2021年11月14日閲覧)
- 13) 総務省「世界の統計 2021」218-222頁。
- 14) アンケートの結果については全ロシア世論調査センターの次のサイトに掲載されている [[https://bd.wciom.ru/trzh/print\\_q.php?s\\_id=183&q\\_id=14193&date=10.03.2019](https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=183&q_id=14193&date=10.03.2019)] (2021年11月14日閲覧)
- 15) Ирина Власова, Вдвое выше: аналитики оценили уровень реальной безработицы. [<https://www.gazeta.ru/business/2020/10/01/13275469.shtml?updated>] (2021年11月14日閲覧)
- 16) Екатерина Виноградова, Безработница: в 2020 году женщин увольняли чаще, чем мужчин. [<https://iz.ru/1124957/ekaterina-vinogradova/bezrobotnitca-v-2020-godu-zhenshchin-uvolniali-chashche-chem-muzhchin>] (2021年11月14日閲覧)
- 17) この点については, 白村直也 (2021) で詳しく触れられている。
- 18) Зинаида Бурская, Женские итоги «ковидного» года: неоплачиваемый труд, увольнения и рост домашнего насилия, [<https://www.forbes.ru/forbes-woman/415171-zhenskie-itogi-kovidnogo-goda-neoplachivaemyy-trud-uvolneniya-i-rost-domashnego>] (2021年11月14日閲覧)
- 19) 詳しくは, 白村 (2021) を参照されたい。
- 20) だが, 雇用の場としてはこれでは足りないとする批判も少なからずあった。
- 21) この点については堀江典生 (2012) に詳しい。

#### 【参考文献】

1. 五十嵐徳子 (2009) 「旧ソ連の共和国で大量の専業主婦は誕生するのか」比較経済研究 46 (1), 17-34頁。

2. 世界経済フォーラム[<https://jp.weforum.org/>] (2021年11月14日閲覧)
3. 総務省「世界の統計 2021」[<https://www.stat.go.jp/data/sekai/0116.html>] (2021年11月14日閲覧)
4. 白村直也 (2016)「ロシア」『世界の社会福祉年鑑 2016 (2017年度版)』所収, 旬報社。
5. 白村直也 (2018)「ロシア」『世界の社会福祉年鑑 2018 (2019年度版)』所収, 旬報社。
6. 白村直也, マリナ・ピスクラコヴァー・パルケル, 木之下健一 (2020)「ロシアの高等教育におけるキャリア形成: 性に関する法整備とジェンダー教育のあり方をめぐって」『岐阜大学教育推進・学生支援機構年報 第6号』, 78-90頁。
7. 白村直也 (2021)「ロシア」『世界の社会福祉年鑑 2021 (2022年度版)』所収, 旬報社。
8. 藤原克美 (2003)「移行期ロシアの労働市場におけるジェンダー問題」ロシア・東欧研究 第32号, 119 - 130頁。
9. 堀江典生 (2012)「ロシアにおける新規大卒者採用人事: 経路依存と新たな展開」, 東北アジア研究第18号, 1-22頁。
10. Venera Zakirova, “ Gender inequality in Russia: the perspective of participatory gender budgeting, ” *Reproductive Health Matters*, 22:44, (2014) , pp.202-212.
11. Всероссийский центр изучения общественного мнения [<https://wciom.ru/>] ((2021年11月14日閲覧)
12. Нартова. Н. А. Гендерный контракт современного российского общества и неконвенциональные гендерные идентичности // *Женщина в российском обществе*. 2008. № 3. С. 56-64.
13. Правительство России, О Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы. [<http://government.ru/docs/26698/>] (2021年11月14日閲覧)
14. Пухова А.Г., Беляева Т.К., Толкунова С.Г., Курбатова А.С. Современный молодежный рынок труда: проблемы и пути их решения // *Economic Consultant*. 2018. № 2. С.5-10
15. Тагаров Б.Ж. Экономические причины гендерного неравенства на рынке труда // *Экономика труда*. 2020. Том 7. № 1. С. 15-26.
16. Федеральная служба государственной статистики, Демография. [<https://rosstat.gov.ru/>] (2021年11月14日閲覧)
17. Федеральная служба государственной статистики, Женщины и мужчина России 2020. [<https://rosstat.gov.ru/>] (2021年11月14日閲覧)
18. Федеральная служба государственной статистики, Россия в цифрах 2021. [<https://rosstat.gov.ru/>] (2021年11月14日閲覧)
19. Федеральная служба государственной статистики, Семья, материнство и детство. [<https://rosstat.gov.ru/>] (2021年11月14日閲覧)

## **From the Study in Universities to Labor Market (part 1) The Trend and Problems from Gender Perspective in Russia**

Naoya Hakumura<sup>1</sup>, Marina Pisklakova-Parker<sup>2</sup>, Kenichi Kinoshita<sup>3</sup>

1) Organization for Promotion of Higher Education and Student Support,  
Gifu University

2) Institute of Socio-Economic Studies of Population,  
Russian Academy of Sciences

3) Faculty of Modern Liberal Arts, University of the Sacred Heart

### **Abstract**

The purpose of this study is to examine the cooperation between Russian universities and companies in the area of student employment. For this purpose, we will examine the following three points: 1) recent trends and problems of the labor market in Russia that show a gender gap index (World Economic Forum) that is usually higher than that in Japan; 2) cooperation between companies and universities in terms of students' employment; and 3) students' activities in job-hunting, the way they draw their future life plans, and what kind of support universities provide for them.

In order to achieve this purpose this study is divided into two parts. This paper (part 1) discusses the above-mentioned point 1). In addition, we will refer to the impact of the spread of the new coronavirus on the labor market after 2020. As a result of analyzing official statistics from the perspective of gender, it is pointed out that there is a large gap in the ratio of male and female workers in some industrial fields as well as in terms of salary and treatment.

Keywords: Employment, Gender Disparity, Higher Education, Students, Career Perspective