

論文

ジェンダー平等社会の形成に関する考察 —女性活躍推進の成果と課題—

A study of Creating a Gender-equal Society

—Problems and Future Prospects of the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace

森田 美佐 (高知大学教育学部) ¹

MORITA Misa

Faculty of Education, Kochi University

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out what kind of Japanese working women's "power" is needed to create a society where every employee can work in a workplace gender equality based on the problems and future prospects of the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace.

The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace released in 2015 has required companies to take actions for female employees at work and support them to get the right work-life balance.

However, Japanese workstyle has not been changed. Therefore, the more women get into the workforce, under the same requirements as men do, the more women are exhausted and stressed. Working men do not have so much interest about their own working. Work-life imbalance is seen, and work is likely to be prioritized with family care.

To solve these problems, working women need to notice the discrimination and violence against our lives and family care in the labor market.

I. 問題の所在

本研究の目的は、現在進められている「女性活躍推進法」の成果と課題を整理することを通して、今後、日本の女性が、どのような働き方を実践していくことが、男性も子どもも含め、誰もが働きやすく、生きやすい社会につながるのかを検討することである。

労働市場におけるグローバル化が進む一方、少子高齢化による労働力減少も進む日本において、女性が労働市場に参画することは、日本社会の重要課題となっている。

働く女性は2019年には3,000万人を超え、女性の労働力率を示すM字カーブの底上げも見られている。

しかし昨今の働く女性の増加は、女性が働きやすくなった結果なのだろうか。そして男性も働きやすい環境はつくられているだろうか。本研究は、政府が目指す「女性が活躍する社会」は、働く女性にどのような利益をもたらし、かつどのような課題があるのかを整理する。そして、全ての働き手がディーセント・ワークを手にするためには、日本の働く女性が職場や家庭・地域で何を考え、行動していく必要があるのかを考えたい。

II. 女性活躍推進法と働く女性の現状

(1) 女性活躍推進法

2015年の女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）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であることを前提とし、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ことが主な目的となっている。

この法律の主なる柱は、①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供や活用、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行の見直しと改善、②職業生活と家庭生活の両立に必要な環境の整備と実践、③職業生活と家庭生活との両立に関する女性の意思の尊重、である^{注1)}。

この法律に基づいて企業には「事業主行動計画」の策定が求められた。平成28年4月以降、国、地方公共団体、301人以上の労働者を雇用する民間事業主は、①自社の女性の活躍状況の把握・改善すべき事情の分析、②計画の策定、③公表等を行うことが必要となった。

2019年5月にはこの法律の改正が行われ、下記の点が変更となった。①上記で示した、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象において、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主への拡大、②女性活躍に関する情報公表の強化（職業生活に関する機会の提供に関する実績、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の各区分から1項目以上の公表を

必要とする）（施行：公布後1年以内の政令で定める日）、③特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設（女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主（えるぼし認定）よりもランクの高い水準で認定）（施行：公布後1年以内の政令で定める日）。

2020年4月からは、該当する事業主が行動計画を策定する際には、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」のそれぞれにおいて、多数提示された項目の中で、必須項目も含めて1つ以上の項目を選択し、関連する数値目標を定めた行動計画（策定届）が必要となっている。該当の企業には、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職の女性比率等を公開することが求められている。

(2) 経済成長と少子高齢化に向けた「女性の活躍」

女性活躍推進法が施行されるまで、日本では、雇用における男女格差の解消、女性労働者の労働条件の待遇改善に向けて、数々の政策が打ち出されてきた。1986年に施行された男女雇用機会均等法は、法改正を行う中で、企業に対して、女性の募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇等における男女格差を禁止してきた。また1991年の育児休業法（1995年からは育児・介護休業法）は、企業に対して、働く女性の仕事と子育ての両立を可能にする環境を整え、かつ、父親の育児と子育ての両立を可能にする環境にも目を向けた。

そして2000年代に入ると、次世代育成対策支援法が成立し、少子化が進む日本の現状を踏まえ、親が子の養育の第一義的責任を負うという前提のもとで、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画が策定された。その中で企業は、子育てしやすい環境づくりに向けての行動計画を策定した。特に301人以上の従業員をもつ企業は、「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられた。

これらを大きくまとめると、1980年代では、まず職場における明確な性差別の撤廃が目指され、その解消に向けた法整備がなされた。1990年代では、女性が出産後に休業をとる権利が確立されたことで、離職しなくても済む仕組みや、男性が妻の出産と子育てのために休業できる制度が打ち出された。そして2000年代に入ると、子育てと仕事の両立が図れる環境づくりに向けて、社会全体の取り組みがいっそう必要だという認識が高まる中で、企業に対して、子育てしながら働きやすい職場や働き方の整備の責任が、より重視される状況になっていったと言える。

但し2010年に入り、いっこうに止まらない少子化と、人口減少による労働力人口の減少や、社会保障の問題が

懸念される中で、女性の労働力は、日本の経済成長に必要な人材として注目されるようになった。このような中で、就労を希望する女性はその能力を発揮できるよう、国、自治体、企業等が一体となって環境を整えることの重要性が打ち出された。

Ⅲ. 「女性が活躍する社会の推進」の成果と方向性

(1) 「女性が活躍する社会の推進」の成果

女性活躍推進法について、雇用におけるジェンダー平等の側面から見た成果としては、以下3点を挙げたい。

第1に、企業が、働く女性に対して男女格差のない待遇や労働条件で雇用しているかどうかを、方針とそのプロセスまで公（社会）に対して開示する責任が求められたことである。これまでは、企業が女性の状況を開示することに強制力があつたとは言えない。確かに現在でも、このことは全ての企業にはまだ対象にはなっていない。しかし、それでも法的に、多くの企業が男女差別のない扱いをしているかどうかを社会が確認できるようになったことは、ジェンダー平等の達成に向けた大きな成果だと言えよう。

第2に、女性が経済領域において能力を活かすことの必要性和その社会的意義が、広く認識され始めたことだと言えよう。例えば戦後の高度経済成長期から1993年に至るまで、「女性が職業をもち続けること」について用意された、いくつかの質問において、日本人が多く支持した考えは、女性が結婚又は出産を契機として離職し、それ以降は仕事を持たないことであった（NHK放送文化研究所，2019）ⁱ。また「男は仕事、女は家事」という性別役割分業に賛成する人の割合は、昭和（1979年）では「賛成」「どちらかといえば賛成」を含めて70%を超えていた（内閣府，2019）ⁱⁱ。

しかし昨今の人口減少とそれに伴う労働力不足を背景とした中で、女性が職業を持つことを否定する規範は薄れていった。「女は結婚して家庭に帰れ」ではなく、就労意欲をもつ女性が有償労働に従事することを、一般的なこととして受け止める社会へと世論が変化したと言えよう。

第3に、実際に女性が結婚や出産を経ても職場で働き続けることや、裁量や権限をもって仕事をするといった「実績」によって、企業の女性従業員に対する偏見が減りつつあるということである。例えば男女雇用機会均等法成立の時期では、女性が男性と対等に働くことに対して企業経営側から猛烈な反発があつたという（鹿島，1989）ⁱⁱⁱ。しかし現在、働く女性が仕事に取り組み、結果を出すことを通して、実際に経営にもプラスの効果があつたと評価する企業や管理職の回答も見られている。民間企業の調査によれば、女性の活用・登用を進めてい

る企業は50%であり、その効果として企業が感じていることで最も多い回答は、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」（全体の68.0%）である（帝国データバンク，2019）^{iv}。

(2) 更なる推進に向けて

今後、職場における女性の活躍を進める上に必要なこととして、前島裕子は、女性の活躍に関する研究者らとの議論を踏まえて3点を提案している。それらは①性別役割分担にかかる意識改革、②働き方と評価の改革、③育児環境の充実、である（前島，2016）^v。前島は、これらを以下のようにまとめている。①とは、いわゆる「男は仕事、女は家庭」という意識の問い直しと、その問い直しのきっかけをつくるための学びや実践の提案である。例えば男性も、家事にかかわってみることや育児休業をとることで、家事や子育てのスキルを身につけることやでき、かつ、それは家庭にコミットメントする契機となるという。また女性が、様々な働き方を実践する女性の生き方を知ることや、働き方が中長期的な生活設計（特に経済に関しての）に及ぼす影響等を知る機会をもつことの重要性、そして若い段階から職業選択に対して前向きになれる自信をもつ機会やスキルの獲得等の重要性も指摘されている。

②は、まず長時間労働を無くすこと、女性が多様で柔軟な働き方が可能になること、そして女性に対する適正な評価や待遇を実現すること、が指摘されている。そこではただ職場にいる「ステイ・ロング」を評価する仕組みから、「ワーク・スマート」（賢く効率的に働く）ことを評価する仕組みへの転換が必要であると述べられている。また、育児休業制度についての情報提供のみならず、活用事例を提示することや、男女が共に若い時からキャリアと家事・育児・介護などの両立について想定できる環境をつくることで、女性が二者択一（仕事か家庭か）の意思決定を下さなくても良い環境をつくることの重要性も指摘されている。

そして③は、育児支援を量的にも質的にも高めていくことの重要性和、子育てを家庭や地域で支え合うことの必要性が提案されている。病児保育や障がい児保育に対する支援の充実を含めて、保育や利用者のニーズに合ったものかどうかという視点から、保育の在り方を考えていくことが指摘されている。また現在では、家族の多様化は進む一方で、子どもを家族だけで支えることには限界があるとして、地域住民や大学生、高齢者など、様々な主体が、子どもにかかわることの必要性が指摘されている。

Ⅳ. 生活の質から考える女性活躍推の課題

(1)「機会均等」という競争への加担

但し、現状の政府が目指す「女性が活躍する社会の推進」は、女性の働き方や暮らし、そして生き方に対して深刻な課題を含んでいることが指摘されている。

上野千鶴子は、まず現在の働く女性に対する政府の政策が、ネオリベリズム（新自由主義）の政権であることと、それが「男女共同参画」の推進に親和的になることには、「経済合理性」という確実な理由があったと述べる。人口減少に悩む日本では、女性は人的資源の最後の資源であった。また上野は、ネオリベ政権における「女性活躍」の決定的な過ちは、現行の（日本の）働き方を変えないまま、「機会均等」という名の競争において、女性に参入を促し（女性に）勝つことを命じたことだと指摘し、これは女性が結果として敗者になることが見えていたと述べている（上野、2014）^{vi}。そこで上野は、このような状況を変えるために、前島が指摘することと同様に、「労働時間の短縮」「年功序列制の廃止」「同一労働同一賃金の確立」を通して「働き方のルール」そのものを変えることを主張している。

確かに「機会均等」のもとで管理職となった女性は、労働時間は男性管理職と大きく変わらず、家庭での家事や子育ての負担率は、パートナーと対等ではなく、女性の方が多く担っているという（労働政策研究・研修機構、2014）^{vii}。

(2)「競争」と「ケア」の序列化 - 見えなくなる「ケア」

加えて「女性が活躍する社会の推進」の課題として、労働市場における競争と労働者が抱えるケアが対等な関係では位置づけられておらず、働く女性たちも、ケアを抱えていることを表には出しづらかったり、ケアを抱えていることを謝罪したり、外部化したりしながら働いていることが指摘できる。

アメリカの政治学者のアン・マリースローターは、働く女性が直面している課題を、単なる女性のキャリアと家庭生活の両立として見るのではなく、女性と男性の対立と捉えるのでもなく、ケアと市場での競争における力関係の存在から見ることを問題を指摘し、これを社会全体で議論することの必要性を打ち出した（スローター、2017）^{viii}。

しかし日本では、どちらかと言えば、ケアと市場での競争の対立は、働く女性に「当然のたしなみ」として期待された家事の遂行（自己努力）によって、回避されてきたのではないだろうか。例えば、育児休業後も仕事を継続したい母親向けの雑誌には、子どもが熱を出しても慌てないように、二重、三重の預け先を確保しておくことが示されもする。また、もしも子どもが熱や病気で母親が仕事を早退等しなければならぬ時には、職場に感

謝の気持ちを忘れないこと、（休んで）当然のように振る舞わないこと等の記述も散見される。働く母親の仕事とケアの現実的な選択は、（ケアを）夫よりも実母や義母に頼ったり、保育サービスに頼ったりする等、親族サポートやケアの外部化を試みることになる。また事実として、働き手不足で女性の多い業界（保育園）では、園長が保育士の妊娠の順番を指示し、その順番を破った保育士に叱責があったことも話題になった（毎日新聞、2018）^{ix}。

これらは職場において、ケアは常に「見えないように振る舞うもの」「対立しないよう行動すべきもの」という力が働いている例だと言えないだろうか。

(3)女性活躍推進は女性と男性の働き方を広げたか

女性活躍推進法は、労働力人口不足の打開策として、特に経済の活性化に向けて、女性の能力の発揮を促し、女性が柔軟で多様な働き方ができることを目指したと言えるだろう。

しかし現実として、「女性が活躍する社会の推進」は、日本の女性の働き方を、ますます「ばりキャリア」（私生活よりも仕事を優先して働く）か、「ゆるキャリア」（仕事よりも私生活を優先して働く）の二極化に追い込んでいることが懸念される。

例えば、「機会均等」の競争に参入した一部の女性たちは、女性活躍推進法のもとで、確かに経済力を獲得し、仕事にやりがいを感じることはできるだろう。しかし彼女たちが、女性よりも有給休暇を取らず、女性よりも残業をする傾向にある男性の働き方に倣うならば、特に子育て期にはその働き方と家庭生活は困難を極めるだろう。

その結果、「ばりキャリア」に疲弊する女性たちは、離職するか、仕事を継続するかを選択を迫られる。しかし後者の場合、共働きの男性が家事や子育てにかかわる時間が短い現実を見ると、「ばりキャリア」をしながら仕事と子育てを両立できるのは、実母のサポートがある女性か、市場の高い保育サービスを利用できる一部の高給取りのエリート女性のみになりかねない。

一方、「ゆるキャリア」も、将来にわたり個人的な経済的自立が可能な、安定した働き方なのかという点では疑問が残る。確かに企業の幹部候補としては想定されていない場合の「ゆるキャリア」は、子どものケアにかかわるだけの時間を確保できる可能性が高い。しかし、ここではキャリア形成の機会や、そもそも「ゆるキャリア」を選択することが少ない男性との賃金格差等の問題も見逃せない。

つまり、働き方のルールが変わらない日本において、「女性の個性と能力が十分に発揮され、女性の仕事と家庭の両立の意思が尊重される社会」で女性が仕事と家庭

を両立しようとすれば、男性と同じ働き方ができ、かつ十分な資金力によって家事やケアを外部的にできる「スーパーバリキャリア」か、賃金や待遇に課題があったとしても不満を漏らさず、家事やケアを一手に抱え、空いた時間で仕事にかかわる「スーパーゆるキャリア」を選ばざるをえないのではないだろうか。

また、このような働く女性の現実的二択は、男性の生き方の幅を十分に広げることにはならないだろう。ケアが競争よりも劣位に見なされる「機会均等」のレースに、「バリキャリア」か「ゆるキャリア」の選択肢だけをもって女性たちが順応すればするほど、男性が仕事以外の生き方を選ぶことは難しくなっていく。現在でも、育児休業をとった（あるいは取ろうとした）男性は、職場の反対を受けたり、誹謗や中傷を受けたり、意としない部署への異動を命じられたというケースもある。現実として、男性の育児休業は法律で保障されているものの、取得の促進には、まず現場（上司）の理解と、かれらの不安の払拭が欠かせない（日経 Women smart, 2019）^x。

上野は、ケアは非暴力を学ぶ場であるとし、男性がケアにかかわることで、ジェンダー平等社会の実現に近づくためには、男性のケアへの参画が欠かせないと述べている（上野, 2019）^{xi}。女性がケアを抱え込むほど、男性がケアの当事者にはなれず、その結果、日本がジェンダー平等社会を目指す力を失うと言えよう。

V. 働く女性に何が必要か

(1) 「標準」とは何か—プロの条件の問い直し

これまで日本の労働市場では、日本型雇用慣行のもとで標準労働者が男性正社員であり、女性は排除されてきた。そして男性正社員は、年功序列、終身雇用、企業内労働組合の仕組みに守られる一方で、長時間労働を課され、「モーレツ」に働くことが命じられ、過労死に至ることもあった。

男女雇用機会均等法等、戦後の雇用における男女格差を無くす法的整備や職場環境は整備されてきた。しかし「標準」とされる働き方を問わないまま、上野が指摘するように、いわゆる男性並みの労働を承諾する女性だけが、労働市場で男性と対等な機会をもつことが認められてきたと言わざるをえない。

日本は、1985年に女性差別撤廃条約を批准する際に、その条件である国内法の整備に向けて、職場の雇用平等の実現が目指された。しかし実際は竹中が指摘するように、女性には、それまで男性正社員がこなしてきた長時間労働を提示し、実質賃金のダンピングに耐えられる働き方ができる女性だけを正社員メンバーとして認めるといったものであった。日本企業は、妻に仕事以外のことを全て任せて会社に奉仕する「妻つき男性モデル」を崩

そうとはしなかった（竹中, 2010）^{xii}。

しかし女性活躍推進のもとで、女性がこの制約に承認してしまえば、女性自身は、長時間労働が当然となり、心身の健康や家庭生活に課題を抱えるばかりか、男性の働き方も永遠に変わることはない。上述したように、「ステイ・ロング」から「ワーク・スマート」への働き方の転換が求められている中で、働く女性自身が、「ステイ・ロング」を職場の働き方の当然の前提としないことが、まず求められるだろう。

これは日本の職業人としての「プロフェッショナル」の定義の問い直しでもある。「残業ができて当たり前」「転勤ができて当たり前」の日本社会では、私生活を全て捧げることが「優秀な労働者」の基準であった。しかしそれは、1日の個人やその家族の生活のサイクルが阻害されて初めて成り立つものではなかっただろうか。私たちの社会が、職業人としてプロとは何かを問い直す時期に来ているのではないだろうか。長時間労働がほぼ前提であり、家族的責任を家族の誰か（多くは配偶者等（女性））に任せて、何時間でも職場と仕事にコミットメントできる人が「プロ」として評価の対象となっていたことへの問い直しが欠かせない。

(2) 生活に対する差別と暴力を見抜く

働く女性が、生活を営む中で、収入労働以外の個人・家庭生活に対する差別や暴力に気づくことも求められるだろう。

例えば家事労働や寛ぎ・余暇等は、収入労働を生み出すために人間に必要なものである。しかし昨今の働き方改革では、労働者の家事労働や寛ぎ・余暇等の確保は、「繁忙である場合」「労使が合意した場合」という条件のもとで、必ずしも保障されないことが懸念される。

働き方改革推進法においては、残業時間の上限は、原則として月45時間、年360時間であり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないとされている。しかし企業側の臨時的な特別の事情があり、労使が合意すれば、年720時間以内、複数月平均80時間以内、そして月100時間未満の残業が、条件付きではあるものの認められている。このことは、企業が従業員の私生活の時間への介入に対して、逆に「お墨付き」が付いた事態であり、働く者の生活を無視していると言えないだろうか。働き方推進法は、ILO156条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）を十分に保障しているとは言いがたい。

そして働く女性が、中長期的な視点から、自身の経済自立にかかわる情報を得ることも、さらに必要ではないだろうか。男性一般労働者の給与水準を100とした際、女性のそれは73.3である（内閣府, 2019）^{xiii}。女性が

仕事を選択する際に、「ばりキャリア」を望むのか「ゆるキャリア」を望むのか、それぞれの自分のライフプランにどれがあるのかを考えさせる一般書は散見されるが、女子学生がどのような生き方をしても経済的に「食べていけるのか」の現実に、真正面から扱うことはますます必要になるだろう。人生100年時代と言われる中で、男性よりも平均寿命が長い女性が、経済的安定の観点からどのように働き・暮らしていくのかを考える教育が極めて重要であろう。まず女性自身が、女性の置かれている経済的課題を学ぶ場は不可欠である。

(3)女子力ではなく「女子力」を身に着ける

現在、日本社会で使われている女子力という言葉の定義は一律ではない。但しそれは、「料理が上手」「ハンカチを持ち歩く」「美意識が高い」等といった場合に使われがちである(平松, 2019) xiv。日本社会では、一般に、女性が身なりや容姿等に対して努力を惜しまず、スキルを高める行動を遂行する事は、評価されてきた。同時に日本では、女性が料理や掃除・洗濯を行うこと、かつそれを自らの意思で上手に行うことも求められてきた。女性は、職場においては「職場の花」として、家庭では、「夫や子どもたちの世話を自ら進んですること」が、優秀な妻・母親として評価の対象とされてきた。

しかし、日本の若い女性たちが、安全・安心に人生を生き抜くためには、彼女たちが、身なりや容姿に関する“女らしさ”を磨いたり、家事労働やケアをこなしたりする力とは別に、女性に対する差別や暴力に気づき、それを声や行動に移す力が求められているのではないだろうか。本稿ではこのような能力を「女子力」と定義したい。

平松も指摘するように、本来、女子力とは、女性性とは切り離して考える時期に来ているだろう。今後の日本社会は、若い女性たちが女子力を磨きつつ、「ばりキャリア」で生きることも、「ゆるキャリア」で生きることも、容易ではないことが考えられる。例えば仕事を男性並みにこなし、家事育児も完璧にこなし、容姿やふるまいにおける女らしさにもゆるみがないということは、女性には時間的にも精神的にもハードルが高い。「男並み」の長時間労働に加えて、「女子力」も求められる社会に迎合することで、女性が身体的にも精神的にも疲弊する危険性は、近年マスメディアでも指摘されている(Wezzy(古谷), 2016) xv。

さらにこの女子力は、働く母親を苦しめる要素ももっている。本来、母親が働いているかどうかで、子どもの発達に対して問題を生じさせるというような差異は見られていない(ベネッセ教育総合研究所, 2019) xvi。しかし働くために、家事や子どものケアが十分にできない

と自分を責める母親は日本には少なくない。そして働く母親が仕事にやりがいを見出すよりも、全てを子どもの世話に捧げ、母性と自己犠牲を良いこととする社会はまだ日本にある(堀越, 2018) xvii。家庭生活を振り返ると、日本の女性が家事や家族のケアに費やしている時間は、男性よりもはるかに長く、かつ国際的にも長いにもかかわらず、女性たちが家事を「きちんとしていない」という焦燥感・罪悪感は拭えていない。

例えば北欧で男女平等が進んだのは、決して自然とそうなったのではなく、政府が女性の労働力を必要とした際、女性たちが、自分たちが安心して働けるためには無償労働の公共化が必要であると声を上げ、公の場で発言する女性たちが政治を動かしたからである(竹中, 2010) xviii。竹中は、日本でもこのような女性たちの参画が欠かせないと主張する。

働く女性が個性や能力を発揮し、自らの意思で職業を選び取るためには、「女性らしくふるまわなければならない」「家事や育児を自分だけでしなければならない」「完璧にしなければならない」の規範を客観的に眺め、それらを社会の中でどう位置づけ、他者とどう分かち合うのかを自分の言葉で発信することや、他者との対話が求められるだろう。

VI. 「ふつうの暮らしを求める」という「活躍」

戦後の高度経済成長期には、「男は仕事、女は家事・育児」という性別役割分業の中で、女性が家庭を守ることが推奨され、女性が個性や能力を発揮する場所(“女性の活躍”の場所)は、主に家庭や地域と考えられてきた。

しかし現在の日本では、人口減少と労働力不足の中で、短期的視点からの経済成長が主眼に置かれ、まずは労働市場に参入する女性を増やすことが“女性の活躍”と捉えられる傾向にある。但し女性が現状の、男性中心型の労働慣行の中に入り、そのルールのもとで、男性よりも低賃金で競争に参入することが前提となっているならば、それは結局のところ、女性に「長時間労働」と「性別役割分業」を要求し、「競争」が「ケア」より優位性をもつ社会が形成されつつあることに他ならない。女性が職業生活において、個性や能力が充分に発揮されることが女性活躍推進の柱の1つであったとしても、その個性や能力が、「男性並み」の働き方によってのみ可能な環境であれば、男性の働き方も、次世代の働き方も、永遠に変わらない。

働く女性が増えることや、管理職に就く女性が増えることなどは、経済における意思決定の場において、男性中心だった環境を変えていくためには有効であろう。

しかし女性はもちろん、男性や次世代が、今後、より人間らしい働き方や暮らしを実現していくためには、働

く女性たちが、働き方の改善を求めて他者とつながり、社会に発信していく必要があるだろう。女性が「ばりキャリア」にも「ゆるキャリア」でもなく、8時間働いて経済的貧困に陥らず、自分の時間や家族との時間をもち、将来の展望が持てるといった働き方を提案していくことが一最も求められよう。「ばりキャリア」も「ゆるキャリア」も、誰にとっても、労働者としての身体的、経済的、社会的

なウェルビーイングを長期的には保障しないだろう。

働く女性が、「ばりキャリア」「ゆるキャリア」以外の働き方の可能性を、いわゆる男性並みの働き方に疑問をもつ男性や、高齢者、外国にルーツをもつ人、障がいをもつ人等と共に考え、提案、実践する力こそが、これからの労働市場で期待される女性の活躍ではないだろうか。

次世代の全ての人の働きやすさと生きやすさを保障するための働き方改革が、最も必要とされている。

注1) 厚生労働省ホームページ (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000095826.pdf>

- i NHK 放送文化研究所, 2019, 『第10回「日本人の意識」調査(2018) 結果の概要』, https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20190107_1.pdf (2019年11月27日確認)
- ii 内閣府, 2019, 『令和元年版 男女共同参画白書』, http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html (2019年11月27日確認)
- iii 鹿島敬, 1989, 『男と女 変わる力学—家庭・企業・社会』, 岩波書店
- iv 帝国データバンク, 2019, 『女性登用に対する企業の意識調査(2019年)』, www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p190803.pdf (2019年11月27日確認)
- v 前島優子, 2016, 「いっそうの「女性の活躍」に向けて」, 加藤久和・財務省財務総合政策研究所(編著), 『女性が活躍する社会の実現 多様性を活かした日本へ』, 中央経済社, P.1-24
- vi 上野千鶴子, 2014, 「安倍政権の女性施策は勘違いばかり 女性に不利な働き方のルールを変更せよ」, 『Journalism』2014(12), P.6-14
- vii 労働政策研究・研修機構, 2014, 『調査シリーズ No.119 男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)—分析編—』, <https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/119.html> (2019年11月27日確認)
- viii アン・マリー・スローター(著), 篠田真貴子(解説)・関美和(訳), 2017, 『仕事と家庭は両立できない？

- 「女性が輝く社会」のウソとホント』, NTT 出版
- ix 毎日新聞, 2018年4月2日東京朝刊, 『「妊娠順」園長が決定 保育士「子供ができてすみません」美容業界でも出産年齢指示』, <https://mainichi.jp/articles/20180402/ddm/041/100/161000c> (2019年11月27日確認)
- x 日経 Woman smart, 2019年11月15日, 『専門家が直言 男性育休、義務化より進めてほしいこと』, <https://style.nikkei.com/article> (2019年11月27日確認)
- xi 上野千鶴子, 2019, 「ケアをアウトソーシングすればそれでよいのか?—「両立支援」の陥穽」, 『世界思想』46, P.72-78
- xii 竹信三恵子, 2010, 『女性を活用する国、しない国』, 岩波書店
- xiii iiと同じ
- xiv 平松廣大, 2019, 「女子力って……?」, 佐藤文香(監修), 一橋大学社会学部佐藤文香ゼミ生一同(著), 『ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた—あなたがあなたらしくいられるための29問』, 明石書店, P.46-47
- xv Wezzy(古谷有希子), 2016年10月4日, 『電通過労死事件と資生堂CMに見る女子力ハラスメント「キラキラ女子」の先に待つのは「ボロボロ女子」』, <https://wezz-y.com/archives/36730> (2019年11月27日確認)
- xvi ベネッセ教育総合研究所, 2018, 『子どもの生活と学びに関する親子調査2015-2018』, https://berd.benesse.jp/up_images/research/oyako-tyosa_2015_2018_Web.pdf (2019年11月27日確認)
- xvii 堀越英美, 2018, 『不道徳お母さん講座 私たちはなぜ母性と自己犠牲に感動するのか』, 河出書房新社
- xviii xiiと同じ