

書評

BOOK REVIEWS

本田 由紀 編

『女性の就業と親子関係』

——母親たちの階層戦略

永井 暁子

本書は、東京大学社会科学研究所のグループ共同研究「二次分析研究会 2002 テーマ B」における分析の成果をとりまとめたものであり、本書は、「第Ⅰ部 就業」と「第Ⅱ部 子育て」それぞれ5本の論文からなる2部構成の研究書である。

本著で用いられたデータは、第Ⅰ部では、日本労働研究機構「女性の就業意識と就業行動に関する調査」、(財)連合総合生活開発研究所「仕事と育児に関する調査」、リクルート・データリサーチ「1992年働く女性の意識調査」、第Ⅱ部では、(財)連合総合生活開発研究所「小学生・中学生の生活に関するアンケート調査」である。これらのデータは、いずれも東京大学社会科学研究所付属日本社会研究情報センター SSJ データ・アーカイブに所蔵されている。2000年に刊行された『社会調査の公開データ——2次分析への招待』(佐藤博樹・石田浩・池田謙一編)は、データ・アーカイブと2次分析の意義を解説、データ・アーカイブに収められているデータの紹介や分析例も書き加えられ、とりわけ社会分析における教育方法や研究方法の新たな方向性を示したものであった。本書は、その実践の成果である。編者が「まえがき」で述べているように、本書に収められている論文は、すでに報告書や論文で利用された既存のデータを用いても、異なる視点、新たな切り口から、これだけ興味深い論文が書けることを実証している。では、まず第Ⅰ部から、その内容に入ろう。

女性の就業行動の説明としてもっとも有名な説、ダグラス = 有沢の法則は、一般的には、学歴の高い女性は学歴が高く収入も高い男性と結婚するので、結婚後

の就業率は低いと解釈されている。最近の研究では、社会が変化しダグラス = 有沢の法則とは異なった現象が現れてきたとする論文なども散見している。第Ⅰ部でも、本書のシリーズタイトルに「ジェンダー分析」とあるように、女性の就業行動に関して、ジェンダー視点から社会をとらえなおし、ダグラス = 有沢の法則とは異なった現象を見いだそうとしている。



●勁草書房

2004年5月刊
A5判・201頁・3255円
(税込)

●ほんだ・ゆき
環助教授。教育社会学専攻。
東京大学大学院情報学

「第1章 女性の階層と就業選択——階層と戦略の自由度の関係」(松田茂樹)は、学歴や初職の地位が高い女性が継続就業するか否かではなく、「就業戦略」「戦略の自由度」という視点を用いて、本人の就業行動に関する希望が達成できているのかどうかを問題にしている。女性の多様性に視点をあてた分析結果から、高階層女性ほど本人の希望を実現していると納得のいく論理を述べる一方、女性が就業を継続することの難しさが再確認されている。

「第2章 既婚女性の就労と世帯所得間格差のゆくえ」(真鍋倫子)では、ダグラス = 有沢の法則とは異なった高収入カップルや「夫の収入が低いにもかかわらず妻が働いていない」カップルの特性について分析している。これらの違いは、ライフステージの違いやライフスタイルの多様性によるものである。

「第3章 晩婚化と女性の就業意識」(四方理人)は、「女性の高学歴化・社会進出が晩婚化の原因である」とする見解に対する反証である。「就業継続」希望者は「再就職」希望者よりも結婚は遅れるが、同様に、「専業主婦」希望者も「就業継続」希望者と同様に結婚が遅れるとしている。また、正規雇用の事務職よりも非正規雇用で働く女性のほうが結婚が遅れる。つま

り、前者の場合、結婚意向が強くても専業主婦希望の女性はそれを可能にする経済力のある男性にめぐりあえない、また、後者の場合、非正規雇用では経済力のある男性（正規雇用の男性）にめぐりあえないという矛盾点を指摘され、大変興味深い。

「第4章 育児休業取得をめぐる女性内部の『格差』——『利用意向格差』と『取得格差』を手がかりに」（相馬直子）では、育児休業取得の分析に、利用意向の有無という媒介変数を用いて分析されている。特に「『利用意向』なし層」をひとくりに考えるのではなく、その中の多様性を浮き上がらせている。「『利用意向』なし層」とは、一見すると、出産退職する女性というイメージがあるが、この層の中には、出産退職する女性以外に、出産休暇のみで育児休業をとらない女性、出産後の職場復帰に態度を決めかねている女性が含まれているのである。

「第5章 女性の就業年数に及ぼす地域の条件」（小倉祥子）では、福島市と広島市の比較分析を行い、地域政策の重要性を訴えている。ここでは勤続年数を、現職勤続年数、初職勤続年数、転職後勤続年数、就業経験年数、転職者の通算就業年数について比較しているのである。子どものいる有配偶女性に対する分析において、福島市では親との同居が勤続年数を長くするのに対し、広島市ではそのような傾向が見られないなどの結果も得られている。

第Ⅱ部では、同一データを用いているだけでなく、各章が神原（2001）の〈教育する家族〉¹¹に対して多角的な視点から検討を行っているため、第6章～第10章まで関連づけて読みやすく、結果の解釈もわかりやすい。

「第6章 家族の教育戦略と母親の就労——進学塾通塾率を中心に」（平尾桂子）は、神原の言うところの“脱近代型”〈教育する家族〉（夫婦ともに高学歴専門職フルタイムで、夫婦不在時の家庭教育を外部委託したり、子どもにふさわしい教育機会と教育環境をコーディネートする能力が高いという特徴を持つ）の存在を確認できなかったと結論している。つまり、「教育する親」は子どもの教育に関して、利用するサービスをマネジメントするだけでなく、購入したサービスに手を加える（子どもの送迎や予習復習をさせるなど）ことも求められ、それなしではサービスの購入は

ありえないことを指摘しているのである。この点は、女性の就業行動とも関連して大変興味深い知見である。

「第7章 小中学生の努力と目標——社会的選抜以前の親の影響力」（卯月由佳）では、小中学生の努力（学校外学習時間）と目標（進路希望）に対して、親の階層（学歴）が、その子の成績や親の態度・意識を媒介に、どのような影響力を持っているかが検証されている。学歴の高い親の子どもほど成績がよく、成績がよいほど進路希望が高いという、子ども自身の成績の規定力が強いと結論づけている。そして、子どもの成績を左右する小学生時点での努力は親の学歴に影響を受けている可能性も示唆している。

「第8章 父親の養育行動と子どものディストレス——『教育する父』の検証」（石川周子）では、父親を取り上げ、近年増加してきた「教育する父」自身のストレスが高まり、その結果、子どもが逃げ場を失うとする、神原の主張について検証している。分析結果から、子どもの性別や進路希望、成績などによって、「教育する父親」は抑圧的に作用する場合も、支援的に作用する場合もあることを示している。神原の主張を、より深化させた結論といえよう。

「第9章 子どもに家事をさせるということ——母親ともう1つの教育的態度」（品田知美）は、教育として「自立」させる教育、つまり家事をさせることに着目している。子どもに家事をさせる親の態度は少ないことを指摘しつつ、ジェンダーバイアスがかかった教育的態度、つまり子どもの性別で家事をさせるかどうか異なることを指摘している。一方、子どもが行う家事数と子どもの自立度との関連を取り上げ、もう一つの意味での教育に対しての効果を指摘している。

「第10章 『非教育ママ』たちの所在」（本田由紀）は、母親たちの多様性を確認し、神原をはじめとする「総教育ママ化説」を反証している。つまり、母親の学歴や就労状況によって、教育ママの出現割合が異なる。どんな属性グループにおいても非教育ママの存在は少数ではない（「ふつう」であることに満足しているものが多い）。自分自身と夫の属性によって非教育ママの出現割合は異なる。教育ママか否かは子どもの学業成績や意識に影響を与える。さらに、教育ママか否かにかかわらず、子どもの教育達成等についての階層間格差の固定化や拡大を示唆している。

本書は10名の執筆者からなるため、論文集といった感否めないが、それぞれの章に読み応えがある。また、全体的なばらつきがみられるが、データの2次分析の成果をあげるという本書の目的にかなう、分析意欲を刺激する著作といえよう。

1) 神原文子, 2001, 「(教育する家族)の家族問題」『家族社会学研究』No.12(2):197-207。

ながい・あきこ (財)家計経済研究所 次席研究員。

読書ノート

藤村 博之/岩尾 啓一/坂尾 見司 著

『強い会社をつくるキャリア戦略』

——会社と個人の「しあわせ探し」

横倉 馨

(社)日本人材紹介事業協会顧問

強い会社は強い社員がつくる。当たり前のことが昨今、人事管理の分野では、何故か非常に難しいことのように思われている。その理由は、おそらく、会社も社員も自らの“強み”に自信が持てなくなったからではないだろうか？

過去に強かったものが、今も強いとは限らない。今強いものが将来も強いとも言い切れない。そんな不信と不安が、お互いの根っこの所にわだかまっているようだ。

失われた十年と嘆かれている‘90年代。バブルがはじけ、グローバル化という旋風が吹き荒れる中で、会社(仕事)と社員(個人)とのかかわり方が、大きく揺らいできている。

不採算事業の切り捨て、国境を超えるコストの切り下げ、不良資産圧縮によるB/Sの補修等々、会社が厳しい時代を生き延びようとして行ってきた数々の施策の陰で、壮絶な社員のスクラップ&ビルドがあったことも事実である。

リストラとは、会社がそれ自身の能力構造を大きく転換しようとすることである。言い換えれば、会社を構成する社員全体の能力構造を再編することであるから、それが方向として望ましいとしても、急げば急ぐほど“人材資源の無駄遣い”につながることになる。

そして今日、会社再生の切り札として、“成果主



●(株)JMAM 人材教育
2004年3月刊
A5判・192頁・1890円
(税込)

●ふじむら・ひろゆき 法政大学経営学部教授。
●いわお・けいいち (株)キャリア工学ラボ代表取締役社長。
●さかお・こうじ ベリタス・コンサルティング(株)代表取締役社長。

義”の導入がブーム化しようとしている。それは“社員の働き方を「時間軸」から「成果軸」へと転換すること”を意味しており、“社員の働き方そのものを変えて生産性の向上を目指していこうとするもの”なのであろう。

このような、「結果」を急ぐ“成果主義”への傾斜に向かって、3人のサムライが立ち上がり、本書を書いた。

- 会社は「成果」を急ぎすぎているか？
- 見失っている視点はないか？
- 会社も社員も「しあわせ」なのか？
- 「しあわせ」が見えてくる原点は何か？

本書は、次のような四つの構成からなっている。第1に、日本企業が現在抱えている、人事管理上の「課題」とその解決のための「処方箋」の提示—「人材無駄遣い」の現状認識、職業能力育成の考え方、現場の不信感・雇用不安への対処など。第2に、新「セーフティネット」論の提唱—アウトプレースメント濫用の反省、コア人材の確保対策、職務要素の明確化とキャリア教育、労働組合の新たな役割など。

第3に、社員の「しあわせ」探しがこれからの人事部の役割であるという問題提起

—早期のキャリア教育、自立人材の育成、雇用の流動化と人材ポートフォリオ、「しあわせ」の目標づくりなど。

第4に、「キャリア・カウンセリング」の再吟味—キャリア・カウンセリングへの過信と誤解、自己認識から始まるキャリアプラン、「しあわせ」につながる価値観の自立など。

“私たちがこの本で語りたいのは、新しい雇用調整のやり方でも人事制度の運用論でもなく、人生の大事さ、この時代を生きることの楽しさについてである。”と本書は告げている。

会社の人事マンに向かって語りかけているようだが、著者たちが本当に語りかけようとしている相手は、不信と不安の中で、働くことの意味に悩みながら、日夜仕事をしているその他大勢の社員たちなのではあるまいか。

率直な読後感として、敢えて付け加えるならば、「個人」と「職業」を軸とする「しあわせ」探しは、

漱石がロンドンで悩み続けたように、我々日本人にとっては明治以来の重いテーマであるようだ。明治と平成の時代ギャップを加えれば、それは“脱亜入欧”の個の確立のみならず、今、世界全体が悩んでいる“二項対立”の価値観からの脱却なのかもしれない。

“滅私”という厳しい時代を潜り抜けて、戦後、「個人」の復権には大きな努力が払われてきたが、「職業」は殆どに於いて会社の中に埋没してきた。

「職業」が会社と個人の“二項対立”を超えて、第三の契機となる「社会」との連帯につながることであれば、「しあわせ」探しのキャリアプランには、更に豊かな選択肢が約束されると思われる。

働くことの意義は、生計の維持と自己の能力発揮が大きな要素であるが、もう一つ、仕事によって社会との連帯を深めるという側面があるように思う。その何れにも“場”を提供してくれるのが、強い会社であり、そのような強い会社が“市場”をリードしてほしいものだ。

本書に続く、第二、第三の問題提起を期待したい。