

書評

BOOK REVIEWS

渡辺めぐみ 著

『農業労働とジェンダー』

——生きがいの戦略

奥津 眞里

ここ数年の日本の食糧自給率（カロリーベース）は40%前後である。自給率は数十年の間に急速に落ち込んでいる。平成20年度に前年度よりも1%上昇して41%になったといっても、生産額ベースでは反対に65%へと1ポイント低下した。食糧危機は仮定の危機管理の問題ではない。農業再生は国民の誰もが無関心でいられない国の重要課題である。

その農業生産が女性労働力によって大きく支えられていることは、国民一般に概念的には良く知られている。しかし、女性が具体的にどのような形で農業に従事し、生産に具体的にどのような貢献をしているのかとなると、農業関係者以外にはほとんどその実態は知られていないといつてよい。

本書は農業に従事する女性が抱える諸問題をジェンダーの観点から洗い出し、評価したものである。問題意識も分析視角もフェミニズムに立脚して揺るぎない。記述は簡明で、語り口には力強さが感じられる。しかしながら、農業や農村、そしてそこに生活する老若男女すべての人々に向ける目はやさしく温かい。専業農家の女性に焦点を当てて調査し議論を展開しているが、結果として農業を超えて広く女性の職業キャリア開発についての知見を生み出すことになっている。農業労働に特別に深い専門知識をもたなくともスムーズに読める。それが本書のもうひとつの特徴である。

先行研究の中には、農業経営が農家という単位で展開されることで、女性の人権に関わる問題が多々存在することを指摘したものは少なくない。それらの研究では女性たちが担う農業労働はかなり心身の負担が重

いことが多いにも関わらず、無報酬とされること、あるいは農業経営の方針決定に参画が認められないことなどを問題として取りあげて議論を展開している。しかし、本書は農家女性の問題は「ひと連なりの問題群」だと位置づけて、その問題群を体系的に示そうとする。



●有信堂高文社
2009年12月刊
A5判・212頁・4200円
(税込)

●わたなべめぐみ 大阪大学女性研究者
キャリア・デザインラボ特任准教授。

そうすることは、結局は、農業経営における男女格差を生み出してきた「家父長制」を農家単位で解明することになるというのである。そうした発想から、先行研究の分析視点とロジックを性別役割分業の形成過程に目をやりながら丹念に評価し直すことから本書の記述が起こされていく。

第1章では、先行研究を性別役割分業の形成過程を分析する視点から洗い直している。農業の近代化と農業政策が農業と農村生活の全般に与えた影響を視野に入れて、第二次世界大戦後の農村女性の家族内の地位や役割の微妙な変化から、女性の問題は「近代化された」家父長制や性別役割として「新たに編成されていくもの」だと考察する。

第2章では、農村の「ヨメ不足」といわれる農業後継者の配偶者問題を取り上げている。ただし、本書がここで目指したのは女性問題以前に農村や農業自体に向けられる社会の固定的で偏りのある見方があることをいくつかの既存の調査報告等をもとに論証することである。都市生活者や農業に関わらない人々に農業や農村に対してマイナス・イメージを形成させるマスメディアを含んだ日本社会の構造にメスを入れている。

さらに、農業後継者の結婚難は高度経済成長期から社会問題とされてきたが、当初は農村青年の人権問題

として論じられたものの、やがて、その視点を離れて農村地域ひいては農業の存続に係る産業経済や地域振興問題とされていった経過を明らかにしている。この部分には著者の農村地域に対する思いやりさえ感じられる。

第3章、第4章及び第5章は今日の農業労働におけるジェンダーの実態把握のために行われた調査の設計から実施結果までの詳細な記述である。調査は面接による聴き取り調査である。調査対象は女性が主になり、その配偶者である男性も少数ながら含まれている。農業者が自己と配偶者がそれぞれ担当している仕事についての考え方を語る形で行われている。主たる方法は家族農業経営システムにおける貢献度や労働負荷等いくつかの面での当事者の主観的な評価を行わせるものである。第1次から第3次までに分けて、それぞれ特徴のある調査を実施している。しっかりと農村のなかに入って行ったものであるに違いないと思わせる内容である。

第4章では、性別役割分業は労働能力や適性に基づいて決められていくのではなく、男性が経営への直接的な影響が大きい作業を自分に配分し、その結果として女性はその他のことや全体をカバーする仕事を担当することになるというパターンがあることを見出している。

第5章では、男性向きの仕事、あるいは女性向きの仕事といわれる仕事の実態をヒアリングして、農業には「労働のジェンダー化」があり、女性向きの仕事には過重労働の危険があると指摘している。一方で、女性が自ら戦略的に「労働のジェンダー化」を取り入れて、自らが裁量権をもって仕事をやる領域を確保しているケースがあることに触れ、「労働のジェンダー化」の機能に多面性があることを抉り出している。同時に、農業経営の基礎となる農地などの家産継承に対する女性の消極的な意識を分析して、それが経営におけるジェンダー・バイアスを再生産していることも掴みとり、憂慮すべき問題として位置づけている。

第6章は、第5章で取り上げた「労働のジェンダー化」を事例分析によって確認している。酪農業での子牛の世話を取り上げて、女性向きとされる仕事への評価が実態に即しているかどうかを分析している。女性は自分自身が妊娠・出産・哺育を経験するから動物の

子の世話に向いているというステレオタイプのイメージについての合理性の検討である。

第7章は、戦略的に「労働のジェンダー化」の機能を活用して、女性が仕事のやりがいや満足を充足できる領域を自主的に確保している具体的な事例の分析である。農産物の直販を担当し、主体的に工夫を凝らして作業を進めているケースを取り上げている。今や産直は、都市生活者など生産者でない人々が健康で安全な食品を手に入れる手段として広く知られており、有望な農業経営戦略の一つと思われる。しかし、農業女性が主体的に取り組む領域を確保し、そこに多くのエネルギーを投入して一定の現金収入を上げることができていても、配偶者も含めて男性からは経営上の貢献度を高く評価されない傾向があることを見出している。

ところで本書の概要は上記のようにならうが、職業研究の視点から読んだ場合は、議論の根拠となる調査に不満といささかの反発を感じる部分がある一方で、農業以外の雇用労働についてもいくつかの有意義な示唆が受け取れる。

まず不満については、たとえば、当事者の主観による仕事の評価の扱い方の問題がある。仕事の評価には科学的手法による客観的な作業分析と当事者の主観との両方からの分析が欲しい。そして、主観的に自己に適性が感じられることは職業適性を考える上できわめて重要な要素であることから、当事者が主観として女性向きといていることについてはもっと深い分析があつてよい。家族内の作業分担だとしても、本書では職業としての農業労働が論じられている部分が大半である。

他方、雇用労働への示唆を得るものとして、出産して育児に専念したあとに農業労働にスムーズに戻れないケースの分析に注目したい。たとえば、「育児休業期間中に、パートタイマーの労働力を含めた役割分業」が家族内で行われるため、子育てが一段落して農業労働に復帰するとパートタイマーと入れ替わる形になったケースや、より高度のあるいは新しい知識・技術を学習する機会から遠ざかっていたために重要なスキルがなく、農業労働の基幹部分から外れてしまったケースなどに冷徹な分析を加えている。

農業女性が抱える問題を日常生活の現実問題から目

をそらさずに、その解決への方向性を提案するなど示唆深い研究といえる。専業農家の女性を対象にした研究であり、ジェンダー研究であるが、農業以外の分野で働く女性の雇用管理や能力活用に関しても貴重な情報を提供している。

また、都市生活の利便性を手放さないままで一方的に個人的なノスタルジーを農村地域に当てはめている都市生活者や農業従事者以外の人々が、農業労働の担

い手の実際の生活にどれほど親身の関心と注意を払っているかと問われて回答に窮する前に一読する教養書としての役割も十二分にこなせる一冊である。

おくつ・まり 労働政策研究・研修機構特任研究員。社会心理学、職業心理学専攻。

三善 勝代 著

『転勤と既婚女性のキャリア形成』

牛尾奈緒美

1 はじめに

男女共同参画社会の実現や少子高齢社会における貴重な人材活用の観点から、女性の就業継続の促進は重要な課題であることは言うまでもない。既存調査¹⁾によれば、離職の第一の要因は男女とも「転職」であるが、女性に限っては「結婚」「出産」が大きなネックとなり、これに伴う「育児」や「配偶者の転勤」が就業継続を阻む要因となっている。本書は、女性の就業継続を阻害する「転勤」問題にフォーカスし、既婚女性に対する質問紙調査や聞き取り調査を通して、女性にとってのキャリア形成について論ずるものである。

著者は、20年にわたり、既婚女性のキャリア形成問題に取り組んでおり、E. シャイン著『キャリア・ダイナミクス』や、F. E. ウィンフィールド著『通勤・マリッジ』、L. ベイリン著『キャリア・イノベーション』のなかでも著者は、本来、適材適所や人材育成の観点から有効な措置であるはずの「転勤」が既婚女性に関しては逆に作用しむしろキャリア形成にマイナスの影響を及ぼしている点に強い疑問を抱き(p. 2)、以来、当該問題の解明に研究の焦点をあて続けてきた。転居を伴う転勤は、なぜ女性のキャリアの足かせになってしまうのか、既婚女性(有職・無職)が配偶者の転勤または自身の転勤を命ぜられた際にど



●白桃書房
2009年3月刊
A5判・295頁・3675円
(税込)

●みよし・かつよ
系教授。
和洋女子大学生活科学

う対処するのかについて等、著者がひたすら問い続け、長い年月をかけ積み上げてきた研究成果がここにある。本書はまさにこれまでの研究の集大成というべきものであり、この問題の解決がひいては男女双方にとっての生き方やそれを支える組織内の人的資源管理のあり方を問うきっかけとなることを願う著者の熱い思いが込められている。

2 本書の内容

女性にとっての転勤を考える際、4つのパターンの転勤対処策が存在する。妻が無業の場合は、①家族帯同転勤(男性の転勤先に家族が同行。有職の妻がこれにより退職する場合も含む)と②「単身赴任」(男性が片働きの家庭を前提として男性のみが赴任する)、夫婦とも有職の場合は、③おしどり転勤(共働きの夫婦で、夫と妻双方に起こりうる転勤に他方も雇い主に転勤を願い出て同居をかなえる対処法)と④通勤・マリッジ(専門的・技術的職業や管理的職業に従事する夫婦が、それぞれ別の土地で就労するため一

時的に離れて暮らしときどき出会う状態。以降はCMと表記)である。これら4つの対処法のうち、本書は、専業主婦世帯における従来型転勤スタイルである①家族帯同転勤と、共働き夫婦の新たな転勤スタイルといえる④CMを分析の対象としている。

本書を構成する全5部18章(終章を含む。総295頁)の内訳をみると、前半の第I部(第1章～第3章)と第II部(第4章～第6章)でCMが、後半の第III部(第7章～第10章)と第IV部(第11章～第13章)で家族帯同転勤が、第V部(第14章～第17章)では、転勤施策を中心とする日本企業の両立支援策に関する議論が行われ、終章では各部の要約が述べられている。本書の章立ては、著者の研究履歴に沿う形で構成されている。ここではその順序にしたがって各章を概観していく。

第1章では、先行研究におけるCMの概念の把握と定義づけを行っている。CM研究は1970年代後半以降米国を中心に展開され、その暮らしが専門的・管理的職業に就くデュアル・キャリア・カップルにとって、仕事か夫婦関係の親密さかの選択によるコンフリクトを解決する有効な手段となりうる反面、いくつかの問題も抱えていることが指摘された。たとえば別居の期間や距離、出会いの頻度などによっては夫婦の絆を崩壊させる危険もあり十分な配慮が必要とされる点、また、CMは従来、社会学者らが提唱してきた「家族は共通の住居で生活するもの」という前提条件を欠き、家族の本質的機能、すなわち情愛機能や子供の社会化といった機能を、離れ離れの夫婦が十分に果たすことができるのかといった問題、さらには、夫唱婦随を美德とする日本の社会通念から、妻のキャリア主導での夫婦別居は人々の目にどう映るのか、といった疑問も提起される。続く第2、3章では、そうした疑問に答えるべく、日本でCMの定義に適用夫婦50組に聞き取り調査(1989年)を行い、その生活を選んだ理由や生活実態等について詳細な分析を行った。結果、第2章では、①妻は結婚以前から職業継続意欲が高くそれを理解する配偶者と結婚している、②夫は自炊生活に長け女性の就労に違和感を持たないものが多い、③夫婦は常に同居すべきという固定観念を持たない、④仕事を通しての自己成長を重視する姿勢が顕著であり、

⑤調査対象者の3分の2が編集者、国家公務員、大学教員の同業夫婦が占めていた。また、第3章では、①彼らは別居による心身の疲労、二重生活の不経済、コミュニケーション疎外などの問題に柔軟に対応するだけでなく、②別居により家族の絆の維持には意識的な努力が必要であることに気づかされ、かえってプラスの効果があったとする前向きな意見、③半面、思春期の子供を伴う別居には対応の難しさが指摘された。

第II部は、女子学生の今後の人生設計にプラスとなるような知見を与えるという視点から、第4章では有職未婚女性、無職未婚女性、有職既婚女性それぞれの転勤問題への対処と企業側の対応、第5章では自営的な就労形態をとる女性のキャリア実態(1991年調査)を紹介したうえで、第6章では、自営キャリアの女性と専門職・管理職キャリアの女性の人生設計の違いを比較検討し、女性の生き方には多様な選択肢があること(仕事と家庭の両立の方法は無数にあり、仕事の種類や関わり方の度合い、配偶者選びの観点など、自分の価値観にあった選択を心がけることにより両立は可能になる)、生き方への選択には性別役割意識の影響という現実があるが、それを昇華し自身の真に欲する生き方を主体的・自覚的に選び取り長い人生の時間軸の中でわが道を築きあげることの重要性が示された。

第III部では、夫の海外派遣に同行した妻の生活について述べられた。面接調査(1993～1997年)からの主要な知見として①妻たちの異文化への逞しい対応、②夫婦関係の変化を肯定的に受け止める傾向が確認された。同行を機に職を辞した妻に関しては、海外での生活体験を帰国後の転職や転身の好機とみる意識が強かった。これを受け、第IV部では、帰国後の妻の適応状況や中断されたキャリアの趨勢についての検討が行われた。第11章は、海外帰任者の妻への質問紙調査(2001年、N=152)の結果が報告され、①婚前の有職率は9割以上だったが、出国前には2割未満、帰国後10年未満(調査時点)では4割(正規1割、非正規8割強)。②婚前から調査時点までのキャリア類型は12種で、多数派は「有職後無職」47.2%、「有職後再就職」23.6%。③調査時点で有職者のキャリアパターンでは「再就職型」が9割、「無職後有職」「有職継続型」も若干存在した。続く、第12、13章では、同質問紙調査の追調査として面接調査(N=55、うち有職

者 31) を実施し、有職者のライフコースと就業意識について綿密な分析を行った。結果、①「再就職型」が大多数を占め、初職断念理由は、「結婚」61%、「出産」15%、「派遣同行」12%、「妊娠」8%、「転居」4%であった。②「再就職型」には失職と復職の選択を主体的に行う者の割合が多いが、性別役割分業意識から非主体的な選択を行う者もいた、③「無職後有職型」には長年にわたる就労意欲の潜行、④「有職継続型」には専門職就労への意欲と家庭と仕事の両立への腐心が特徴的であった。また、帰国後の就労を促進する要因として、①子離れ期、②パート就労、③社会教育に従事、④専門資格・能力活用、⑤両立可能な就業形態の工夫、などの外的要因と、①在外時経験の活用欲求、②計画性と実行力、③無念退社からの再起力、④関心の持続、⑤就業継続の意思、⑥就労意欲などの内的要因が挙げられた。最後の第V部では、第14章と第16

章で女性支援や両立支援に積極的な企業数社を対象に転勤施策を中心とした事例研究が行われ、第15章では海外駐在員の妻から見た日本企業の転勤施策の実態、第17章では、ベイリンの著書が提示する、多様な生き方が共存する組織体の運営に有用な取り組みのポイントを挙げ、今後の日本企業の目指すべき方向性が究明された。結論として、「性差別温存・個人意思無視の組織風土を含む、運営全体の抜本的な改革が必要になる」とし、「人々の全き人生の展開に敏感で、互いの違いを認めて信頼し合う“懐の深い経営”」が求められると括っている (p. 288)。

3 本書の貢献と課題

本書の第一の貢献は、それまで日本では正面から論じられることのなかった、転勤を契機とする女性の意識や夫婦・家族の対応に研究の矛先を向け、転勤によ

大原社会問題研究所雑誌

No.619 2010.5

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】 徒弟制の変容と労務管理の生成

—20世紀前半における経営革新とその担い手

特集にあたって

イギリス造船機械産業における管理革新の担い手

生成期大企業の組織・管理改革と工場徒弟制

伝統的、経験主義的徒弟制から体系的、方法的職業教育へ

養成工制度と労務管理の生成

榎 一江

小野塚知二

関口定一

清水克洋

木下 順

■書評と紹介

塚本一郎・山岸秀雄編著『ソーシャル・エンタープライズ』

J. ハンター著／阿部武司ほか監訳『日本の工業化と女性労働』

Jennifer Jihye Chun著 *Organizing at the Margins*

粕谷信次

牧野文夫

鈴木 玲

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2010年1月

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7 法政大学一校別館内 Tel. 03-5228-6271

る家族形態の多様な選択肢の存在を明らかにすることにより、女性のキャリア形成を考える上での新たな分析視角を提供した点にある。これまでは、夫婦と子が同居し「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業の下、男性稼得者の収入を柱に経済的利害を共にする家族が家族の典型とみなされ、法律や社会制度、企業の人事制度等もこれを基に設計されてきた。しかし、今日では専業主婦世帯は減少の一途をたどり、共働き世帯の増加とともに、家族の多様化や個人化の進展が指摘されている。これからは従来の画一的な家族概念を脱し、多様な価値観に基づく新たな家族像を想定していかなければならない。その点 CM は、新しい家族の一形態として注目すべき存在であるが、著者はそれをいち早く察知し他者に先駆け日本での実態調査に乗り出したことは画期的であった。家族や女性のライフ・スタイルの変化の裏には、近年、性別役割分業に対する考え方が大きく変容してきたことが影響していると考えられる。今後、さらにジェンダー意識の変化が進んでいけば、日本でも CM を選択する家族は増加するであろうし、従来は女性に多くの責任が任されてきた家庭内での「表出的役割」（集団の維持と家族成員の結合）も性差に関わりなく適宜分担されるようになり、ジェンダーフリーな観点に根差した多様な家族が出現することが予想される。そうした意味でも、本書は日本の未来の家庭像や就労者の意識変化への対応を視座に入れた先駆的研究の一つであると捉えられる。第二の貢献は、伝統的な役割分業観がいかに既婚女性のキャリア形成を阻害する要因となってきたか、当事者への入念な聞き取り調査により、その実態を多面的に詳らかにした点である。旧来型の日本企業における人的資源管理の論理と女性就労とのミスマッチ、また、伝統的な性別役割分業の考え方にに基づく夫婦や家族のあり方を前提として、妻（母）の就労がもたらす家族成員との軋轢、さらには女性の就労に対する社会的規範のあり方といった問題が、数々の聞き取り調査のデータとともに浮き彫りにされた。本書では、夫の転勤に同行する妻、自営的就労形態をとる妻、CM を選ぶ専門的・管理的職業につく妻の3タイプが分析対象とされたが、先の2つのタイプの妻たちは家庭内では旧来の性別役割分業を受け入れ、その枠内で自分が対処できる範囲の就労を模索し、3つ目のタイプの

妻たちはそういった価値観からは解放されたジェンダーフリーな婚姻形態を選んでいるが、仕事自体は旧来のジェンダー意識のもとで管理される会社組織に従属していた。3タイプの暮らし方は異なるものの伝統的な性別役割分業の影響下に置かれている点では共通であることが確認され、女性のキャリア形成がいかにジェンダーに左右されてきたか認識を新たにした。また、そうした環境にあっても、なんとかして自分にあったキャリアを確立しようと奮闘する女性たちの逞しき、仕事にかける情熱、両立への腐心ぶりには胸を打つものがあつた。一連の綿密な調査は、既婚女性のキャリア形成の諸相を均等法成立の時代から歴史的に振り返る意味でも貴重な資料を提供しているといえる。

同種の研究を志す者にとって本書の貢献は計り知れず、紙面の制約上、これ以上挙げることができないうは極めて残念である。以下は、若輩の評者にとり僭越であるが、本書の課題について若干述べさせていただく。一つ気になった点は、本書の構成上の問題である。本書は著者の既存の研究成果を再録する形で上梓された経緯から、章ごとの調査年次にかなりの開きがあり、全体を通して読んだときに統一感に欠ける面があつた。著者自身もその点を遺憾に思っているようだが、できればそのギャップを生かす意味でも、現況を追加調査し、時代間の比較を行うことができればよかつたのではないかと思われる。たとえば、昨今は役割分業に対する意識も大きく変化しており、夫の海外赴任に同行する妻も減少している現実がある。そのなか、第Ⅲ部の「夫の海外転勤に同行する」は1990年代初頭の調査データであり、妻の意識や周囲の状況に関して現代との違いを感じざるを得ない。また、第Ⅴ部は「日本企業の内外転勤施策の概況と展望」と題されているが、各章の内容が整合的でない印象を受けた。第14章と第16章の企業事例においては、肝心の定期異動としての転勤の実態が究明されておらず、両章の調査年次の違い（1993年と2007年）、時代的推移の意義が吟味されないまま並列的に掲載されている点は口惜しく思われた。また、第15章の「北京駐在員の妻から見た日本企業の海外派遣施策（1996年調査）」の内容もいま一つ核心部分を欠き、これら3つの章をつなぐ共通の視点が盛り込まれ、それに沿った議論の再編集が成されていればさらに奥深い分析になつたのではない

かと思われた。

最後に今後の展望について考える。本書では取り上げられなかった「おしどり転勤」の重要性が増してきているのではないかと推測される。事例研究の中でも触れられていたが、近年は配偶者同行制度の拡充がとみに進んでおり、夫婦が異なる会社に勤める場合でも同制度が適用され「おしどり転勤」によるキャリア継続を実現したカップルも続々と出現している。現段階では、男性の転勤に合わせた女性の転勤がほとんどだが、将来的には女性主導の「おしどり転勤」も増加することが予想される。また、家族の多様化、ジェンダー平等の進展に伴い、「妻のみ就業」の片働き家族も存在感を増してくると推測される。そうなれば前述の4つの転勤パターンのみならず、新たに、無業の夫を家に残して「妻のみが単身赴任」というケースや、夫が自分の仕事を中断して妻の赴任先に同行する「婦唱夫随転勤」のケースも想定していかなければなるまい。今後は、これまでの研究成果を生かしつつ、これら新しいパターンの

転勤対応も視野に入れた調査研究を積み重ねられることを期待したい。

著者自身、かつては「転勤族の妻」であり、中年期以降に研究者としてのキャリアを再構築したという。その意味で本書はいわば著者の半生を映し出す鏡のような存在といえるのではないかと推測される。同じく結婚後のキャリア形成に悩んできた評者としては、先輩研究者である著者の轍に心から敬意を表し研鑽の励みにさせていただきたい。

- 1) 財団法人 21 世紀職業財団 (2006) 「継続就業女性の就労意識等に関する調査」によれば、労働者の離職理由 (多いもの3つを回答) を男女別に比較してみると、男性では「転職」(85.2%)、 「定年」(63.4%)、 「病欠」(32.8%) に集中しているのに対し、女性では「転職」(65.5%)、 「結婚」(55.7%)、 「妊娠・出産」(37.4%)、 「定年」(25.6%)、 「配偶者の転勤」(10.0%) に分散している。

うしお・なおみ 明治大学情報コミュニケーション学部教授。人的資源管理論専攻。

読書ノート

本田 由紀 著

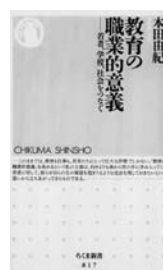
『教育の職業的意義』 ——若者、学校、社会をつなぐ

西村 幸満

(国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部第二室室長)

本書は、近年の若者層に顕著な不安定就業の改善に向けて、著者の独自の見解を展開した啓蒙書である。著者は、「教育の職業的意義」の回復を主張する。以下、内容を簡単に紹介し、続いて本書に対する疑問を指摘したい。本書は大きく2つの内容から構成される。一つは、第1章から第3章で展開する「教育の職業的意義」の提示である。もう一つは、序章、第4章、そして第5章で展開する「教育の職業的意義」の優位性の提示である。

第1章は、若者層の雇用の不安定状況を調査結果から示す。第2章は、その不安定状況が生じた原因を、教育訓練供給元である学校と企業の分業体制の



●ちくま新書
2009年12月刊
新書判・224頁・777円
(税込)

●ほんだ・ゆき
研究教授。
東京大学大学院教育学研

機能不全に見出す。企業が教育訓練を提供しなくなったため、学校教育がその役割を担うべきだという主張につながる。第3章は、国際比較データを再解釈し、日本の教育に「職業的意義」が低いことを指摘する。この手続きにより、著者は現代日本の雇用が抱える問題を改善する方法として、「教育の職業的

意義」を高めることを主張する。

序章は、著者の持論にこれまで寄せられてきた批判に対して「あらかじめの反論」を行う。第4章は「『教育の職業的意義』にとっての障害」として、キャリア教育をあげ、それが若者の自己責任論を助長したと強調する。その処方箋となるのが「『教育の職業的意義』の構築」であり、第5章が、高校段階における専門高校の増大と職業教育内容の改革を提言する。

本書は、学校教育が若者を職場へ「適応」させるために有効な機能をはたしてきたものの、雇用者としての権利が侵害されたときに「抵抗」する力、そして流動的な職業世界をうまく渡り歩くための「柔軟な専門性」を若者に身につけさせる機会が十分に用意されていなかったことを繰り返し指摘する。とはいえ、以前は「適応」可能な職場がある程度存在したため、問題は表面化しなかった。しかし近年、雇用環境が悪化し、若者は「適応」する力をもつだけでは雇用を維持することが難しくなったため、「抵抗」と「柔軟な専門性」が重要になったと著者は認識する。若者を育て上げる環境は、もともと不十分であったのだが、その不十分さの帰結は近年ますます深刻になったということだろう。この点を踏まえて本書は、法律の整備や社会保障の拡充などの必要性も認めるが、それらに確実に守られるためには、若者の側も不正に抵抗するための知識や意識を備えておく必要がある、これを学校教育が担うべきだと主張する。そのうえで既存の学校教育改革の主

要な論点（特に、「柔軟で汎用性の高い能力」の教育）を批判している。

しかし、本書が学校教育に強く期待することへの疑問も、例えば、表1-1に示される。著者は、この表をもとに、非正社員から脱け出せない「非典型一貫」の若者の比率が2001-06年の2時点で上昇していることを強調する。しかし同じ表は、著者も指摘するように、「非典型一貫」の比率は教育機関からの中退者で特に高いことも示している。全体から見れば少数だとしても、雇用不安に直面する若者の一部が学校教育の外側にいることも、もう少し視野に入れたほうが良いと考えられる。

この例にみるように、本書への疑問は、著者の議論が実際にどの範囲で適用可能なのかについて、データからの吟味が不十分な点である。現段階では、著者自身が懸念するように「教育の職業的意義」の概念は「抽象的で曖昧」だが、仮にこの概念が具体化され、それに基づいた教育改革が一部の若者にとって有益だということが明らかになったとしても、それが若者の雇用不安への対策として優先すべき課題かどうかという点では疑問も残る。学校に積極的に参加しない若者やすでに学校の外側にいる若者にも届きやすい労働市場改革や社会保障改革に限られた資源を集中的に投入するよりも、その資源の一部を教育改革にも向けるほうが、若者にとってより良い結果がもたされるのだろうか。本書からは不明確である。今後は具体的な政策提言に向けた検討が必要だろう。

白井 利明・下村 英雄・川崎 友嗣
若松 養亮・安達 智子 著

『フリーターの心理学』

——大卒者のキャリア自立

小島 貴子

(立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授)

書評の最初に感謝の言葉というのは、違和感があるかと思うが、敢えて申しあげたい。

「著者の皆様、本当にありがとうございました」

諸データからの分析を非常に明確に捉え、そこから見える問題をさらに現実の状況・現状、そして今



●世界思想社
2009年9月刊
B6判・230頁・2310円
(税込)

●しらい・としあき 大阪教育大学教育学部教授。
●しもむら・ひでお 労働政策研究・研修機構キャリアアゲイダンス部門副主任研究員。
●かわさき・ともつぐ 関西大学社会学部教授。
●わかまつ・ようすけ 滋賀大学教育学部准教授。
●あだち・ともこ 大阪教育大学教養学科講師。

後の支援の在り方までまとめられるまでには、多くの困難があったことだろうと推察される。

特に、社会では「フリーター」と総称される若者であるが、それぞれが実に様々な背景と現状があるため、捉えたいと思っても、実際にデータとして落とし込むまでのエネルギーを想像すると頭が下がると共に、実践者の一人としてはこのご努力を実際の支援になんとしても形にする方策としていきたいと読み進めながら、心を強くした。

メディアや社会で、さも自らの意思で自由な働き方を選択した若者として「フリーター」という称号で括られてしまったが、実際に支援現場にやってくる「働くこと」や「社会」と乖離しつつある就労困難者である若者の多くは自らの強い意思は持ち得ていない。

彼らは、自由でなく、大変不自由で、不安な若者達なのである。

従来、フリーターの若者の社会的・経済的な側面を中心に検討・研究が多くなされていたが、フリー

ターの内面的な葛藤や心理的な要因が明かされることは少なかった。しかし、実際若者と接していると「大きな体験をやっていない」「自分に自信が持てない」「人とつながることが苦手」と自己肯定感が低いために、目の前に就労先があっても一歩踏み出すことのできない若者が多くいるのが現状で、このような場合社会・経済の問題では解決出来ないと言わざるを得ない。

また、本書で「フリーターの価値観と収入の関連性」へふれられていることは、大変興味深い。

価値観が多様になったと言われているがやはり規範的な価値観が大きく、そのことがフリーターという立場にある者たちの自己肯定感を上げにくくしているのではないだろうか？

この本の誠実さは、まずフリーターの何が問題なのかの問題提起とその方法を明確に定義していることである。その対象者を「大卒者」に限定していることに注目したい。

まさに、大学を卒業することが社会へ移行するパ

月刊 ビジネス・レーバー・トレンド

Business Labor Trend 4

April 2010

海外労働トピックス 国内労働トピックス 最新の労働統計 連載エッセー

世界各国の労働情報トピックスを紹介 労働行政、法律・制度改正、労使関係など 専門家が最近の変化や見通しを分析 「労働図書館新着情報」

12月号 「これからの高齢者雇用を考える」
1月号 「労使関係の再構築」
2月号 「産業政策と雇用創出」
3月号 「日本とアメリカのキャリア教育最前線」

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度
定価1部500円(本体476円+税) 年間購読料 6,000円(税込)

メールマガジン労働情報
行政、統計、判例、法令、労使、海外、イベントなど 労働関係の情報を週2回無料で電子メールにてお届けします
お申込みは <https://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm>
バックナンバーはこちら <http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/bn/>

◆購読のお申込みは
労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
Tel. 03(5903)6265 Fax. 03(5903)6115

特集 現下の雇用・失業問題とその対策 ——現状をどう捉え、どう対応すべきか

有識者アンケート「失業問題と今後の対応について」

浅尾裕 JILPT 研究所長	太田聡一 慶應義塾大学経済学部教授
加瀬和俊 東京大学社会科学研究所教授	黒坂佳央 武蔵大学経済学部教授
黒田祥子 東京大学社会科学研究所准教授	佐々木勝 大阪大学社会経済研究所准教授
鈴木宏昌 早稲田大学商学部教授	駿河輝和 神戸大学大学院国際協力研究科教授
田中堅一郎 日本大学大学院総合社会情報研究科教授	丸谷浩介 佐賀大学経済学部准教授
中窪裕也 一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授	八代尚宏 国際基督教大学教養学部教授
矢野昌浩 琉球大学法文学部教授	脇田成 首都大学東京大学院社会科学研究所教授

雇用失業構造の実証的分析 藤井宏一 JILPT 統括研究員

労働市場のセーフティネット——雇用保険制度等の展開と課題 濱口桂一郎 JILPT 統括研究員

ドイツの失業対策——「雇用の奇跡」と労働時間 JILPT 招聘研究員 ハルトムート・ザイフェルト

<事例報告> パート等定期契約組合員に対する雇用維持方策——UIゼンセン同盟にさく

スポーツであった時代が終焉し、大学生のキャリア移行期に起きている問題のひとつが「フリーター」であることを示していることが大変重要である。

フリーターはどのような心理的葛藤を持っているのか？ その背景は、どんどん複雑になっているのではないだろうか？ 想像の領域を超えて実際を知る為には、様々な側面からの検証が必要であるが、本書は、その側面と心理的変化を実に分かりやすく捉えてある。

さらに、フリーターの価値観の中でも親が持つ「高度成長時代の価値観」と「高度成長終焉時代の価値観」の相違を埋める努力を誰がどのような形でしなければいけないのか？ というある種の宿題のようなものを突き付けられていると感じた。

本書を読めば読むほど、改めて実践現場で活かせることが数多くあることに気づく。

多くの支援者、教育現場の方々のもとに届いて欲しい良書である。