

武石恵美子編著

『女性の働きかた』

評者：江頭 説子

■ 本書の特徴

本書は、「女性の働きかた」のみをあきらかにするものではない。「女性」の視点から働くことにアプローチすることにより、現在の働きかたを見直すための問題を提起する意欲的な書である。編者である武石は、「女性」の視点からアプローチする意味について、「個人が生きていく過程で担う様々な役割を果たしながらも経済的に自立して意義のある人生はいかにして実現できるのか、という本質的な問題に向き合うことにあるのではないか」と問いかける。

本書では、「女性が労働市場で十分な能力発揮ができていないのは、女性自身の問題ではなく、女性を取り巻く環境の問題ではないか」という認識のもと、「働きたいと希望する女性が希望するような仕事を得て、職業を通じて社会の中で役割を発揮し満足するようにするためにはどうすれば良いのか」、について実証的に検討していく。そのために、「女性が生き生きと働くことをどう支援するか」を共通のテーマとし、経済、法律、商学、社会科学等を専門とする10名の研究者により、法制度をはじめとする雇用政策、及び企業の人事施策の課題を浮き彫りにしていく。各章は以下の内容となっている。

■ 本書の概要

序章 「女性が働く」ということ（武石恵美子）

第Ⅰ部 働く女性の現状と課題

第1章 女性の就業構造（武石恵美子）

第2章 わが国の女性就業の特質（矢島洋子）

第3章 男女雇用機会均等法の課題（奥山明良）

第4章 女性の継続就業支援策とその効果（樋口美雄）

第Ⅱ部 女性の新しいキャリア形成

第5章 ポジティブ・アクションと女性のキャリア（牛尾奈緒美）

第6章 日本のパート労働者と女性労働者の非正社員化（大沢真知子）

第7章 派遣という働き方と女性のキャリア形成（松浦民恵）

第Ⅲ部 多様な働きかたと企業・社会

第8章 ファミリー・フレンドリー施策と企業（脇坂明）

第9章 日本のダイバーシティ・マネジメントの導入とその実践（荻野勝彦）

第10章 女性の就業と子育てに関する社会制度（池本美香）

終章 女性が働く社会を展望する（武石恵美子）

第1章「女性の就業構造」では、女性の就業構造の特徴であるM字型カーブの中身を、女性の就業形態やキャリア、配偶関係・子どもの有無などの世帯属性および地域間の違いについて分析し、以下の3つの知見を得ている。第1にM字型カーブは20代後半から30代を中心に全体に上昇してきたが、それは未婚女性や結婚しても子どものない女性の増加が背景にあり、子どもをもつ女性の労働力率は上昇していないこと。第2に90年代後半以降、女性の非正規労働力化が進み、離職経験のない継続就業層が減少していること。第3に地域間格差は、世帯形態や夫の状況などをコントロールしてもなお残る

が、女性の労働力率の低い地域では、夫の状態がより重要性をもつ可能性が示唆されていることである。

第2章「わが国の女性就業の特質」では、国際比較データを用いた分析により、日本は男性の長時間労働を前提に子育ての責任が女性に重くのしかかり、その結果女性の就業が進まないが、子育て期の女性の就業への潜在ニーズは高いことがあきらかとなった。矢島は、日本において両立支援策が効果的に実施されているとは言えず、現実と希望との間にギャップがあることを踏まえた取り組みの必要性を主張する。

第3章「男女雇用機会均等法の課題」では、わが国の女性労働をめぐる法制度の生成と発展について、保護から平等へと法政策の視点が転換し、男女の対等な関係を構築する前提が女性の経済的自立であり、それを担保する立法政策は不可欠の取り組みであったとの認識にたち、これまでの女性労働法制化の流れに一定の評価をしている。奥山は、立法政策は女性が男性と対等に意欲・能力を発揮するために重要な政策であるが、同時に企業の取り組み、社会全体の男女の役割分業意識の是正が進まなければ、真の男女平等の実現は困難であり、社会の変化を踏まえて法制の整備・拡充を進めていくことの必要性を指摘する。

第4章の「女性の継続就業支援策とその効果」では、法制度が女性の就業支援に及ぼす効果について、同じ対象を縦断的に追跡するパネル調査の分析による検証をおこなっている。一連の法整備は女性の就業継続に効果があったものの、多くの女性が結婚や出産で離職する傾向は持続しており、特に労働力の需給バランスが緩んで失業率が上昇すると法律の効果がそれによって相殺されてしまう可能性を示唆している。樋口は、女性の就業環境整備には企業の人材確保に対する意欲が高まることが重要であり、同

時に制度面の支援にとどまらず企業の運用面にも踏み込んだ対策の必要性を説く。

第5章「ポジティブ・アクション（以下、PAとする）と女性のキャリア」では、先進的な事例としてゴールドマンサックス社をとりあげる。事例の分析から、PAの推進が今後の女性のキャリア形成に有益となるための3つのポイントがあきらかとなった。第1に一定以上の割合の女性社員や管理職が誕生することにより、ロールモデルの提供、多様なキャリア形成のあり方の提示が可能になること。第2に全社的に女性間の助け合いのネットワークが構築されること。第3に女性のキャリア意識の高まりは、PAにより機会均等が進められ組織内に公正な競争環境が整えられてこそ創出されるものであることから、女性のキャリア意識の高さ、能力発揮や自身の成長に対する強い願望をうみだすことである。牛尾は、女性自身の側も組織の中核を担う一員としての自覚を持ち、会社への貢献に見合うだけの相応な処遇を求めていく姿勢をもつことの重要性をも指摘する。

第6章「日本のパート労働者と女性労働者の非正社員化」では、戦後正社員を中心に作られてきた社会保険制度の問題点を指摘する。正社員と非正社員との処遇格差は、経済の構造変化への対応が非正社員の増加によってなされているのに対して、労使関係や社会保障制度は正社員中心のまま変化しなかった。その結果、格差を是正するために作られた制度が、90年代には格差を拡大させる装置に転じていることがあきらかとなった。大沢は、経済の構造変化とグローバル化という新しい経済社会の出現に、性別役割分業を前提にして作られた社会制度をどう変えていったらいいのかについて議論すべき時期にきていると問題を提起する。

第7章「派遣という働き方と女性のキャリア形成」では、派遣労働者は派遣元と派遣先とい

う2つの企業と関わる特徴があり、労働者自身が自分のキャリア形成を主体的に行う必要性が指摘されているが、松浦は、派遣元・派遣先の連携による労働者のキャリア形成についても重要な検討課題であることを指摘する。なかでも派遣会社による、「キャリアカウンセリング」と「キャリア形成に配慮した、派遣労働者と仕事のマッチング」が重要な位置づけを占めていくと考察する。

第8章「ファミリー・フレンドリー（以下FFとする）施策と企業」では、女性の就業支援策であるFF施策の重要性についてデータ分析をもとに検討していく。その結果、FF施策が充実し、かつ女性の能力を活用している企業では、売上や経常利益の財務指標がそれ以外の企業より有効であることから、FF施策が経営戦略として位置づけられるべきであると説く。しかし、企業の方針と現場の管理職の間には、女性活用等に関する認識に差があり、社員も制度について正しく理解しているとはいえない面もある。協坂は、均等施策の推進は、FF施策のサポートがあってはじめて本格活用企業の方角へ進んでいくのであり、FF施策は従業員の甘えや家族主義的政策ではなく、女性（男性）のキャリア形成に必須な施策であると主張する。

第9章「日本のダイバーシティ・マネジメントの導入とその実践」では、日経連の研究会を中心に経営者や企業の動向を紹介していく。その結果、多様な人材の雇用に積極的に取り組んでいる企業は多いが、多様性そのものに価値を認め、競争優位につなげていこうという「ダイバーシティ・マネジメント」にまで踏み込んでいる企業はまだ少ないことがあきらかとなった。

第10章「女性の就業と子育てに関する社会制度」では、日本の現状を整理するとともにOECD諸国との国際比較をおこなっている。池本は、日本の保育政策は少子化対策や待機児童

解消といった一時的な対応であり、親の経済的自立とともに親子の適切な関係という大きな視点を踏まえた保育政策という点から不十分であること、休業・時短制度や経済的支援制度についても、女性の就業拡大という観点にとどまらず、どのような社会の中での女性の就業を位置づけるのかという議論が不十分であることを指摘する。これまでの社会制度は男性フルタイムを働き方モデルとして構築してきたが、このモデルを転換し、女性の就業を促進しつつ、少子化、子どもの福祉や教育、家族や地域の間関係（ソーシャル・キャピタル）へのマイナスの影響をどう解消していくのか、よりきめ細かな議論が求められると説く。

終章「女性が働く社会を展望する」では、今後の方向性について「女性が働く職場の課題」、「非正規労働者の問題」、「社会制度の問題」の3点から検討していく。武石は、まず、「女性が働く職場の課題」として、女性の能力発揮を進めることは、企業経営にとって不可欠となることを主張する。女性が働きやすい環境を整備することは、一時的なコストになることがあっても中長期的に見ればリターンが大きいということを社会がきちんと受けとめる必要があり、具体的な運用に踏み込んだ施策が必要であることを説く。つぎに、「非正規労働者」および「社会制度」の問題を指摘したうえで、必要なことは個別施策をつなぎ合わせるのではなく、社会の全体像を描き、そのために必要な施策を検討することにあるとする。

そして、本書を総括して以下の2点を主張する。第1に、男性の働き方をモデルにして、女性をそこに近づけるという施策が限界に来ており、女性が働く社会は、男性も家族的責任や地域の役割を担う社会であり、就業意識やライフスタイルの多様性は男女に共通するものとなっていること。第2に、企業の人事制度や社会諸

制度において、働く人の変化に合わせたシステムの再編が差し迫った課題であり、働きかたを見直すことが、働く人の福祉向上策というだけでなく、企業の競争力向上という企業経営にとっても、社会全体の活性化や持続的な発展にとっても不可欠になっていることである。

■ 今後の課題と展望

ここ数年、働くこと、働き方をテーマとする研究成果は多く、学術書のみならず一般書も多く刊行されている。それほど、働くこと、働き続けることが難しく、働き方の見直しが急務の課題となっている。本書は、『叢書・働くということ [全8巻]』（監修：橘木俊詔・佐藤博樹）の第7巻として刊行された。「働くということ」をテーマに多角的な視点からシリーズとして刊行される本叢書の意義は大きい。

しかし、働き方について考える場合、本書のように「就業」にのみ焦点をあてて良いのだろうかという疑問が残る。確かに一般的に働き方は、「雇用・就業形態」とほぼ同義語であると考えられている。しかし、働き方は「仕事の仕方」であり、「仕事」は一定の経済的・社会的意味づけの下でとらえられた人間の行為・活動であると評者は考えている。公的領域のみならず私的領域における「仕事」を軸に、働きかたについて、生き方や生活課題との関連から丁寧に検証していくことが今後の課題として残されている。

（武石恵美子編著『女性の働きかた』ミネルヴァ書房、2009年6月、iii+307頁、定価3,500円+税）

（えとう・せつこ 法政大学大原社会問題研究所
兼任研究員）

●戦後の人権、平和、民主主義はどのように形成されてきたのか

日本労働運動資料集成

全13巻+別巻（索引・統計資料）

全巻揃い定価 411,600円（本体 392,000円+税）

戦後60年にわたる日本労働運動の歴史!!

大原社会問題研究所が所蔵する膨大かつ貴重な
史・資料を体系的に集大成。



法政大学大原社会問題研究所 編



〒112-0015 東京都文京区目白台2-14-13
TEL. 03-3943-9911 FAX.03-3943-8396

E-Mail
info@junposha.co.jp