

家政学・ジェンダーの視点から見た職場における女性の活躍の課題

森田 美佐

(高知大学人文社会科学系教育学部門)

Problems of the Women's Active Participation in the Workplace from the Perspectives of Home Economics and Gender Studies

Misa Morita

Kochi University Humanities and Social Sciences Cluster Education Unit

Abstract: The purpose of this study is to consider the problems of women's active participation in the workplace from the perspectives of home economics and gender studies.

The major factor for the government's promotion of women's active participation is the concern about the impact of population decline on the economic growth. Previous studies have indicated the factors of workplace as major obstacles for the promotion of the active participation of women.

This study, however, while reviewing the consciousness survey of men and women, indicated the necessity of conducting a study which takes into consideration the factors other than the ones of workplace, guarantees the quality of life of male and female workers and children, and eliminates discrimination against and poverty of working women. Therefore, this study considered it is necessary that working women themselves interact with others beyond the differences in the employment system, gender gap, and life style, etc, have the sense of value against traditional rules on working and housework, and play proactive roles in reforming the workplaces and the society.

This study considered such activities of working women as the "new active participation" of women which will be required in the future.

キーワード：職場における女性の活躍，家政学，ジェンダー平等

Keyword: Women's Active Participation in the Workplace, Home Economics, Gender Equality.

1. はじめに

本研究の目的は、女性活躍推進法が制定されるなど、社会的にも女性の就業、仕事と家庭の両立、登用等の取り組みが注目されている中で、それらに対する市民や働く女性の意識調査を参考に、職場における女性の活躍に関する調査・研究の成果と課題を、家政学やジェンダーの視点から検討することである。

政府は全ての女性が輝く施策として、自治体や企業等に対して、女性の就業を促すための施策（仕事と家庭の両立支援、再就職支援、子育て支援等）とその実施を求めている。そして政府は、我が国最大の潜在力である「女性の力」が最大限発揮されることは、社会の様々な方面に利益をもたらすとしている。具体的には、「女性の力」は労働力の確保に加えて、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらすとし、その結果、「女性の力」は、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながる、と主張する（首相官邸、2014）¹⁾。よって女性と仕事に関する調査・研究においても、女性が離職したり仕事に前向きになれなかったりするのはなぜか、どうすれば女性が出産後も仕事に意欲的に打ち込めるのか、そして実際に女性管理職が増えるにはどうすればよいか等が中心的課題とされてきた。

しかしながら、女性の活躍に向けた政府や企業の実践や調査・研究は、家政学が目標とする個人・家族の生活の充実・向上や、職場や家庭のジェンダー平等に向かっているのだろうか。

2. 女性の活躍に向けた施策

(1)女性活躍推進法

女性活躍推進法とは、2015年8月に施行された、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律である。この法律は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要として以下3点を基本原則とし、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としている。

それらは、①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること、②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること、③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと、である。

そしてこの法律に基づき、国・地方公共団体、301人以上の大企業は、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③自社の女性の活躍に関する情報の公表、を行わねばならない（但し300人以下の中小企業は努力義務）。

特に①に関しては、女性の活躍に関する把握の具体的な項目として、「女性採用比率」、「勤続年数男女差」、「労働時間の状況」、「女性管理職比率」等が挙げられている（厚生労働省、2016）²⁾。

(2)政府が女性活躍推進を必要とする背景

政府が女性活躍推進を重要課題とする背景には、人口減少による労働力の減少がもたらす経済の衰退への懸念が最も大きいことがうかがえる。実際に、日本の女性は他の先進国と比べて、結婚・出産・子育てといったライフイベントを機に労働市場から離れる傾向があり、日本の女性の労働力率も、北欧のような台形を描いてはいない。また「保活」という言葉が示すように、子どもが保育園に入れずに働くことを断念する母親もおり、待機児童の問題も深刻な状況にある。

そこで政府の資料からは、女性の就業がもたらす利点として、日本が今後、少子高齢化社会を迎える中で、日本の労働力が女性によって担われた場合の経済効果が読み取れる（厚生労働省、2014）³⁾。

3. 職場における女性の活躍に関する先行研究

職場における女性の活躍に関する先行研究として、本研究では主に、何が女性の就業継続、仕事と家庭の両立、そして昇進を阻んでいるのかを議論しているものをまとめた。

最も議論されているものは、職場の要因であり、そこでは女性への差別的な処遇の問題、働き方の問題、企業風土等が挙げられている。

女性への差別的な処遇に関しては、川口章が、企業の離職確率のジェンダー格差が小さい企業ほど、女性を積極的に活用・登用し、男女にかかわりなく人材を育成し、女性にも創造性の高い仕事をさせていることを実証研究で明らかにし、企業の女性に対する統計的差別の存在を指摘した（川口，2008）⁴⁾。そして山口一男は、企業が女性に対して統計的差別を行うことが、いかに企業にとっての経済的非合理性につながるのかを、離職のコストの存在、逆選択(逆効果)、ワーク・ライフ・バランス、日本企業の人事決定とそのリスク回避傾向の弊害といった側面から論じ、企業の女性差別の解消の必要性を明らかにした（山口，2007）⁵⁾。

働き方の問題では、日本の労働者の働き方が硬直的で長時間であることや、家庭責任を放棄した人だけが職場で評価される状況が、女性の活躍の場を狭めていることから、労働女性の活躍の場の拡大のためには、上述したような統計的差別の撤廃による、女性への能力開発の機会を提供する均等施策と、女性の就業継続を支援するワーク・ライフ・バランス支援策の両者の推進が不可欠とされている。またワーク・ライフ・バランスは、企業のメリット(企業のパフォーマンス向上、組織成果等)のみならず、女性を含めて労働者個人の充実した生活実現等にも効果があることが実証されている(佐藤・武石，2014)⁶⁾。また女性が就労しやすい環境整備のために、制度を運用することの重要性と、女性が就労しやすい環境整備は、企業にとって一時的なコストにつながっても、長期的にはメリットがあるとし、それらに対する社会的合意形成の必要性を指摘している(武石，2009)⁷⁾。

企業風土では、企業は表向きには男女平等に見えても、男は仕事、女は家庭といった考え方に基づく男性中心の企業文化が強固であることが指摘されている（川口，2013）⁸⁾，また企業の現場では、性別役割分業に基づいた上司や同僚等の言動や、性別役割分業を前提とする職場内の雰囲気により、働く女性が就業し難い状況になったり、離職を余儀なくされたりする実態が報告されている（萩原，2006）⁹⁾（杉浦，2009）¹⁰⁾（中野，2014）¹¹⁾。

次に家庭の要因や女性個人の要因としては、家庭責任の分担や女性の将来設計について議論されている。例えば家庭責任に関して、子どもが1才までの夫の育児のかかわりが、妻の活躍意欲を高めるという調査結果がある（21世紀職業財団，2013）¹²⁾。

女性個人の要因としては、女性が男性と比べて離職することが多い事実から、女性が自らの人生の中で「職業的成熟」を真剣に考える機会が奪われ、「責任領域」としての家庭に逃げ込んで、職業キャリアの成熟を「考えないことにする」という悪循環を指摘している（岩田，2015）¹³⁾。つまりこれは、女性が社会に出るまでにどのような職業キャリアを築きたいかを十分に考えずに社会に出てしまい、仕事面では上述したような職場環境に遭遇することで、仕事のやり甲斐・やる気を失う結果、女性の活躍が困難になるということである。但し岩田は、上記に関して、女性の活躍の問題は外部環境にある（職場の問題にも影響されている）ことから、女性の「職業的成熟」の問題を、単なる女性の自己責任問題に矮小して扱うべきではないと主張する。

4. 市民・女性労働者から見た女性活躍

(1)女性の活躍に対する市民の意識

市民は女性が活躍することを、どのように捉えているのだろうか。日本生命保険株式会社が顧客 17,934 人に調査した、女性活躍推進に関するアンケート調査によれば、活躍している女性のイメージを問うもので多かった回答は順に、「仕事と家庭を両立（ワーク・ライフ・バランス）」（74.5%）、「専門的な知識や資格を有する」（45.1%）、「役員や部長などの管理職に就いている」（31.8%）であった。またかれらに対して、日本経済の発展に「女性の活躍推進」が重要と思うかを聞いたところ、「大変重要」または「重要」と答えた割合は、74.9%に達していた。なおこの割合は、男女で大きな差は見られない(男性 74.7%，女性 75.2%)（日本生命保険相互会社，2016）¹⁴⁾。

次に、内閣府が全国の 20 才以上の男女に実施した世論調査によれば、政治・経済・地域などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思うかを聞いたところ、多かった回答は順に、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」（65.0%）、「女性の声が反映されやすくなる」（55.9%）、「多様

な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」(42.8%)、「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」(34.7%)であった(内閣府, 2014)¹⁵⁾。

よって、これらから市民がイメージする女性の活躍とは、女性が仕事と家庭を両立しながら、専門性の高い仕事をこなし、職場のリーダーとなることであり、そのような女性が増えることへの市民の評価は肯定的だということがうかがえよう。上記を見る限り、女性の活躍は、企業と社会全体に意義があるという世論の高まりがうかがえる。

(2)何が女性の活躍を阻むのか

但し市民は、女性の活躍推進が重要だと考えつつも、それには課題が多いと答えている。上述した内閣府の調査では、国民が考える女性の活躍を進めるに際しての障害として多かった回答(複数回答)は順に、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」(50.1%)、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(42.3%)、「長時間労働の改善が十分ではないこと」(38.8%)、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望していないこと」(31.1%)、「企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること」(18.6%)、「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」(18.1%)、「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」(12.9%)となっている(内閣府, 2014)¹⁶⁾。

上述した日本生命保険相互会社の調査においても、女性が活躍するために必要な要素について問うているが(複数回答)、その結果は、「両立支援など働きやすい職場環境の整備」(38.0%)、「女性自身の能力・経験」(35.8%)、「女性自身の意識・姿勢」(35.8%)、「保育施設・サービス等の充実」(31.5%)、「企業・経営者の意識(女性活躍推進への理解・関心)」(27.7%)、「男性の家事・育児参加」(27.7%)、「上司・管理職の意識(女性活躍推進への理解・関心)」(17.0%)と続く(日本生命保険相互会社, 2016)¹⁷⁾。

続いて、内閣府が実施した若者・女性の活躍推進に関する調査によれば、女性が活躍できない理由として多く挙げられた回答は、全体では「女性が働きにくい仕事・職場環境だから」(42.2%)、「家庭での家事・育児・介護などが大変だから」(28.9%)であった。但しこの回答は、男女で差が見られ、女性は男性よりも「家庭での家事・育児・介護などが大変だから」を多く挙げていた(女性 41.9%、男性 21.2%)(内閣府, 2012)¹⁸⁾。

これらから、国民が考える女性の活躍推進を妨げる要因には、職場環境も指摘されているが、家庭環境(家事・育児の遂行が女性に偏る)や社会環境(保育サービスが不十分)も多く挙げられていることが分かる。また内閣府のモニター調査から、特に女性は家庭環境を女性の活躍を阻害要因と考える傾向がうかがえる。

(3)女性と職業について

それでは市民は、女性が仕事をもつことについてどう考えているのだろうか。上述した内閣府の調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について、「賛成派」(賛成+どちらかといえば賛成)が 44.6%、「反対派」(反対+どちらかといえば反対)が 49.4%であった。内閣府によると、この結果は前回のそれ(平成 24 年)よりも「賛成派」の割合が低下しているという。しかし女性においても「賛成派」は 43.2%(男性 46.5%)であり、性別役割分業に賛成する割合は、男女共に決して低くはない。また年代別に見たところ 20 代の「賛成派」は 41.3%であり、この数値は 40 代・50 代よりも高い(内閣府, 2014)¹⁹⁾。

上述した日本生命保険相互会社の調査では、男女に、結婚後・出産後の女性の働き方として、「専業主婦」「家庭重視」「仕事重視」「仕事も家庭も重視」のどれが良いかを聞いているが、その結果、男女とも、結婚後は「仕事も家庭も重視」が最も多く 64.4%(男性 61.7%、女性 67.4%)であった。しかし出産後はこの割合は 48.8%に低下し(男性 47.3%、女性 50.4%)、「家庭重視」が結婚後の 26.8%(男性 28.7%、女性 24.8%)から 41.9%(男性 42.8%、女性 41.0%)に上昇していた。また出産後の女性の働き方として「家庭重視」を支持する割合は、男性では 40 代(45.0%)、女性では 30 代(46.0%)が最も高かった(日本生命保険相互会社, 2016)²⁰⁾。

これらから、市民は女性の活躍に親和的な態度をとる一方で、実際に女性が働く場合、子どもが生まれたら、女性は働きつつも、家庭に軸足を置くべきだ、という認識をもっている傾向が読み取れよう。

(4)働く女性の活躍に対する意識

①職業キャリア向上への意識

では働く女性は、自身が活躍することについてどう思っているのだろうか。上述した日本生命の調査では、正規雇用で働く女性に限定した質問で、将来、管理職への登用を目指したいと思うかを聞いているが、「そう思う」または「ややそう思う」の合計は 26.6%に過ぎなかった。また、この数値は、年代が若い方が若干高く、20代では「そう思う」の割合は 12.9%であるが、50代では 9.7%である（日本生命保険相互会社、2016）²¹⁾。

ソニー生命が有職女性（460名）に聞いた調査でも同様の傾向が見られた。それによれば、有職女性で「女性が社会で働くには、不利な点が多い」かを聞いたところ、「非常にそう思う」または「そう思う」の割合は 69.7%、同様に「今後（も）、バリバリとキャリアを積んでいきたい」では 33.7%、「管理職への打診があれば、受けてみたい」では 18.7%となっていた。特に「管理職への打診があれば、受けてみたい」において、「非常にそう思う」の割合は 4.6%に過ぎなかった（ソニー生命、2016）²²⁾。

また日本生命の調査で、非正規雇用で働く女性に限定した質問では、正規雇用への転換（転職）を望んでいるかを聞いているが、全体では「非正規のままよい」が最も多く 50.3%であった。しかしこの数値は年代が若い程低く、20代では 17.9%でしかなかった。代わりに 20代で最も多い回答は「現在望んでいるが、転換（転職）先が見つからない」（35.0%）、「現在望んでいないが、将来的に転換（転職）したい」（34.2%）であった（日本生命保険相互会社、2016）²³⁾。

②仕事を辞めたい女性と働きたいのに働けない母親

働く女性が、本当は就労したくないと答える結果も見られた。上述したソニー生命の調査（有職女性 460人対象）では、生活や仕事に関する内容について聞いているが、「本当は専業主婦になりたい」と答えた割合は 31.0%であった。その理由についてたずねたところ、有職女性全体で最も多かった回答は「仕事の人間関係で悩みたくないから」（全体 32.2%）であった。しかしこれは、子どものいる女性といない女性で数値が異なり、子どものいる女性のそれは 18.2%に過ぎない。そして彼女たちがその回答を挙げた理由で最も多かったものは、「一人の時間を確保したいから」（34.8%）であった。同様に、子どものいる女性が有職女性全体の回答の数値と 5%以上差があったものは、「家事にもっと注力したいから」（全体 21.7%、子どものいる女性 28.8%）、「子育てにもっと注力したいから」（全体 10.5%、子どものいる女性 22.7%）、「かつて専業主婦をしていて、また戻りたいと思っているから」（全体 7.7%、子どものいる女性 15.2%）となっていた。

一方、同調査が専業主婦 414人にたずねたところ、「本当は外に働きに行きたい」について、「非常にそう思う」「そう思う」の合計は 36.5%であった。しかし、「子育て後の再就職は厳しい」について、「非常にそう思う」「そう思う」の合計は 76.8%であった。またここでは「老後の生活が心配だ」に関して、「非常にそう思う」「そう思う」の合計が 78.5%となっていた（ソニー生命、2016）²⁴⁾。

5. 女性の活躍の課題—家政学・ジェンダーの視点から—

(1)仕事の要因以外の検討

確かに職場における女性の活躍推進のために、女性の仕事の要因を検討する研究は欠かせない。上述した意識調査でも、女性の活躍を阻む壁には、仕事と家庭の両立支援制度が不十分であること、職場が長時間労働であること、上司や同僚の女性活躍に対する理解が乏しいこと等、企業の制度や働き方の問題が大きな課題となっている。

しかしながら、意識調査から、市民が女性の活躍を阻む壁として、それらの要因に劣らず、働く女性の家庭責任の問題や、働く女性個人そして周囲の考え方を挙げている事実にも注目したい。

上述した調査から、市民の感覚として、働く女性が家事・育児・介護を一手に引き受けていることが、職場における女性の活躍を困難にしているという意識がうかがえよう。またこのような考え方は男性よりも女性が強く感じる傾向が見られた。また上述した調査の中でも挙がっていたように、市民が、男性が家事に参画できていないことも、女性の活躍を阻害する要因として考えていると言えよう。

また働く女性個人の問題として、女性自身が上位職を希望しないことや、女性が上位職になるために必要な知識や経験をもっていないこと等が上がっていたが、そのような状況が引き起こされる過程を、単に女性の自己責任問

題としてではなく、職場や家庭生活の要因と共に分析することが必要ではないだろうか。

さらに、上述した調査では、男女にかかわらず、女性の活躍推進は重要だという意見をもつ一方で、母親になったら仕事に生活の軸足を置くべきではないという世論が見受けられた。女性が職場で仕事を頑張るのは本人のみならず社会にとっても良いことだが、女性が活躍するのは子どもが生まれるまでだ、という意識が働く女性にも、女性の周りにもある限り、女性が働きやすい職場や社会は形成されないだろう。女性の活躍推進を世論全体として好意的に受け止める一方で、性別役割分業を支持する考えがまだ社会に根を張っているという問題にも目を向けたい。

(2)男女労働者と子どもの生活の質の保障

本研究は、現在の職場における女性の活躍の議論が、男女労働者と子どもを含めて家族が望む生活を保障する方向に向かっているのかどうか注目したい。

もちろん先行研究は、働く女性が仕事と家庭の両立が困難を極め、離職せざるをえない女性の状況を改善すべく、どうすれば女性が仕事と家庭を両立できるのか、そして更に、どうすれば女性が仕事のモチベーションを上げ、昇進に意欲的な姿勢を持てるのかについて、熱心に議論してきた。

しかし先行研究は、職場における女性の活躍と、働く女性自身と男性・子どもらの生活の良好性が、同時に保障されるのかを十分に検討してきただろうか。例えば上述した調査では、働く女性の3割が、本当は専業主婦になりたい（働きたくない）と感じていた。そしてそう思う理由については、特に働く母親から、自分の時間がもてないことや、思うように子育てに時間を割けないこと等の声が挙がっていた。これは、いわば現代社会において、仕事も子育ても両立しているという意味で、“活躍”を達成したはずの働く母親が、私的領域では、日々、時間的にゆとりのない暮らしに疲弊していることの表れではないだろうか。このような生活を実践している女性たちが増えることを、単に女性の活躍だと歓迎してよいのだろうか。

アメリカでも女性の職場進出に伴い、似たような現象は起きており、その原因を、アメリカの社会学者であるホックシールドが指摘している。ホックシールドによれば、アメリカでは労働力の約半数が女性で占めており、女性たちも生活のために、自ら望んで働いているが、ホックシールドが提示した、アメリカで働く女性の最も深刻な問題の1つは、女性が職場に参入したことではなく、女性が職場に「男性的条件」で参入してしまったことだという（ホックシールド、2012）²⁵。つまりホックシールドは、女性が意欲的に労働市場に参入する際に、彼女たちが、男性と同じように、残業も休日出勤も受け入れて働くことになれば、自身も家族の生活も侵食され続けることに警戒すべきだとしている。そしてホックシールドは、このような働く母親の仕事と家庭の板挟み状態の解決を最も強く望んでいるのは、まだ幼くて声を上げることのできない子どもたちだと警告する。

よって日本でも、職場における女性の活躍をどう進めるかを研究する際に、その活躍に伴う働き方が、男女労働者と子どもの生活の質を担保しているのかどうかにも注目する必要はないだろうか。そして、その視点を十分に持たずに女性の活躍が展開されてしまえば、日本の女性労働もホックシールドのような「男性的条件」で展開されてしまい、その結果、働く女性はますます仕事と家庭の板挟みになるだけでなく、女性はもちろん男性の生活の豊かさの阻害につながるばかりか、子どもが親のケアを受ける権利を奪われてしまう恐れもあるだろう。

(3)働く女性の差別や貧困の解消

加えて本研究は、現在の職場における女性の活躍の議論が、働く女性に対する差別や格差の解消に向かっているのかどうか注目したい。

実際に、働く女性の中には、生活のために就労が必要な人は多い。また実際に就労していても、働き続けることや昇進する機会さえない人がいることも事実ではないだろうか。例えば日本で役員を除く女性雇用者の中で、正規の職員・従業員の割合は43.7%に対して非正規のそれは56.3%であり（2015年）、この10年の間で正規雇用の割合が増えた年は殆どない（総務省、2015）²⁶。非正規雇用の場合（女性に限らずではあるが）、次回の雇用契約（更新）さえあるかどうか分からない人は多数いる。そして特に壮年（35～44才）の配偶者のいない女性で、非正規雇用に従事する者は、決して望んで非正規を選択したわけではない人が多く、生活していく上で経済的な困難を感じているという（労働政策研究・研修機構、2015）²⁷。

また正規雇用でも、例えば一般職のように、家庭責任との兼ね合い等から、男性総合職とは異なり、昇進に制限がある中で働く女性が存在しているが、扱う業務は高度化している。またいわゆる総合職としての男性並みの長時間労働をこなす女性が、仕事と育児や介護といった家庭責任との両立が難しくなり、マミートラックを選択するか離職をするのみに戸惑う現状もある（中野、2014）²⁸⁾。

このような中で、働く男女の職位や賃金には格差が見られる。管理職に占める女性の割合は、係長相当職以上（役員を含む）で12.8%（係長相当職14.7%、課長相当職8.4%、部長相当職では5.8%）であり、これは前回の同調査に比べて上昇しているが、日本の企業の意思決定にかかわる女性の割合は1割程度に過ぎない（厚生労働省、2016）²⁹⁾。そして男女別の年齢に伴う賃金の推移をみると、男性の賃金のピークは430.1千円（50～54才）である一方、女性は266.8千円（50～54才）に過ぎない（厚生労働省、2016）³⁰⁾。しかもこの賃金カーブは、男性の方は加齢に伴い、ピーク時まで緩やかに上昇するが、女性の方はほぼ「寝たきり」（上がらない）状態である。

本研究で取り上げた女性労働者を対象とした調査・研究では、大企業かつ正社員で働く母親を対象にしたものや、昇進意欲をたずねる質問で、非正規雇用で働く女性を調査の対象から外すものも見られた。もちろんこれらの調査は、調査の枠組みや調査の目的を考えて、敢えてそのような方法を選択したと言えるだろう。

しかしこれらのような調査・研究だけでは、中小企業や非正規雇用で働き、次の雇用契約もあるのかどうかさえ分からない、育児休業さえ取れるのかどうか分からないような女性（しかも現状では、そのような働く女性の方が多い）が、研究の対象から外れてしまう恐れはないだろうか。

また、非正規雇用の中でも、将来、キャリアを磨きたい、昇進したいと思う女性も存在している。実際のところ、上述した調査でも分かるように、非正規雇用で働く若い世代で、ずっと非正規で良いと思う女性は2割にも満たなかった。しかし50代ではこの割合は上昇し、半数以上が、非正規のまま働いて構わないと答えていた。

働く女性が、雇用が不安定で、キャリアアップや昇進などの機会の少ない非正規雇用を選択していることに問題を感じつつ、年齢を重ねる度にその状況に「適応」していく状況を放置したまま、一部の安定した雇用で働く女性が仕事と家庭の両立や昇格を果たしても、女性労働全体の改善にはならないのではないだろうか。

6. 女性の活躍に必要な視点

(1) 個人・家庭生活を含めた要因の検討の充実

これらのことから、女性の活躍に関する研究に必要なこととして、3点を提案したい。

1つ目は、働く女性が活躍を考える条件に関する、個人・家庭生活の要因の充実である。

上述した通り、仕事の要因が、女性が離職を考える意識に左右することや、仕事に対する意欲や昇進にも深刻な影響を与える事は、先行研究でも報告されている。

しかし、我々の日々の生活の行動は、個人の生活の価値や規範、生活欲求、生活関係、生活資源などから構成されており、単に仕事や職場の条件だけでは左右されない（奈良、2005）³¹⁾。また特に、働く女性の中でも、子どものいる女性の活躍を考える場合は、特に生活にかかわる条件として、家庭生活や地域生活も含めて分析する必要があるだろう。

今後は、働く女性の職場はどのような制度があるのか、上司はどのようなマネジメントを指示し、どのように仕事を遂行しているのかといったことだけでなく、女性がどのような生活を送ることが重要と考えているのか、どのような生活の状況にあるのか（例えば、経済的に苦しいかどうか、1人になる時間があるのか、身体的な疲れはないか等）、生活を支援する資源やネットワークはあるのか等も含めた分析が必要ではないだろうか。

(2) 女性が活躍の意味を考え、行動する

2つ目に、働く女性が、活躍の意味を考え、行動することである。確かに政府は、女性の活躍推進策は、経済にとっても社会にとっても有益であると主張しており、市民もこれに対する異論はない様子である。

しかしこの女性活躍は、誰が、何のために考えたのかを考えなくてはならないだろう。政治学者の三浦まりは、確かにジェンダー平等と新自由主義は親和性が高いが、1990年代の課題として、新自由主義下の女性進出は女性の

階層化を引き起こすことになったと述べている。そして三浦は、2010年代の日本において懸念すべきことは、経済的合理性に貫かれた新自由主義と古色蒼然たる国家家族主義が結合していることと、両者が「女性の客体化」において意見を同じくし、女性活用（女性の活躍推進）と母性活用（経済再興のために健康な女性が早期に子どもを産む）の結合（新自由的母性）を進めていることから、今日において取るべき対抗手段は女性の客体化に抵抗することだと述べている。つまり三浦は、女性自身が客体として扱われるあらゆる局面に抗い、新自由主義的母性に対抗する必要があると述べている（三浦，2015）³²⁾。

女性が新自由的母性の枠組みで、客体化されたままで労働市場に参入するということは、経済にとって都合の良い形で女性が労働市場に参入すること（安い人件費で、または「男並み」に働く労働力となり、次の労働力を複数育て、無償の家事労働もする）に過ぎない。これでは、政府の女性の活躍の掛け声のもとで、女性は経済的な生産のために、男性と同様に労働力に加えて、生殖についても搾取される主体となり続けるだけであり、女性が経済的に自立できる賃金も、子どものいる女性が一人の時間をもてたり、父親が子どもと過ごせたりする時間も保障されないだろう。

このことを考えると、今後の研究には、現在、政府が主導で行っている女性の活躍（つまり、働く女性が、労働市場に参入し、能力を発揮しながら昇進すること）が、働く男女労働者と子どもの生活の質の保障、職場の男女差別の解消につながるのかどうかを、働く女性自身が検討する力をつける必要があるだろう。そして働く女性自身が、子育てしながら自身のキャリアアップや昇進に意気込むだけでなく、自分の周囲の働く女性や男性たちと、雇用形態や性差、ライフスタイル等の違いを超えて、長時間労働や性別役割分業等、従来の仕事と家庭の規範を絶えず問い直す視点を持ち、男女が働きやすい環境へと、社会を変えて行く主体となることが必要ではないだろうか。このような働く女性の活動こそが、今後求められる女性の「活躍」なのではないだろうか。

(3)働く女性の自立と連帯を試みる

この新たな「活躍」の実現には、まず女性自身が、若い段階から、自身の働き方や生き方を考えることが重要な柱となるであろう。

上述したように、若者（20代）が性別役割分業に賛成する割合は、中高年よりも高い結果が見られたが、例えば女性が社会に出る前から、将来出会うかどうか分からないまま、それでも夫の経済力に期待することを前提として生活設計を立てる限り、男性は、いつまでたっても、経済的役割を果たす重圧からは解放されないだろう。その場合、男性はこれからも労働市場で、家計を支えるために就業継続以外の生き方はできず、妻子を養うために、残業も転勤も拒むことはできないだろう。これでは男女が対等に仕事も家庭も選択できる社会とは言えないだろう。

またこの「活躍」のためには、まず女性が境遇の事なる女性とつながることが必要であろう。上野千鶴子は、昨今の非正規化の中で、労働市場が分断された結果、同じ女性同士でも抱える問題が異なり、連帯できなくなっていることを指摘している（上野，2013）³³⁾。つまり同じ女性でも、働く女性全体の問題への関心や理解が、共感しにくくなっている現状がある。長時間労働にあえぐ正社員ワーキングマザーの苦悩も、壮年の非正規雇用の女性が抱える経済的な生活の困窮も、お互いに共感が難しい状況になっていると言えるだろう。しかしこれでは、女性の労働環境は変わらない。

7. 結論

政府は女性の活躍に向けた施策を打ち出しているが、その背景には、人口減少がもたらす経済成長への懸念が大きいと考えられる。そこで女性の労働力の需給は経済効果が高いことから、政府がこの施策を積極的に進めようとしていることがうかがえる。

また女性の活躍推進に関する先行研究では、女性の活躍が進まない背景として、職場の要因、家庭の要因、女性個人の要因等が挙げられているが、中心に議論されているのは、どちらかといえば職場の要因である。そこでは女性への差別的な処遇の問題、働き方の問題、企業風土等が挙げられており、女性に対する統計的差別の解消、女性が就労しやすい環境整備に対する社会的合意形成の重要性が指摘されている。

ただし市民や働く女性に対する意識調査を見る中で、本研究は従来の研究に、「職場の要因以外を検討すること」、「男女労働者と子どもの生活の質を保障すること」、「働く女性の差別や貧困を解消すること」の必要性を指摘した。

そこで本研究は、家政学・ジェンダーの視点から、職場における女性の活躍の研究において、①個人・家庭生活を含めた要因を深く検討すること、②女性が活躍の意味を考え、行動する主体になること、を提案した。そして働く女性自身が、単に自身のキャリアアップや昇進に意気込むだけでなく、新自由主義母性に対抗する主体となること一つまり、自分の周囲の働く女性や男性たちと、雇用形態や性差、ライフスタイル等の違いを超えてつながり、長時間労働や性別役割分業等、従来の仕事と家庭の規範に対抗的な価値観をもち、男女が働きやすい環境へと、職場や社会の変革を試みる主体となること一が必要だと考え、このような働く女性の活動を、今後求められる女性の「活躍」だと考えた。

この新たな「活躍」の実現には、女性自身が、自身の職業選択を考えることや、立場の異なる女性・男性と連帯し、互いにとっての働きづらさや生きづらさを共感することも重要になるだろう。

女性の活躍とは、単に女性が子どもを産み・育てながら、自分のキャリアアップや昇進を目標にすることではない。「働く母親は職場では迷惑」「子どもを産んだ女性は二流の労働者」「働く者は常に家庭の事情より仕事を優先すべき」といった、経済・市場中心の価値観に対する批判的思考力をもち、男女双方の幸福（ウェルビーイング）のために、周囲の男性・女性と共感・対話しながら、社会を変革する主体となることこそが、生活の視点からみた、女性に期待される「活躍」ではないだろうか。

【謝辞】本研究は、2014～2016年度 科学研究費補助金(基礎研究 C 研究課題 26350048)の助成を受けたものです。

1)首相官邸，2014，『「日本再興戦略」改訂 2014—未来への挑戦—』，

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>

2)厚生労働省，2016，『女性活躍推進法特集ページ』，

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

3)厚生労働省，2014，『女性の活躍推進が求められる日本社会の背景(雇用均等分科会審議会資料)』，

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutanto/0000056002.pdf

4)川口章，2008，『ジェンダー経済格差 なぜ格差が生まれるのか，克服の手がかりはどこにあるのか』，勁草書房。

5)山口一男，2007，「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別に関する企業の経済的非合理性について」，独立行政法人経済産業研究所『DPRIETI Discussion Paper Series 07-J-038』，

<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/07j038.pdf>

6)佐藤博樹・武石恵美子(編)，2014，『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 人材多様化時代における企業の対応』，東京大学出版会。

7)武石恵美子(編著)橘木俊詔・佐藤博樹(監修)，2009，『女性の働き方』，ミネルヴァ書房。

8)川口章，2013，『日本のジェンダーを考える』，有斐閣選書。

9)萩原久美子，2006，『迷走する両立支援—いま，子どもをもって働くということ』，太郎次郎社エディタス。

10)杉浦浩美，2009，『働く女性とマタニティ・ハラスメント—「労働する身体」と「産む身体」を生きる』，大月書店。

11)中野円佳，2014，『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか?』，光文社新書。

12)21世紀職業財団，2013，『育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査』，

http://www.jiwe.or.jp/research-report/2013motivation_women_to_work

13)岩田正美，「おわりに(女性と職業的成熟)」，岩田正美・大沢真知子(編著)日本女子大学現代女性キャリア研究所(編)，2015，『女性はなぜ仕事を辞めるのか 5155人の軌跡から読み解く』，青弓社，223-233。

14)日本生命保険相互会社，2016，ニッセイ インターネットアンケート～4月：「女性の活躍推進について」～

<https://www.nissay.co.jp/news/2016/pdf/20160408.pdf>

15)内閣府，2014，『女性の活躍推進に関する世論調査(平成26年8月調査)』，

<http://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/index.html>

16)15)と同じ

17)14)と同じ

18)内閣府，2012，『若者・女性の活躍に関するアンケート調査』，

http://monitor.gov-online.go.jp/html/monitor/h24/syukei_joseinokatsuyaku/index.html

19)15)と同じ

20)14)と同じ

-
- 21)14)と同じ
- 22)ソニー生命, 2016, 『女性の活躍に関する調査 2016』
http://www.sonylife.co.jp/company/news/27/nr_160317.html
- 23)14)と同じ
- 24)22)と同じ
- 25)アーリー・ラッセル・ホックシールド (著), 坂口緑・中野聡子・両角道代(訳), 2012, 『タイム・バインド 働く母親のワークライフバランス 仕事・家庭・子どもをめぐる真実』, 明石書店, 370.
- 26)総務省統計局, 2015, 平成 27 年労働力調査年報
- 27)労働政策研究・研修機構, 2015, 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究報告—就職氷河期から「20年後」の政策課題—』, <http://www.jil.go.jp/press/documents/20151013.pdf>
- 28)11)と同じ
- 29)厚生労働省, 2016, 平成 27 年度雇用均等基本調査.
- 30)厚生労働省, 2016, 平成 27 年賃金構造基本統計調査.
- 31)奈良由美子, 2005, 「生活の主体として生活を経営する」, 奈良由美子・石川實『生活の動態と経営』, 放送大学教育振興会, 9-21.
- 32)三浦まり, 2015, 「新自由主義的母性: 「女性の活躍」政策の矛盾」, お茶の水女子大学ジェンダー研究センター年報, 『ジェンダー研究年報』18, 53-68.
- 33)上野千鶴子, 2013, 『女たちのサバイバル作戦』, 文春新書.

平成28年 (2016) 10月12日受理

平成28年 (2016) 12月31日発行