

女性のより良い働き方

—出産・育児・家事にとらわれない社会進出—

飯島 菜緒

目次

はじめに

1. 日本における女性の働き方の特徴
 1. 1 働く女性の歴史
 1. 2 性別役割分業

2. 日本における女性の働き方の現状
 2. 1 既婚女性が働く意味
 2. 2 働く上での困難

3. 外国との比較
 3. 1 社会意識の変化
 3. 2 制度や働き方の充実度の違い

4. これからの日本の女性の在り方
 4. 1 男女平等、ジェンダーステレオタイプ
 4. 2 制度や支援の具体的改善

おわりに

参考・引用文献

はじめに

現代の家族の在り方は以前よりも多様化し、その中でも女性の生き方は大きく変化した。以前は「男は外で働き、女は家で家事をする」という性別役割分業の構造が当たり前であったが、現代では女性も社会進出をして外で働くようになった。女性の社会進出の理由としては家族の多様化だけでなく、少子高齢社会への突入による労働力の減少や増税に伴う労働力不足など社会的な変化や制度の影響によるものもあると考える。このように日本の社会は徐々に変化していき、女性も働くようになったのにもかかわらず、他の先進国と比べると女性の社会参加率は低く、特に 20 代 30 代の離職が多いため、それに伴い女性の労働力率の推移はM字曲線の形を帯びている。このような現象が起きる理由として、女性の出産や育児により、家庭を優先し仕事を諦める人が 20 代 30 代に多くいるからであろう。出産・育児により一回仕事から離れてしまう、離れなければいけないという女性の現状のあらわれである。日本の女性は、女性特有の役割に縛られ自由な社会進出ができていないのである。

そこで本論文は、女性の社会進出・就労について研究し、出産や育児そして家事にとらわれない日本の女性のより良い働き方について考えていく。研究における目的は、主に 2 点あり、一つ目は女性の社会進出を妨げているものにはどのようなものがあるか、その原因を探ること、二つ目はどのようにしたら女性は出産・育児・家事などの家庭での役割に縛られずに働くことができるのか、そしてどのようにしたら男女平等にいち早くつながっていくのか、というものである。そこで今回本論文では、女性像や雇用、家族形態の歴史を振り返り、さらに外国との比較をして現在の日本の女性の働き方の改善を図る。

本論文は 4 章構成となっており、1 章では日本における女性の働き方の特徴を歴史的面や性別役割分業の視点から研究し、この特徴が現在の社会に影響を与えているのかを考察する。2 章では日本の女性の働き方の現状を研究し、女性が働く意味や働く上での困難を挙げて。そしてそこから女性が働く上での困難の解消をめざし、改善策を考察していく。3 章は外国の働き方に関しての制度や働き方そのものを取り上げ、現在の日本と比較し、より良い解決策を外国の政策から考察する。今回はスウェーデンとオランダを取り上げ比較することにした。4 章は、1 章から 3 章までの研究と 2016 年から取り組まれている働き方改革をもとに、これからの日本の女性の在り方を男女平等と制度面の 2 点から考察し、より良い女性の働き方の実現を目指していけるような具体的策を考えていく。

女性の社会進出が当たり前になりつつある現代だが、家族のなかでの役割や思想的部分が影響し女性がまだまだ自由に働くことができていないように感じる日々であり、制度や支援が充実しても取得できない状況にもある。このような現代を生きる女性の葛藤を解消すべく、具体的な改善策考え結論を導きたいと思う。

1. 日本における女性の働き方の特徴

1. 1 働く女性の歴史

はじめに社会における女性の働き方の変遷を戦後までさかのぼり、たどっていききたいと思う。そして歴史の変遷から日本における女性の働き方について理解を深めようと試みる。

戦後の日本は、民主主義国家として新たなスタートを切り、婦人の参政権の取得、「家」制度の廃止、教育の機会均等などの女性の社会進出や地位向上へ向けて新たな体制が整えられた。

1950年から1953年の朝鮮戦争により戦争特需が経済発展の契機となり、日本にも大きな影響を及ぼした。糸へん景気、金へん景気¹と呼ばれる中で、労働力の需要も増大し、繊維産業における技能工、生産工に加えて書く産業の分野の事務や販売の仕事に従事する女性が増加した。

日本が高度経済成長期に突入した頃、人々の生活は節約の生活から消費型の生活へと移行していった。人々は日本の経済発展と自身の生活レベルを向上させようと懸命に働いた。女性たちは学校を卒業すると結婚するまでの間は働くことが一般的になったが、長く働き続けることはまれであり、多くの女性は結婚や出産を機に退職し家事や子育てをした。また、働く夫からは家庭を守る主婦の役割が期待されるようになった。その後、労働力不足や家電製品の普及により、一度家庭に入った女性は子育てがひと段落すると、パートタイム労働者として社会に進出していった。

1975年の「国際婦人年」により男女平等や女性の地位の向上を目指した国際的な動きは日本にも大きな影響を与え、労働環境においても男女平等を求める活動を活発にさせた。1980年にデンマークで開催された「国連婦人の十年」中間年世界会議において日本は女子差別撤廃条約の署名式に参加し、女子差別撤廃条約の批准を約束した。また、この条約の批准のための準備整備と職場における男女平等を求める声が原動力となり、1985年に男女雇用機会均等法が成立したのだ。そしてその後の1991年に育児休業法が成立した。育児休業法は正式に導入されたのは1991年であるが、その10年ほど前に女性のみの普遍的な育児休業制度が模索されたことがあった。その後労働組合が育児休業の法制化を求め、法制化の気運が高まってきた。女性議員が当時の社会労働委員会に集中し、この問題に関心が高くなったことも追い風となり、また、最大の後押しとなったのは合計特殊出生率が1989年、1990年と著しく低下し、この問題の打開策が求められたことであった。これにより法

¹ 女性就業支援全国展開事業，女性就業支援バックアップナビ
http://joseishugyo.mhlw.go.jp/history/ayumi_4.html(2017. 11.22)

制化を決断し育児休業法の成立に至ったのだ。

また、1997年には改正男女雇用機会均等法が成立し1999年に施行され、さらに1997年は労働基本法改正、さらに育児・介護休業法が成立した。

1990年代以降に成立したこれらの制度は主に二つの社会の動きがあったからだと考えられる。一つ目は景気の停滞により雇用環境が厳しくなり、共働きの家庭が増え、女性の労働や男女平等の価値観が重んじられたことである。二つ目は少子高齢化の進展だ。特に少子化においては将来の日本を創っていく若い人財が減少し、深刻な状況に陥ってしまうことを懸念し、それに伴う育児休業法のような政策が打ち出されたのだ。女性が社会だけ、または家庭だけ、となってしまうと今後の日本が危ぶまれたのだ。女性は今まで通り家庭においても必要とされ、またさらに社会においても男性と同じような活躍を期待されたのである。それにより、いわゆるワークライフバランスを支援する政策が打ち出されていったのだ。2000年代に入ると、その動きはさらに加速し、2008年には仕事と生活の調和連携推進・評価部会がスタートした。

このように戦後から日本の働き方の歴史をたどっていても、多くの政策が打ち出され多くの取り組みがなされてきたということが分かる。これは多くの女性が社会に進出しより良い働き方を求めたからであろう。打ち出された政策をみると主に男女平等についてと、育児休業などの働き方そのものの政策の二つに分けることができる。働くにあたって男女の差別があってはいけない、育児などのライフイベントがあってもそれを理由に働くことを諦めたくはないという女性の強い信念が歴史的な部分からも読み取ることができるだろう。

1. 2 性別役割分業

性別役割分業とは、性別により役割や労働において相違があることをいう。近代家族においては、夫婦間で一般的に「男は仕事、女は家庭」という役割や労働の分業がある。このような男女間の分業、あるいはそれを前提とした社会制度のことを指す場合もある。

日本における性別役割分業は、社会に「家」が確立した中世から存在している。中世の日本では、夫は「家」の対外的な活動を、妻は「家」の中の活動を分担した。戦後は家制度が廃止され高度経済成長期に、夫は仕事に出かけ、妻は家事や育児に専念し家庭におさまるといった核家族のイメージが広まり、1950年から1970年代にかけて家庭の収入増大と安定化により、既婚女性は専業主婦という立場になる人が増え、性別役割分業がより広まった。1990年代から2000年代の経済の停滞や賃金の低下により、共働き世帯が増加し夫婦間での役割が見直されつつある。しかし女性の労働は増えているにもかかわらず、男性の家庭での分担はそこまで進んでおらず、今日では「男は仕事、女は仕事と家庭」という「新性別役割分業」が進行していつている。このような性別役割分業の意識はどのような原因で起きているのかを探り、また性別役割分業が女性の労働とどのような関わりを持ち、影

響を与えているのかをみていきたいと思う。

現在の日本の女性の労働参加率は、年齢階層別にみるとM字の形をしている。このM字型に帯びている理由としては、主に 20 代後半から 30 代後半にかけて結婚や出産をする女性が多く、それを機に離職するケースが多いからだと容易に推測できる。このM字のくぼみは、ワークライフバランスを考慮して労働の仕方を変えたり、少子化問題や晩婚化の問題とも相まって年々浅くはなっているが、スウェーデンやアメリカなど、他の先進国と比べてみてもまだまだM字の形を帯びている。くぼみが浅くなったことに注目するのではなく、まだくぼみがあることに日本の女性の労働に問題があることを表しているのではないだろうか。

先に、M字型のくぼみの理由は結婚や出産を機に離職する女性が多いからだと容易に推測できると述べた。日本が少子化や晩婚化が問題となっている中、このくぼみがなかなかなくなるのには違和感である。ほかにも理由があるのではないだろうか。

ここで、アメリカのセンター・フォー・ワークライフポリシーの調査を参考にして、日本におけるM字のくぼみの理由を探ってみたい。センター・フォー・ワークライフポリシーが 2011 年に行った調査によると、ドイツやアメリカの女性の多くが、育児を理由に離職していたのに対し、日本の女性たちは仕事への行き詰まりや不満を離職の主な理由としていた。日米で離職理由を比較してみても、アメリカの女性では育児を離職の理由としてあげている人が 74%いるのに対し、日本の女性は 32%と低くなっている。一方、仕事関連の理由をみると、仕事への不満があったと答えた日本の女性は 63%であるのに対し、アメリカの女性は 26%にすぎなかった。また、仕事に行き詰まりを感じていた女性は日本では 49%いるのに対して、アメリカの女性は 16%と低い割合を示している。この結果からみると、現在の日本の女性の離職の理由として多くの割合を仕事への不満や行き詰まりを感じている人が占めているからであると考えられる。その離職が現在の改善の兆しはあるが今もなお緩やかなM字を帯びている女性労働率に反映しているのではないだろうか。つまり、現在の日本の社会は女性に十分な能力発揮の機会を提供していないということになる。これは、女性はいずれは離職し、社会から離れていくという考えが潜在的に残っており、女性のキャリア育成をおろそかにしている、とも考えられる。このような調査からも、女性はまだまだ社会では生きづらく、働きづらさを感じている人が存在しているということがうかがえる。やはり、「男性は仕事」という性別役割分業の観念が社会にまだ根強く残っており、女性の立場が疎かになっているのではないだろうか。社会における男女平等が、女性の離職率の高さを解結する術になるであろうと考えられる。

次に岩間（2015）の、家庭における生活時間のデータを使って性別役割分業の実態を確認しようと思う。この調査では、日本の女性の家事の時間は 1 日あたり 199 分であるのに対し、男性は 24 分にすぎず、女性の 6 分の 1 程度であった。子育てや介護といったケアに関わる時間も女性は 26 分に対し、男性は 7 分であった。この時間は世界的に見ても短く、デンマークなどの他国と比べても 3 倍近く差があった。また、この時間の差は就学前の子

どもがいる中でもほとんど変わりはなかった。

一方、日本男性の労働時間は471分と、他の国と比べてもとても長いものとなっている。この長い労働時間が、家庭での家事・育児に時間を費やせない理由といってもよいだろう。こうした男性の長時間労働のゆえに、女性は働きながらも家事・育児をほとんど自分一人でこなさなければならないのだ。それにより現在の女性は、仕事も家庭もといった新性別役割分業のもとで生きていかなければならなくなったのである。

性別役割分業は現在も根強く残っており、女性はそれに仕事も加えて、仕事と家庭の板挟みの状態の中葛藤しているのだ。性別役割分業の解消には女性も社会に生きる一人であるという意識のもとに、社会での女性のキャリア育成などを行い女性が働きやすい環境づくりを推し進めていくことと、男性も家庭で過ごす時間を増やせるような労働時間を考慮する必要があると考える。

2. 日本における女性の働き方の現状

2. 1 既婚女性が働く意味

今日、女性の労働にみられる最大の質的变化は、雇用されて働く女性が増えたことである。かつての女性の労働といえば、農家の働く女性や夫が自営業を営み、その手助けをする家族従事者というイメージが大きかった。現在は、男性も自営業ではなく働きに出るケースが多く、それに伴い女性も家族従事者として働くことは少なくなり、雇用されて働くケースが多くなったのだ。

1980年代に突入すると働く主婦が専業主婦よりも多くなり、共働き雇用者世帯数が非共働き雇用者世帯数を上回っている。このように今日の既婚女性の多くは社会に働きに出ているのだ。

では、既婚女性はなぜ働くのであろうか。井上（1994）の研究をもとに考えていきたいと思う。

既婚女性が働く意味として井上（1994）は以下の三点を述べている。

一つ目は、妻を就労に駆り立てる消費型の社会構造が存在しているからである。夫は個族のために働いている。しかし子どもの教育の観点から見ても、いくつもの習い事や学習塾の通い、幼稚園や小学校からのお受験、また大学進学にかかる費用など、子どもへの出費は大きいものである。また、そのほかにも車や新型の家電製品、流行の洋服や、多種多様な食品やレストランなど、一步街に出るとお金はいくらあってもこれでよいということではなく、常に消費することが考えられている社会にあるのだ。

二つ目は、定年後に夫婦で暮らす老後生活への経済的な不安があるからである。夫の働

きのみで老後の経済的なたくわえを十分にできる家庭は少なく、かつ先に述べたように消費型の社会構造であるため、余計に老後に向けたたくわえが必要なのだ。そして近年は年金の支給開始年齢の引き上げがなされており、老後の不安は募るばかりである。

三つ目は、時間的余裕ができたためである。家事の合理化や幼稚園・保育園などの育児の外部化によってできた時間的余裕は、既婚女性を家庭の外での生きがい探しを始めたのだ。女性も家庭内の役割を担うだけでなく、なんらかの仕事を持ち、その仕事を通して世間と関わって生きていかなければ一人前ではない、といった風潮が今日支配的である(井上1994)。しかし近年は保育施設の減少により、待機児童の問題も表面化している。育児の外部化により女性の自由な時間が与えられたのは確かであるが、現在の待機児童の問題により家で自分自身がわが子を育児しなければいけなく、働きたい女性の葛藤を生んでいるのであるが、その詳細は次節で述べたいと思う。

以上のことから既婚女性が働く意味として、家庭の経済上の必要性和時間的余裕を背景とした女性の社会参加意欲の向上であると整理できるだろう。消費型の社会構造により、子どもができると子どもにも将来のためにお金をかけて塾や習い事に通わせ、さらに年金支給開始年齢の引き上げにより以前よりいっそうお金が必要になり、女性も働きに出て家計をさせるのだ。型働きよりも共働きのほうがもちろん収入が大きくなり、経済的にも安定する。そしてさらに女性は家庭以外にも自身が活躍でき、必要とされる場を社会に求めているのである。社会で活躍し社会の一員として生きているという考えが女性の生きがいにもつながっていくのだ。

2. 2 働く上での困難

本節では女性の中でも子どものいる既婚女性が社会で働く上での困難を挙げ、問題の克服するポイントを考察したいと思う。

結婚をすると多くの女性は子どもを持つようになる。しかし子どもを抱えた既婚女性には多くの困難が待ち受けている。

子どもの年齢によって抱える問題は違ってはくるが、特に小学校入学前の子どもには養育に多くの時間と親の手を要する。共働きの家族にとっては保育園への入園は重大な関心事となる。産休または育児休養明けに子どもを預けられる保育施設を見つけなければならないのである。しかし保育施設によっては受け入れの月齢に差が生じてしまい、必ずしも親の産休あるいは育児休養明けと同時に子どもを預かってくれるとは限らない。また、近年では保育施設の減少により、子どもの受け入れの数が減り、入所を待たざるを得ない状況である待機児童問題が多く生じている。それにより子どもを保育施設に預けることができずにやむを得ず家で保育をしている状況にある家庭が存在するのだ。

また、産休や育児休養を経て社会に復帰しようとするが、保育中の時間のやりくりや、通勤時間や勤務の時間帯によっては子どもの送り迎えを手伝ってくれる人を探したり、二

重保育を必要とする場合もある。さらにこの時期の男性の家事や育児の非協力も女性にとって大きな負担となる。内閣府の「多様な働き方に関する意識調査」(2006)によると、共働き世帯における育児負担の割合において、約75%の割合で育児を妻が負担しているという調査結果が出ている。このような調査を見ても、夫の育児参加が進んでいないと考えられるのだ。また、このような育児の負担から、子どもができてからは正規雇用ではなく、非正規雇用のパートなどに転職をして働く時間に融通が利くようにする女性も存在する。このような結果から、日本は男女の賃金格差が大きく、また子どものいる場合の男女の賃金格差はより大きくなっている(岩間2015)。

子育てを切り口に子どもを持つ既婚女性が働く上での困難を挙げてみたが、待機児童の問題や夫の育児の非協力さ、さらには仕事を犠牲にしてパートタイム労働者として働くことにより生まれる男女の賃金格差など、様々な問題が浮き彫りになった。

このような問題から生まれる、女性の働く上での困難を克服しようとする、以下の3点が挙げられた。一つ目は保育施設の増設、二つ目は男女の家庭内における責任の分担、三つ目は労働条件の改善である。保育施設の増設においては、保育関係の仕事に就く人の減少による人手不足や少子化による保育施設の減少などの問題も同時に発生している。この問題は働く女性に関する課題だけではなく、保育に関する人手不足や少子化問題に大きく関わってくる問題であり、今後の日本の重要な課題になるであろう。男女の家庭内における責任の分担は、1章の2節でも述べた性別役割分業の問題にも関連してくる。社会に出て働きに出る女性が増えたことにより、以前の性別役割分業の考えのままに家庭の役割全てを女性に預けてしまっただけでは、女性の負担が大きくなるばかりである。家庭内での男女の役割も見直す必要があるのだ。労働条件の改善においては、女性だけの労働条件を改善するのではなく、男性の労働条件も改善する必要があると考える。その理由としては、男性の労働時間が長時間に及んでしまうために起こる家庭内での役割の偏りに関係してくるからである。男性の労働時間を改善し以前より短くすることで男性の家庭内で過ごす時間が増え、役割を分担することができ女性の負担が減少するのだ。それにより女性は働くことにおいて妥協する必要がなくなり、結婚・育児前に働いていた正規雇用の環境の下で働くことができるようになると思う。このような理由から労働条件の改善は男女関係なく改善する必要があるだろう。

3. 外国との比較

3. 1 社会意識の変化

本章では、女性の労働参加が進んでいるスウェーデンとオランダの社会意識の変化や女

性の社会進出の経緯、女性の働き方を取り上げて比較し、現在の日本で女性がさらに働きやすい環境を作り上げていくためには何が必要なのかを考察する。

—スウェーデン—

スウェーデンは今でこそ女性の労働参加率が高い水準であるが、1950年代までは女性の労働参加率は低い水準であり、また性別役割分業の意識が根強く存在していた。しかし1960年代に高度経済成長期に入ると、労働力不足から女性の労働力が求められるようになった。それに加え女性解放運動を背景に女性の就労機会均等や社会進出の議論が起りスウェーデンでは男女平等気運が高まっていった。それにより男性の意識の変化が生じて「女性の問題は男性の問題である」(レグランド2006)という意識が深まったとされている。

1950年代までは性別役割分業が根強く残っていたため、女性は働くか家庭を持つかどちらかを選ばなければいけない状況であった。しかし1960年以降、働くようになった妻は仕事と家庭の二重労働から自ら解放されるべく、夫に対して家事・育児の参加を求めるようになったのだ。また夫も妻の労働参加により家計を一人で支えなければいけないという重い責任から解放され、家事・育児などの家庭のことに関しても役割分担をするようになった。また、パパ・クォータ制度²の導入により男性に休暇所得の動機付けを行ったことも男性育児の参加の後押しとなった。

—オランダ—

オランダは、ワークシェアリングを実践している国であり、女性の労働参加率は7割に上る(加藤2016)。しかし従来は男性は仕事、女性は家事・育児という性別役割分業の意識が強い国であった。オランダの女性労働参加率が上がったのも1990年代頃からであり、先に挙げたスウェーデンに比べると女性の労働参加が盛んになったのは最近のことである。

オランダは北海で天然ガスが産出でき、1973年の石油ショックによりエネルギー価格が高騰し、主にエネルギー産業で好景気であった。しかし、その後エネルギー価格の暴落によりエネルギー産業が打撃を受け、オランダは大不況に陥ったのだ。

この危機的状況を打破するために労働組合は賃金の上昇率の抑制、企業は雇用確保のために労働時間の短縮を行った。賃金上昇の抑制と労働時間の短縮により、家庭の主な収入源であった男性の収入が減少する中で、短時間勤務が受け入れられるようになったことにより、主にパートタイム労働を中心に女性の労働参加率が上昇したのだ。

従来は性別役割分業の意識が強かったが、女性が社会に働きに出るようになってからは女性に対しての社会意識は、女性にとって望ましいワークライフバランスを選択しながら

² 育休の一定期間を父親に割り当てるもの。1993年にノルウェーが導入し、北欧を中心に広がった。

毎日新聞生活家庭部、『お役立ち情報 パパ・クォータ制度』、
<http://www.kyoeikasai.co.jp/kpa/agent/monosiri2008-21.htm> (2017.11.24)

働くという意識に変わっていった。また男性は性別役割分業の意識により家事・育児には関わらないというのが普通であったが、女性が働きに出るようになると家事・育児は分担して行うものだという意識にシフトしてきた。近年では、一日の労働時間を長くして、週四日に出勤日を減らすなどして、育児休業を取得する男性も増えており、就労形態を自身で選択する男性が増加している。

3. 2 制度や働き方の充実度の違い

本節ではスウェーデンとオランダの女性の労働における制度や働き方の充実度を取り上げ、二国の特徴や共通点をまとめ日本における女性の労働に対して参考になる点を考察し日本の女性の働き方について考えていきたい。

—スウェーデン—

制度

スウェーデンは就労と育児の両立が可能になるような労働環境の整備を行った。1974年には女性労働者を対象にした出産手当が廃止され、両親を対象にした両親手当が新たに設置された。両親手当は育児休業中の所得補償制度であり、世界で初めて妻だけではなく夫にも権利が認められたのだ。また、1976年には両親休暇法が制定され、両親ともに育児休業を取得できるようになった。

さらに1978年に労働時間短縮型の育児休養が導入され、働く親には子どもが18か月になるまで休職できる権利と子どもが8歳になるまで労働時間を所定労働時間の75%まで短縮できる権利が与えられた。また労働時間を短縮した際に減少した所得は両親手当で補てんすることができる。両親手当は最大で480日分取得することができ、はじめの390日分は所定給与の80%相当の額、残りの90日分は1日当たり180クローナ³支給される。この手当は子どもが12歳になるまでの期間で分割取得が可能である。

1982年に労働時間に関する法律により、時間外労働時間についても4週間で48時間以内、年間200時間以内と細かく規定された。有給休暇についても年間最低5週間で与えられ、原則として完全消化することが定められた。

さらにパパクオータ・ママクオータ制度が1994年に導入され、男性の育児休業の所得を後押しした。こうした様々な制度により労働環境の整備が行われた。

³ スウェーデンの通貨のこと。スウェーデン・クローナ。

weblio 辞典, 『スウェーデン・クローナ』

<https://www.weblio.jp/content/%E3%82%B9%E3%82%A6%E3%82%A7%E3%83%BC%E3%83%87%E3%83%B3%E3%83%BB%E3%82%AF%E3%83%AD%E3%83%BC%E3%83%8A> (2017. 11.24)

女性の働き方

スウェーデンでは、福祉サービスの需要の高まりを背景に、女性の労働参加は福祉サービスを中心に広がりを見せた。また、以前は男女の賃金の格差は大きいものであったが、同一価値労働・同一価値の理念の下、ジェンダー等を理由とする不当な賃金格差が法律で禁止されると、男女間の賃金格差は縮小した。

スウェーデンでの女性は、産後 1 年間は育児休業を取得するが、その後は保育サービスを利用し仕事を再開する人が多い。子どもの状況によっては勤務時間短縮制度を利用して労働時間を短縮させて働くが、必要がなくなったらまたフルタイムで働きに戻るケースも存在する。育児中も女性が働くことができるのは、労働環境や保育サービスの整備が整っているからだといえるだろう。

また、フレックスタイム制度やテレワークを柔軟に利用できる環境も整っており、実際にそれらの制度を活用している女性が多くいる。また、先にも述べたようにスウェーデンは労働時間や時間外労働時間、また有給休暇の日数が細かく規定され、またその時間や日数を守る意識が強いといわれている。

このようにスウェーデンでは必要に応じて時間や場所を柔軟に調整できる環境、さらに長時間の労働が強いられない環境が存在するのである。

—オランダ—

制度

オランダの労働環境は、ワッセナー合意⁴を契機に整えられた。1987年には、年金、失業、就労不能手当などの社会保障制度が短時間勤務であるパートタイム労働者にも適用された。1993年にはワークシェアリングが進められ、また労働時間による待遇の差別を撤廃した。そして1996年に労働時間差別禁止法が成立され、全ての労働条件においてパートタイム労働者もフルタイム労働者と同等の権利が保障された。オランダにおけるパートタイム労働者は日本のパートタイム労働者のとらえ方とは違い、短時間の勤務でも正社員と同等の待遇や給与が与えられる、いわゆる短時間勤務の正社員のことをいう。また、2000年には労働者が自分の勤務時間を短縮したり延長したりできる権利を認める法律である労働時間調整法が成立した。この法律により自ら労働時間を決めることができるようになった。

これらの労働環境の整備により、オランダでは仕事か家庭かどちらかを選ばなければいけないという縛りはなくなったのである。自身のライフスタイルの変化に合わせて自らの

⁴失業率の悪化などに直面したオランダで1982年、政府と経営者、労働組合の代表の3者が話し合い、賃金上昇の抑制などを取り決めた協定のこと。ハーグ郊外のワッセナーで結んだことからこう呼ばれる。(1)労組は賃金上昇の抑制(2)政府は社会保障給付を抑える一方減税の実施(3)経営者はワークシェアリング(仕事の分かち合い)を導入して雇用を確保——を柱に3者の痛み分けで事態の打開をめざした。

日本経済新聞、『ワッセナー合意とは』

[https://www.nikkei.com/article/DGXNASFS2301J_T20C13A3NN1001/\(2017. 11.24\)](https://www.nikkei.com/article/DGXNASFS2301J_T20C13A3NN1001/(2017. 11.24))

労働時間を選択することができるようになり、労働時間や雇用形態に関わらず安定して働けるようになったのだ。この労働環境の整備により、オランダの女性の労働参加率は年々上昇している。

女性の働き方

オランダでは法律で労働時間の調整が可能になってからライフスタイルに合わせて労働時間を柔軟に変更することができるようになった。この制度をうまく活用し、1日当たりの労働時間を増やし、休暇を1日増やしその休暇を子育てなどに充てる労働者が多い。また逆に1日当たりの労働時間を短くして毎日の家事・育児とうまく両立させている労働者も存在する。

そのほかにも、テレワークや在宅勤務が広く普及しているため場所や時間にとらわれずに働く方法を活用できる。このように場所や時間にとらわれずに柔軟に労働時間を自身で決定できる働き方は労働生産性を高める効果も持ち合わせている。実際にオランダの時間当たりの労働生産性はOECDに加盟している34か国中6位という上位の位置に存在する(加藤2016)。このような点からも、オランダの働き方は場所や時間に関係なく多様な働き方を実現しつつ労働生産性を高める点において今後の日本の働き方にも参考になるだろう。

スウェーデンとオランダはそれぞれ異なった方法で女性の労働参加率を高めていったが、二国には共通していえることがいくつかあった。

一つ目は、労働時間を柔軟に調整できることである。スウェーデンは労働時間を必要に応じて短縮でき、空いた時間を育児に充てることができ、またオランダは自身で労働時間を決定することができるので家事や育児を考慮して労働時間を決めることができる。

二つ目は、男性が家事・育児に参加しやすい環境であることだ。スウェーデンは男性の育児休業の取得をパパ・クォータ制度の導入などにより、より推し進めており、オランダは女性同様自由な労働時間、自由な労働環境により家事・育児に参加しやすい環境が整っており、夫婦で家庭の役割分担をすることができる。それにより妻の家庭での負担が軽減し、女性も社会で活躍できる場を設けているのだ。

三つ目は、家事・育児にとらわれず長く働くことができる環境があることだ。スウェーデン、オランダ共にテレワークや時間短縮労働を取り入れており、同じ職場であってもライフスタイルに合わせて働き方を変えることができ、家事や育児に振り回されず仕事を続けることができるのだ。

以上の三つの点がスウェーデンとオランダの共通点である。二国に共通する三項目を考慮した労働環境を整えば日本の女性も仕事を諦めずに済む可能性が大いにあるだろう。日本の労働環境には二国のような自由な労働環境がまだ不完全であると感じる。また、女性の労働参加率の上昇には男性の家事・育児参加は必要不可欠であるといえるだろう。日本においても男性の育児休業の取得は徐々に高まってはいるが充分ではない。男性の育児休

業の取得、さらに二国のような労働環境の整備が日本にも必要である。

4. これからの日本の女性の在り方

4. 1 男女平等、ジェンダーステレオタイプ

本章では今後日本の女性がよりよく働けるように、主に男女平等や制度の面から改善策を考察していきたいと思う。

世の中にはステレオタイプが存在する。ステレオタイプとは、性別、年齢人種など、ある社会的なカテゴリーに属する人々が持つ画一的な特徴についての信念や思い込みのことである(有泉 2001)。そういったステレオタイプに伴って男性や女性についてのステレオタイプのことであるジェンダーステレオタイプも世の中には存在する。具体的には、一方の性別により当てはまると信じられている心理的特性や行動特性のことを指す⁵。例を挙げると、「男性は行動力がある」や「女性はおしゃべりである」などがある。このようなジェンダーステレオタイプは偏見であると考え。そしてこの偏見が仕事や家事・育児においても影響している事例がいくつか存在しているのだ。

一つ目は職業の名称だ。以前は「看護婦」や「保母」、「助産婦」と呼ばれた職業がある。これは主に男女を区別した呼び方である。この呼び方は男女平等の社会になり、「看護師」、「保育士」、「助産師」と男女で統一された。このほかにも名称が男女で統一された職業は多くある。テレビドラマのタイトルにもなり、以前は普通だと思われていた名称が男女の差別につながると考えられるようになったのだ。しかし、男女差別だといわれ名称が統一された職業はいまだに男女の比率をみると偏りがある。男女それぞれの適性もあるだろうが、私は少なからず以前呼ばれていた名称がジェンダーステレオタイプを生み出しているのではないかと考える。現在は男女関係なく職業を選択できているだろうが、まだ、この仕事は女の仕事、この仕事は男の仕事、と線引きをして仕事に対する可能性を狭めている気がしてならないのだ。

二つ目は性別役割分業である。1章1節でも取り上げた「男は外で仕事、女は家庭で家事・育児」という性別役割分業もジェンダーステレオタイプの一つだと考える。性別役割分業の意識が根強く残っているがために女性は家庭も仕事もという二重の負担を抱えていると1章1節で述べた。女性が社会進出を果たした現代において性別役割分業はもはや必要ないのだ。

⁵ 有泉優里、『ジェンダー・ステレオタイプにおける知識と個人の考えおよび偏見の関係—特性語に関する調査研究1—』

http://www.gender.jp/journal/no7/04_ariizumi.html (2017.11.29)

近年の「育メン」という言葉が浸透しブームした。しかし、そもそも育メンという言葉が近年流行したことに違和感である。私には育メンという言葉が、育児は本来女性がするものだ、と言っているようにしか聞こえないのだ。育メンブームの傍ら、2017年の新語・流行語大賞の30語に「ワンオペ育児」がノミネートされた。家事や育児の負担が一人に集中する状況に女性たちが苦しんでいることがようやく社会で認知され始めたのだ。育メンがブームで終わらず、当たり前前の社会になればワンオペ育児という言葉は生まれなかったと考えられる。育児に関する性別役割分業が現代にもまだ存在し、それはジェンダーステレオタイプが生み出したものであると私は考える。

三つ目は女性の仕事における活躍についてだ。例えば女性が先頭にたってリーダーシップをとる状況があったとする。本来なら称賛されるべき行動であるが、女性が先陣を切っているがばかりに「出しゃばり」ととらえられてしまうケースがある。もし男性が先陣を切ってリーダーシップを発揮していたら、「頼れる存在」、「たくましい」ととらえられることが多いだろう。こういった場面においてもジェンダーステレオタイプが存在してしまうのだ。そしてこのジェンダーステレオタイプが、女性が社会で活躍することを妨げているのだ。

このようにジェンダーステレオタイプはさまざまな場面に存在し、女性の多様な生き方の妨げになっている。これは女性だけに特化した問題ではなく、男性においても同じこと言える。男性も働かなければいけないというステレオタイプにとらわれ、仕事ばかりになってしまい、家庭を疎かにしてしまっているのだ。このようなジェンダーステレオタイプはテレビドラマなどのメディアにおいても見受けられる。テレビドラマ『民衆の敵～世の中、おかしくないですか？～』でも「男が仕事もしないで家で家事をしているなんて・・・⁶」と専業主夫をしている男性を揶揄するシーンがある。このドラマは政治を通して世の中のおかしな当たり前を壊していくシーンが多くある。このシーンは政治とはかかわりはないが、男性が女性に仕事を任せ家で家事や育児をすることをなぜ世の中は許さないのかというシーンである。専業主夫という役どころを採用しているが、「男が仕事もしないで家で家事をしているなんて・・・」というセリフからも、まだまだ世間はそのような男性の役割を受け入れきれていない世の中であるということを示しているかのようだ。まさにジェンダーステレオタイプとの戦いである。

女性が社会でより良い環境で働くためには、ジェンダーステレオタイプの解放が必要だと考える。また、それに伴い男性のジェンダーステレオタイプの解放も必要不可欠だろう。男女ともにステレオタイプが解放されたときに、男性も女性もともに協力し合い二人で仕事と家庭を両立させることができるだろう。

⁶ フジテレビ系テレビドラマ、『民衆の敵～世の中、おかしくないですか？～』（2017年12月11日放送）より

4. 2 制度や支援の具体的改善

1章や3章で日本や海外の制度をみてきた。日本においても女性、そして男性もより良く働くことができるような制度が成立した。特に1990年代からはワークライフバランスを考慮した政策が打ち出され、仕事と生活のバランスを考え、かつ両立できるような制度が成立したのだ。しかし海外と比較してみると女性の社会参加率はまだまだ低く、そして男性の労働時間が長く、また女性の家事・育児にかかる時間が男性よりはるかに長時間であり、女性が社会でより良く働くために解決しなければならない課題はまだまだあるように感じる。

先に述べた解決しなければならない課題は、2016年に設置された「働き方改革実現推進室」における働き方改革の取り組みがうまく機能したときに解決するであろう。働き方改革とは、多様な働き方を可能とするとともに格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組むものである⁷。この改革の背景としては、労働人口が想定以上に減少していることだ。労働力不足を解消する方法として、①労働市場に参加していない女性や高齢者を参加させ働き手を増やす、②出生率を上げて将来の働き手を増やす、③労働生産性を上げる、の3点が考えられた。この3点を実現させるために、働き方改革では3つの柱を掲げた。一つ目は、長時間労働の解消、二つ目は非正規と正社員の格差是正、三つ目は高齢者の就労促進である。

日本の長時間労働は国際的にみても深刻である。特に30～40代の長時間労働の割合が多い状態だ。この長時間労働は出生率にも大きく影響している。理由としては、長時間労働を強いられる年齢と、出産・育児年齢が重なるからである。女性がキャリアの中断や仕事と育児の両立の不安から出産に踏み切れなかったり、男性も家事・育児への参加がしにくくなるという現象につながるのだ。

長時間労働の問題においてポイントとなるのが「法改正による時間外労働の上限規制の導入」である。日本において、時間外労働、いわゆる残業は上限基準があるが、特別条項という条件を加えることで、極論無制限に残業ができるのである。これにより残業時間が長くなっていき、長時間労働という問題を生んでいるのだ。そこで働き方改革の取り組みとして、残業時間の特例にも制限を設けたのだ。制限がかけられることによって以前よりも残業時間を短くすることができ、男性が家庭での時間を創ることができ、また家庭での時間も強いられる女性にとっても働きやすい環境に変化していき、女性の労働参加も増えていくだろう。

二つ目の柱である非正規と正社員の格差是正については、働き方改革で「同一労働同一賃金」を掲げている。例え挙げると、非正規のベテラン社員の給与が新卒の正社員よりも

⁷ 首相官邸、『働き方改革の実現』

<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>
(2017.12.03)

格段に安いという場合に是正されるべき方向で考えられる、ということである。これは、将来的に非正規・正規雇用という枠組み自体をなくし、ライフステージに合わせた働き方を選べるようにするという目的でつくられた。これが達成されたら、3章で取り上げたオランダの働き方である、正規雇用と非正規雇用の枠組みがない働き方に近づくことができるようになる。また、非正規雇用労働者の正社員化なども導入し、非正規社員の賃金を正社員に対して6割という現状から、欧米並みの8割まで上げようという目標もある⁸。これらにより、これまで非正規で働いていた女性のモチベーションとなったり、実際に正社員として働くことができるようになるのだ。

三つ目の柱である高齢者の就労促進は、主に二つの取り組みがなされており、一つは継続雇用延長・定年延長の支援、もう一つは高齢者のマッチング支援である。現代の高齢社会において、働きたいと考えている高齢者に就労環境を整えていく必要があるのだ。具体的には、65歳以降の継続雇用延長や、65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援が検討されている。また、企業における再就職受け入れ支援や高齢者の就労マッチング支援の強化なども考えられている。日本は現在高齢社会であるため、高齢者の割合が高い。高齢者の中にはまだまだ働くことができる人が多いのだ。この取り組みは継続雇用延長や定年延長の支援をして、より長く働き続けてもらう、というものである。そのような高齢者に働いてもらうことによって深刻な労働力不足の解消につながるのだ。そして女性のより良く働くためには直接関係するものではないように見える高齢者の就労促進は、私は直接関係しなくとも労働力不足の解消により、有給休暇が取りやすくなったり、突然の子どもの熱や怪我などにも親である女性は柔軟に対応できるようになると考える。また、高齢者が働くことで多くの世代がともに社会で生きることになる。そんな状況から、また新しい働き方が考えられ、より選択可能な自由な働き方が生まれる可能性も秘めていると考えられるだろう。

このように働き方改革は、深刻な労働力不足を解決するという背景のもとに考えられたものではあるが、人々が働きやすい環境を作り出しているということには変わりない。特に長時間労働の解消と非正規と正社員の格差是正については、働く人々だけでなく、働く女性また家事・育児に追われ社会参加できていない女性にとっても良い影響を与えるものである。この働き方改革がしっかりと役割を成し遂げ社会に大きく影響したときに、女性が社会でより良く働けるのではないだろうか。そしてさらに3章で取り上げたスウェーデンとオランダの在宅勤務などの画期的な働き方を日本でも現段階よりもより積極的に取り入れれば、また新しい形の働き方が形成され、家庭と社会の両立も苦勞しなくて済むようになるだろう。それに加えて前節で述べたように、男女のジェンダーステレオタイプの解放により、性別役割分業の意識も薄らいでいき、女性が社会でより良く働きそして活躍することができるようになり、それと同時に男性も、男性のステレオタイプにとらわれない

⁸ BOWGL、『5分で分かる「働き方改革」とは？取り組みの背景と目的を解説』、[https://bowgl.com/2017/09/07/work-style-reformation/\(2017.12.13\)](https://bowgl.com/2017/09/07/work-style-reformation/(2017.12.13))

多様な生き方も支持されていくだろう。

働き方改革による取り組み、外国の画期的な働き方を取り入れること、そして男女のジェンダーステレオタイプの解放の三つが現代の日本社会に必要なことであり、それと同時に女性がより良く働くために必要であるのだ。

おわりに

本論文では、先行研究をふまえて日本の女性のより良い働き方について考察してきた。日本は現代においても性別役割分業の意識が根強く残っており、この性別役割分業の意識が女性たちの自由な社会進出を妨げ、さらに現代の女性は仕事も家庭もという新たな性別役割分業も生まれ女性の負担が増え女性たちを苦しめていることが分かった。そしてこの性別役割分業は 4 章であげたジェンダーステレオタイプが根底にあると考えた。ジェンダーステレオタイプの解放こそが長年強く根付いていた性別役割分業の意識を変えていくであろう。家庭は二人で守るもの、仕事も家事や育児も片方が負担せず双方が分け合っていくものだという考えが定着すれば、男性も家計を支える重圧から解放され、また、家事や育児にも参加するようになるだろう。そして女性も家事や育児などの家庭の負担が軽減され仕事を生き生きとすることができるのだ。性別役割分業の意識の変化は双方に好影響を及ぼすのだ。

また、制度面ではスウェーデンとオランダの働き方について主に取り上げ、日本にはまだ普及されていない制度が多々見られた。二国のような働き方を多くの企業が取り入れれば女性の労働参加率も上昇するだろう。

今回本論文を書きあげていくにあたって研究するまでは、女性がより良く働くためには女性に関する思想的部分と制度面の充実が重要であると考えていた。しかしその考えだけではとても浅はかであり、女性の働き方の改善には働くことに関してだけ問題があるのではなく、少子化問題や高齢社会の問題、保育士や保育施設の減少による待機児童問題、など多くの分野の問題が根を張っていたのだ。女性の働き方の改善には多方面の分野における改善も図らなければいけないのだ。本論文では、働くことにおける制度や、性別役割分業に特化した思想的部分の 2 点に重点を置いたため、少子化問題や待機児童問題においては掘り下げることができなかった。今後の課題としては女性がより良く働くために改善しなければならない他分野の問題についても着目し、具体的な改善策を考察していくことである。また、それに加え今回 4 章で取り上げた働き方改革についても十分に研究しきれていない部分がある。企業ごとにその企業独自の働き方改革の取り組みなどもあったので、働き方改革についてもっと掘り下げていき、男女問わずより良い働き方の実現のために今後も研究を重ねていきたい。

働き方についての研究は今回だけで完結せず、自分自身が、そして日本社会を生きるすべての人が自由に生き生きと働いていけるような世の中の実現を目指し、これから社会に出て働いていく一人の女性としてさらに研究を進めていきたいと思う。

参考・引用参考文献

- ・井上實,1994,『おもしろ家族論』学文社
- ・岩間暁子,2015,『問いからはじめる家族社会学—多様化する家族の包摂に向けて』有斐閣
- ・大沢真知子,2015,『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社
- ・加藤久和,2016,『女性が活躍する社会の実現 多様性を活かした社会へ』中央経済社
- ・武石恵美子,2009,『女性の働きかた』ミネルヴァ書房
- ・橋本紀子,2003,『ジェンダーと教育の歴史』川島書房
- ・濱口桂一郎,2015,『働く女子の運命』文藝春秋
- ・服藤早苗,2011,『歴史のなかの家族と結婚—ジェンダーの視点から』森話社
- ・牟田和恵,1996,『戦略としての家族』新曜社
- ・牟田和恵,2009,『家族を超える社会学—新たな生の基盤を求めて』新曜社
- ・牟田和恵,2006,『ジェンダー家族を超えて—近現代の生/性の政治とフェミニズム』新曜社
- ・アイ・キュー,日本最大のHP ネットワーク日本の人事部
[https://jinjibu.jp/f_wlb/article/detl/outline/821/\(2017.12.05\)](https://jinjibu.jp/f_wlb/article/detl/outline/821/(2017.12.05))
- ・有泉優里,『ジェンダー・ステレオタイプにおける知識と個人の考えおよび偏見の関係—特性語に関する調査研究 1—』
[http://www.gender.jp/journal/no7/04_ariizumi.html\(2017.12.13\)](http://www.gender.jp/journal/no7/04_ariizumi.html(2017.12.13))
- ・厚生労働省,イクメン企業アワード 2016 受賞企業の取組事例集
[https://ikumen-project.mhlw.go.jp/pdf/award_company2016.pdf\(2017.12.13\)](https://ikumen-project.mhlw.go.jp/pdf/award_company2016.pdf(2017.12.13))
- ・首相官邸,働き方改革の実現
[http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html\(2017.12.03\)](http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html(2017.12.03))
- ・女性就業支援全国展開事業,女性就業支援バックアップナビ
[http://joseishugyo.mhlw.go.jp/history/movie.html \(2017.11.24\)](http://joseishugyo.mhlw.go.jp/history/movie.html (2017.11.24))
- ・内閣府,女性の継続就業を妨げる壁
[http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/01_honpen/pdf/06ksha0202.pdf\(201710.29\)](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/01_honpen/pdf/06ksha0202.pdf(201710.29))

- ・ 内閣府,第 3 部 調査の分析結果 第 2 章 青少年ジェンダーの意識 5 性別役割分業観から解放されるのは誰なのか・2:家庭内での権力構造
<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth7/html/no3-2-5.html> (2017.11.18)
- ・ 内閣府,第 3 部 調査の分析結果 第 2 章 青少年ジェンダーの意識 6 性別役割分業観の規定要因についての国際比較
<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth7/html/no3-2-6.html> (2017.11.18)
- ・ 内閣府,第 3 部 調査の分析結果 第 2 章 青少年ジェンダーの意識 3 近代的性別の役割分業観からの脱却の現状
<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth7/html/no3-2-3.html> (2017.11.18)
- ・ 内閣府,ワーク・ライフ・バランス支援に関する各国政策比較表
http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa20/hikaku/pdf/p138_152.pdf#page=12 (2017.11.18)
- ・ 日本経済新聞,ワッセナー合意とは
https://www.nikkei.com/article/DGXNASFS2301J_T20C13A3NN1001/(2017. 11.24)
- ・ 樋口美雄 佐藤一磨,『女性就業・少子化』
http://www.esri.go.jp/jp/others/kanko_sbubble/analysis_06_14.pdf(2017.12.13)
- ・ ライフネット生命,育児休業に関する意識調査
<http://www.lifenet-seimei.co.jp/newsrelease/2013/4940.html#anchor3> (2017.12.13)
- ・ BOWGL,5分で分かる「働き方改革」とは?取り組みの背景と目的を解説
<https://bowgl.com/2017/09/07/work-style-reformation/>(2017.12.13)
- ・ BOWGL,現場社員と一緒に考える 育休復帰社員に仕事で活躍してもらう方法
<https://bowgl.com/2017/12/13/woman-workstyle/>(2017.12.14)
- ・ BOWGL,最新版企業担当者が知っておくべき「働き方改革」の原則と好事例のすべて
<https://bowgl.com/2017/11/02/work-style-reform/>(2017.12.13)
- ・ BOWGL,女性の活躍を後押し!いま企業が最も注目すべき男性の育児休暇制度
<https://bowgl.com/2017/09/07/man-childcare-leave/> (2017.12.13)
- ・ BOWGL,働き方改革の事例を知りたい方に!具体的な取り組みが見つかるまとめ
<https://bowgl.com/2017/07/24/workstyle-reform-examples/>(2017.12.13)
- ・ BOWGL,ワークライフバランスとは?誤解されがちな定義と取り組み事例を解説
<https://bowgl.com/2017/07/12/work-life-balance-is/> (2017.12.13)
- ・ Skyrocket Corporation,NewSphere いかにして職業はジェンダーを帯び、それが「女」と權威が減るのか
<https://newsphere.jp/business/20170810-2/>(2017.12.13)
- ・ logmi,「今こそフェミニズムを見直すべき」女優エマ・ワトソンが国連で“男女平等”を訴えたスピーチ
<http://logmi.jp/23710?pg=1>(2017.10.29)