

# 書評

BOOK REVIEWS

谷口 明文 編

## 『現場主義の国際比較』

——英独米日におけるエンジニアの形成

山下 充

本書は、日本の企業組織の特徴とされる「現場主義」について、これをイギリス、ドイツ、アメリカ、日本を対象として国際比較した歴史研究である。本書の意義を明確にするために、まず本書でも指摘されている現場主義概念の出発点となった森川英正氏の議論を簡潔に確認しておこう。

森川氏は1980年代後半のエンジニアに見られる現場主義的行動を日本のエンジニアの特徴ととらえ、この行動様式が形成された歴史的な条件として、海外から生産方法を取り入れる際に技術者自身が現場で実地経験で体得していったことや現場管理者の不足を指摘している。その上で最も重要な特徴として、生産現場が既成の技術や生産方法に固執する状況を打破し、新しい技術を導入し合理化を推進する役割として現場主義のあり方に注目し、実習を重視したカリキュラムを特徴とする国内最初の高等技術教育機関である工部大学校にその起源をたどっている。

本書は、この議論を端緒として4カ国のエンジニアの歴史をふりかえり、エンジニア階層の形成、職業団体の組織化、職場における経験重視のあり方や実際の行動面など多様な観点から現場主義を考察している。各国の経験を検討することで、国内研究が中心であった従来の研究を大きく前進させるものとなっている。

第1章は、イギリスのエンジニアがひとつの職業階層として形成される過程に徒弟修業がどのように関わっていたのかを考察している。産業革命以降のイギリスにおいて、技師、熟練労働者、製図工、職長の間は連続的であり、若い熟練工にも技師になる可能性が

開かれていた。機械技師協会は、社会的地位を明確にする職業団体として機能していた。同会の入会資格にもとめられる要件の見直しプロセスにおいて、技師協会が徒弟修業をはっきりと求めるようになっていった



●ミネルヴァ書房  
2015年4月刊  
A5判・292頁  
本体5000円+税

●たにぐち・あきたけ  
教授。  
中央大学商学部

ことを通して現場主義の強い影響を明らかにしている。

第2、第3章は、ドイツのエンジニアが高等技術教育機関や職場での経験を通して実習や現場経験を蓄積させることがあったことが示されている。19世紀末から20世紀にかけてのドイツのエンジニアの分析から、高等教育機関において現場実習が重視されていたこと、また、クルップでのエンジニアの分析から開発に関わるエンジニアにおいても現場経験を積む機会が多く見られたことなどから、この時期のドイツの技術力を支えた条件のひとつとして現場主義的な教育と職場環境が存在していたことが示される。

新興の化学企業では現場経験が重視された。エンジニアとして採用されるかどうかは、雇用者の判断によるところが大きかったこと、また社内において上級管理職へと昇進する道を獲得するには努力と時間を要したことが示されている。

アメリカについては、第4章と第5章でとりあげられており、第4章ではフィラデルフィアとウースターの機械工業に焦点をあて、19世紀的現場本位が20世紀的な現場主義へと転換していく過程が描かれている。テイラーの科学的管理法を含む活動を現場主義のひとつととらえ、その政治的な階級的機能を考察している。

GEに関する考察をおこなっている第5章は、同社

の座学と現場経験を組み合わせたエンジニア育成プログラム（テストコース）が同社に多くの人材を供給し、共通した体験が共同の記憶をうみ、強い連帯感と仲間意識を構成したことが示されている。GE エンジニア集団の文化的基盤を提供しただけでなく、同社に採用されなかった者の間に社会的ネットワークを形成する契機となった。多様な職場の経験を通して、現場主義は知識を現場に提供し、かつビジネス感覚を備えたエンジニアの育成に貢献した。

第6章は、鉄道技術者集団を対象に、現場主義の歴史的起源のひとつとされる日本の工部大学校出身者の鉄道業界における活動を対象としている。本章は、高等技術教育における実習を工部大学校から帝国大学工科大学へ併合される過程で区別した上で、現場主義の定義に近い工部大学校の出身者に焦点をあてて考察している。工部大学校出身の技師が、日清戦争後の時期に総合請負業や顧問技師などを通じて民営鉄道の叢生に貢献し、業界団体の設立に関与したことを明らかにしている。

第7章は、日立製作所において新製品開発に取り組んだ技術者たちの行動をもとに、戦前の日本のエンジニアの具体的な行動レベルで現場主義が備わっていたといえるのかを問いとしており、森川氏が論じた現場主義の核心に迫る主題を論じている。生産に関する知識と経験が十分とはいえないエンジニアたちにとっては、現場との関わりが、個別なインフォーマルなものに限られていたこと、また学歴身分制が強く、現場主義を制度化する仕組みが構築されていたとはいえない状況であったことに示されている。

以上が本書の概要となっているが、本書の論点として以下の3点を指摘したい。第1点は、国際比較の結果、各国において現場主義が広くみられたことが明らかになったことである。歴史的背景が異なるにもかかわらず、イギリス、ドイツ、アメリカにおいて現場経験を重視する養成の仕組みが様々なかたちで存在していた。これまで想定されていた以上に、各国の高等技術教育における実習や企業内の養成過程で経験を重視する仕組みがみられた。本稿は現場主義概念を各国に共通した枠組みとして用いることを目的のひとつとしているが、現場主義のあり方によって各国の特徴を示すことが可能になったといえるだろう。

第2点は、高等技術教育における実習の重視とエンジニアの企業内での行動との関係である。高等技術教育における実習などの現場主義は各国にみられ、またそれがエンジニアという社会階層の形成に貢献してきたことが明らかにされたものの、これが現場との密なコミュニケーションや、現場に積極的に赴き協同して問題解決をおこなっていくという現場主義的な行動規範とどのように関わっているのかについてはさらなる研究の蓄積が求められるといえるだろう。

森川氏はこの2つの連続性を想定していると考えられるが、本書の日立の事例では企業内で現場の経験に対して積極的な価値をおき、また現場と交流するという意味での現場主義を広く見いだすことは難しいとされている。ただし、この評価の違いは、現場主義を必要に迫られた個別な行動においても認めるか、あるいは、組織化され規範とも呼べるひとつの行為パターンとして理解するかという基準の違いでもある。さらに、高等技術教育における実習のあり方にも時代により違いがある。これらの点を含めて、高等技術教育とエンジニアの行動の関係についてはさらなる研究が期待される。

第3点は、現場主義概念の多様性とその相互の関係についてである。「現場主義」という言葉には様々な意味が込められており、またその社会的機能も多様である。各章についてみても、高等技術教育における実習（教育における「現場主義」）、職場でエンジニアについて体現される現場志向（職場の「現場主義」）、組織として現場経験を重視する傾向（人材マネジメントとしての「現場主義」）など多様な観点からの分析がおこなわれている。

終章は、現場主義の多義性を入職過程、教育過程、関係性、情報、ビジネス、文化の観点からクリアに整理している。労働研究の観点からすると、企業内においてエンジニアがどのような態度で現場の労働者と接し、現場の労働者のスキルをどう活用するかという現場主義がエンジニアと現場労働者の相互の働き方にどのような影響を与えたのかという点は極めて重要である。本書は、現場主義の多様なあり方を考察したことで、今後の研究において職場における現場主義がどのような要素と深く関わっているのかについて検討することを可能にしたといえるだろう。本書の概念整理

を前提として、今後の実証研究が期待される。

最後に現場主義に関する研究のあり方について考えてみたい。本書が指摘しているように、現場主義概念は1980年代以降の日本の製造業の優位性に関連して関心を集めるようになった。当時と比べ、日本の製造業の評価は大きく変化したが、そもそも現場主義を考える意味はどこにあるといえるだろうか。そしてそれは労働研究としてどのような可能性があるといえるのだろうか。

筆者は以前に現場主義概念を整理したことがあるが、その中で「現場主義」という言葉をタイトルに含めている国内の論文および雑誌記事をカウントすることで、この概念がどのように用いられているかを検討した(山下2010)。網羅的なデータとはいえないが、国立国会図書館の「雑誌記事索引」で検索できる論文・記事の5年ごとの件数で見ると、1995年以前には数件しかないのに対して、2000年代に入ると90件から100件ほどの論文・記事がヒットするようになっていく。印象では、現場主義概念は国内製造業の比較優位が議論されていた時期がピークのようにも思えるが、2000年を過ぎてから教育、マスメディア、政治の領

域や企業の実務家向けなどの記事において現場主義という表現が組織的な問題解決のアプローチとしてさかんに論じられるようになっていく。

現場主義が最初に注目された1980年代から90年代の前半は、製造現場は男性正社員中心の職場が研究や議論の対象であったが、今日では性別、国籍、雇用形態においてより多様な構成となっている。現場主義が多くの分野で議論されるようになっていくこと、またこの言葉がしばしば経営に関与する当事者によって用いられることから、それだけ新たな管理の問題が生じていること、そしてその問題を解決するアプローチの必要性が求められ、現場主義がそのような可能性を備えていると期待されていることを示唆している。時代ごとに様々なタイプの現場主義がみられるが、今後も多様な観点からこの問題に対して新たな研究が蓄積されることが期待される。

#### 参考文献

山下充(2010)「現場主義概念の理論的再検討」『明治大学社会科学研究所紀要』49(1), pp.85-95.

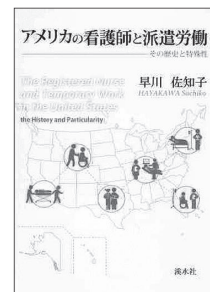
やました・みつる 明治大学経営学部准教授。産業・労働社会学専攻。

## 早川 佐知子 著 『アメリカの看護師と 派遣労働』

——その歴史と特殊性

勝原裕美子

本書は、表題のとおり、アメリカにおける看護師の派遣労働を扱った力作である。終章を除いては、一貫してアメリカの派遣労働の歴史と実態が描かれている。だからといって、読者の方々には、他国の話だとか、専門職の話だからといって脇に追いやらないことをお願いしたい。なぜなら、日本における派遣労働の問題を誰よりも憂えているのは著者だからだ。著者には、派遣労働者として働く人たちのキャリアのあり方を、個人の側からも組織の側からも、そして施策とし



● 溪水社  
2015年5月刊  
A5判・380頁  
本体6000円+税

● はやかわ・さちこ 広島国際大学医療経営学部医療経営学科講師。

でも再考し、再構築しなければならないという揺るぎない信念がある。再考する際に参照したのがアメリカの派遣看護師なのである。

本書を読み進める中で、その信念が、看護学および経営学を修め、医療の現場で病院経営・看護管理を實踐してきた看護師の一人である筆者自身の経験や考

え方に呼応した。この良書に出会えた喜びを、本稿を通じて共有させていただくことは、大変光栄である。

それでは、最初に本書の内容に触れ、次にこの研究が世にもたらす影響について述べていこう。

## 1 本書の概要

本書は、博士学位請求論文がベースになっている。研究の目的は、専門職としてのスキルを活かして派遣労働を行いうる要件が何かを検討することである。研究のフィールドには、派遣労働発祥の地である「アメリカ」、そして派遣労働の中でも、最も歴史が古い「派遣看護師」が選ばれた。「外部労働者」であり「専門職」でもある派遣看護師の労働の特殊性と普遍性を考察することで、他の専門職種における派遣労働の普遍性を追求していくというのが、研究のスタンスである。まず、各章の概要を記しておこう。

第1章では、アメリカにおける看護師の派遣労働の歴史が詳細に記されている。時代ごとの医療施策や法律制定の動きと照合させながら、看護師不足を埋めるために、派遣看護師が貴重な存在として価値を高めてきたことが本章で明らかにされる。

第2章では、アメリカの医療政策と病院経営の変遷について述べられている。日本の医療制度は、国民皆保険とフリーアクセス（基本的に健康保険証を持っていれば、国内のどの医療機関でも受診ができる）という世界に誇る仕組みを基盤にしている。しかし、アメリカではそのどちらの仕組みも持たない。なぜ、優れているとされる医療政策がアメリカではとられなかったのか。その疑問への解答も含め、本章を読めば、アメリカにおける医療制度の全容が非常によくわかる。また、医療政策の変化に伴って、企業経営と同様の考え方が病院経営にもたらされ、リストラクチャリングによる人材アウトソーシング戦略として派遣看護師が登用されてきたことも省察されている。

第3章では、社会的に高い地位になかったRN (Registered Nurse: 日本では看護師) が、自律した職業として専門職化していった過程について論じられている。背景には、科学的管理法の普及や女性運動など社会にインパクトを与えた動きがある。その時流にのり、ANA (アメリカ看護協会) や看護リーダーが強力なリーダーシップを発揮したことが描かれてい

る。また、専門職化の過程では、RN と LPN/LVN (日本の准看護師に相当) や看護補助者との職務内容の違いが明示され、それに応じた教育体系や賃金体系が確立されたことが詳記されている。

第4章では、看護職種の分業の仕組みについて論考されている。複数の入院患者を複数の看護職で看るためには、分業が必要だ。医療チーム間、および看護職種間で分業を行い、RN が担うべき職務を明確にしていくことは、RN の自律を促進する。また、その職務遂行に忠実な存在として派遣看護師がクローズアップされることにもなる。本章における RN, LPN/LVN, 看護補助者それぞれの教育内容や賃金の違いなどの資料は、日本での分業を考える上でも非常に興味深いものである。

第5章では、医療における標準化が RN の分業に与えた影響について論じられている。標準化は、20世紀初頭の科学的管理法による動作研究、1980年代以降の臨床ガイドラインの普及、そして近年の科学的根拠に基づく医療により進められてきた。その過程において、RN のなすべき職務はより明確になっていった。人的・物的標準化の流れが、派遣看護師が活躍しやすい環境をもたらしたことが本書で確認されていく。

第6章は、医療におけるテクノロジーの進化が、看護労働に変革をもたらしたことを論じている。テクノロジーの進化によって、医療機器を扱う新たな職種が台頭した。また、それまでは「勘」と「経験」でバイタルサイン (血圧、体温、脈拍などの基本的な生命徴候の総称) を解釈していた RN は、機械が測定した数値を正確に解釈し診療につなげることを求められるようになった。著者が「旧熟練の解体」と表現するこの流れは、RN がどこまで診療の領域に入っていくのかという論争を巻き起こすことになる。

終章では、日本の看護師の業務がまだまだあいまいであり、標準化が進んでいないことが指摘される。著者はこのような状況下においては、「看護師が派遣労働者として働く場合、彼女らの専門性を活かした形で行うことは難しい」(p.331)と結論を下している。そして、看護師が長期にわたって専門職としての歩み続けるためには、派遣看護師の活用を考えるべきだとして、そのために必要な具体的な提言がなされている。

## 2 本書のもたらす意味

本書が、看護界に与える衝撃は計り知れない。厚生労働省の調べによると、日本では160万人を超える看護職が就労している（2014年末時点）。他方で、資格があるのに就労していない潜在看護師数の推計値は71万人である。なんとか、潜在看護師を顕在化させ、看護師不足解消に結びつけようと、これまでワークライフバランスが推進されてきた。また、離職した看護職が都道府県のナースセンターに届け出ることを求める看護師等人材確保促進法の改正なども行われている。効果は少しずつ現れてきているものの、社会のニーズに沿った看護職の確保にまでは至っていない。

なぜ、潜在看護師が顕在化しないのか。それは、病院を退職した看護師が口々に言う言葉に集約されている。「復帰するのが怖い」「もうついて行けない」だ。医療の現場は日進月歩であると同時に、24時間365日、時間の途切れがなく動いている。だから、1週間の休みをとっただけで、“感覚”や“勘”を取り戻すのに時間が要ったり、白衣を着るのが怖いと思ったりする。

看護師不足の問題に対して、本書では、ダイナミックな提言がなされている。従来の終身雇用を前提とした人事労務管理ではなく、“派遣”という特定の職務や特定の時期に必要とされる雇用形態を積極的に導入することで、問題解決に向けて大きく前進できるとするものだ。派遣看護師を活かすことで、本人にも組織にもハッピーな状況が生み出される。アメリカでは、高度に専門化された分業体制において、標準化を進めることで、そのことが可能になっている。

本書でも指摘があるように、日本では長い間、ゼネラリスト看護師の育成に力点が置かれてきた。入職した新人看護師は、3～5年に一度、部署が変わるのが一般的だ。たとえば整形外科から呼吸器内科に移り、その後、数年かけて小児科や手術室を経験したりして、ゼネラリストとしてのキャリアを確固たるものにしていく。個人の側からすれば、異動を経験することで院内のあらゆる部署と人脈ができるし、組織の側からすれば、組織内で何でもこなせる貴重な存在が組織の存続を支え、安心をもたらす。

病院では4月の一斉採用が基本である。特に国公立の病院では、年度途中で看護師が足りなくなっても、

次の4月までは採用できないという非常に厳格な慣行が長い間続いてきた。旧来からの企業における日本型雇用システムが、そのまま病院看護管理の世界でも適用されてきたのである。

しかし、1994年以降、看護職の職能団体である日本看護協会が専門看護師や認定看護師といういわゆるスペシャリストの資格認定制度をスタートさせた。これによって、看護師のキャリアパスとして、スペシャリストを目指す道筋が具体的に整った。昨今では、定められた研修を受けることで“特定行為”と呼ばれる医行為を看護師が実施できるような法律も施行されている。必ずしも異動ありきのキャリアパスではなく、自分が何に長けた看護師になりたいのかを考えるきっかけがもたらされている。

2006年の診療報酬改定において導入された、入院基本料に関する新しい考え方も、日本の看護労働市場に大きな影響を与えた。入院患者数に対して看護師が多く配置されれば、それだけ病院の収益が増えるという仕組みができたのである。これは、医療経営の視点からすると大きな転換であった。それまで、看護師の数を増やすことは人件費増という考え方だったが、それ以降、看護師が多数いることは利益を生むという考え方へ変わったのだ。そのため、各地で看護師の争奪戦が起き、4月一斉採用にこだわらず、年度途中でも積極的に採用するのが全国的な傾向となっていく。

このように日本でも看護労働に対する制度改革は実施されてきたが、依然として閉塞感は否めない。それは、スペシャリストの育成も中途採用者への支援も、結局すべて組織の支援によって行われているからだ。組織文化に馴染み、組織内で活躍してもらおうという前提に依拠した制度利用になっているからだ。その結果、その組織に適合する看護師にしかならず、社会的資源としての看護師という考え方に発展することにはならない。

高度に専門化された地位が確立され、チーム医療の中での分業体制が構築されていれば、組織志向ではなく業務志向での仕事の仕方、つまり派遣が可能だという著者の言葉は的を射ている。他の病院での経験者を採用する際、手術室、集中治療室（ICU）、救命救急室（ER）、未熟児センター（NICU）などでの経歴が長い人たちは、新たな病院でも馴染みやすいことは明らかだ。これらの部署では、著者の指摘するもう一つ

の条件である看護師業務の標準化も行いやすい。学会や研修などを通して、科学的根拠に基づく最先端の知識の共有が進んでいるからだ。

ただ、日本がアメリカと異なるのは、先述したように、看護師の不足は新たな雇用という形で補うしかないため、必要時に派遣で凌ぐということができないことだ。また、アメリカでは、時間当たりの賃金が正規雇用看護師よりも派遣看護師の方が高いために、自発的に派遣労働が選ばれているという本書の指摘についても、日本ではいまだなじまない考え方である。さらに、患者の安全性を担保するために、アメリカでは派遣看護師を雇用する際のガイドラインが設けられており、ANAや各州の看護協会、そして医療機能を評価するJCAHOなどの第三者機関によって規定されている。すなわち、アメリカの派遣看護師とは、どこの誰ともわからぬ何ができるか不透明な存在ではなく、何をすべきかが明確に定められ、確実にケアを実施できる看護師なのである。これらの諸問題をクリアしなければ、派遣労働が価値ある雇用システムとして定着することは難しい。

しかし、我が国の高齢化率（65歳以上の人口割合）は、2014年時点ですでに26%となっている。少子・高齢化社会が到来し、高齢者を支える若い世代が確実に減っているのだ。その中で看護の担い手を確保するためには、すべてを囲い込む従来の雇用システムの発

想を変えることが必須である。派遣の考え方・見方の枠組みを大胆に変える装置を作るべきだという著者の主張は実際の説得力がある。社会全体が耳を貸さなければならない。

医師は短いスパンで所属する医療機関を変えても、それぞれのところでチームを組んで職務を果たしていく。それは、専門性が高く、チーム医療における分業が可能で、教育や道具などによる標準化が進んでいるからであろう。著者が指摘するように、日本の看護界では分業も標準化もいまだ十分ではない。しかし、確実にアメリカがたどってきた歴史を後ろからとらえている。本書が世に出たことを機に、日本型雇用システムのメリットも活かしながら日本に合った派遣看護がどうあるべきか、もっと議論されてほしい。

看護労働における派遣の議論は、著者が述べているように、他の産業における派遣の考え方にも一石を投じることになる。我が国の人口推移や経済を考えると、一刻も早く取り組むべきことだと思う。

文献、資料、インタビューデータを統合させ、すばらしい知見を示してくれた本書から、数多くを学ばせていただいたことに、あらためて感謝したい。

かつはら・ゆみこ 前・聖隷浜松病院副院長兼総看護部長。看護師。経営学博士。日本企業経営専攻。

## 読書ノート

筒井 淳也 著

### 『仕事と家族』

——日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか

池田 心豪

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

副題にあるように、女性の労働参加と出産・育児に関する日本社会の問題を議論している。工業化論・ポスト工業化論にもとづく歴史的視点とエスピン・アンデルセンの福祉レジーム論にもとづく国際比較により、時間的・空間的な座標軸の中で現状と課題



● つつい・じゅんや  
会  
学  
部  
教  
授  
立  
命  
館  
大  
学  
産  
業  
社

● 中央公論  
2015年5月刊  
224頁  
本体780円＋税

を整理している。第1章から第5章までと終章の計6章から成る。

第1章「日本は今どこにいるのか?」は、現状を概観し、問題の所在を明らかにしている。工業化にともなう「男性は賃労働、女性は家庭」という性別分業体制の成立と女性の専業主婦化は各国共通に経験しているが、ポスト工業化にともなう女性の労働参加状況は国ごとに多様である。欧米においては、「小さな政府」(低負担・低福祉)のアメリカと「大きな政府」(高負担・高福祉)のスウェーデンは女性労働参加率が高く、どちらもないドイツは低い。そして、出生率もアメリカとスウェーデンは高く、ドイツは低い。つまり、共働きの国は出生率が高く、男性稼ぎ手モデルの国は出生率が低いという関係が指摘され、日本もまた男性稼ぎ手モデルの国であり、出生率が低いという問題が提起される。

これを受けて、第2章「なぜ出生率は低下したのか?」は、ポスト工業化により出生率が人口置換水準を割り込んだ後の回復状況に国ごとの差があることを議論している。出生率が回復したアメリカとスウェーデンは、両立支援制度や柔軟な働き方の普及によって女性の労働参加と出生率の関係がマイナスからプラスに転換した。対して、日本は女性が良い条件で長く働ける機会が乏しいために共働き戦略が広がらず、出生率も回復しなかった。

第3章「女性の社会進出と『日本的な働き方』」は、共働きを阻害する働き方を問題にする。均等法は性差別禁止を目的としているが、職務内容、勤務地、労働時間が無限定な総合職正社員の働き方は、そのように働くことが難しい女性を排除する。そのため、均等法は従来どおりの性別分業社会を維持するように作用しているという問題が指摘される。

第4章「お手本になる国はあるのか?」では、福祉レジーム論における自由主義・社会民主主義・保守主義の代表国であるアメリカ・スウェーデン・ドイツの課題を取りあげ検討する。上述のように、女性の労働参加率と出生率がともに高いアメリカにも貧富の差、スウェーデンにおいては性別職域分離と

いう問題があることを指摘し、日本の今後にかかわる議論において「大きな政府か小さな政府か」という問題設定をすることに慎重な態度を示している。

第5章「家族と格差のやっかいな関係」では、夫婦の家事分担が平等化しない要因および、親から子へと引き継がれる経済格差を考える。著者は家事分担の偏りを説明する視点として家事スキルの男女差という独自の議論を展開し、家事をビジネスのように効率化していくことを提唱する。子どもに受け継がれる経済格差の問題においては、所得水準が同じ男女が結婚する同類婚が取り上げられ、現代ではそれが見合い結婚ではなく自由な意思にもとづく恋愛結婚によるものであるがゆえに政策介入の難しい問題であることを指摘する。

終章「社会的分断を超えて」では、仕事と家族の今後の姿として、性別分業を克服し、共働き社会に移行するという本書の結論が改めて示される。そして、男性と女性がともに「働くこと」を基軸に社会を考えていくことの重要性が述べられている。

仕事と家族の双方にまたがる既存研究の知見とデータが横断的に整理されており、学生向けの教科書や参考書としても活用できる良書である。読みやすくわかりやすい。強いて物足りない点を挙げるなら、良くも悪くも教科書的だということだろうか。手堅いが新しさに欠ける。第3章と第4章は特にそうである。最も残念な点は2000年代以降の動向に対する関心が薄いことである。著者の指摘にあるように2006年以降日本も出生率がプラスに転じた。1990年代の不況を脱し、雇用に前向きになった企業においては現在につながる女性活躍への関心が芽生えている。ドイツも男性の育児休業取得促進など公的両立支援制度の拡充に取り組んだ。そうした新たな動向をポスト工業化論や福祉レジーム論、あるいは働き方という文脈でどのように理解して評価するのか、ぜひとも著者に聞いてみたい。本書の続きが楽しみである。