

書評

BOOK REVIEWS

三輪 卓己 著

『知識労働者のキャリア発達』

——キャリア志向・自律的学習・組織間移動

村上由紀子

1 本書の概要

21世紀は知識・情報社会であり、そこでの主役は知識労働者である。知識労働者は生産手段である知識を所有し、それをもってどこへでも行くことができるため、特定の組織に依存せず、主体的にキャリアを形成する存在であると想定される。また、能動的なキャリアの発達を支えるのは自律的、主体的な学習である。本書の著者はこのような認識のもとで、知識労働者のキャリア発達について、先行研究でとりあげられた主要な概念や分析視点を整理し、日本のソフトウェア技術者と経営コンサルタントについてキャリア発達の実態を分析している。その際に、キャリア志向、学習、組織間移動、状況要因（仕事の複雑さや変化の頻度など）をキャリア発達にかかわる要素としてとりあげ、それらの関係を分析するとともに、それらが知識労働者の成果や満足に与える影響についても考察している点に本書の特徴がみられる。

本書のリサーチクエスションは12頁に書かれた以下の4点である。

- ① 実際の知識労働者がどのようなキャリア志向を持ち、どのような学習を行っているのか、またそれらは組織内キャリアと組織間キャリアではどのように異なるのか。
- ② 知識労働者がどの程度転職などの組織間移動を経験しているのか、また組織間移動が起りやすい要因は何か。

- ③ キャリア志向は学習にどのような影響を与えているのか。
- ④ 活躍している知識労働者、すなわち仕事の成果や満足度の高い知識労働者がどのようなキャリア志向や学習特性を持っているのか。



●中央経済社
2011年1月刊
A5判・306頁・3570円
(税込)

●みわ・たくみ
教授。
京都産業大学経営学部准

以上のリサーチクエスションに答えるために、著者が知識労働者の中から対象に選んだのは、ソフトウェア技術者と経営コンサルタントである。彼らは近年急激に増加し重要性が高まっている新興専門職で、医師、弁護士、研究者などの伝統的なプロフェッショナルとは異なる特徴を持っていることが選択の理由の一つにあげられている。すなわち、彼らには公的な資格や学位は不要で、彼らの仕事の目的は、理論の探求や公的な利益の追求というよりも、理論の応用による付加価値の創造や実際の問題解決に置かれている。したがって、彼らにとっては、専門知識の高度化よりも学際的・複合的な知識が重要である。このような特徴から、新興専門職は転職や独立の機会に比較的恵まれ、そのキャリアは柔軟で変化に富み、主体的に形成されるものと考えられ、キャリアのモデルになりうると判断された。

リサーチクエスションに対する答えを求めるために、インタビュー調査、参与観察、アンケート調査が行われた。インタビュー調査では、ソフトウェア技術者と経営コンサルタントの合計51名から、キャリア志向、学習、転職経験などの情報が収集された。また、アンケート調査は、インタビュー調査の結果を基にたてられた仮説を検証するために、2008年から

2009年にかけて行われ、その結果、ソフトウェア技術者310名、経営コンサルタント149名から有効回答が得られた。

著者は以上のデータを丹念に分析し、上述の4つのリサーチクエスションに対する答えを導いている。紙幅の都合上、その結果をここですべて紹介することはできないため、特に注目したい2点について紹介しておこう。

第一に、ソフトウェア技術者と経営コンサルタントは管理志向より専門志向が強く、顧客との交流を通じた学習や継続的な知識やスキルの開発を行っている点では同じである。しかしながら、両者の間にはキャリア発達に違いがみられる。すなわち、ソフトウェア技術者の中には組織内キャリアを歩む人が相対的に多く、組織間移動を経験した人の割合は35%程度である。一方、経営コンサルタントの場合は70%以上が

組織間移動を経験している。著者はこの違いの原因を作業チームの大きさに見出している。つまり、ソフトウェア開発はプロジェクトチームで行われ、それを円滑に進めるためには、メンバーが良好な人間関係を保つ必要があり、組織への定着が促進される。これに対して経営コンサルタントの場合は、顧客の開拓から企画提案、具体的な資料やツールの作成、アフターフォローに至るまで、仕事は自己完結的で、組織から独立した作業が可能である。このような分業の有無や程度の違いは、キャリア志向と仕事の成果の関係にも影響を与えている。すなわち、ソフトウェア技術者の場合には、唯一管理志向の強さが仕事の成果にプラスの影響を与えていたが、経営コンサルタントの場合は、専門志向の強さもプラスの影響を与えていた。

第二に、キャリア志向が明確になることによって知識労働者の学習は活発になるが、そのキャリア志向自

体は、キャリアの過程で変化することがある。複数のキャリア志向が統合され複合化が起こる場合に学習も複雑になり、仕事の成果も高まる。例えば、専門志向と管理志向の複合化、専門志向と社会貢献志向の複合化が起きている人は、単一の強い志向を持つ人や志向の弱い人と比べて、学習を活発に行い、仕事の成果や本人の満足度も高い。ソフトウェア技術者も経営コンサルタントも学際的な知識を用い様々な活動に従事しているため、キャリア志向の複合化がキャリア発達において重要になる。著者は知識労働者のキャリア発達とは、このような複雑さの体得のプロセスであると総括している。

2 本書の意義と残された課題

本書の意義は、何と云っても、知識労働者に関する研究が全体的に少ない中で、特に重要と思われるキャリアの発達に光を当てて、体系的に研究した成果を示した点にある。専門職全体でみれば、これまでもいくつかの優れた研究が発表されたが、その多くは研究者に関するものであった。本書は伝統的専門職でもなく、事務系ホワイトカラーでもない新興専門職を対象にした精緻な研究の成果であり、専門職の多様性を世に示すと同時に、その研究の重要性を学界に示した意義深いものである。また、著者は知識労働者やキャリアに関する先行研究を渉猟し、キャリア発達の分析視点を体系的に整理した上で、独自に収集したデータを丹念に分析し、慎重に結論を導いている。記述もていねいで、専門職研究、キャリア研究に関心を持つ人に薦めたい一冊である。

本書の意義を十分に理解した上で、今後の研究の発展のために課題もいくつか提示しておきたい。まず、組織間移動を行うキャリア像を明確にする必要があると考えられる。これまでの大卒ホワイトカラーに関する研究から、組織に定着するタイプのキャリアについては、学界の中で理解が進んでいると思われ、新たな関心は組織間移動を通じたキャリア形成に向けられている。本書によると、ソフトウェア技術者の場合は、大企業の社員を中心に、組織定着型のキャリアを歩む人が多い。一方、経営コンサルタントの場合は、7割以上が組織間移動を行っている。ソフトウェア技術者と経営コンサルタントのそれぞれについて、組織間移

動はポジティブな意味でのキャリアの発達なのか、あるいはネガティブな意味でのキャリアの後退なのか知りたいところである。

学習と組織間移動の関係を見ると、ソフトウェア技術者の場合は、学習の種類によっては、その充実度が高い人の方が組織間移動を行う傾向が見られるが、経営コンサルタントの場合は、両者の間に関係はみられない。また、ソフトウェア技術者の場合は組織間移動と仕事の成果や満足度は無関係であるが、経営コンサルタントの場合は、組織間移動が3回までの人に対象を限定すると、移動と成果や満足度との間に関係はないものの、全員を対象にすると、移動回数が多いほど仕事の成果が低くなる傾向がみられる。また、インタビュー事例によると、組織間移動を行う人は学歴が低く小企業に勤務するケースが多く、キャリアの一貫性に欠け、著者の言うところの「タフなキャリア」を歩んでいる。したがって、組織間移動を行う新興専門職は、ホワイトカラー研究で描かれた転職する中小企業労働者と同じ様にとらえることができるのか、あるいは専門職としての何らかの特徴を備えているのかを明確にすることが望まれる。

第二に、本書では、キャリア志向、組織間移動、学習、状況要因、成果や満足との関係を軸に、新興専門職のキャリア発達が考察されている。言い換えれば、マネジメント変数や社会制度変数（政策変数）に対する配慮が少ないという印象を受ける。組織の規模による違いが強調されているが、規模の違いとは何か、さらに踏み込んだ考察をすると、仕事の複雑さやプロジェクトの大きさばかりではなく、教育訓練の機会、配置・昇進、給与・福利厚生、雇用保障などの違いに至り、それらは組織間移動、自律的学習、成果や満足に大きな影響を与えると考えられる。

また、社会制度変数も組織間移動や学習に影響を与えるであろう。インタビューの中に、小さな組織ならではのダイナミックで自由なビジネスと働き方を重視して転職する人々が登場している。彼らの求めるポジティブな転職を支える社会的な仕組みが整っているのかを考察することも重要であろう。インタビューによると、組織間キャリアを歩む人は自分独自のネットワークを社外に持ち、そこから必要に応じて知識や情報をすばやく入手しながら学習を行ったり、転職情報

を入手したりしている。専門職大学院をはじめとする教育、専門職のジョブサーチを助ける職業紹介など、制度や政策が新興専門職のキャリアに關与する部分を考察することも重要であると考えられる。

第三に、本書のモデルでは、キャリア志向が中心に置かれ、それが学習、仕事の成果、満足を規定しているが、それらは単線的な関係ではなく相互依存的な関係にあると考えられる。また、知識労働者のキャリア発達にはキャリア志向の複合化が重要であるという著者の主張に沿うならば、キャリア志向がどのように形

成されるのか、キャリアの複合化はどのような場合に起こるのかという議論も必要であると考えられる。

これらの課題は著者ばかりではなく学界全体に残されたものであり、本書が契機となって知識労働者に関する研究が進むことを望む。

むらかみ・ゆきこ 早稲田大学政治経済学術院教授。労働経済学専攻。

阿部 修人 著

『家計消費の経済分析』

上田 貴子

本書は、家計の動学最適化問題における消費行動を理論と実証の両面から議論する専門書である。Hall (1978) のモデルは今日の消費行動分析の基礎となっており、このようなモデルを基本とした消費行動の専門書としてはDeaton (1992) がよく知られている。しかしながら、Deaton (1992) 上梓からすでに20年近くが経過した。この間、パネルデータ推定やコンピューター技術の進歩と汎用化を背景にしたシミュレーションを利用した推定などが一般化している。さらに、日本を含め世界的に家計マイクロデータの蓄積や研究使用が進んできている。このような研究環境の進展を背景に、マイクロデータ分析や非線形モデルの推定による実証研究が新たな研究成果を見せている。本書は、家計消費行動における理論モデルと主要文献の実証分析結果を議論し、さらに著者による最新の実証研究結果を紹介する。日本の消費行動研究者にとってDeaton (1992) 後の消費分析の指針と成り得る好著である。

本書の構成と内容

本書は、著者の大学院における講義を基本とした議論に、著者による実証分析を加えた構成となっている



●岩波書店
2011年3月刊
A5判・258頁・5250円
(税込)

●あべ・なおひと
一橋大学経済研究所教授

る。第1章は基本となる理論モデルの導入、第2章はマイクロデータによる実証分析手法の議論、第3章から第7章までは消費分析の主要トピック別のレビュー、第8章から第10章までが著者による実証分析である。

第1章では、代表的な効用関数とHall (1978) による家計消費の動学効用最大化問題における基本モデルを解説し、ラグランジュアンから求めたオイラー方程式による解法に加えて、ベルマン方程式を用いた動的計画法を紹介する。また、後者の計算のためのMATLABプログラムも掲載されている。

本書を通じた特長として、家計の効用最大化問題から実証モデルの導出まで順を追って丁寧にモデル式が展開されており、中級レベルのマイクロ経済学を学んでいればさしたる困難なく式の展開を追うことができる。また、式の含意や注意点などがわかりやすく言葉で説明されている。消費研究者のための専門書であるだけでなく、大学院レベルでの教科書や参考書、自習

書としても好適である。なお、動的計画法は表記法や手法に不慣れな場合には若干理解しづらいかもしれないが、読み流す程度でも後の章の理解に大きな支障はない。逆に、本手法を実際に使う場合には、本書を出発点としてさらに詳細を学ぶ必要がある。

第2章では、マイクロデータを使用して計量分析を行う際の手法や論点を議論する。操作変数法を用いる際の種々の問題点に関して注意深く議論され、NLSとGMMやMSM (methods of simulated moments) に関しても議論されている。

著者は、計量経済学の教科書的な数式による解説は行わない。何種類もの家計マイクロデータを実際に分析に使ってきた豊富な分析経験をもつ著者が、線形回帰分析における変数の選択上の諸問題に始まって、実証分析者が直面する問題点を例を挙げながらわかりやすく議論をすすめる。特に、操作変数法に関する議論は、消費分析に限らず本手法を用いる機会のある実証研究者にとってたいへん参考になる内容である。著者は、ハウスマン検定の限界、小標本バイアスと過剰識別検定のトレードオフ、Weak Instruments Biasなどの操作変数法使用上の諸問題を指摘する。その上で、これらの問題があっても、説明変数と誤差項の相関には「操作変数法以外に対処することが困難」であると言う。「それではいったいどうしたらいいのか」と大学院生が泣き出しそうなまとめである。著者は、「多方面から検証し、結果のロバストネスを徹底的に調べる」よう促す。近年では統計・計量分析ソフトウェアの充実に伴い、実証分析における各種推定・検定の計算自体はコンピューターに任せられるようにはなっている。それだけにむしろ、推定手法や推定変数の選択がデータや分析目的に照らして適切であるかどうか、分析者自身がよく吟味し検証する必要性が増しているように思う。著者の研究姿勢に賛意を表したい。

第3章から第7章は、家計消費の動学モデル分析におけるいくつかのトピックをとりあげる。第3章は完備資本市場の仮定の妥当性について、第4章は恒常所得・ライフサイクルモデルと家計消費変動について、第5章は所得変動に対する家計消費の過剰反応の検証について、第6章は家計の資産保有動機のひとつである予備的貯蓄について、第7章は流動性制約下にある家計の割合や識別問題について議論する。各章ではそ

れぞれ、基本モデルの導出を行い、そのうえでマイクロデータ分析の主要文献とその分析結果をレビューする。

第3章から第7章へは、周到に用意された流れに沿って議論が展開されていく。著者は、完備資本市場の仮定が「なぜ（経済学的な観点から）重要であるか」、代表的個人を想定するマクロモデルの妥当性に関わる問題であるとの指摘から議論を始める。一連の実証結果から、短期的所得変動にはある程度の保険が存在するが長期的変動には保険の存在を確認できないことを指摘する。この結果は恒常所得モデルと矛盾しない。これを受けて第4章の恒常所得モデルへと議論を移す。一方、恒常所得仮説に沿わない現象として引退前後での家計消費の変動や当期所得変動への消費の過剰反応を挙げ、第5章で消費の過剰反応の説明となる所得の非正常性、家計消費の行動期間、季節性、習慣形成仮説に言及し、実証研究結果を議論する。さらに、第6章では消費の過剰反応は予備的貯蓄モデルと矛盾しないことを指摘する。最後に第7章で、消費にオイラー方程式が成立しないケースとして流動性制約に議論をすすめる。また、将来的に流動性制約に陥るリスクがある場合には予備的貯蓄を行い消費が過小になる可能性を指摘し、オイラー方程式だけに依存する手法に注意を促す。いずれも、現在活発に研究が行われている途上であり、いまだ研究結果が分かれていることが指摘されている。

第8章と第9章では、著者（とその共同研究者）による家計マイクロデータを用いた分析結果が議論されている。第8章は日本における所得過程の分析である。本書は家計消費分析を目的としているが、家計消費の基となる家計所得の変動リスク研究が欧米に遅れていることから、日米比較の結果を紹介している。第9章は年齢プロファイルに対して山型となる消費行動をとりあげ、関連文献の分析結果と日本のデータによる著者の分析を比較する。ライフサイクル・プロファイル、予備的貯蓄動機、さらに死亡時期の不確実性や世代効果・年齢効果・家族効果などの影響を考慮しているが、ここでも山型の消費行動の要因は研究途上であることが指摘されている。

最後に第10章では、マイクロデータにおける消費データの計測誤差の問題をとりあげる。日本を含む先進国では労働所得の多くは雇用所得であり、その場合

にはほぼ正確な調査回答が期待できる。さらに貯蓄額やローン返済額が回答されていれば消費総額も把握できる。しかし、消費の内訳、例えば「食費」の回答にどの程度の正確さが期待できるだろうか。回答には、記憶に頼る回答と家計簿などの記録による回答とがあるが、前者が正確さに欠けることは容易に推察される。本書では、両回答の分布特性を比較考察し、記憶に頼る回答では計測誤差がバイアスを作り出している可能性を指摘する。

さらに、著者は、最新の記録手法として、家庭にバーコードリーダーを設置し購入商品を記録するホームスキャンデータによる分析を紹介する。ホームスキャンデータを用いた家計消費分析は世界的にも新しいものであり、商品名・価格・数量等が記録されること、同一家計を長期間にわたって追跡調査することが可能であることなどの利点がある。一方で、バーコードのついていない商品の購入、例えば生鮮食品や外食は記録されない。ホームスキャンデータによる研究は緒についたばかりであり、著者による各種のデータの紹介と使用上の注意に関する議論は消費研究者にとって大いに参考となろう。

家計消費研究の今後への期待

講義ノートを基にした教科書的な専門書であれば、

通常、「わかっていること、知られていること」の解説書であることが期待されよう。本書はむしろ「実はあれもこれも研究結果が様々で統一見解が得られていない」ことを指摘する。それも、家計消費行動のかなり基本的な側面に関してである。これは、著者から消費研究への誘いとも言えよう。また、著者も指摘しているように、本書は消費行動の一部を扱うのみで、他に広大な研究分野が残されている。同様に、本書は理論モデルと実証結果との整合性を基本に議論を展開しており、政策含意にまでは議論が広げられていない。家計マイクロデータと分析手法の蓄積が急速に進んでいる現在、若い世代の研究者に、家計行動における広大な未知の分野への挑戦を期待したい。

参考文献

Deaton, Angus (1992) *Understanding Consumption*, Oxford University Press.

Hall, Robert (1978) "Stochastic implications of the life cycle-permanent income hypothesis: theory and evidence," *Journal of Political Economy* 86-6, 971-87.

うえだ・あつこ 早稲田大学政治経済学術院教授。経済実証分析専攻。

森田 園子 著

『キャリア・パスの壁を破る』

——韓国の働く女性をめぐって

馬越恵美子

本書は「女性職」に焦点を当てた優れた研究書であるのみならず、文体や論の進め方がわかりやすいため、一般書としても読みやすく、働く女性の状況について、理解を深めるという意味でも、多くの読者に親しんでもらいたい好著である。

さて、なでしこジャパンの大躍進によって、いよいよ女性の時代が到来した、との論調を耳にすることが多くなってきた。確かに、大学でも、比較的小となし



●八千代出版
2011年3月刊
A5判・218頁・2310円
(税込)

●もりた・そのこ
学部教授。
大阪樟蔭女子大学学芸

い草食系男子に比べて、女子大生は積極的に活発な人が多いようにも見受けられる。しかし、職場でのポジションや仕事内容などに関しては、日本では相変わらず

ず男性中心であるという見方もできる。

これまで、管理職に占める女性の割合など、ジェンダーとキャリアが関わる統計では、世界の中で、日本と韓国が肩を並べて低い位置につけていることが多かったが、日本でも元気な女性が増えているのと同様に韓国でも、著者も述べているように、最近の働く女性はエネルギーに満ちているという。たしかにそうなのであろう。しかし、実際の職場ではどうであろうか。すなわち、職種や役職においては、依然として男性優位の構図が変わっていないのではないかと、という懸念を払拭することはできない。

本書の構成と意義

以上のような背景のもと、本書は、韓国の女性たちが「キャリアの壁」にいかに対処しているかを明らかにしようとしている。本書は第Ⅰ部と第Ⅱ部に分かれており、第Ⅰ部は第1章と第2章で構成され、第Ⅱ部は第3章から第8章の6つの章で構成されている。

第Ⅰ部「働く女性たちの今」では、韓国の女性労働の特質を日本と比較して明らかにしている。第1章では、韓国の女性労働の概況と、経済危機を経て女性労働がどのように変化したかを論じている。さらに出産や育児をしながらの就業を可能とする制度とその運用、またワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ・マネジメントがどの程度、浸透しているかを論じ、子育て期の働く女性の実像に迫っている。第2章では、韓国の高学歴化と非正規化に焦点を当てている。高等教育の進展と労働市場と結婚市場との関係、非正規職保護法の影響とその改正論議について整理している。この第Ⅰ部は、第Ⅱ部で詳しく分析される韓国の秘書職を理解する上で不可欠な状況説明と前提の解説の部分である。

本書の中心となる第Ⅱ部「女性職の選択」は、一般に女性向きの仕事と言われている職業の存続は、男女格差の要因として認識されているにもかかわらず、相変わらず、「女性職域」が選択されている、という事実は何を意味しているのかを掘り下げた、本書のオリジナリティと存在価値を大いに高める部分である。しかも、性別役割規範に否定的と思われる高学歴の女性においても女性職が選択されているという事実をどのように解釈したらよいか、またこれからも女性職

が選択され続けるだろうか、という問いを投げかけ、詳しく論じている。

本書がこの女性職で主に取り上げているのが、韓国の秘書職である。それは、女性職は、高い職業意識がありながら、現実には女性としての役割を果たすことを社会が求めていることを知っている女性たちの実態を把握するのに、分かりやすい職業であるからである。この高い職業意識と期待される女性の役割という「二重の規範」の矛盾の狭間でもがき苦しんでいるのが、少なくとも現在の韓国（そして評者の考えでは日本も）である。

著者が日本ではなく、韓国の秘書職を取り上げたのは、韓国国内のトップの女子大学のひとつである梨花女子大学（正式には大学校）で秘書教育が行われているからである。そこでは、驚いたことに「働く女性の先進的モデル」として秘書が位置づけられている。

本書では、女性職は徐々に選択されなくなるのではないかと、という前提のもとに、次の3つの仮説が立てられている。すなわち、仮説1は、梨花女子大学秘書学科は、その学生に対して二重規範を提示している。仮説2は、二重規範に対する個人の対応として、キャリア転換が行われる。仮説3は、高学歴女性は、秘書職を選択しなくなりつつある。

第Ⅱ部冒頭の第3章では、韓国の高等教育における秘書教育とその問題点を明らかにし、第4章では、韓国社会における秘書の位置づけと女性秘書に対する認識について、第5章では、秘書が持つ女性職としての特質について、第6章では、梨花女子大学秘書学科における二重規範について論じている。さらに第7章では、秘書職をめぐる選択行動の事例を分析している。第8章では、非正規雇用を選択する韓国女性と一般職を選択する日本女性を明らかにし、さらに、結婚・出産で退職する短期型や子育て期は離職する中断型を選択する女性の状況と意識を検討している。また、女性職域を選択することの意味についても考察を行っている。ここでは、日本のケースに関しても、一般職の女性の職業意識や一般職選択の理由、女子大生の希望するライフコースなどについて、詳しい記述があり、実に興味深いものがある。

韓国や日本においても、欧米と同様にワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ・マネジメントが徐々に

に浸透しつつあるが、その効果は現時点では限定的と言わざるを得ない。つまり、社会全体で、働き方の柔軟性がいまだに実現していない。そのため、高学歴の女性であっても、自衛手段として女性職を選択している、ということもできるだろう。著者が述べているように、職業選択は多くの場合、その選択をする前に、自分の属性や学歴や家庭環境や社会における位置づけによって、「可能でない職業」を排除して、残った選択肢から選ぶという消去法を用いているとも考えられる。つまり、働き方の自由度が増さなければ、今後も女性の職業選択の幅の拡大は限定的なもの、あるいは(私生活の)犠牲を伴うもの、となると思われる。

さて、本書で立てられた仮説であるが、仮説1:梨花女子大学秘書学科は、その学生に対して二重規範を提示している、に関しては、当該大学において、秘書職を「働く女性の先進的モデル」として提示するものの、秘書という職業は、もう一方で、女性・母親役割の遂行を奨励する規範を提示している。したがって、この二重規範が確認されたとき著者は述べている。仮説2:二重規範に対する個人の対応として、キャリア転換が行われる、については、事例分析から、就業を継続するにつれ、二重規範の矛盾が認識され、秘書職からのキャリアの転換が行われてきていることが確認されている。仮説3:高学歴女性は、秘書職を選択しなくなりつつある、に関しては、著者の事例分析によれば、高学歴職の女性でも学歴下位階層では、依然として秘書職を目標とする人も多いが、高学歴の女性の中でも特に学歴上位階層は、確かに秘書職を選択しなくなりつつあるという。

自由な職業の選択であるはずのものが、性別役割分担意識などの内なる制約により、選択の幅が狭まっているのが、韓国における現状であろう。本書は、この点を事例の分析により明らかにしていることで、高く評価できるものであり、著者の鋭い視点と分析は、韓国のみならず日本も含めて、一般的に女性がおかれている複雑な現実を深く理解する上で、極めて重要な示唆を与えている。

女性のキャリア・パス

さて、本書では女性職として秘書職を取り上げているが、この「女性職」には、秘書のほかにもどのような

ものがあるだろうかと考えた時、まず思い浮かぶのがキャビン・アテンダント(CAと略称する。古くは stewardessと呼ばれていた)である。海外の航空会社には男性のCAもいるが、日本の航空会社では現在、CAの採用は女性のみとなっている。その意味で、女性職と言うことができよう。CAはかつて、女性が活躍することの少なかった時代、海外に行くことが難しかった時代において、女性の憧れの職業であった。ただ、秘書職と同様に、その後のキャリアの発展性に乏しいという意味で、(特別の場合を除いて)秘書と同様に“デッドエンド”の職種であるとも言えよう。

さらに「同時通訳」(正式には「会議通訳」という)も日本ではその大多数が女性であることから、女性職と呼ぶことができるかもしれない。しかし、秘書やCAとは異なり、同時通訳の場合は、その卓越した語学力とコミュニケーション力、顧客の信頼を初対面で一瞬にして得なくてはならないという人間力、高度な専門分野の知識の積み重ねという意味で、キャリアの発展性が大いにある。この意味で、“デッドエンド”の女性職ではないと思われる。むしろ、日本においては、さらなるキャリアの登竜門として位置づけることができよう(実は、評者は消去法での選択として、同時通訳という職業に就いたという経緯がある。しかし、その後それがさらなる職業へと発展した経験を持つ)。

ところで、華々しい活躍をする女性、といったキャリアウーマンのイメージが語られることが多いが、その裏には「女性の特殊性」が見え隠れしているのである。実際はどのような仕事にも、華々しい面と地味な面があり、目立つ人もそうでない人もいる。また、仕事において、華々しいとか目立つということは、仕事の出来不出来には関係のないことである。したがって、女性にのみ、そのような形容詞がつくこと自体が不自然であり、バイアスがかかっていることを示している。つまり、デッドエンドの「女性職」と「華やかさ」は、表裏一体とも言えるのである。

たしかに、最近では、中間管理職において女性の登用が増えてきており、医師や弁護士といった専門職にも女性が多く、進出してきている。しかしその反面、独身を貫く、あるいは子どもを持たない女性も多い。つまり、依然として、「家庭か仕事か」の二者択一の構

図がある。あるいは、前述の「二重の規範」の束縛から逃れようとする結果、仕事のみを選択する、と解釈することもできよう。

いずれの場合も、キャリア・パスにおける壁、すなわち、ジェンダーという属性に起因する壁があることは間違いない。この壁を取り崩す努力を積み重ねなくてはならないと評者は思う。

「ジェンダーを越えたキャリア・パスが実現する時

代」「家庭も子どもも持って、男性も女性も“普通に”仕事をする時代」が到来することを、切に願うものである。

まごし・えみこ 桜美林大学経済経営学系教授。異文化経営学会会長。東京都労働委員会公益委員。経営学専攻。