HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	ジェンダーがひらく労働の新しい世界　：　ジェンダー分析はどこまで力をつけたのか　「論文合評」
Author(s)	駒川, 智子
Description	GCOE プログラム 「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」 連携拠点 第12回 社研GCOEセミナー. 2012年7月19日(木). 東京大学赤門総合研究棟5F, センター会議室.
Relation	GCOE プログラム 「グローパル時代の男女共同参画と多文化共生」 連携拠点　第12回　社研GCOEセミナー （レジメ） 論文合評Ⅰ　石黒久仁子論文　「女性管理職のキャリア形成　：　事例からの考察」 (2012.3) GEMC Journal No.7
Issue Date	2012-07-19
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/49876
Type	lecture
File Information	Komagawa.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

2012 年 7 月 19 日

ＧＣＯＥプログラム「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」連携拠点

第 12 回　社研ＧＣＯＥセミナー

「ジェンダーがひらく労働の新しい世界――ジェンダー分析はどこまで力をつけたのか」

評者：駒川　智子

（北海道大学大学院教育学研究院）

論文合評Ｉ　石黒久仁子論文

「女性管理職のキャリア形成――事例からの考察」（2012．3）GEMC　Journal №.7

論文目次

Ⅰ．はじめに

Ⅱ．企業組織における処遇や昇進の男女格差を巡る議論

Ⅲ．研究の手法

1．女性とマネジメントに関する実証研究

2．データ収集の方法

3．事例の選択

4．データの収集・記録と分析の方法

Ⅳ．事例研究

1．企業の人事制度・女性の雇用管理の変化の概要

2．女性管理職のキャリア形成

⑴母集団の違いと就職機会

⑵女性に対する過去の職場の意識

⑶昇進・処遇における性差

⑷仕事と私生活のバランス

⑸仕事に対するモチベーションの変化と、プロフェッショナルなビジネス・パーソンとしてのアイデンティティの形成

⑹柔軟かつ自律的なキャリア形成

⑺現状維持に対するモチベーション

⑻組織と人に対する情緒的愛着

⑼キャリア形成において“幸運”が果たした役割

Ⅴ．女性の長期勤続と企業組織内キャリア形成

⑴モチベーションの転機

⑵伝統的ジェンダー規範の許容と適合

⑶転職リスクの回避と長期的視野をベースとした同一企業内でのキャリア形成

⑷更なる考察

Ⅵ．おわりに

1　石黒論文を読み解く際の注目点

①女性労働研究の動向と石黒論文の位置

②企業横断的に分析する手法

③当事者の語りを分析する手法

☆成果と論点

2　女性労働研究の動向と石黒論文の位置

a）石黒論文の課題設定：

・日本企業に勤務する８名の女性管理職の事例を基に、日本の大企業においてマネジメントの中枢に進出した女性の特性を分析し、今後女性がさらに企業のマネジメントとして活躍するための方策について検討する。（p.104）

・実際に日本の大企業の管理職として活躍している女性がどのような軌跡をたどって現在のポジションに至ったかを、個人への聞き取り調査から得た質的データを基に分析し、女性がキャリアを形成していくうえで遭遇する障碍と同時に促進要因について考察する。（p.106）

b）日本の社会状況

1990 年代後半：日本社会における男女平等施策の展開、経済の長期停滞

→企業業績の悪化にともなう「日本的経営」の見直し

⇒女性労働をめぐる二つの異なる動向

①女性労働力の活用〔日本経済団体連合会、2003〕

→成果主義、ポジティブ・アクション、仕事と家庭の両立施策

②雇用ポートフォリオ〔日本経営者団体連盟、1995〕

→女性と若年男性における非正規雇用の拡大

c）女性労働研究の展開

日本の社会状況を反映した展開

①女性活用施策および女性の職場定着に向けた施策に関する研究

・ポジティブ・アクション（アファーマティブ・アクション）を対象とした理論や先進事例の研究〔田村・金井、2007〕〔牛尾、2009〕など

・ファミリー・フレンドリー企業を対象とした仕事と家庭の両立施策に関する研究〔中村、2002〕〔脇坂、2009〕など

②女性の非正規労働と貧困に関する研究

・女性非正規労働と社会制度、貧困に関する研究〔大沢、2009〕〔水野、2011〕〔藤原・湯澤、2010〕など

→女性労働者の多様性が明らかになるにしたがい、女性労働研究は細分化

⇒男女格差と雇用形態格差という二つの格差を生み出す企業の組織構造を捉えることができず、変化の糸口を示せずにいる

③突破口：女性正規雇用者を対象にキャリア形成過程を読み解く研究

→職場の性別分業のもと補助的業務に緊縛されがちであった女性正規雇用に焦点を当て、その変化を追うことで、一方での男性正規雇用の激烈な働き方と、もう一方での女性を中心とした非正規雇用の低位で不安定な就労を射程に入れることが可能となり、そこから組織の構造的問題とその変容過程を浮かびあがらせることができる。

⇒石黒論文の研究史上の特徴と意義：

女性管理職のキャリア形成に焦点を当てることで、多様な人材が権力関係のもとで織りなす組織構造を解明することを可能に

「企業での女性社員の活躍の例を分析するということは、実はそれ以外の様々なグループの人達――男性社員、パートタイマー、外国人、障碍を持つ人々など―についても考えるヒントを与えてくれる。」（p.125 ）

3　企業横断的に分析する手法

a）調査対象企業と 1980 年代中頃（均等法施行）以前の人事制度のありよう

Ａ社（金融）：明確な性別人事管理制度の実施

Ｂ社（サービス）：完全な男女均等待遇

Ｃ社（製造）：制度上は男女差無し、慣行としては男女差有り

→異なる特徴的な人事管理制度を実施している３社（p.109）

b）３社の比較から浮かび上がること

・男女雇用機会均等法（1986）が女性のキャリア形成に与える影響の小ささ

・女性活用の契機は各企業の経済状況と雇用市場の変化

Ａ社：会社業績の悪化にともなう中堅男子層の退職

Ｂ社：新卒採用のマーケットにおけるポジションの低さ

Ｃ社：女性活用に非積極的←新卒採用市場でのポジションの高さ

・企業ごとに特徴的な女性の入職時のキャリアへの意識（Ａ・Ｃ社、Ｂ社）

→制度や慣行として性別人事管理を有する企業（Ａ・Ｃ社）と男女均等待遇を行う企業（Ｂ社）での女性のキャリア形成と心情の相違

⇒女性の処遇をめぐる企業の諸類型

4　当事者の語りを分析する手法

a）著者のスタンス（p.108）

「人々のキャリア形成の過程は継続的、動的、そして様々な要素が織り合わさった複合的なプロセスであるという理解」

「人々は出来事や状況を出生以来蓄積され組み込まれてきた価値観に基づいて解釈し、様々な知見を得ながら彼らにとっての現実を作り上げており、人々の行動の背後にある動機や意図に着目することが重要であるとする認識論的立場」

→ライフ・ヒストリーの手法を選択

「数値だけでは得られない、個々の事例の複雑さや、キャリア形成に関する人々の心情の変化を読み取ることを可能としている」

b）語りの分析から浮かび上がること

・キャリア形成につながる特徴的な要素として９項目を抽出

・9 項目を通じて明瞭になる長期勤続の重要性とそれを可能とする要素

①モチベーションの転機

②伝統的ジェンダー規範の許容と適合

③転職リスクの回避と長期的視野をベースとした同一企業内でのキャリア形成

④更なる特徴的な点（家庭責任と職業のバランス、組織と人に対する情緒的愛着、“幸運”と称されるイベントと“タイミング”）

→人事施策に性差を有するＡ社・Ｃ社：業務や処遇に応じて意欲が上下

（女性活用を推進するＢ社ではキャリア形成へのモチベーションは一貫して高い）

【Ａ社：Ｍ１】仕事の楽しみの発見、自分が業務を全うできる自己効力感

入社半年ほどは先輩に「泣かされて」いたが、「３年目か４年目位には全ての業務をもうほとんど知っちゃった感じなんですよ。自分でまわせちゃったっていうか、指示できちゃったんで、その頃から妙に面白くなっちゃって」「動かない先輩を押しのけて自分で仕事をしちゃう」（p.120）

【Ｃ社：Ｍ７】キャリアの行く先が不明確なときに転職を意識

29 歳から 30 歳の頃、「何となくこのまま働いていてもお給料は上がらないし」と退職することも考えたが、自分の部署が忙しくなり「『今辞められては困る』と引き止められて、これが正直嬉しかったんですね」「その後まあ昇進して、モチベーションが低下していたのが上向きになりました」（p.122）

【Ａ社：Ｍ２】忍耐に支えられたある種のストラテジーとも言える態度と行動

「男性と女性の間には見えない敷居みたいなのがあって、それをもう要は上手く利用するっていうか、それを逆手に取るっていうのもひとつの方策だなっていうのを感じたのね」「心の中では、その平等にして欲しいっていうのは凄く願ってるんだけど、表面的にそれを唱えたことっていうのは無いんだよね」（p.115）

→20 年以上にわたるキャリア形成過程での当事者の心情変化を捉えることに成功

著者のまとめ

「Ａ社Ｃ社の女性達が管理職まで昇進した要素は、伝統的なジェンダー規範や処遇の男女差なども許容しながら、与えられた環境の中で長期的視野を持ってキャリアを築くことであった。このように要約すると、その様子は特徴もなく、むしろ様々な文献で語られる、企業社会でキャリアを築く男性社員のそれと類似しているようにも思われる」（pp.123-124）

⇒女性と男性の意識・態度は類似しているようで異なるのではないか？　論点へ

5　成果と論点

a）石黒論文の結論

・制度や慣行として性別人事管理を有する企業（A社・C社）において、女性は伝統的なジェンダー規範や処遇の男女差などを許容しながら、与えられた環境の中で長期的視野を持ってキャリアを築くことで管理職まで昇進している。
→大企業を頂点とした企業中心社会の構造

・女性が職業分野で活躍できる社会への変化の可能性として、第一にいかなる導入理由であれ、ひとたび定着した女性活用の施策と企業文化はその企業に根付いていくこと（B社）、第二に逆境にあるためにパラダイム変換が実現し、そこに競争力の強さがみられること、が指摘される。（p.124）

b）論点：変化するものを捉える難しさ

・経済環境の変化に応じて、企業自体が独自の変化を遂げる
・労働者は時間の経過とともに知識と能力を高めさせ、人として成長・発達する
・企業の変化にさらされながら、長期的スパンで女性のキャリアが形成される
→複数の変化が相互に作用しあいながら、ある人物のキャリアとして具体化する
⇒この複雑さをどう読み解くか

c）ひとつの提案

・時間軸を区切り、一方で企業の業務編成や雇用管理の変化を、もう一方で労働者のキャリア形成を追いあげ、相互関係を読み解くということ

ex.都市銀行女性事務職のキャリア形成の研究〔駒川、2007〕〔駒川、2011〕

資料：社史・組合史など関連文献、人事部と男女労働者 20 名以上への聞き取り
※層としての女性労働者を見ており、特定の人物の成長過程を追えてはいない

1950 年代：業務構造の再編
1960 年代：男性は融資・得意先業務、女性は窓口業務という性別職務分離
1970 年代：低経済成長による新業務模索を背景とした、長期勤続女性のローン業務への配置→女性が職場に定着し力を蓄える機会へ
1990 年代：コース別雇用管理制度の導入→性別雇用管理の制度化と総合職女性の活躍
2000 年代：金融ビッグバンを背景とした、女性の「能力発揮」と「職場定着」支援→非正規雇用を前提とした女性のキャリア形成の促進

d）評者が読み取る石黒論文の成果

・女性管理職を対象とし、語りの分析に徹することで、数値には表わしづらい心情の変化を捉え出し、そこから男性中心の雇用管理のもとで編まれてきた、組織文化ともいうべき暗黙で共通の意識や価値観に光を当てられることを示している。

↓

一見類似していて実は異なる、女性と男性の意識・態度を比較することで、長期安定雇用を前提に異動を通じた能力育成を施す企業の雇用管理のもとで醸成さ

れる、組織文化ともいうべきものを捕まえることを可能にすることができるのではないか。

※企業組織のマイノリティである女性の視点だからこそ可視化

ex.情緒的愛着：男性が退職することを「卒業」と語ることとの相違

⇒マイノリティである女性の視点から照射することで、企業組織のヘゲモニーを握る男性の特性をあぶり出し、そこで築かれる権力構造に切りこんでゆけると考えられるのであり、ここにジェンダー分析の可能性があるのではないか。

6　参考文献

牛尾奈緒美、2009、「ポジティブ・アクションと女性のキャリア」武石恵美子編著『女性の働きかた』ミネルヴァ書房

大沢真知子、2009、「日本のパート労働者と女性労働者の非正社員化――格差拡大に転じた日本の社会制度」武石恵美子編著『女性の働きかた』ミネルヴァ書房

駒川智子、2007、「女性事務職のキャリア形成と『女性活用』――ジェンダー間職務分離の歴史的形成・変容過程の考察」『大原社会問題研究所雑誌』№582

駒川智子、2011、「事務職にみる女性労働と職場の変化――『女性活用』の限界と可能性」藤原千沙・山田和代編『女性と労働』大月書店

田村哲樹・金井篤子編、2007、『ポジティブ・アクションの可能性』ナカニシヤ出版

中村艶子、2002、「ファミリー・フレンドリー企業と育児支援政策」『社会政策学会誌』第８号

日本経営者団体連盟、1995、『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向とその具体策』

日本経済団体連合会、2003、「子育て環境整備に向けて――仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実」

藤原千沙・湯澤直美、2010、「被保護母子世帯の開始状況と廃止水準」『大原社会問題研究所雑誌』№620、６月号

水野有香、2011、「派遣労働問題の本質――事務系女性派遣労働者の考察から」藤原千沙・山田和代編『女性と労働』大月書店

脇坂明、2009、「ファミリー・フレンドリー施策と企業」武石恵美子編著『女性の働きかた』ミネルヴァ書房