

## ○研究プロジェクト 「新たな働き方のための組織変革」

開催責任者 経営学部 安藤史江

総合政策学部 水落正明

2018年11月3日

南山大学 R 棟 5 階 R55 教室



研究プロジェクトは以下のとおり、開催された。

### ◇目標

本年度は、昨年度のワークショップを発展させ研究プロジェクトとし、より具体的に執筆・編集方針を固めるとともに、その方針により適合的と考えられる執筆者を確認し、その内容の互いのブラッシュアップや関係性の確保を図る目的で、研究会を開催した。なお、今回は組織学会中部支部研究会と合同開催、という形式をとり、それに伴い、セミ・オープン型の研究会とした。

### ◇報告者および題目

1. 筒井淳也（立命館大学）  
「日本的雇用慣行と女性の労働力参加」
2. 安藤史江（南山大学）・喜田昌樹（大阪学院大学）  
「育児期女性の就業継続・中断と企業支援制度の関係」
3. 余合 淳（名古屋市立大学）  
「働き方改革と従業員の働き方」
4. 水落正明（南山大学）  
「経済学から見た働き方改革」

## ◇研究プロジェクトの討論内容

まず、1番手の筒井報告では、日本における有配偶女性の本格的な経済参加の進みが遅いと考えられることが、問題意識とされた。あわせて、仮に内部労働市場がもつ3つの無限定性（労働時間、勤務地、職務内容）が、女性の中核的労働力化を妨げていたとしても、そうした無限定性が弱い外部労働市場であれば、より活躍できたはずでは、という疑問が提示された。

しかし、実際には、そのような傾向はデータからは確認できなかった。その理由として筒井報告では、日本の場合、外部労働市場（この場合は、いわゆる大企業以外の労働場所として、主に中小・零細企業を指している）が本来は淘汰されるはずの経営体力が弱い企業までが公的介入（雇用を通じた生活保障を目指したもの）により延命していることが一因ではないかと指摘した。中小企業でも優良企業は女性を雇用し、完璧な両立支援制度を導入しているからである。

続く安藤・喜田報告では、筒井報告に対し、そもそも有配偶女性はそれほど働きたいというニーズを強く持っているのかという参加者からの質問に一つの考察材料を提供する形となった。現在働いているが、出産・育児を理由としていったん就業中断・離職した女性と、同条件でありながら就業継続している女性の回答を、テキストマイニングの手法を用いて比較したところ、制度の有無そのものよりも、その制度が就業「できる」という主観的な判断を可能にするかどうか左右している可能性が明らかになった。すなわち、働きたいというニーズを持たない有配偶女性も確かにいる一方で、現在の制度が「できる」と思えない女性はたとえ働きたいと思っても、中断を選択せざるをえない傾向が見出せたといえる。

3番目の余合報告は、では、どのような制度運営であれば働き手から肯定的な評価を得られるのかという疑問に対する手がかりを提供するものであった。人事施策を個別ではなく、「束」として捉えることの重要性を先行研究を通じて再確認したうえで、制度の内容そのものより従業員による知覚が重要であること、たとえば女性活躍推進の場合、それが労働時間の削減とセットになっていると知覚されるときに組織に対する公正感を強めることを、計1442のサンプルの調査データの分析を通じて明らかにした。言い換えれば、客観的に良いと考えられる制度を無闇に導入しても、それが従業員から内的整合性を満たした施策と評価されなければ、あまり効果は期待できないと考えられるというわけである。

最後の水落報告では、今回の研究会では新たな働き方ということで、既婚かつ子供のいる女性に焦点があたりがちだが、対象を部分に限定することで、本来企業や社会全体で目指すべき方向性を見失う恐れが指摘された。その一例として、高年齢者の存在と働き方／働かせ方も、同様にこれからの日本社会にとっては重要な課題になることが示された。これから探求していくべきは、多様化する労働力提供者の誰にとっても働きやすい組織、職場を造ることであり、そのためには多様で選択中立的な職場づくり、色が出ない職場づくりについて考察することである。そうでなければ、必ず対象にならない人々から不公平感や意図に反した歪んだ反応が生まれることが予想され、目指すべき理想的な状態から遠ざかるばかりであ

る、ということが主張された。

こうした一連の報告を受けて、出版を予定している共著書のタイトルも、女性色を抑制し、誰しものが辿る、しかし、多様なライフコースにおける課題や悩み、疑問に答えるものにしていこうという方向性が研究会の最後に提案された。そして、2019年2月末から3月にかけて、再度、最終的な擦り合わせ、打ち合わせをしたうえで、それぞれが本格的な執筆作業に取り掛かることが確認された。

なお、2019年3月5日に、出版社もまじえて、予定通り、参加者同士による打ち合わせを実施した。報告内容の調整や想定する読者層について議論を交わし、執筆の方向性を定めることができた。

#### ◇研究成果発表

安藤史江・喜田昌樹、「現在の制度設計は、育児期の女性従業員の活躍を促しうるか?」、南山大学経営研究センターワーキングペーパー、No.1801、2018年7月。