

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 9 月 25 日現在

機関番号：32207
 研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2009～2012
 課題番号：21710270
 研究課題名（和文） 女性の職場・職業定着に対する適応と選択——新しい「つながり」の探索
 研究課題名（英文） Women's Adaptation and Choice in the context of Workplaces and Job Stability: Seeking New 'Women Ties'
 研究代表者
 松田 さおり（MATSUDA SAORI）
 宇都宮共和大学・シティライフ学部・専任講師
 研究者番号：40438742

研究成果の概要（和文）：本研究は、女性の継続就業に取り組む 22 の企業・団体における女性のインフォーマルな「つながり」についての事例研究である。その成果は、女性の就業継続を促進する諸要因を明らかにする上で、情報提供機能、情緒サポート機能、ロールモデル機能、さらにはキャリア展開のための学習機能を有する、女性同士の「つながり」が重要であることを示している。またそれを効果的に就業継続に結びつけるために、「つながり」の徒弟制化をはかることと、組織的な立場を乗り越えることの可能性が示唆される。

研究成果の概要（英文）：Female Japanese workers who have chosen to play multiple roles, such as those of wife, mother, and paid professional, often experience difficulty in career continuity. Some research and theory suggest that public policies that promote gender equality, childcare, and nursing leaves have positive effects on the career continuity of working women. Nevertheless, the impact of informal support has not been empirically evaluated. In this exploratory study, I focus on informal networks among female workers. Affirming the importance of supportive networks, I explore how they relate to female career continuity in Japan. In order to accomplish this objective, I collected interview data on female informal support networks from persons in charge of personal or gender issues in 22 Japanese companies or associations. My major findings are that these informal support networks have three principal functions: collecting and disseminating useful information on career development, offering emotional support in times of trouble, and providing role models for working women. Given the countermeasures to the dismissal or resignation of female workers in recent years, these findings can be utilized to examine the effect of informal networks on working women, which, in turn, may improve the social status of female workers and gender equality in the workplaces in Japan.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010 年度	221,144	66,343	287,487
2011 年度	600,000	180,000	780,000
2012 年度	600,000	180,000	780,000
総計	2,721,144	816,343	3,537,487

研究分野：総合人文社会

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：男女共同参画、就業継続、キャリア、「つながり」

1. 研究開始当初の背景

本研究は、日本の女性労働者が長らく置かれてきた労働環境における低賃金、定型的・補助的な仕事、そして勤続年数の短さといった課題に対し、女性が主体的にかかわることの可能な「就業継続」に接近しようとするものである。

女性の就業継続に関して、これまでに男女雇用機会均等法の施行、育児休業法、エンゼルプランの策定など、少子化対策と共に、様々な法的規制が課せられ、経営管理に改善がはかられてきた。さらに次世代育成支援対策推進法の完全施行にともない、従業員の仕事と家庭の両立に向けた、一般事業主行動計画の策定が促進された。

しかしながらこうした国や企業による就業継続の取り組みが進み、就業環境が整備されても、結婚や出産などのライフイベントによって女性の就業継続が抑制されている事実は、制度的な支援以外でも女性が退職をする要因を緩和する必要があることを示している。

2. 研究の目的

上記を踏まえ、本研究は、女性の就業継続取組企業の事例を検討し、制度面以外での就業継続についての条件を探ること、とりわけ労働現場における女性同士のインフォーマルな「仲間」や「つながり」（以下「つながり」とする）の可能性を探索しようとするものである。同性同士のつながりは、悩み事を相談する、助言をうけるといった働きをするだけでなく、仕事を「学習」する、さまざまな情報を得る、さらには職場のメンバーとして認められ、かつ自身もメンバーの一員として自己認識をもつといった点で不可欠の関係である。本研究では、このように情緒的サポートという点においても、学習・情報収集・自己認識といった点においても要といえる役割を担っているつながりが女性の就業継続にどのように関連しているか、その実態を明らかにすることを主な目的とした。

3. 研究の方法

(1) 先行研究・文献資料・関連資料の検討

主として以下の先行研究・文献資料・関連資料をリストアップし、収集、分析した。①女性の就業継続に関する新聞雑誌記事、関係法令等、②女性労働一般、ジェンダー、各国女性労働事情など関連文献、③インフォーマル集団に関する基礎応用理論文献、④インフォーマル集団に関する事例研究、民族誌的研究、実証的研究、⑤統計局その他の女性労働者ならびに事業所に関する2次的なマクロデ

ータ。

また以下で述べる聞き取り調査の対象となった企業・団体については、事前にCSR報告書や社史を参照した。一部の企業からは社内報や雑誌等の記事、内部資料を提供していただいた。

(2) 聞き取り調査

本調査の対象となったのは、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」

(<http://www.positiveaction.jp/>)に「ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）」の取り組み事例として紹介されている22の企業であり、聞き取り調査を行ったのは30名。内訳は、以下の通りである。

人事担当者17名（内ポジティブ・アクション担当者9名）、その他管理者7名、女性従業員4名、経営者2名。聞き取りの内容はICレコーダーで記録し、音声記録を文字に起こした上で分析した。分析にあたっては、定性データ分析専用のソフトウェアであるMAXQDAを用いた。

(3) 事前質問

聞き取り調査の事前に質問内容について書状を送り、情報を提供していただいた。

4. 研究成果

(1) 組織的な志向との関連

本研究の成果として挙げられるのは、女性の就業継続が、組織が女性労働者をどのように位置づけ、志向するかということと関連が高いということである。22社は、それぞれが一般事業主行動計画に基づき「ポジティブ・アクション」施策を実行し組織的支援を行っていたが、その内容を聞き取り調査から精査していくと、「自社にとって女性労働者とは何か」という問いに対する答えを示すものと推測された。そこには「女性労働者を重視し、必要があれば組織の大きな変革も辞さない」、「企業イメージ向上のための『お飾り』として『女性労働者を活用した』という実績をつくりたい」、「行動計画を仕方なく作成したが、女性労働者の重要性は認めていない」等、それぞれの志向性が反映されている。それらのなかで、女性労働者を「お飾り」や「仕方なく」でもなく、実質的な戦力として重視する志向を持つ企業においては、女性の長期就業が達成されており、組織的な志向に女性が適応していることが示された。ただし女性労働者自身のジェンダーに基づく戦略的なキャリア形成や、主体的な就業継続選択との関連は見いだせなかった。

(2) 女性同士のつながりの機能

また本研究では、女性同士のつながりが女性の継続就業にどのように寄与しているか

が示された。女性同士のつながりは、同一職場内の同僚・先輩・後輩といった組織人脈のつながりとどまらず、妊娠・出産・育児などに携わる者同士の「母親」つながりや、学生時代からの同窓生的つながり、さらには「あこがれ」的女性とのつながりなど広範囲にわたる。そうしたつながりの役割は、まず仕事のやり方や育児に関する情報のやりとりなどの情報交換・発信である。また悩みを打ち明ける、助言を受ける、共感的な応答を得る等の情緒的サポートとしても機能する。さらには、結婚、出産、育児、昇進などを経て就業継続した者を自身のキャリア選択の参照にする、役割モデルとしての機能を有する。とりわけ結婚・出産・育児などのライフイベントに直面する際に、役割モデルが与える影響は大きい。

(3) 「サバイバルの学習」という役割

女性同士のつながりは、女性が組織の中で就業を続けキャリアを展開する、つまり、女性が「サバイバル」するための経験を学習する役割を担って来ている。この点に関して、本研究では、女性同士のつながりは、先に示した「情報提供」・「情緒サポート」・「役割モデル」機能を有するだけでなく、企業という一種の男性中心的社会における「サバイバー」と後進の女性労働者の結びつきを促進することが示されている。例えば、育児休業を取ることが難しい職場でいかにそれを取り得し、復職するか。時間的な制約の中で、いかに家事育児をこなす、仕事に取り組むか。悪質なものをからめ細かなものに至るまで、受けるハラスメントにどう対処するか。圧倒的に少ない女性管理職として実績を挙げるにはどうすべきか。このような仕事を続ける過程で生じるさまざまな危機をいかに切り抜け、就業中断に陥らなかつたか、という経験を共有し伝える役割が、女性同士のつながりにはみられる。

(4) つながりの制限と分断

ただし調査した 22 の企業・団体の事例に共通していたのは、それは同じ部門・職場かどうか、正社員であるか否か、一般職であるか総合職であるか、といった組織内の女性の立場が、女性同士のつながりを制限もしくは分断する傾向があるという点である。さらにつながりの多くは、同一企業内もしくは部門・職場内に限定的な関係、いわば「仲間うち」の関係に細分されてしまい、ネットワーク的な広がりを持たない点も挙げられる。

こうした性質は、ホステスクラブにおける女性同士の関係を対象とした先行研究の知見と大きく異なる。すなわち、ホステスのように、自営業的で、制度・組織的な就業継続支援がほとんどなく、好むと好まざるとに拘わらず、男性に「お仕えする」立場に置かれる女性労働者は、接客技術、収益の維持拡大、

キャリアの展開のいずれの点においても女性同士の相互扶助が必須となる。それゆえ女性同士のつながりが決定的に重要であり、徒弟制的かつネットワーク的に「サバイバル」の学習がなされている。

これに対し、本研究における事例の女性たちは、正規・非正規を問わず雇用者であり、大なり小なり制度組織的な支援があり、男性中心的是であっても、どちらかといえば男性と「対等に働く」ことを求められている。そうした条件の下においては、仕事の習得、キャリアの展開といった点で必要とされる社会関係が、女性同士であることは必ずしも重要でないため、おのずからその機能は限定され、「サバイバル」の学習は弱められる、と推測されるのである。

(5) つながりへの支援——徒弟制化と非境界化

(4) で述べた「つながり」の違いが示唆しているのは、就業継続促進のための女性同士の関係を考えるにあたっては、それが徒弟制的な性格を持つようになるか（徒弟制化）、また組織的な立場を超えてつながるか、また拡大するかどうか（非境界化）が鍵になるということである。

女性の就業継続のありかたは、女性の個人的志向、国や企業による制度的支援、親族・友人・職場などの社会関係のバランスの中で決定される。これらのバランスに女性が適応しつつ、かつ主体的に就業継続を選択するために必要なことの一つは、情報交換・情緒サポート・ロールモデル機能を持つつながりの拡大であり、そして「サバイバル」経験の分け合いである。本研究の示唆は、そのための重要なインプリケーションを持つと考えられよう。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計 4 件)

① 松田さおり、遊興飲食業に従事する女性像の生成・変容の諸相、第 57 回関東社会学会大会、2009 年 6 月 20 日、お茶の水女子大学。

② Matsuda, Saori, The Transformation of Japanese Hostesses between the Meiji and Heisei Eras, Discourses and Sexual Subjectivities in Japan, International Workshop at The University of Hong Kong, 2009 年 6 月 29 日、香港大学。

③ 松田さおり、遊興飲食業に従事する女性像の変遷、北陸人類学研究第 122 回例会、2011 年 12 月 4 日、石川四高記念文化交流館。

④ 松田さおり、感情労働の「自律性」と「他律性」、日本文化人類学会第 46 回研究大会、

2012年6月23日、広島大学。

〔図書〕(計2件)

(1) 松田さおり，他7名(編著者:谷川建司, 王向華, 呉咏梅)、青弓社、拡散するサブ・カルチャー-個室化する欲望と癒しの進化形、2009、119-151。

(2) 松田さおり，他10名(編著者:井上章一・斎藤光・澁谷知美・三橋順子)、講談社、性的なことば、2010、123-134, 246-253, 295-303。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

松田 さおり (MATSUDA SAORI)

宇都宮共和大学・シティライフ学部・専任
講師

研究者番号：40438742