

ゴッフマン理論からみるキャリア女性のパーソナリティ

名古屋工業大学 乙部 由子

これまで、キャリア女性の研究といえば、仕事を続けている人が中心であった。それも仕事をいかに継続するか、育児や介護といっても特に育児を中心に検討してきたのがこれまでの研究だった。育児休業取得後のキャリアについては、国の制度として、育児休業法が施行され、その後、何回かの改定後、現在では、1年間の休業だけでなく、短時間勤務の利用や残業免除の申し出が可能である。制度の利用という点でいえば、それは浸透してきた。だが、キャリアの継続という点でみればそうでもない。短時間勤務だと、毎日数時間、働くことができないのであり、そうすると単純に計算しても、毎日2時間の時短ならば、1週10時間、月40時間も労働時間が少なくなる。これは、キャリア形成に向けた時間の換算でいえば、かなりの損失になる。

2016年4月から、女性の活躍推進法が施行された。女性の活躍という視点でいえば、安倍政権においては、女性の活躍を政策手段の1つとして掲げている。なかでも2020年までは、女性の指導的地位に立つ人を各事業所内で20%になるようにという大きな目標がある。そういったなか、活躍する女性の見本となる人を取り上げ、書籍化したりして出版されることも多い。だが、それは、事例の列挙であることが少なくない。モデルといっても、配偶者の有無、ライフイベント期であるかどうかなどの要因によって、参考になる人ならない人がでてくる。

そこで、本稿では、モデルとなるような人の指標を先に提示し、その後、彼女たちにインタビューした内容を仕分ける。仕分けの基準は、アービング・ゴッフマンの『儀礼としての相互行為』のなかで記載されている強い性格、しっかりした性格の人の特徴である。対象者の指標としては、政策や決定過程において、「指導的地位」にあるものとする。

そういった立場にいる女性たちは、こういったパーソナリティ特徴や考え方であるのか。筆者は、アービング・ゴッフマンが提示したしっかりした性格であると彼がのべる特徴を基準して、対象となる女性に聞き取り調査を行った。その結果を報告する。