

2. 寺村絵里子（明海大学経済学部准教授）、孔祥明（世新大学心理学系）
「高学歴女性の就業・家族関係に関する日台比較－EASS 及びデプス・インタビューによる分析－」
3. 林 有珍（山梨学院大学現代ビジネス学部准教授）
「働き方と心理的契約のマネジメント」
4. 荒木淳子（産業能率大学情報マネジメント学部准教授）
「女性のキャリアと上司マネジメント」
5. 佐藤朝美（愛知淑徳大学人間情報学部准教授）
「家族で紡ぐ物語～ビデオレターWS とファミリーポートフォリオの紹介～」
6. 安藤史江（南山大学ビジネス研究科教授）
「ケア責任をもつ女性の就業継続を可能にする諸条件とは」

◇ワークショップの討論内容

本ワークショップでは、労働経済学、教育学、組織心理学、経営組織論など、異なる学問的背景やアプローチに基づき行われたそれぞれの研究成果を発表・共有することによって、学際的な視点を獲得すること、その中で異なるディシプリンにも関わらず、共通する問題意識をあぶりだすことを目標としている。

まず、その意味で最初の2つの報告では、日本とオーストラリア、台湾における女性就業を比較することによって、日本における女性就業はかつてと比較すると改善したと考えられているものの、諸外国と比較するとまだかなり遅れている、もしくは多くの問題を孕んでいることを痛感させる内容であった。もちろん、女性就業が進んでいることには光の側面だけではなく、女性も働かないと生活が成り立たない、男性も失業のリスクと隣り合わせなどの、やむを得ない事情の存在という影の側面があることが指摘された。だが、今後の日本はどちらかといえば、そうした方向に進む可能性も高いという指摘もある。解決・改善すべき問題として捉えることが不可欠であることは疑いないことと考えられた。

では、女性の就業において何が重要かという問題に焦点をあてたのが、続く林報告と荒木報告であった。前者は、いわゆる両立支援制度が女性の就業継続を助ける傾向があることを明らかにしつつも、それは日常的なHRMと呼ぶ成長機会やフィードバックがあつてこそこのことであると論じた。それが不十分であると、組織に有益な結果をもたらしやすい従業員による心理的契約が損なわれる危険性が高いからとの説明である。後者も同様に、両立支援制度よりも、上司が子育て女性のキャリア展望に働きかけることこそ、当事者の「仕事と家庭の相互充実感」を形成すると論じた。両報告から、両立支援制度は、日本の女性就業を促進するうえでの出発点ではあるが、それだけで安心できるものでは決してないということが再確認された。

荒木報告でも少し言及された家庭との関係に焦点をあてた報告が、佐藤報告であった。個人が学生時代もしくは独身のときに漠然と描いているキャリアパスや将来の夢は、親にな

り、実際に子育てをする中では修正を余儀なくされるものである。子供の成長とともに親も発達し、家族そのものが変化する。つまりは個人と職場とのかかわり方（働き方）にも変化が必要になる。ただし、それを日常生活に追われる当事者が自ら気づく、リフレクションを行う、意味の再定義をし直すことはなかなか難しいことから、ビデオレターやアプリなどのツールを用いて、そうした活動を支援することで、どのような効果が確認できるかを検証している。これは、会社で社員研修や、男性・女性を問わず育児期の部下を抱える上司（管理職）自身に経験してもらおうと、上司の行動に変化が期待されてよいのではないかという意見が、ワークショップにおいては出された。

最後の安藤報告では、育児というライフイベントに対していったん就業断念をした現在は就業する女性と、それでも同じ職場に留まり続けて現在に至る女性とを比較することで、両者を分ける要因は何かについて論じた。結果としては、先の 5 つの報告で指摘されたこと（家事育児と仕事の両立ができない状況にある、家族としての成長がなく、家庭内で女性の働くことに対する順位が低い、共働きに対する抵抗感、制度はあっても日常的なHRMが不十分である、上司がキャリア展望を形成するような働きかけができていない、制度を使うことや職場に全人格的な貢献ができないことへの公式・非公式のペナルティの存在）が改めて確認された。そのうえで、就業断念にはそうした要因があるものの、就業継続はむしろ個人側の要因（運も含む）で可能になっており、この問題への根源的な解決には「組織システム」としての対応こそ不可欠と考えられるという報告となった。

<第2回> 3月6日

◇研究目標

本年度は、責任者をはじめ企画メンバー間の研究関心の共有、すり合わせを行うことを目指し、1回目は互いの研究内容を報告しあったが、2回目は、その中からより鮮明に浮かび上がってきた、この件に関する国際的な動向、また、われわれの研究関心を実現しようとした場合に、一つの制約要因（もしくは推進要因）ともなりうる国内法の状況などについて、研究の土台として理解しておきたい、その専門家をお招きしてご報告いただくとともに、議論を行った。

◇報告者および題目

1. 中谷文美（岡山大学大学院社会文化科学研究科教授）
「〈女性が輝く〉社会とは？ オランダにおけるワーク・ライフ・バランス政策の背景と人々の実践」
2. 緒方桂子（南山大学法学部教授）
「法的観点からみた『働き方改革』の意義と課題」
3. 荒木淳子（産業能率大学情報マネジメント学部准教授）
「多様なキャリアのマネジメントリーダーシップに着目して」

◇ワークショップの討論内容

本ワークショップは、労働経済学、教育学、組織心理学、経営組織論など、異なる学問的背景やアプローチに基づき行われた、「子供を持った女性の就業・育成を主軸においた、今後の日本社会における新たな働き方とは？」を研究関心とする研究成果を持ち寄り、学際的な視点を得ること、その中で異なるディシプリンが共通の関心にどのような影響を与えるのか、もしくはその中でも共通して認められる成果の存在を探り出すことが目標である。

主たる参加者の報告の共有は第1回ワークショップで行ったが、その後、参加者の中から2つの疑問点が提示された。1つ目は、日本の現状はある程度見えてきたが、諸外国、特に女性活躍推進の先進国はどのような政策や企業施策を採用することで、現状を可能にしたのか、そして、それはどの程度、日本に取り入れることが可能なのか、という点である。

また、2つ目は、第1回で報告された研究成果を実際の現場、たとえば企業などでの職場で適用しようとした場合、それが法的にどの程度可能なのか、もしくは対象となる女性はともかく、それ以外の女性や男性にとっては不利益変更にあたるなどの問題点はないだろうか、という点であった。

この2つの問題に関する基礎知識を得るため、第2回ワークショップでは、お二人のゲスト・スピーカーをお招きした。1人目は、文化人類学的なアプローチから、バリやオランダでの女性の就業に関する研究を実施した岡山大学の中谷氏である。報告内容は、オランダでもかつては日本と同様に、専業主婦率が高く、男性も子育てに参加できない働き方が多かったが、政策の転換により、今では女性の就業継続、男性の育児参加が多数派になってきたというものであった。もっとも、女性の就業継続はフルタイムというよりは、パートタイムに近いものである点は、いまだオランダの課題になっているとのことであったが、日本とは異なり、オランダでのパートタイムはフルタイムと比較して労働時間が短いだけの働き方であり、処遇の不均衡があるわけではなく、子供の成長などの各家庭の事情にあわせて、労働者が自由に選択できる状況があるということであった。この点に関しては、法律の専門家から、EU諸国であるから可能になったところがあり、日本でそれを適用しようとしても、なかなか難しいという指摘もあり、多面的な見方ができたという点でも有意義な報告であった。

2人目は、労働法を専門とする南山大学法学部の緒方氏である。女性に必ずしも限定せず、昨今注目され各所で議論の対象となっている「働き方改革」について、それがどのような経緯で生まれてきて、もともと何を指したものであったのか、今はそれがどのように変化してきているのか、などについて、労働法の考え方に沿った解説が行われた。報告をきく中で、法律というのは何かを促進したいときにも効果を発揮するが、それ以上に、社会的にみて望ましくない何かを抑制するために活用されているという印象を受けた。言い換えると、守らなければならない最低ラインを提示しているため、それを踏まえたくえで行われる企業経営では、あまり法律を強調すると、最低ラインさえ割り込まなければよい、という後ろ向きの発想に陥りやすいのではないかという危惧を個人的にはもった。そして、何か不祥事が起

こると、あるいは法律の穴をすり抜ける何かが起こるとその再発を防ぐためにまた法律が整備されるという、もぐらたたきのような状況があることを感じた。もっとも、現在は過労死やパワハラなど、労働環境における負の側面が非常に深刻な状況にあることが頻繁に指摘されているため、そうした状況に労働者を追い込まないためには、たとえ後ろ向きであったとしても、法律を整備することは重要であることが理解でき、非常に勉強になった。

◇研究成果発表

安藤史江、「ケア責任を負った女性の就業継続・育成のための組織変革マネジメント」、第69回全国能率大会（公益社団法人全国日本能率連盟主催）経済産業省経済産業政策局長賞受賞、2018年（<http://www.zen-noh-ren.or.jp/conference/articleList.html>）。