

平成17年度 卒業論文

女性の就業選択における
ジェンダー意識の影響

宮田理加

山形大学教育学部

人間環境教育課程 情報教育コース

目次

第1章	本論文の課題と構成	1
第2章	女性の社会進出と昇進におけるジェンダー差の問題	3
2.1	女性の社会進出と性別役割分業意識	3
2.2	昇進におけるジェンダー差	5
2.3	就業選択における親や学校からの影響	7
第3章	企業の実態	13
3.1	男女雇用機会均等法	13
3.2	女性の就業者	14
3.3	女性の管理的職業従事者	15
第4章	企業の実態と関係者の意識との関係	21
4.1	企業の実態と親の意識	21
4.2	企業の実態と就業選択者の意識	24
第5章	まとめ 結論として	27
5.1	企業の実態と比較して明らかになったこと	27
5.2	企業を変えるために取り組むべきこと	28
5.3	今後の課題	29
	文献	31

表 目 次

2.1 母親の就業と女性の職業	10
4.1 女性が職業をもつことについて	24

目 次

2.1	性別役割分業意識の性別構成割合の推移	4
2.2	総合職女性が男性と比べて差を感じる項目	5
2.3	本稿で検討する仮説のイメージ	8
3.1	女性の就業者総数	14
3.2	管理的職業従事者数	16
3.3	女性管理的職業従事者の割合	16
3.4	女性の就業者割合と管理的職業従事者割合	17
3.5	日本の女性の年齢階級別労働人口	18
4.1	親の意識	21
4.2	女の子どもを持つ母親の意識	22
4.3	女性が仕事をもつことについて	23
4.4	女性の管理的職業従事者割合（1995年から）	25
4.5	希望する仕事	25

第1章 本論文の課題と構成

ジェンダー問題についてはここ数10年の動向としては、これまで男性が主体で構成されてきた社会や法律や教育などのあらゆる場面を女性の視点から問い直そうとする女性学の成果にはめざましいものがある。しかしながら実態としてはまだ社会の多くの場面では男性優位ということは変わっていきなく今も男性優位社会がさまざまな場面で色濃く残っているのだ。一人の人間として存在する限り女性も男性同様の機会に恵まれるべきである。そして一人の人間としてジェンダーにかかわらず生き方も自由に選択することが可能であることが望ましい。

女性が社会に進出し働く女性がふえた今、女性の企業内での地位がなかなか上がらないことは問題であると考え。男性と同様の社会に出て働くのならば女性も男性と同様の地位を得られるべきではないだろうか。そうした社会に変わらない限りは、女性が社会進出していっても男性優位の社会というのは変わらないのである。けっしてすべての女性が男性とならんで企業内での地位を獲得したいとは思っているわけではないだろうが、性別にかかわらず仕事で成果を発揮していきたいと望む女性もとうぜん存在するのである。そのような女性のためにも男女平等な企業社会がのぞましいのだ。またそのような女性が増えることにより企業でジェンダー差にかかわらず仕事をでき能力や意欲のある人間は地位を獲得し、結果として企業の中でも男女の意見や仕事が協和することになる。家庭においても学校、地域社会においても男性と女性から成り立っているのだ。そして双方が互いに協力し、ささえあっていくことでそれらの社会はうまく成り立っているのである。とうぜん企業においても女性と男性のそれぞれの能力が存分に発揮されることにより、よりよい企業を成り立たせるべきである。そのためには企業での地位を獲得し企業に貢献したいと望む女性が今以上に増えることがのぞましいのである。本研究では女性がジェンダー意識をもたずに職業選択をするためには、どうすべきなのかということを探してみたい。

その答えは「企業が変わること」であると考え、本論文では、就業選択をする女性のジェンダー意識を少なくするための方法は「企業が変わること」であるという仮説をたてる。女性のジェンダー意識形成に影響を与える主なものとして親、学校教育があげられ、これらについては多くの論文で子どものジェンダー意識形成に大きな影響を与えることが明らかになっている。他にも地域の人々やマスメディアなどからもジェンダー意識は形成される。女性のジェンダー意識形成に大きく影響を与える親について焦点を絞り、仮説を検証していく。仮説が正しいというためには企業の実態の変化、ようするにここでは昇進について考えているので、女性の管理的職業従事者割合が変化することで親の意識も伴って変化していくのかを明らかにすることが必要となる。また企業の実態と就業選択をする女性の意識の変化も伴っているのかどうかも明らかになれば、企業が変わることにより直接子

どものジェンダー意識形成に大きな変化を与えることもできるので企業の実態の変化と就業選択する女性の意識の変化が伴っているのかも明らかにしていく。

女性の社会進出が目覚しい今、女性が働くために必要なこととして男性の協力があげられることから、第1章では、まず性別役割分業意識に注目し女性が社会進出していくなかで性別役割分業意識はどのような変化を見せているのかを見ていく。そして女性が働いていくうえでの問題とされるものには昇進におけるジェンダー差があるが、女性が就業選択をするうえでのジェンダー意識を少なくするためにはどうすればいいのか考え、その答えは「企業が変わること」であるという仮説を提示する。

第2章では、仮説を検証するために企業の実態、すなわち女性の就業者数の変化や女性の管理的職業従事者割合の変化を長期統計系列データで見えていく。また、わが国の企業の実態は他国と比べてどのような差が見られるのか、同時にその差の原因は何なのかということにも触れていくこととする。

第3章では、仮説の検証をするため、女性のジェンダー意識形成に大きく影響を与える親の意識の変化と企業の実態の変化とが伴っているかについてみていく。親の意識の変化について、女性は父親よりも母親の影響力のほうが大きいことから母親の意識の変化についてみていくことにする。また就業選択をする女性の意識と企業の実態の変化とが伴っているのかについても同じように見ていく。

第5章では、第3章と第2章により明らかになったことから就業選択をする女性のジェンダー意識を少なくするにはどうすればいいのかを述べていく。そして結果として第2章で設定した仮説が支持されたのか棄却されたのか結論を述べる。また就業選択をする女性のジェンダー意識を少なくすることができ女性が昇進していくためには、これから企業はどういった制度をとっていくべきなのか、女性自身や男性も積極的にどのように変わっていくべきなのかを述べるとともに、今後の課題についても考えていくこととする。

第2章 女性の社会進出と昇進におけるジェンダー差の問題

2.1 女性の社会進出と性別役割分業意識

1986年、男女雇用機会均等法が施行され、働く女性にとっての幕が開かれ「女性の時代」が到来した。また、「男は仕事、女は家庭」という考え方が徐々に緩和してきている。性別役割分業意識を肯定する割合が徐々に低下して働く女性が増加したのである。では性別役割分業意識はどのように変化してきたのだろうか。独立行政法人国立女性教育会館の男女共同参画統計データブックのデータによると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する回答は1979年から2002年のあいだに大きく変化している（独立行政法人国立女性教育会館2003）。1979年では「賛成」と「どちらかといえば賛成」という回答を合計すると女性は70.1%で、男性は75.6%であり、男女ともに性別役割分業意識を肯定している人が多いことがはっきりと表れている。一方、現在に近い2002年の「賛成」と「どちらかといえば賛成」という回答を見ると女性は43.3%、男性は51.3%と性別役割分業意識を肯定する割合は、この20年ほどで男女ともに約20ポイント以上も低下してきている。

さらにこの変化を男女別に詳しく見ていくと、女性のほうが男性に比べて、はやくから性別役割分業意識を崩してきた傾向が指摘できる（図2.1）。性別役割分業意識に反対する割合も1979年の時点では男性、女性ともに「反対」の割合はほぼ同じで低い値を示していたが、1992年の時点で女性と男性に差が現れはじめたことがわかる。男性は1992年の時点では「反対」の割合が10%を超えることはなかったが、女性は1992年の段階で10%を超えている。このように男女のあいだでも意識の差がはっきりと現れているのだ。

ではこの「性別役割分業意識」というものはいつ、どのようにして人々に根づいてきたのだろうか。神谷治美らの研究によれば、その過程は次のとおりである（神谷・島田・石田・吉中、2005）。戦後復興期には、農家では、職業の場と住む場が一体化していて、家族全員が農業の仕事に携わっていたので、ある程度差はあっただろうが家族全員で家庭の仕事を分担しておこなっていた。したがって、この時代は性別役割分担意識というものはほとんどなかった。しかし、経済成長期には、右肩上がりの企業を男性が支えていくためには、家の仕事を妻が受け持つ必要性がでてきた。「右肩上がりの経済成長を支えるためには安い労働力は大変貴重で、企業の欲するままに何時間でも働き、どこへでも行ってくれる労働者が必要であった。そのためには家庭には家事や子どもの世話を任せられる妻がいて、何の心配もなく働ける労働者でなければならなかった」（神谷・島田・石田・吉中、

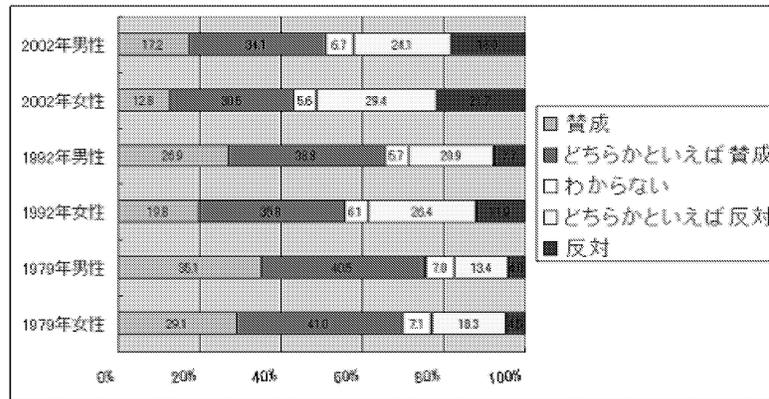


図 2.1: 性別役割分業意識の性別構成割合の推移

出典：総理府『婦人に関する世論調査』（1981），総理府『男女平等に関する世論調査』（1992），内閣府『男女共同参画社会に関する世論調査』（2000）

2005) この時代に性別役割分業意識が根づいたと考えられているのである。そして、1990年代初頭のバブル崩壊以後10数年にわたり経済が不景気になったことにより、夫の働きだけで生活していくことは困難なこととなり、いままで専業主婦だった女性までもが働きに出る者が多くあらわれたのである。しかし依然として男性は仕事一筋で、その一方女性は専業主婦のときにしてきた育児や家事に加え、さらにあらたな仕事として外の仕事もするというかたちになった。このようなことから特に男性では性別役割分業意識を肯定する割合がまだ半数を占めているのである。このよう段階をふむようにして性別役割分業意識というものは人々にねづいてきたのである。

男性もいまだに性別役割分業意識を肯定する割合が半数を占めているが、徐々に低くなってきている。では男性の意識の変化が実際の行動に伴っているのだろうか。性別役割分業意識を肯定する割合が低下しても男性ではまだ半数以上の割合が性別役割分業意識を肯定する人がいるということは、実際の男性の行動には大きな変化はないのだろうか。

女性は性別役割分業意識を肯定する割合が低下し、働く女性も増えてきたが、男性も意識の面では少しずつではあるが女性と同様変化してきているにしてきたのにもかかわらず、実際に男性がどう変わってきたかをみると、具体的な行動にはなかなか結びついていないのである。男性の平日の家事時間をみると、70年、95年の調査とも26分であり、25年間で変化がない。諸外国と比べても日本の夫の家事を分担する割合は低い。要するに共働きをしていながら、育児家事に支障のない程度で働いてもいいよという夫側の「いいとこどり」になっている（大石 2001）。

2.2 昇進におけるジェンダー差

女性の社会進出の実効性を考える上で特に重要であり、本稿で注目するのが、昇進をめぐるジェンダー差の問題である。

総合職女性が男性と比べて差を感じる差を感じる項目として図 2.2 のような結果が出ている。複数回答できる形式になっている。総合職女性が男性と比べて最も差を感じる項目は昇進である。約半数近くの総合職女性が昇進に関して男性と比べ差を感じると答えているのだ。昇進については、給与、仕事の与え方という項目にも多くの総合職女性が男性と比べ差を感じている。給与についていえば役職者であることは給与を決める際に大きくかわってくることである。そのようなことから昇進につづいて給与に男性との差を感じる女性がいるのである。

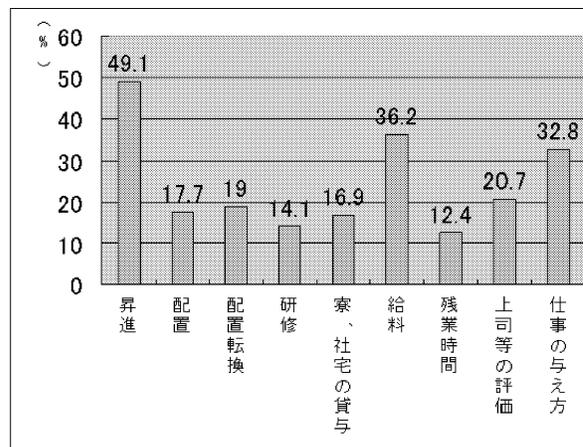


図 2.2: 総合職女性が男性と比べて差を感じる項目

出典：女性のデータブック（2000）

また大卒標準労働者の昇級・昇格に差がつく理由としては、一番に「女性と男性では、おおむね就いている職業が異なるから」が挙げられている（井上 江原編 2005）。

では女性は一般職に就いたらいいのではないかということになる。しかし女性が一般職に就くことはそうたやすいことでもないのである。コース別雇用管理制度というコースによって仕事の内容と処遇が異なる制度というものがあるが、これは女性の職務内容の拡大や昇進・昇格に連動する可能性をもつとして期待されたが、しかし実際のコース別・業務内容別採用状況を見ると、『総合職』では半数以上の企業が男性のみを採用しており、他方『一般職』では約 6 割の企業が女性のみを採用している。（独立行政法人国立女性教育会館 2003）このように企業が、女性が総合職に就くのが難しい現状をつくりだしてしまっているのである。そして何とか総合職に就けたとしても総合職で働く女性もジェンダー差をまのあたりにするのである。

結局のところ、総合職女性であっても一般職女性であっても女性の視点からみれば昇進は男性と比べ大きな差を感じているということである。役職者であることは所得を規定する要因のなかで特に強い規定力を持ち、かつ1955年から1995年までのあいだにその規定力を増大させてきたということも指摘されており（鹿又1999）、昇進は着目する意義のある項目だと考え、本研究では、昇進をめぐるジェンダー差について焦点をしばっていくこととする。

では日本の昇進の制度とはどのようなものがあるのか。昇進の制度の影響により女性は昇進することが難しいのだろうか。昇進を決定する際に取られている制度には主に2種類の制度が存在する。年功序列型と成果主義である。年功序列型には、単に勤める年数により賃金の格差が出ることや、昇進にも差が出ることも問題点などが挙がってきており、バブル崩壊後の長い経済不況の中で、企業は経営の再構築を迫られて、人事諸制度についても変革が求められてきたのである。そして新規卒者の一斉採用・企業内教育を基盤とする従来の年功序列型人事管理の仕組みは、年齢や性別に関係なく個人の仕事に対する成績や業績で昇進を判断する成績主義、業績主義のもとに徐々に変化の兆しをみせてきている。年功序列型について考えてみると結婚や育児で一度仕事をやめたりする女性にとっては昇進の機会はほとんど見込めない。逆に企業側からしてみれば、昇進させる人物を選ぶときに、女性は結婚や育児で一度辞めている場合とうぜん男性に比べ、勤めている年数が少ないので年功序列型では女性の昇進は難しいといえる。また結婚前の女性に対してもどうせ結婚を機にやめていこうという勝手な思い込みもある。一方業績主義を採っている企業では、目標としては個人の業績を評価するわけであるから、女性にとってもチャンスがめぐってくるのである。

年功序列主義から業績主義に昇進の制度が移行する兆しを見せてきていると述べたが、実際には年功序列型からの昇進制度を変更し、実際に取り入れている企業はまだまだ少なく年功序列型をとっている企業も存在しているである。このような昇進制度が採られているのが女性が昇進について最も男性と差を感じるという意見が出てきた大きな理由なのである。

また、次のような女性の意識の面についての理由も考えられる！雇用機会均等法の下ではじめての就職戦線もすでに始まっている。企業側の女子求職者への対応は目に見えて変わると期待する女性もいるだろうが、一片の法律によって企業の態度も職場の実態も変わるものではないとさめた見方をする女性も少なくないだろう。」（石田 1986:i）

このような考え方がある中でこの現状を変えるにはどうしていけばいいだろう。まず経営者と女性自身がすべきことは何なのであろうか。

高木晴夫は、経営者のなすべきこと、女性自身のなすべきこととして、仕事に必要な知識・技術を高めさせること、高めること、協調関係を作る力を開発させること、開発すること、適確な指導と業績評価をすること、求めること、の3つを挙げている（高木1986）。

一つ目の、仕事に必要な知識・技術を高めさせること、高めることは確かに重視すべきことである。いくら男女平等に昇進の機会が与えられるとしても知識や技術が劣っていれば、まず昇進の機会が与えられることはないであろう。また、企業側も仕事に必要な知

識・技術を高められるようなき教育訓練の機会を男女平等に与えなければ、いくら意欲のある女性でも昇進の機会を逃してしまうことになるだろう。二つ目にあげられた協調関係を作る力を開発させること、開発することについては、仕事をするうえで協調関係というのは大切なものである。企業の一員として働く上では、必ず必要となってくるものである。最後に、適確な指導と業績評価をすること、求めることは、すなわち女性が仕事をする上で、十分に指導を受けることができ、業績に対して企業側からきちんとした評価が出るようにするということである。たとえ業績を出すことができても評価されずに、昇進の機会を逃すなどという事態が起きないように企業側、働く側が一丸となって、昇進・昇給に結びつく業績評価が行われる組織風土を造っていくことが大切である。これらを経営者、働く女性のどちらかが怠ってしまうと、意味のないものになってしまう。女性が男女平等に昇進または、社会進出するためには、両者がこの三点を重視する必要があるのだ。女性自身がこのように取り組んでいくことと同時に女性が育っていくなかで自然とみについていってしまうジェンダー意識についても取り除いていかなければならないのだ。次の節では、女性のジェンダー意識というものはどこからどのようにして身についてしまうのかについて見ていくこととする。

2.3 就業選択における親や学校からの影響

男性とか女性といったジェンダーに関係なく、個人の意欲や能力が評価される社会というのが望ましい社会である。女性の目線に立ってみると、女性にとって望ましい社会とはどのような社会なのだろうか。私は、女性にとって望ましい社会とは、企業の昇進システムが平等であり、女性が就業選択するうえで、親や学校教育から受けるジェンダー意識の影響が少ない社会であり、企業の対応や、企業の実態がそれほど変わらないだろうという見方をする人が少ない社会であると考えている。このような社会になってはじめて、男性とか女性といったジェンダーに関わりなく、個人の意欲や能力が評価される社会というものが実現するのだろうと考える。また、とうぜん性役割分業意識を肯定する割合も低下して実際に男性が家事や育児に協力するという行動も伴っていくことが望ましい。では、就業選択するうえで、親や学校から受けるジェンダー意識の影響が少なくなるにはどうすればいいのだろうか。ここでいうジェンダー意識とは「女性が企業で働くことや、昇進することは難しい」、「男性が外で仕事をし、女性は家のことをするべきである」などの考え方である。このようなジェンダー意識はどのように習得されていくのだろうか。就業選択をする女性の意識の中に形成されるジェンダー意識を取り除くためにはその根源から変えていくことではじめてジェンダーの縛りから開放されるのである。

本稿ではこの就業選択をする女性がジェンダー意識の縛りから開放されるためにはどうすればいいのかという問題に対して「その方法は、企業が変わることだ」との仮説を提示する。ジェンダー意識というものは周りからの影響によって形成され大きなものになっていく。就業選択をする女性は幼いころから就業選択をするまでのあいだに、親の教育や学校の教育によりジェンダー意識を持つようになる。企業の実態が変わることにより親の意

識や学校の意識などが変化していく、つまり実際に企業で働く女性の総数や管理的職業従事者の女性の割合が増えることにより、親も学校も女性だから昇進できないという考えを持ちにくくなり子どもにもそういった考え方が伝わりにくくなるだろうと考える。イメージがわかりやすいように図 2.3 にあらわした。破線で表してあるところがまだ明らかになっていないところである。

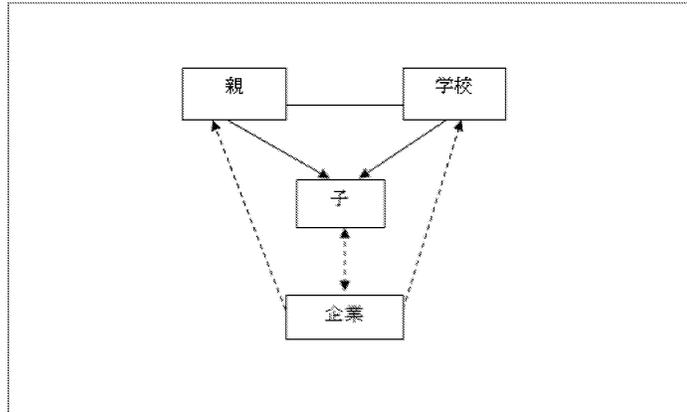


図 2.3: 本稿で検討する仮説のイメージ

就業選択をする女性は幼いころから就業選択をするまでのあいだに、親の教育や学校の教育によりジェンダー意識を持つようになる。実際に親から子への影響というものがあると言うことはいわれているのである。

まず親の影響について探っていくことにする。親といっても母親と父親がいるが、最も影響力の強い人物に焦点を絞り、企業の実態とその人物の意識の変化が伴っているのかみていくことにするために就業選択をする女性のジェンダー意識を形成するのに最も強い影響力を与えるのは母親なのか父親なのだろうか見ていくこととする。

男性の社会移動に関するこれまでの数多くの研究により、近代化の進んだ社会においては本人の教育歴（教育年数あるいは学歴）と職業達成、さらに親の職業や教育歴といった変数間の相関の高いことが明らかにされてきた。親の教育歴、あるいは職業が、教育・職業に関するアスピレーションを媒体として、教育達成と職業達成に効果を持つ、という因果連関図式は現在幅広く妥当性を認められている。

では女性についてはどうなのだろうか。アメリカでの教育および職業達成の因果分析の結果、女性の社会移動に関しても、男性とほぼ同様な変数間の関係が見いだされているのである。さらに女性の場合は、男性と比べ次のような知見も知られている。女性の教育達成には母親の教育歴が強い影響を与えるが、父親の教育歴はあまり効果を持たない、女性の場合、出身家族の影響力は男性よりも強い、母親の就業経験は女性の職業達成に重要な影響を与える。このように、女性の教育あるいは職業達成に関して母親の影響は強い（岡本・直井編 1990）。アメリカでは母親の就業経験は女性の職業達成に重要な影響を与えるということが明らかになっているが、では日本ではどうなのだろうか。

こうした先行研究を踏まえ、岩永雅也は就業アスピレーションに対する母親の影響について次のように分析している。親の職業はどのようにアスピレーションに影響しているか具体的な職種で見ると、母親の職業と娘のアスピレーションの一致する度合いがとびぬけて強いのは専門・技術・管理職で、そうした母親をもつ女性は、ほとんどほかの職業を希望していない。母親が専門・技術・管理職以外の職業をもつ子どもには特に強く母親と同一の職種を望むと言うような傾向は見られない。同じことを父親の職業で見ると、専門・技術・管理職で父娘一致の度合いがやや弱いほかは、母親の場合とほぼ同様の結果が出ている。しかし農林漁業で就業不希望が効率であることと父親の非就業群で就業不希望が少ないことは母親とはっきり異なっている。分析により母親が結婚の前後ともに就業経験を持つことは、娘の教育・就業アスピレーションの水準が低いことと有意に関連する。しかしその傾向は若い世代になるほど弱まるということが分かった(岡本・直井編 1990:93)。

しかしこの分析は1916年から1965年までのものであり岩永は理由を次のように述べた。戦前群では「母親非就業」のモデルとしての意味が大きいものに対して、戦中群、戦後群ではそうではなくなっている。就業不希望は主婦希望と比べ、働くことへのより消極的、否定的な態度としての側面を持つと考えられる。戦前群で一時的な就業経験のある母親を持つ場合にそうした消極的な姿勢が強い。戦後群ではそれがまったく逆になっている。戦前には母親が一時的に働いていることがむしろ否定すべきモデルとして機能していたことがうかがえる。しかし比較的若い年齢層においては、結婚前後いずれかだけに就業していた経験のある母親を持つことは、職業アスピレーションを高めるのに何らかの効果があるとみてよいだろう(岩永 1990:109-111)。

つぎに1965年から数10年たった今、どのように変化していったのかを見ていく。戦後を境にして逆転したのならそのままいけば母親が結婚の前後ともに就業経験を持つことは、娘の就業アスピレーションの水準をあげているということになるだろうと推測される。SSM調査の1995年の女性表を参考にみていく。表2.1よりまだ一度も職業に就いたことのない女性は母親が無職であった人に多く50%と半数を占めている。逆にずっと働いていた母親をもつ女性の場合は16.7%と低い値を示している。このことから結婚前後いずれかだけに就業していた経験のある母を親もつことは、職業アスピレーションを高めるのに効果があるといえるだろう。「母親が女性の地位達成における最も重要なキイ・パーソンであることは間違いのないところであろう。」(岩永 1990:117)

よって女性が就業選択をするうえで最も影響力の強いのは母親であるということが明らかになった。

では学校教育が与えるジェンダー意識の影響についてはどうなのだろうか。学校教育が子どものジェンダー意識形成に影響を与えることについては以下のように言われている。「学校教育において明示的、実質的に男女平等が教えられれば自己のなかの性差別意識や性差別経験をとらえ返し、考え直していく。少なくともその機会が与えられる。しかし逆に学校教育において男女平等を実質的に教えることなく、さらには性別役割分業のステレオタイプが繰り返し示されるとすれば、周囲の大人やマスメディアからの情報で性差別的偏見を持っていた子どもはますますそれを頑固なものとする。」(伊藤 1991)

学校教育が子どものジェンダー意識形成に大きな影響を与えるものであるということだ。

表 2.1: 母親の就業と女性の職業

	ずっと働いていた	ずっとではないが働いていたことがある	無職だった
経営者、役員	33.3%	33.3%	33.3%
一般従業者	44.4%	20.1%	35.5%
臨時雇用・パート・アルバイト	47.7%	14.7%	37.6%
派遣社員	40.0%	13.3%	46.7%
自営業主・自由業者	71.7%	13.0%	15.2%
家庭従業者	42.2%	19.2%	38.5%
内職	46.0%	19.1%	34.9%
まだ職に就いたことがない	16.7%	33.3%	50.0%

では学校教育のなかで、どのようなことから子どものジェンダー意識というものは形成されてしまうのか。次のようなことから子どもはジェンダー意識を形成していくのである。学校教育においては、教育の機会均等や教科書を代表とする「公的なカリキュラム」はもちろん、授業の内容から、進路指導、学校行事までもが子どものジェンダー意識の形成に絶対的な価値観を持つものとして影響を与えるのである。

もう少し詳しくいうと、次のようなことがあげられる。教科書に描かれている女性像、男性像を見て育つうちに、それが社会のあるべき姿だと思い込んでしまいジェンダー意識が形成される。ほかに、教室での教師の教え方や何気ない教師の行動や発言からもジェンダー意識は形成されてしまう。たとえば、係や代表を決める場面にしても教師は無意識のうちに男女に分けて割りあたえてしまっている。名簿はどうぜんのように男子が先でそのあとに女子が続く。このような何気もなく行われている学校教育から、ジェンダー意識は形成されてしまうのである。

1958年に公表された中学学習指導要領では女子のみに家庭科を必修とし、1960年に高校でも女子のみに家庭科必修を規定していた。しかし1986年に男女雇用機会均等法が施行され翌年には教育課程審議会が中学、高校とも家庭科を男女ともには必修にと答申し1989年男女同一のカリキュラムにされた学習指導要領となったのである。このように男女を分けて教育をすることは徐々に見直されてきて教育の機会ジェンダー差というものを取り除いていこうという姿勢はうかがえる。

このように子どものジェンダー意識が形成される過程には親と学校教育が強くかかわっていることは明らかだ。ようするに、いくら企業の実態が女性にとって望ましい状態になったとしても、親の意識や学校側の意識が変化することがなければ、子どもの意識が変わることは難しいことである。そして、その子どもがジェンダー意識を持ったままの状態就業選択するというようになってしまっているのである。

この論文では、先ほど述べたとおり親の意識が女性の就業選択におけるジェンダー意識

に影響を与えているということを前提とする。就業選択をする女性のジェンダー意識というものは大きな原因のひとつとして幼いころからの親の育て方がある。親の育て方によってジェンダー意識が芽生え、育っていく。ほかに学校や地域から与えられる影響もあるが今回は親の影響、特に母親の影響が大きいことがわかったので母親の意識の変化についてみていく。就業選択をする女性のジェンダー意識を少なくさせるためには、親の意識、特に母親の意識が変わる必要があると考える。その方法は、企業の実態が変わることだと考える。企業の実態が変われば親の考え方も変わるだろう。よって、この論文の目的は、企業の実態、すなわち女性の就業者数や女性の管理的職業従事者数が変化することにより親の意識が変化し、就業選択をする女性の意識も変化していくという考えを仮説として、本当に企業の実態と親の意識が伴っているのか、そして最後に企業の実態と就業選択をする女性の意識が伴っているのかということをはっきりさせることである。

第3章 企業の実態

3.1 男女雇用機会均等法

まず企業の実態を知る前に、女性の昇進についてどのような法制定がされているのか見ていくこととする。1986年に男女雇用機会均等法が施行され1999年に改正された。

改正後の男女雇用機会均等法第6条では、「事業主は、労働者の配置、昇進及び職業訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的扱いをしてはならない。」と定めている。定年や解雇の差別的な取り扱いの違法性は明文化され、男性のみの募集も違法とされた。1986年に施行された男女雇用機会均等法では、雇用のあらゆる場面において女性に対して男性と均等な機会や待遇を確保することを定めたが、募集採用・配置・昇進については罰則規定もなくたんに努力義務規定とただけだったので特に女性からの不満は多かった。そして、この問題を解決するために、1999年に改正均等法が施行された。

改正法は、募集・採用等における女性差別の禁止、セクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上必要な配慮、妊産婦への健康配慮義務、他事妊娠の場合の産前休業期間の延長、女性の時間外・休日労働、深夜業規制の解消、育児・介護を行う労働者に対する深夜業の制限など、いくつもの法律にまたがり内容自体も多岐にわたるものだ。昇進については男女均等な扱いを努力規定から禁止規定に改正したのである。禁止事項に違反し、事業主が勧告に従わない場合、企業名を公表されることになった。よって、男女区別のない昇進試験の準備や、人事評価制度の見直しが迫られたのである。また第6条の昇進にかんする法についても第9条で事業者が雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない、としているので企業として女性の管理職を意識的に増やす政策などをとることは許されているのだ。このようにして男女を差別的に扱うことは、法的には許されないものとして位置づけられたのである。

しかし、法律で男女差別は許されないものとされている状態であっても、女性の見方はなかなか変わるものではない。村尾裕美子は次のように述べている。「法的規制により、男女を直接差別的に取り扱う需要側の制度が見えにくくなった」(村尾 2003:11)これはたとえば、法の施行前に男性のみの募集をしていたとすると、それは男女差別であるということはたやすかったが、法施行後では、男性のみの募集も女性のみ募集も違法となっているので、とうぜん企業は男女不問で募集をする。しかし、結果として男性のみを採用したとしてもこれは男女差別とは言うことができず、その差別性の立証は難しいということである。さらにいえば男女不問で募集をして、一人でも女性が採用されたならば、ほかのすべての採用者が男性であったとしても、余計に差別性の立証は難しいものとなるのだ。

このように男女雇用均等法が改正され、男女を差別的に扱うことは、法的には許されないものとして位置づけられても男女を直接差別的に取り扱う需要側の制度は完全に消すことまではできていないのである。このような状況で女性の就業者、女性の管理的職業従事者割合は変化したのであろうか。

3.2 女性の就業者

では、企業の実態を知るために実際に女性の就業者がどれほど増えているのかを見ていく。図 3.1 は、総務省統計局の長期統計系列データの女性の就業者数をグラフ化したものである。ここで注目するのは、男女雇用機会均等法が施行された 1986 年頃のデータである。1986 年の前後 10 年間に女性の就業者数は 500 万人ほど増大した。これは、1986 年の男女雇用機会均等法や、1975 年、総理府に婦人問題企画推進本部が設立されたこと、また、育児・介護休暇法の成立、1999 年に改正され施行された男女雇用機会均等法などがかかわってきているからだろう。またただ働く女性が増加しただけでなく、女性の働き方も時代とともに変化してきている。

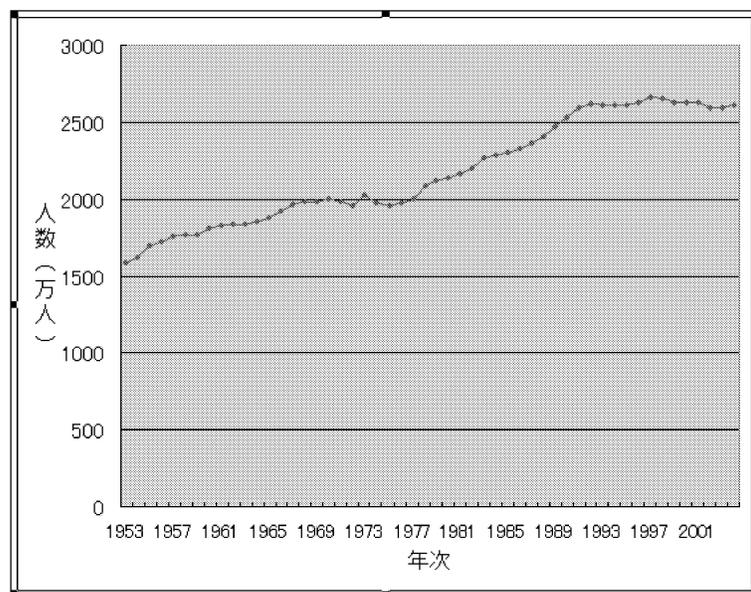


図 3.1: 女性の就業者総数

総務省労働局の長期統計系列データをもとに作成

大石友子は 20 世紀の女性の働き方の変化を三期にわけて整理している。三期の分け方は、20 世紀前半、経済成長と雇用機会均等法時代の 40 年、20 世紀最後の 10 年としている。まず 20 世紀前半は、相次ぐ戦争に触発されて、若い女性たちまでも重要な労働力とし

てかり出された。社会は貧しく一家総働きが普通の時代であった。「日露戦争で暗い幕開けをしたわが国の20世紀は、『工業化のもとでの一家総働き時代』と呼ぶにふさわしい。」(大石 2001:16) 女性の仕事は、家事育児はもちろんさらに第一次産業、第二次産業であった。そして1945年の太平洋戦争敗北により戦乱の世の中は終わりを迎えた。さらに1950年から40年間の高度経済成長期に突入したことで、女性の働き方にも大きな変化が現れた。「この40年間を女性の働き方から見渡せば『専業主婦の出現と性別役割分業確立の時代』と言えよう。」(大石 2001:17) 女性はOLとして社会に出て働き、結婚すると仕事をやめ専業主婦になるのが主流であった。女性の昇進はとても難しいものであった。1986年に男女雇用機会均等法が施行されたことにより女性にも男性並みに働くことのできるチャンスが到来した。昇進までは男女均等にはならなかったが、幅広い職種、業種に女性たちが進出しはじめたのである。「20世紀最後の10年は『性別役割分業の限界が露呈した時代だ。』」(大石 2001:20) 91年のバブル崩壊により、夫のみで働くことに限界が生じたため、パートをする妻が多く出現したのである。このようにして「女性であるから働く必要はない」という時代は終わりを迎えたのである。

3.3 女性の管理的職業従事者

女性の就業者総数は、図3.1のとおり年々増加をしていった。では次に女性の管理的職業従事者は増えているのか見ていくことにしよう。図3.2は、総務省統計局の長期統計系列データの管理的職業従事者数について男女別にグラフ化したものである。また、図3.3は、管理的職業従事者総数のうちの女性の割合をグラフにしたものである。まず図3.2から明らかに分かることは、男女全体の管理的職業従事者数の増減に従い、男性の管理的職業従事者数は増減しているが、その一方、女性の管理的職業従事者数は大きく変化をしていないということである。そしてその人数もきわめて少ないのである。1953年から2004年までの間に、女性の就業者総数は1000万人ほど増加しているにもかかわらず、女性の就業者数のうちの管理的職業従事者割合の変動はわずかである。しかし、よく見てみると、1986年男女雇用機会均等法の施行後、わずかではあるが女性の就業者数のうちの管理的職業従事者割合は増大している。また1975年の総理府に婦人問題企画推進本部が設立されたこと、また、1976年の特定職種育児休暇法の施行が影響しているといえる。図3.3は管理的職業従事者総数の女性の管理的職業従事者割合である。管理的職業従事者総数のうち男性の管理的職業従事者割合は90%以上を増減し続けているが、図3.3のように女性は10%にも満たないのである。

「日本の女性の役職者比率は欧米諸国と比べる時、韓国と並んで際立って低い。」(井上江原編 2005) 図3.4は女性の役職者の国際比較である。女性の就業者割合は他国と比べても同じぐらいであるが、女性の管理的職業従事者割合においては、最も高い割合のフィリピンと比べると49.2ポイントほどしたまわり大きな差となっている。図3.4を見ても日本と韓国の女性の管理的職業従事者割合は他の国に比べ大きくしたまわっているのが分かる。

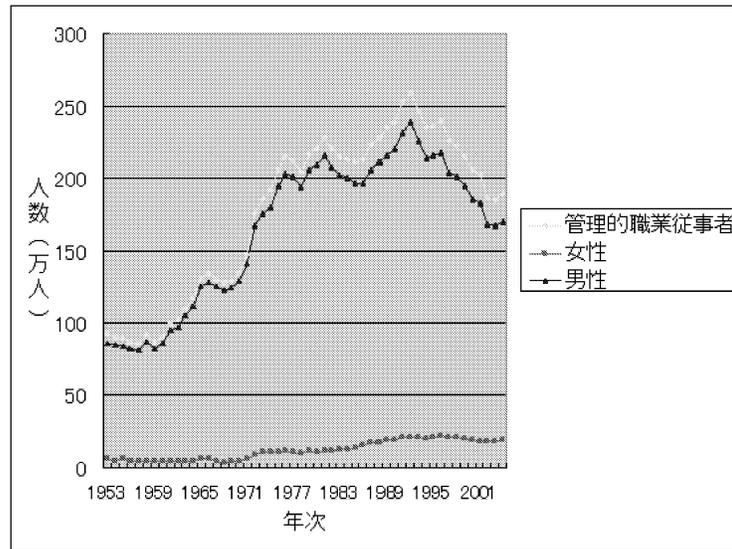


図 3.2: 管理的職業従事者数

総務省労働局の長期統計系列データをもとに作成

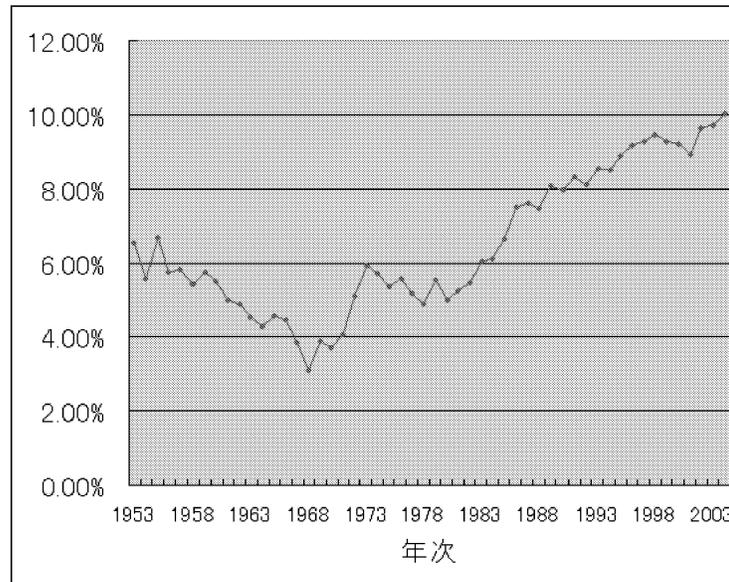


図 3.3: 女性管理的職業従事者の割合

総務省労働局の長期統計系列データをもとに作成

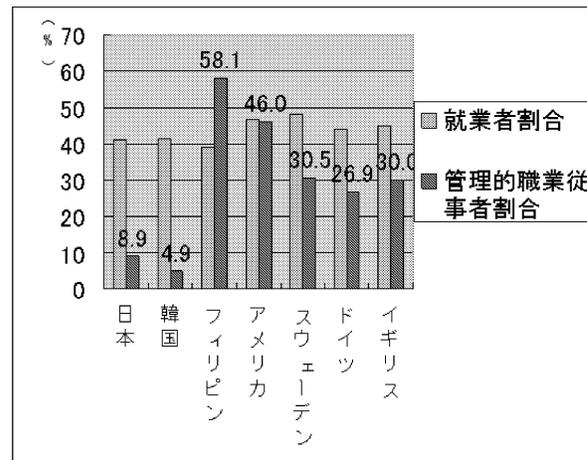


図 3.4: 女性の就業者割合と管理的職業従事者割合

出典：内閣府『男女共同参画白書 平成 15 年版』

(注) 韓国は 2000 年，その他の国は 2001 年のデータ総務省労働局の長期統計系列データをもとに作成。

これだけ大きな差が開いているのはなぜなのだろうか．この疑問を解くためにアメリカの女性管理職について詳しく見ていくことにしよう．

アメリカでは「1964 年以來の雇用機会均等法による規制が実際に男女間の雇用機会の均等化に貢献しているかどうかに関して議論は完全に二分化されている．しかしながら入手できる多くのデータを総合してみると，内容はともあれ，1970 年代以降，管理職の肩書きをもつ女性の数は増加していることが言える．すなわちここ 20 年間，米国民間企業で働く女性の地位は向上しており，雇用機会均等法による規制は，ある程度の効果をあげたといえよう」(渡辺 1997)．しかしながら次のようなことも明らかになっている．女性管理職全般について見ると，数字の上では大幅な増加の傾向が見られるが，最高幹部の地位に当たる女性の割合はきわめて低いとこと．部長以上の管理職についてみると女性の割合はずっと低いこと．ようするにあるレベル以上に昇進することはきわめて難しいことであるということだ．さらに課長以下の管理職分野における女性の進出に関して，以下のような懐疑的な見方も存在する．多くの企業では，EEOC とのトラブルを避けるために女性を人為的に管理職として分類する．女性管理職の増加は，単に管理職という肩書きの増加を反映するに過ぎない．女性管理職の増加の原因の一つは，新しい差別化のプロセスともいえる職業構造の変化にある(渡辺 1997)．一つ目の女性を人為的に管理職として分類しているという見方は，たとえば秘書の肩書きを変更して管理職として分類することである．なぜこのようなことをするのかというと雇用機会均等法により，従業員 100 人以上のすべての企業および従業員 50 人以上の政府契約企業は，組織内のそれぞれの階層における従業員の数，および性別・人種別の従業員構成を毎年 EEOC に報告しなければ

ばならないためである。EEOC とは、雇用機会均等委員会のこと、雇用機会均等法にもとづいて、雇用差別を監視し、実態調査や調停を行う連邦政府機関のことである。このように人為的に女性を管理職に分類することから、数字の上での管理職の増加は必ずしも実体を伴うものであるとは限らない。二つ目の女性管理職の増加は、単に管理職という肩書きの増加を反映するに過ぎないという議論に関しては、要するに肩書きがあると信頼を得やすいことや、相手の満足が高まると言うことを背景として、肩書きインフレ（つまり相応の権限のないポストに実態以上の肩書きを与える）が広く普及し始めた時期と女性が管理職分野に進出し始めた時期が一致したことによっておきた現象であるということである。三つ目の職業構造の変化というのは、ようするにこれまで主として男性に占められていた職種のいくつかにおいて次第に女性の割合が増えやがては主として女性に占められる職種となるという現象が起こっているということである。アメリカが数字としては、女性の管理的職業従事者割合が高い背景にはこのようなこともあり一概に数字だけを見て判断できないということが分かった。

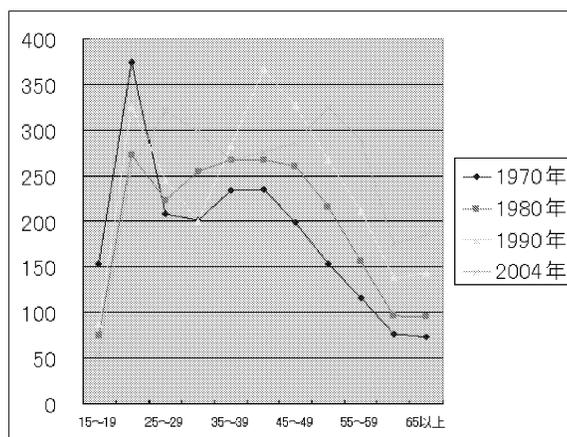


図 3.5: 日本の女性の年齢階級別労働人口

総務省統計局『労働力調査』より作成

日本と女性の管理的職業従業者割合の高い国との違いは何なのだろうか。日本と女性の管理的職業従業者割合の高い国との大きな違いは、女性の就業パターンである。学校を卒業した後、仕事につき、結婚や出産の時期に仕事を一度やめ育児が終わると再び働き始める。年齢を横軸にとった女性の労働力率プロファイルが M 字型の曲線であるならば、このような人生のパターンに従う女性が多い。M 字型のくぼみは結婚や出産、育児にあたる 20 歳代後半から 30 歳代にかけて多くの女性が就業していないことを示すのである。したがってこのくぼみがなくなるということは雇用機会均等法などがうまく働き育児休業法などの制度が女性にとって利用しやすいということのあらわれである。M 字型のくぼみがなくなるということは、女性が結婚や出産を機に一度仕事をやめることがないということな

ので、一度職を離れると再就職が困難であったりパートなどに従事する女性も増えたりすることから、女性が昇進するためには望ましい就業パターンなのである。女性の管理的職業従業者割合の特に高いスウェーデンやアメリカの女性の就業パターンに大きな変化が現れたのはいつなのか。1970年では両国とも差はあるが、日本と同様M字型の就業パターンをとっていたのである。しかし1980年から1990年にかけて大きく変化し、M字型の窪には姿を消した。しかし日本は依然としてM字型を保ち続けている（盛山 2000）。図3.5は日本の女性の年齢階級別労働人口を表したグラフである。徐々にではあるが変化も伺える。M字型はねづよく残っているが、2004年になってM字型のそこは少し上昇してきている。しかし他の国と比較するとまだまだM字型のかたちである。

女性の管理的職業従業者割合の高いスウェーデンやアメリカなどはこのように女性が昇進しやすい就業パターンで働いているので日本と大きな差が開いているのである。

第4章 企業の実態と関係者の意識との関係

4.1 企業の実態と親の意識

第2章で述べたとおり、企業の実態、すなわち女性の就業者数や女性の管理的職業従事者数が変化することにより親の意識が変化し、就業選択をする女性の意識も変化していくという仮説が正しいのかを検証するため、まず、企業の実態と親の意識が本当に伴っているのかを見ていく。第2章の3節で述べたように女性が就業選択をするうえで最も影響力の強いのは母親であるということから、ここで企業の実態と親の意識が伴っているのかを見ていく際に、親といっても母親に焦点を絞ることとする。

親の意識としては「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきである」という質問の回答をとりあげる（青少年の生活と意識に関する基本調査報告書 1995, 2000）。図4.1は1995年と2000年の意識調査の結果である。図4.1より、1995年の親の意識は、男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきという考え方に賛成が多く、「そう思う」と答えた親が一番多かった。この5年後の2000年には「そう思う」と回答した親が10ポイント以上減り、男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきという考え方に賛成しない親が増えてきた。

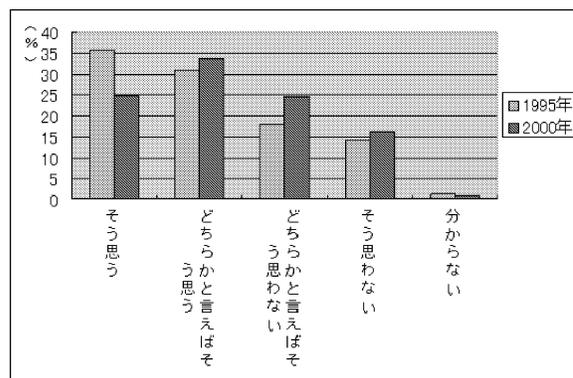


図 4.1: 親の意識

青少年の生活と意識に関する基本調査報告書より作成

この結果は父親、母親ともに同じ傾向である。また、「男の子は男らしく、女の子は女

らしく育てるべきである」という質問に「そう思う」と答えた割合が少ないのは、女の子の子どもを持つ母親であった。1995年の時点でも「そう思う」と答えた割合は28.2%と少なかったが、2000年には14.1%と半数にまで減少した。また、「そう思わない」と答えた割合は16.7%から20.2%と3.5ポイントの増加にとどまったが、「どちらかと言えばそう思わない」と答えた割合においては24.0%から32.0%まで8.0ポイントもの増加をみせ、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきである」という質問に関して、肯定側の意見は減少し反対側の意見が増大してきたことがわかる。

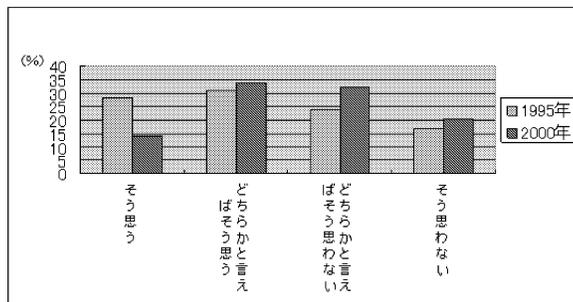


図 4.2: 女の子の子どもを持つ母親の意識

青少年の生活と意識に関する基本調査報告書より作成

次に結婚した親が、女性が仕事をもつことについてという質問に対する回答をみていく。データは1995年、2000年、2002年、2004年にそれぞれおこなわれた「男女共同参画に関する世論調査」からのものである(図4.3)。なかでも既婚女性に焦点を置いてその意識の変化を見ていく。1995年から2000年までの間には大きな変化はないが、女性が結婚をした後も仕事をすることに對し肯定する人がほんの少し増えてきて傾向があることがわかる。「女性は職業をもたない方がよい」(4.4% → 4.1%)「結婚するまでは職業をもつ方がよい」(7.5% → 7.0%)「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」(10.4% → 9.5%)「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」(39.9% → 40.0%)「子どもができてずっと職業を続けるほうがよい」(32.5% → 33.8%)しかし2000年から2002年の2年間の間に大きな変化を見せている。特に「子どもができて仕事も続けるほうがよい」を選んだ人の割合は2000年よりも8.8ポイント増加し「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」を超えて最も大きい割合となった。「女性は職業をもたない方がよい」(4.1% → 3.7%)「結婚するまでは職業をもつ方がよい」(7.0% → 4.6%)「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」(9.5% → 8.3%)「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」(40.0% → 37.7%)「子どもができてずっと職業を続けるほうがよい」(33.8% → 42.6%)子どもができたなら、いったん仕事をやめ再就職をする女性もこの2年間に減少した(40.0%女性は仕事を持たないほうがよいと考える女性もいまだにいるが、減少してきている。また、

結婚や子どもができたことを理由に仕事をやめる女性も減少している。1995年から2000年までの5年間よりもこの2年間に女性が仕事をすることに肯定する割合が一段と増えたことがわかる。最後に2002年から2004年の変化についてみていく。「女性は職業をもたない方がよい」(3.7% 1.5%)「結婚するまでは職業をもつ方がよい」(4.6% 4.9%)「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」(8.3% 8.7%)「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」(37.7% 42.8%)「子どもができてでもずっと職業を続ける方がよい」(42.6% 37.2%)「女性は職業をもたない方がよい」は1995年から徐々に減少し2.9ポイント減少した。結婚や子どもができたことを理由にやめたほうがよいという考えも2002年までは徐々に減少していたが、2004年にほんの少しではあるが2002年と比べると増加してしまった。また、子どもができて働く女性は、2002年の変化が大きかったのか、減少してしまっただけでなく、しかし1995年からみると4.7ポイント増加している。

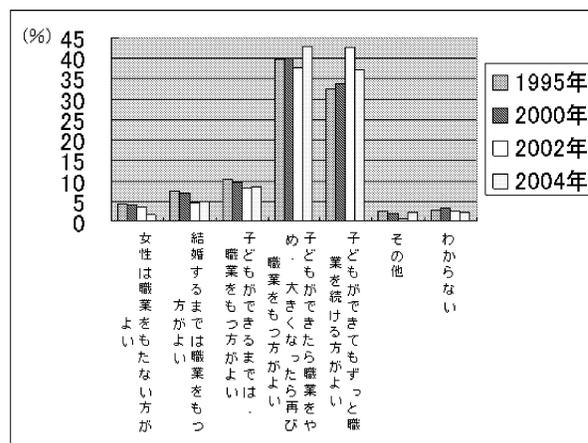


図 4.3: 女性が仕事をもつことについて

男女共同参画に関する世論調査 (1995,2000,2002,2004) より作成

では、企業の実態の変化と親の意識の変化が伴っているのかを知るために、この結果を企業の実態と比較してみる。1995年から2000年の間に管理的職業従事者のうちの女性の管理的職業従事者割合は一度9.5%近くまで上昇したものの、1998年から下降し2000年には、9.22%に収まってしまい1995年から0.32ポイントしか上がらなかった。しかし2000年から2002年の間では、2001年に少し下がったものの、この2年間で、0.41ポイント上昇した。1995年から2000年までの5年間よりもこの2年間でそれ以上の上昇を見せた。2002年から2004年では徐々に上昇し0.42ポイントの上昇を見せた。1995年から2000年の間に大きな変化を見せなかったこと、2000年から2002年の間に大きく上昇したこと、2002年から2004年までは上昇傾向にあったこと、これは、女性が職業をもつことの意識

表 4.1: 女性が職業をもつことについて

	1995年	2000年	2002年	2004年
女性は職業をもたない方がよい	4.4%	4.1%	3.7%	1.5%
結婚するまでは職業をもつ方がよい	7.5%	7.0%	4.6%	4.9%
子どもができるまでは職業をもつ方がよい	10.4%	9.5%	8.3%	8.7%
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	39.9%	40.0%	37.7%	42.8%
子どもができてもずっと職業をもつ方がよい	32.5%	33.8%	42.6%	37.2%
その他	2.5%	2.2%	0.6%	2.4%
わからない	2.8%	3.3%	2.6%	2.4%

男女共同参画に関する世論調査（1995，2000，2002，2004）より作成

の変化と管理的職業従事者のうちの女性の割合の変化とが同じ変化をしているということになる。よって企業の実態の変化と親の意識の変化は伴っているということが言える。これは「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきである」と言う意識の変化から見ても同じことが言える。

4.2 企業の実態と就業選択者の意識

次に企業の実態，すなわち女性の就業者数や女性の管理的職業従事者数が変化と就業選択する女性の意識の変化が伴っているのかを見ていく。

女性が就業選択する時期は，高校卒業後，大学や専門学校卒業後など人それぞれであるが，ここでは女性の昇進について焦点を絞っているので女子大学生の意識についてみていくことにする。扱う資料は女性歴史研究所第2プロジェクトの女子大生の意識調査である。この調査は1994年と，1998年に実施されたものであり，この時期は第3章で述べたように女性の就業者数が伸びている時期であり，女性の管理的職業従事者割合も少量であるがなかでも伸びた時期でもある。よってこの2年に焦点を当て女子大学生の意識の変化を見ていく。ここではこの調査の中の「将来どんな仕事を希望しますか」という質問の回答をとりあげ，就業選択をする女性意識の変化についてみていくこととする。

『「将来どんな仕事を希望しますか」については，独身時代と結婚後の職業観の違いと，あわせて4年の経過推移をあわせて図表に作成した。』（鎌田 1998:74）これを図4.5とする。図を見ると男性並みのキャリアを望む女性は，独身時代の希望も結婚後の

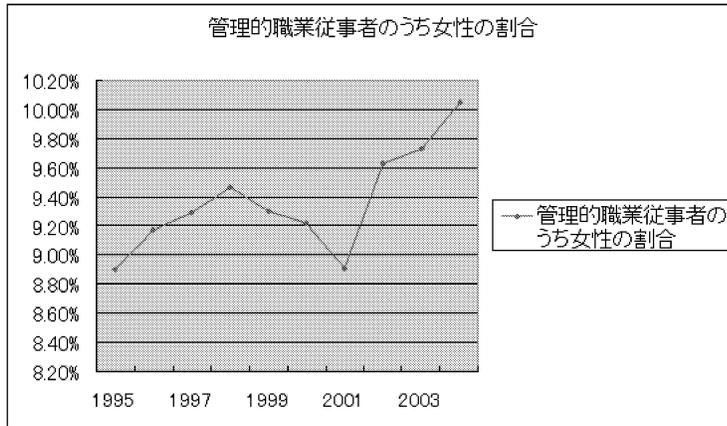


図 4.4: 女性の管理的職業従事者割合 (1995 年から)

総務省労働局の長期統計系列データをもとに作成

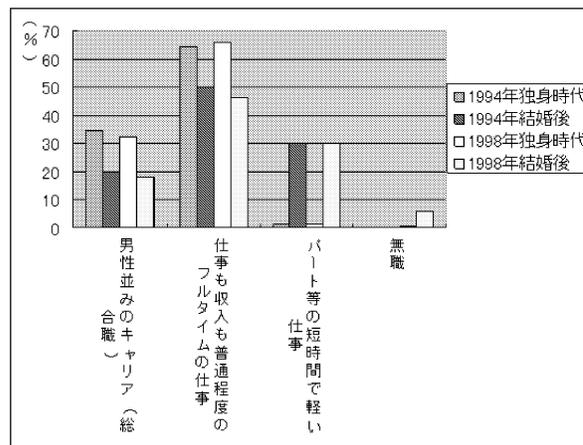


図 4.5: 希望する仕事

女性歴史文化研究所 大学生の意識調査第1回, 第2回 (1994, 1998) より作成

希望もこの4年間にともに2.0ポイント低下している。また仕事も収入も普通程度のフルタイムの仕事を望む女性は独身時代の希望は増加(64.4%→66.0%)しているが、逆に結婚後の希望は減少(50.0%→46.3%)した。パート等の短時間で軽い仕事を望む女性は、独身時代、結婚後ともにほとんど変化を見せずともに0.1ポイントしか増減しなかった。独身時代(1.1%→1.2%)結婚後(30.1%→30.0%)

女性が職業を持つことに対する考えの調査では、「生涯就労志望タイプ率は上昇している。したがって4年前の女子学生より意欲は向上していると考えられる。」(鎌田 1998:75)

この結果から分かることは、女性が働くことは難しいことではなく生涯を通して働こうという意欲は上昇しているが、その反面、女性が男性並みのキャリア、いわゆる総合職で昇進していくことは難しいという意識がまだ強く残っているということである。管理的職業従事者総数のうち女性の管理的職業従事者割合は1994年から1998年の4年間に少量ではあるが増加し、就業選択者の意識は昇進を望める総合職につきたいという学生はこの4年間で減少してしまっていることから、結果としては、企業の実態と就業選択者の意識は伴っていないということが明らかにされたのである。

第5章 まとめ 結論として

5.1 企業の実態と比較して明らかになったこと

この研究では、就業選択をする女性のジェンダー意識を少なくし、女性も男性同様昇進をのぞめるような社会にすることを目標としてきた。そのためにはどのようにすればいいのかということを考えてきた。仮説としては、「その方法は、企業が変わることだ」との仮説を提示した。企業の実態が変われば親の意識も変わり、就業選択をする女性の意識も変わると考えた。この仮説を検証するために企業の実態すなわち管理的職業従事者のうちの女性の管理的職業従事者割合の変化と親の意識が伴っているか、管理的職業従事者のうちの女性の管理的職業従事者割合の変化と就業選択をする女性の意識が伴っているかということを検証してきた。

結果はとして次のことが明らかになった。女性が職業をもつことについての母親の意識の変化と管理的職業従事者のうちの女性の割合の変化とが同じ変化をしているということから親の意識の変化は、企業の実態に伴っているということ。管理的職業従事者総数のうち女性の管理的職業従事者割合は増加して間に、就業選択者の意識は昇進を望める総合職につきたいという学生は減少してしまっているということから管理的職業従事者のうちの女性の管理的職業従事者割合の変化と就業選択をする女性の意識は伴っていないということ。

ではこの結果を踏まえたうえで、就業選択をする女性のジェンダー意識すなわち「女性が企業で働くことや、昇進することは難しい」という意識を少なくするにはどうすればいいのか。第2章で述べたとおり、親から子への影響はあるということは分かっている。よって企業の実態と就業選択する女性の意識が伴っていないのということは、企業の実態を変え、親の意識を変えることが、就業選択する女性の意識を変える方法となるということになる。そうすることで親をとおして就業選択をする女性のジェンダー意識が減少するということができるといえる。よって仮説は支持された。

村尾裕美子は「男性であるがゆえに役職に就きやすい」という現象について詳しい分析を行い、役職という社会的資源の公平性について検討を行った。役職への昇進は、中・長期的な時間の中で起こる出来事である。役職獲得は社会的資源としての事柄決定力の獲得と強く結びついている。さらに、役職者であることは所得を規定する要因のなかで、強い規定力を持っている。役職への昇進は、労働市場における重要な社会資源であり、着目する意義のある変数といえる。検討する際に、第一の分析では「役職についている」ということを「被雇用者としてのキャリアのなかで最低一回役職に就いた経験がある」とする。第二の分析では、「40歳時の被雇用の職において役職についていること」とする。分析に

より、初職が中小企業・大企業ホワイトカラーであったり、40歳までに企業間移動経験のなかったりする男性たちの中で、同じ職場の女性の割合が高いほど、役職を獲得するチャンスが大きいことが明らかになった。これは、到達職や40歳時の就業において女性比率が高いことが役職獲得機会を減少させるという現象とも整合的である。事象分析から明らかになったことは、女性の存在により一部の男性の上への脱出が容易になっていることである。労働生産性に関わる個人の属性や職の性質に基づく格差については「正当な格差」ととらえ「公平」と見なしている。労働市場の資源配分過程における男女間の不公平の有無は、他者の性別が資源配分結果を規定するという個人の属性とも職の性質とも明白に関係ない資源配分結果規定メカニズムの存在から検討すると、現代日本の労働市場における資源配分過程では、男女間の不公平は明らかに存在する（村尾 2003:129-160）。

女性の生涯就業率が増えても昇進する女性が少ないという現状では、このまま女性の存在により一部の男性の上への脱出が容易になるという現象が続いてしまうだけである。昇進を望む女性にとっては、とてもものぞましくない状態で、昇進を断念することにもなるのだ。実際に今現在昇進を望んでいない女性もいるが、昇進を望む女性がいるならば、その人たちが、女性だからという理由で昇進することができなかつたり、昇進をあきらめてしまったりすることにならないためにも企業がもっと変わる必要があるだろう。そうすることにより親の意識も変わり、親から子へとジェンダー意識が伝わることも少なくなる。

5.2 企業を変えるために取り組むべきこと

では企業自体が変わるためには、企業は何をすればいいのか。最も有効な取り組みは、ポジティブ・アクションである。ポジティブ・アクションとは、過去に社会的構造的な差別で不利益を受けた集団に対して、一定の範囲で特別な機会を提供して、機会均等を実現する取り組みのことである。アメリカでは、公民権法発布以降、雇用と教育の場における黒人や少数民族、女性に対して行われた。日本では、改正男女雇用機会均等法と男女共同参画社会基本法がポジティブ・アクションに言及した。日本の企業では、人事考課基準の規定、女性の積極的採用、女性の積極的登用、職場風土の改善などが主に行われている。このポジティブ・アクションにより女性が昇進をしやすい環境を作れるものだ。ではどれだけの企業がポジティブ・アクションに取り組んでいるのだろうか。2000年の時点でポジティブ・アクションの推進状態は全企業では「すでに取り組んでいる」とこたえているところはまだ少ない。また、企業の規模別に見てみるとそこには大きな違いも見られる。規模が大きい企業ではすでにポジティブ・アクションに取り組んでいる割合が大きい。大企業ほど取り組む割合が大きいといえる。しかし、中小規模の企業になっていくと規模が小さければ小さいほどポジティブ・アクションへの取り組みは見られない。5000人以上の規模の企業では、67.7%が既にポジティブ・アクションに取り組んでいるが、全体で見ると26.3%と低い数字になってしまっている（独立行政法人国立女性教育会館 2003）。大企業はもちろんのこと特に中小企業は、もっと積極的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要である。そうすることで企業の実態すなわち管理的職業従事者総数のうち女性

の管理的職業従事者割合が増え、親の意識も変わり就業選択をする女性のジェンダー意識が小さくなるのだ。

また女性は人生の中で結婚し、子どもを生む。いくら能力や意欲のある女性が社会に出ることができたとしても今の企業では、結婚したり、出産したりするとラインからはずされ、昇進・昇格が望めないという企業の体質が変わっていないのだ。これはキャリアアップを望む女性にとっては結婚をあきらめなければならないというようにもきこえてしまう。このように女性がキャリアアップをのぞむ際に、結婚が障害になるということはおかしいことであり、これはとうぜんふさわしいことではない。上級職の公務員では結婚し子育てをしながら管理職に就く女性はかなりいるが、民間企業ではそのような女性は少ないのが現状である。これは、企業がやる気、能力のある女性に対し適切に対応しているとはいえないだろう。これからは、企業も女性が結婚し、育児のために一時的に職場から離れてしまったとしても、家庭をもつ女性がキャリアアップできるようにしていかなければならない。この問題に関してポジティブ・アクションのひとつの取り組みとして、両立のための制度がある。育児休業法などの女性が働き続けるための制度を積極的に導入していき、そしてその制度を女性が利用しやすいようにしていくべきであると考えます。

また企業の力だけではなく、夫の力も必要となる。男性と女性が企業で働き、キャリアアップを望むならば、男性が今のままでは、女性は、家事や育児の家の仕事と会社での仕事の両方をしていかなければならない。それに対し男性は、もっぱら家の仕事は妻任せ、そして仕事に打ち込む。これではやる気も能力も同じであれば、女性は男性に勝てないだろう。そしてとうぜんのように男性が昇進していくであろう。このような事態が起こらないように、男性は、家の仕事を妻にまかせっきりにするのではなく、夫が、家事や子育てにもっと責任を持って参加していかなければならない。そして女性自身も能力を高めるなどの努力を怠ってはいけないのだ。「結局女性たちには仕事を任せられない」「能力的に劣っている」などと言う人たちはいまだにいるが、個人差であるといっても女性がまだまだ職に対し経験が薄いという事も事実としてあることだ。一般的に女性たちに欠けている能力として、優先順位をつけられない、完璧主義に陥りやるべきことが見えなくなる、部下に権限委譲ができない、自己管理能力が劣る、感情的になる、指導力が不足している、責任から逃れたい、論理的ではない、大所高所でみられない、社会や経済・政治等について勉強不足、度胸があっても続かない、忍耐力が不足、変革を拒み保守的になりやすい、長期的視点に立てない、などが挙げられている(大石 2001:82)。こういったことを言われてしまわないように女性たち自身が意識をもって変わっていくことが必要なのである。

5.3 今後の課題

就業選択をする女性に影響を与えるものとして今回親と企業を取り上げたが、第2章で述べたように他にも学校教育や地域の人などというものもあげられる。特に今回とりあげた親にくわえ学校教育の場におけるジェンダー形成は大きいと考える。義務教育により必

ず誰もが学校に通う，そして家に帰れば家族と時間をともに過ごす．このように子どもの生活の大半を占めているのが学校と家庭だからである．今回は，企業の実態との変化と比べられるような学校側の意識の変化のデータを入手できなかったが，このようなことから考えると学校側の意識の変化と企業の実態の変化はともなっているのかを検証することは大いに取り組むべき意義のあることだと考える．

謝辞

私に社会学およびジェンダー論との出会いを与えて下さり，本稿執筆の御指導をしていただきました金井雅之先生に心より感謝申し上げます．また，本稿の執筆にあたっては研究室の方々からの御助言をいただきました．この場にてお礼を申し上げます．ありがとうございました．

文 献

- 浅倉むつ子, 1999 『均等法の新世界』有斐閣.
——, 2004 『労働法とジェンダー』勁草書房.
- 独立行政法人国立女性教育会館, 2003 『男女共同参画統計データブック——日本の女性と男性』ぎょうせい.
- 藤崎宏子, 2000 『親と子——交錯するライフコース』ミネルヴァ書房.
- 濱名篤, 1990 「女性における学校利用層の分析」菊池城司編 『現代日本の階層構造 3——教育と社会移動』東京大学出版会, 85-106.
- 今田幸子, 1990 「地位達成過程——閉ざされた階層空間」岡本英雄・直井道子編 『現代日本の階層構造 4——女性と社会階層』東京大学出版会, 39-62.
- 井上輝子・江原由美子編, 2004 『女性のデータブック——性・からだから政治参加まで』有斐閣.
- 石田英夫編 『女性の時代——日本企業と雇用平等』弘文堂.
- 岩井八郎, 1990 「女性のライフコースと学歴」菊池城司編 『現代日本の階層構造 3——教育と社会移動』東京大学出版会, 155-184.
- 岩永雅也, 1990 「アスピレーションとその現実——母が娘に伝えるもの」岡本英雄・直井道子編 『現代日本の階層構造 4——女性と社会階層』東京大学出版会, 91-118.
- 鎌田明子, 1994 「歴史文化研究所第 プロジェクト女子大生の意識調査結果」京都橘女子大学女性歴史文化研究所 『女性歴史文化研究所紀要第 4 号』女性歴史研究所.
——, 1998 「歴史文化研究所第 プロジェクト女子大生の意識調査結果」京都橘女子大学女性歴史文化研究所 『女性歴史文化研究所紀要第 7 号』女性歴史研究所.
- 神谷治美島田洋子吉中康子, 2005 『女性の自立とエンパワーメント——学際的研究をふまえて』ミネルヴァ書房.
- 鹿又伸夫, 1999 「所得格差と所得決定構造の変化——『社会階層と社会移動』研究の観点から」『日本労働研究雑誌』No.472, pp. 17-25.
- 河合隼雄, 1994 『日本社会とジェンダー』岩波書店.
- 木村涼子, 1999 『学校文化とジェンダー』勁草書房.
- 国立婦人協会会館, 1997 『女性学教育 / 学習ハンドブック——ジェンダーフリーな社会をめざして』有斐閣.
- 熊沢誠, 2000 『女性労働と企業社会』岩波書店.
- 村尾裕美子, 2003 『労働市場とジェンダー——雇用労働における男女不公平の解消にむけて』東洋館出版社.

- 内閣府政策統括官，2001，「日本の青少年の生活と意識第二回調査」
- 直井道子，1990，「階層意識——女性の地位借用モデルは有効か」岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造4——女性と社会階層』東京大学出版会，147-164．
- ，1987，『女性の階層的地位をどうとらえるか』第60回日本社会学会大会報告要旨．
- 直井優・川端亮・平田周一，1990，「社会的地位の構造——家の力」岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造4——女性と社会階層』東京大学出版会，13-38．
- 岡本英雄，1990，「序論——女性と社会階層研究の展開」岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造4——女性と社会階層』東京大学出版会，1-12．
- 岡本英雄・直井優・岩井八郎，1990，「ライフコースとキャリア」岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造4——女性と社会階層』東京大学出版会，63-89．
- 大石友子，2001，『女性の働き方ガイドブック』経済産業調査会．
- 大沢真里，2002，『21世紀の女性政策と男女共同参画社会基本法』ぎょうせい．
- ，2002，『男女共同参画社会をつくる』日本放送出版協会．
- 大沢真知子，1993，『経済変化と女子労働——日米の比較研究』日本経済評論社．
- 盛山和夫編，2000，『日本の階層システム4——ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会
- 篠塚英子，1984，『日本の女子労働』東洋経済新報社．
- 総務庁青少年対策本部，1996，「日本の青少年の生活と意識」
- 高木晴夫，1986，「女性管理職のやる気と能力」石田英夫編，『女性の時代——日本企業と雇用平等』弘文堂，61-90．
- 竹中恵美子・久場嬉子，2001，『労働とジェンダー』明石書店．
- 高木晴夫，1986，「女性管理職のやる気と能力」石田英夫編，『女性の時代——日本企業と雇用平等』弘文堂，61-90．
- 脇坂明，2002，『働く女性の21世紀』第一書林．
- 渡辺聰子，1997，『ポスト日本型経営——グローバル人材戦略とリーダーシップ』日本労働研究機構．