

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 5 月 11 日現在

機関番号：10101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24510368

研究課題名(和文) 金融機関の女性活用推進部署の施策にみる女性人材の育成に関する実証的研究

研究課題名(英文) Research of human resource development of women in the financial industry

## 研究代表者

駒川 智子 (Komagawa, Tomoko)

北海道大学・教育学研究科(研究院)・准教授

研究者番号：50466439

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は金融機関における女性活用推進部署の取り組みに関する実態調査にもとづき、女性人材の育成に対する効果と課題を明らかにし、女性人材の育成を阻んできた性別雇用管理の変化を分析するものである。

女性活用推進部署は、経済のグローバル化に対応したダイバーシティマネジメントを志向している。女性人材の育成に向けて数値目標の設定、仕事と家庭の両立支援策の導入のほか、男性の長時間労働の見直しを始めている。

研究成果の概要(英文)： This research focuses on personnel management practices in the financial industry considering the promoting active participation by women and analyzes the changes in gender-based management.

The division of personnel intend to promote diversity management for globalization. It targets women managers, introduces support systems for balance between work and family life, and attempts to correct long working hours, especially for men.

研究分野：労働社会学

キーワード：ジェンダー

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 労働組織における男女のキャリア格差の主要因は、男女で異なる役割期待を課し処遇を違える性別雇用管理にある。性別雇用管理とは、男性を長期勤続で高度な判断業務を担い年功的に昇進・昇格する労働力、女性を結婚・出産による短期勤続で定型的業務を担う労働力と分けて処遇・管理するものである。実証研究から、性別雇用管理は1960年代前半に確立し、1980年代後半のコース別雇用管理制度によって制度化されたことが明らかにされている。

(2) この性別雇用管理に変化を迫るのが、2000年前後から行政や経済界が推進する女性活用施策である。政府は改正男女雇用機会均等法(1997年、2006年)男女共同参画社会基本法(1999年)を成立させ、労働領域での男女平等を進めている。経済界もまた女性労働力の活用を打ち出し、大企業を中心にポジティブ・アクション(男女労働者の格差解消に向けた企業の自主的・積極的取り組み)や短時間勤務制度などの施策を導入している。以上のように、男女のキャリア格差を規定してきた性別雇用管理は変化しつつあるのであり、女性人材の育成に向けた課題を析出することが社会的課題となっている。

(3) 先行研究においても、女性活用施策は重要視されており、多くの研究が蓄積されている。女性活用施策が「能力発揮」と「職場定着」に大別されることと対応し、学術研究も二つの領域で展開している。すなわち企業の男女格差の解消を目指すポジティブ・アクションを対象とした理論や先進事例の研究と、仕事と家庭の両立支援に実績を持つファミリー・フレンドリー企業の研究である。

これらの先行研究は女性活用施策による男女のキャリア格差の縮小を示しており、それが組織の男女平等化をもたらすと見通している。しかし女性活用の進展がキャリア格差の主要因である性別雇用管理の変革に直結するとみるのは早計である。歴史を振り返れば、企業は経営戦略に応じて男性中心職務への女性抜擢や再雇用制度等の女性活用施策を実施している。それでも今日まで男女のキャリア格差が存在するのは、さまざまな形で性別雇用管理が再編されつつ維持されているからである。

(4) 女性人材の育成に向けて、性別雇用管理を変容過程も含めて明らかにすることが重要である。そのため特定の産業や企業を対象としたケーススタディを通じて、女性活躍推進施策の展開が女性の職務やキャリアに与える作用を考察し、そこから派生するジェンダーをめぐる言説を読み解き、男女のキャリア格差とジェンダー関係の変化を明らかにすることが求められる。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、金融機関の女性活用推進部署の施策に焦点を当て、女性人材の育成への効果と課題を検証し、さらには女性人材の育成を阻んできた性別雇用管理の変化を分析することにある。

具体的には政府や経済界における女性活躍推進施策について検証し、それが企業の雇用管理に与える影響を考察する。そのうえで、金融機関を対象にジェンダー視点からの労働過程分析を行い、女性の職務、キャリア形成、職場文化への作用を考察し男女のキャリア格差の変化を明らかにする。こうしてジェンダーが織り込まれた職場構造を探究する。

本研究は現代日本の社会的課題である労働領域での男女平等の実現に向けて、実証研究の立場から施策内容の豊富化に寄与することができると考えられる。そのため論文執筆に際しては、実証研究から見出された課題の解決に向けた政策提言を盛り込み、社会に貢献することを目指す。

## 3. 研究の方法

本研究は実態調査にもとづく実証研究である。本研究は調査対象として、女性活用推進部署を設置し女性労働者の能力発揮と職場定着に向けた施策を展開している金融機関を設定した。そこで課題は、女性活用施策による女性人材の育成の効果と課題を検証すること、女性人材の育成を阻んできた性別雇用管理の変化を分析することにある。

分析に際してはこれまで取り組んできたジェンダー視点からの労働過程分析を堅持し、男女のキャリア格差とジェンダー関係の再編を考察することとした。具体的作業は以下のとおりである。

(1) 「ジェンダー研究」「女性労働研究」「女性活用施策に関する研究」の先行研究を整理した。

本研究は、労働研究の立場から日本のジェンダー研究に寄与することを目指している。そのため日本国内の女性労働研究およびジェンダー研究を整理した。特に女性活用の推進に焦点を当て、これまで個別に蓄積されてきた「女性の能力発揮に関する研究」、「仕事と家庭の両立支援に関する研究」を網羅し、それぞれの研究の到達点を明らかにすることを目指した。

イギリスを中心とした欧米において、本研究の研究領域が活発に展開されているため、労働組織における女性活用施策ならびに女性のキャリア形成に関する欧米の研究を、書籍と学術論文から幅広くサーベイした。貴重な資料については、ヨーロッパにおける日本を含めたアジア研究の拠点であるロンドン大学東洋アフリカ研究学院(The School of Oriental and African Studies: 略称 SOAS)の大学図書館を訪問し、データを収集した。

(2) 政府ならびに経済界における女性活躍推進施策の内容を調べ、その効果と課題を把握した。具体的には、企業における女性の能力発揮を促すことを目的とした女性活躍推進施策を展開している、内閣府(男女共同参画局)、経済産業省(経済産業政策局経済社会政策室)、厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課)を訪問し、女性活躍推進に関する各種施策の狙いと実施状況に関する聞き取り調査を実施した。

経済界では、業種を代表する大企業を会員とし経済界全体への影響力が強い日本経済団体連合会(政治社会本部)を訪問し、政府の女性活躍推進施策に対する認識を尋ねるとともに、経済界が抱える女性活躍推進を含めた雇用管理に関する課題と取り組みについて聞き取り調査を実施した。

(3) 金融機関の各業態における女性活用施策の内容を調べ、その効果と課題を明らかにするため、金融機関の業態別会員組織を訪問し、各業態が抱える課題と女性活躍推進施策への取り組みについて聞き取り調査を実施した。

業態別に調査を実施したのは次の理由による。第一に、金融機関は営利目的の株式会社組織(銀行)と会員・組合員出資による非営利の協同組織(信用金庫、信用組合等)に大別され、両者は根拠法の違いにより設立目的や業務範囲が異なること、第二に、普通銀行においても、全国・海外に店舗をもつメガバンクと地域に根差した地方銀行で経済環境や業務等に違いがあるためである。

そこで調査対象を全国銀行協会(企画部広報室)、全国地方銀行協会(集合研修部)、第二地方銀行協会(人事研修部)、全国信用金庫協会(人事教育部)、全国信用組合中央協会(人事教育部)とし、各業態の特徴を明らかにすることを目指した。

(4) 金融機関の女性労働者の活躍と職場定着によるジェンダー関係の変化を把握するため、金融機関の女性活用推進部署を訪問し、施策内容と効果についての聞き取り調査を実施した。

また金融機関が発表しているディスクロージャ誌等の各種資料を入手するとともに、会員組織による業態調査結果、企業内部資料等の非公開資料を入手した。性別の平均勤続年数などの人事の基礎的データは公表が義務付けられておらず、一般には入手が困難であるが、この調査である程度のデータを得ることができた。

#### 4. 研究成果

(1) 「ジェンダー研究」「女性労働研究」「女性活用施策に関する研究」の先行研究の整理を通じて、当該領域の理論と実証の到達点を把握した。その成果の一部を論文にまとめ、発表した。これによって、実証研究の理論化

に向けた基盤を形成することが可能となった(駒川智子、2013、「分析対象としての女性労働者とキャリア——ホワイトカラー研究と女性労働研究の整理から」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』第119号、pp.139-154)。

(2) 政府と経済界の女性活躍推進施策を考察した成果は次のとおりである。政府と日本経済団体連合会はそれぞれが女性活躍推進施策を展開しているが、施策を手掛ける要因は両者で共通していた。すなわち政府と日本経済団体連合会は、少子化にもとづく将来的な労働力不足に対する危機感と、経済のグローバル化が進行するなかでの日本企業における男性中心の人材育成による経営硬直化の対応策として、女性活躍推進に取り組んでいることが明らかとされた。その成果の一部を論文にまとめ、発表した(駒川智子、2014、「女性活躍推進施策の内容と諸特徴——内閣府、経済産業省、厚生労働省の施策を対象に」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』第121号、pp.17-36)。

(3) 金融機関の業態別に女性活躍推進施策の取り組みを考察した成果は次のとおりである。メガバンクは「職域拡大」と「管理職比率」の両面で女性の活躍を確認できた。メガバンクは業務の国際化と高度化の進展による経営上の必要から、2000年代後半に女性の両立支援と能力発揮を進めており、政府施策は多様性を重視するダイバーシティ経営を後押しする役割を果たしていた。メガバンクは両立支援制度の充実と同時に管理職登用の数値目標の設定で女性登用を経営課題化し、女性の職場定着にともないキャリア形成支援を具体化していた。

地方銀行はコース別雇用管理制度のもとで、性別雇用管理を維持しており、女性活躍推進の取り組みは全体的に低調であった。地方銀行は業務の国際化がメガバンクほど進んでおらず、地域労働市場での優位性から優秀な男性の採用が容易なため、女性活躍推進に注力する経営上の必要をさほど感じていないように見受けられた。

信用金庫・信用組合はコース別雇用管理制度をほとんど導入していないが実質的な性別雇用管理を敷いており、女性活躍推進施策の取り組みは低調で、効果もあがっていない。採用の手控えによる労働力構成の高年齢化という課題を抱えており、女性人材育成の必要性を認識しているが、1990年代末の金融危機を乗り切るのが急務で、女性活躍の取り組みが後手となっていた。

その成果の一部を論文にまとめ、投稿している(駒川智子、2015、「金融業の業態別にみる女性活躍推進施策の取り組み」『現代女性とキャリア』第7号、日本女子大学現代女性キャリア研究所)。

(4) 銀行における女性活躍推進施策を歴史的に振り返り、女性活躍推進の取り組みが女性の職務やキャリアに与える作用を考察した。銀行では、学歴だけでなく性別においてもキャリア形成過程が大きく異なることが明らかにされた。その成果の一部を論文にまとめ、発表した(駒川智子、2014、「性別職務分離とキャリア形成における男女差戦後から現代の銀行事務職を対象に」『日本労働研究雑誌』第648号、pp.48-59)。

(5) 本研究を通じて、企業が女性活躍を進める行動要因として「経営効率化志向の経営改革」と「男性労働力の不安定性」があることが示された。そこで、企業による女性活躍推進を後押しするための政策提言を行う。企業に経営効率化志向の経営改革を促すために、政府は女性活躍推進の経営上のメリットをデータで示すことが有効であろうことを提言する。女性人材育成の必要性を認識しつつも、性別雇用管理に代わる手法を見出せずにいる中小企業に向けて女性活躍推進モデルを構築するなど、中小企業を対象とした取り組み支援が必要であろうことを提言する。

#### 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)

[雑誌論文](計5件)

(1) 駒川智子(単著) 2015、「金融業の業態別にみる女性活躍推進施策の取り組み」『現代女性とキャリア』第7号、日本女子大学現代女性キャリア研究所、査読有り(投稿中)。

(2) 駒川智子(単著) 2014、「女性活躍推進施策の内容と諸特徴 内閣府、経済産業省、厚生労働省の施策を対象に」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』第121号、pp.17-36、査読無し。

<http://doi.org/10.14943/b.edu.121.17>

(3) 駒川智子(単著) 2014、「性別職務分離とキャリア形成における男女差戦後から現代の銀行事務職を対象に」『日本労働研究雑誌』第648号、pp.48-59、依頼論文。

(4) 駒川智子(単著) 2013、「分析対象としての女性労働者とキャリア ホワ

イトカラー研究と女性労働研究の整理から」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』第119号、pp.139-154、査読無し。

<http://hdl.handle.net/2115/53824>

(5) 駒川智子(単著) 2012、「“男女差別”は解消されたのか 日本の再生は女性の力にかかっている」『かがり火』148号、合同会社かがり火、pp.42-45、依頼論文。

[学会発表](計1件)

(1) 駒川智子(単独) 2012、「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」論文評(論文合評 : 石黒久仁子、2012、「女性管理職のキャリア形成 事例からの考察」『GEMC ジャーナル』第7号、東北大学、pp.104-129) 東京大学社会科学研究所 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 GCOE セミナー、口頭、東京大学・本郷キャンパス、招聘。

[図書](計1件)

(1) 訳書『「労働」の社会分析 時間・空間・ジェンダー』(木本喜美子監訳) 2014、法政大学出版局、総頁数283、1章：駒川智子「『働く』ことについて考える 労働をめぐる全社会的組織化」pp.1-37(原著：Miriam Glucksmann, 2000, *Cottons and Casuals: the Gendered Organisation of Labour in Time and Space*, Sociology Press)。

[産業財産権]

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

[その他]

ホームページ等

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

駒川 智子 (KOMAGAWA, Tomoko)

北海道大学・教育学研究院・准教授

研究者番号：50466439