

「女性活躍」を働く女性たちはどう受け止めているのか

——正規・非正規女性へのインタビュー調査から——

近畿大学 奥田祥子

1 目的

本報告の目的は、女性労働者の二極化が進行するなかで、「女性活躍」の推進を働く女性たちがどう受け止めているのかについて、正社員・非正規社員双方へのインタビュー調査の分析をもとに明らかにしたうえで、推進の課題を考察することである。2016年4月に「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が施行され、301人以上の労働者を雇用する事業主に女性管理職の数値目標などを盛り込んだ行動計画の策定・公表が義務づけられた。政府は、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を2020年までに「少なくとも30%程度」に増やすという目標を掲げているが、現状では課長相当職以上の女性管理職比率は12.1%（厚生労働省の2016年度「雇用均等基本調査」。係長相当職以上は12.9%）にとどまり、女性登用は思うように進んでいない。

女性登用の難しさについての先行研究は、多くが人事管理制度や両立支援策など企業内制度面に着目したものである。本報告では企業側の課題だけでなく、管理職昇進を拒む心理や「マミートラック」に乗ることへの思いを含め、女性登用の進め方に関する意識やその背景を考察するとともに、働く女性の過半数（55.5%、2017年値）を占める非正規雇用労働者の意識も踏まえ、真の「女性活躍」のあり方を考えたい。

2 方法

半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した。調査対象者は30歳代～40歳代の女性で、雇用形態（コース）は総合職正社員で非管理職と、非正規雇用労働者。ライフスタイルは独身と既婚（子どもがいる人といない人）。勤務・居住地域は関東、関西を中心に、業種はできるだけ特定の産業に偏らないようにした。調査は日本社会学会倫理綱領並びに、所属大学の研究倫理規程・個人情報保護規程に従って行った。

3 結果

結果概要として、総合職正社員は現行の「女性活躍」の進め方については、温度差こそあれ、何らかのプレッシャーや批判的意識を抱いているケースが多いのが特徴であった。非正規雇用労働者からは、女性労働者全体からするとごく一部である、つまり非正規労働者からすると「他者」を対象にした「女性活躍」であるという疎外意識を持つ人が少なくなかった。本調査の結果は、発表時に詳細を示す。

4 結論

現行の「女性活躍」政策は、女性たちが働き方や職場でのポジションに対して抱く価値観の多様性を十分に受容できていないという課題を指摘するとともに、女性の生き方そのものの多様性という、より広い視座に立った新たな「女性活躍」のあり方を提示できると考える。

文献

大沢真知子, 2015, 『女性は何故活躍できないのか』 東洋経済新報社.

奥田祥子, 2018, 『「女性活躍」に翻弄される人びと』 光文社.

乙部由子, 2010, 『女性のキャリア継続 正規と非正規のはざままで』 勁草書房 ほか.