

第1章 職業観の形成とキャリアアップ

1 働く女性を取り巻く環境の変化

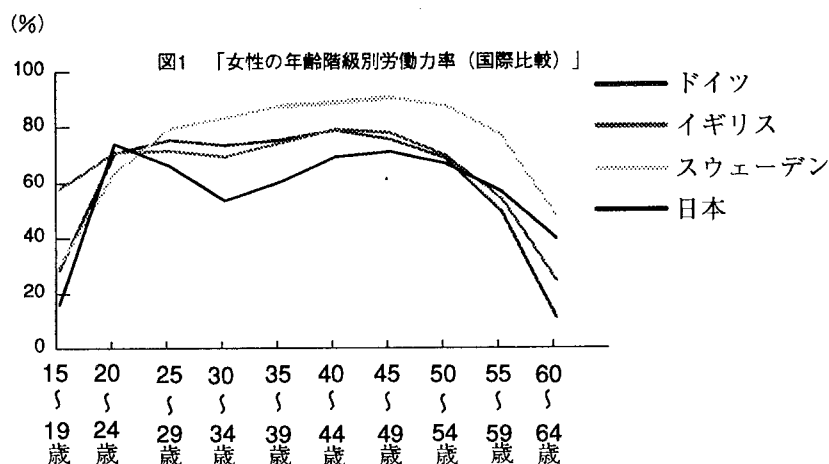
(1) 性のボーダレス時代の到来

1986年の男女雇用機会均等法制定から10余年が経過し、働く女性を取り巻く環境は大きく変化した。育児介護休業法の制定、ILO156号条約の批准、さらに男女雇用機会均等法の改正とそれに伴う労働基準法の女子保護規定の撤廃など、女性の就業継続を後押しする法制度の整備が行われた。近年では、少子・高齢化による労働力不足への懸念も広がり、女性の労働力は不可欠であるという認識が広がっている。また、国際的には1995年北京で行われた、国連の「第4回世界女性会議」において12の領域からなる行動綱領が採択された。この行動綱領は、女性の抱える問題について具体的な行動を各国に求めるものであるが、雇用の分野では女性に対する均等待遇と活用を求めており、我が国においてもその実現が迫られている。

また、終身雇用や年功序列が崩れゆく中で、真に有用な人材を確保するために「性のボーダレス化」が進行している。女性・男性ではなく、個人の能力により評価するという動きがようやく始まってきている。「男性は基幹労働力、女性は補助労働力」という性別役割分業に基づいた社員活用から、個人の能力を評価するシステムへと変わっていく中で、男性も女性も高度な職業意識が問われてきている。

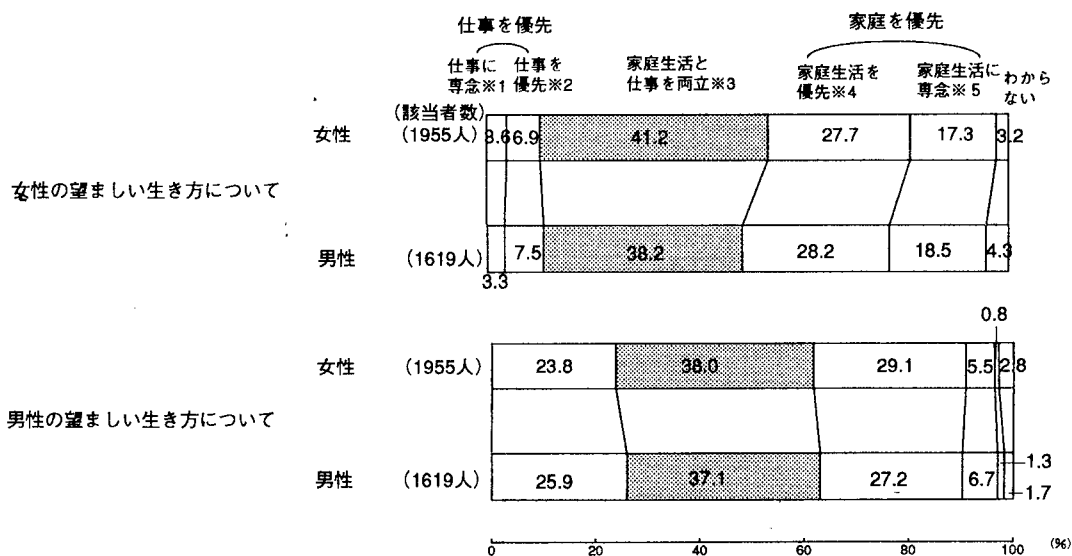
(2) 女性の職業意識と性役割

我が国の女性の労働力率は、30歳代前半の子育て期で大きく減少し、その後子育てを終えて再び上昇するいわゆるM字型就業形態を描いている。諸外国と比較してもその離職率は高い(図1)。この背景には「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識が大きくかかわっている。しかし、近年ではこの性別役割分業意識も大きく変化しつつある。1998年に総理府が行った「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、「女性の望ましい生き方」について女性では「仕事より家庭優先」が45.0%あるものの、「家庭生活と仕事を両立」も41.2%とほぼ同数ある。また、男性も同じく38.2%が「両立」を支持している。しかし一方、「男性の望ましい生き方」を見ると「家庭生活と仕事を両立」は女性、男性ともに3割弱である(図2)。女性には「両立」もしくは「家庭優先」を望み、男性には「仕事優先」もしくは「仕事に専念」を望んでいるのである。このような意識は、女性の側に「仕事も家庭も」という二重負担を与えているのである。女性が当たり前働く時代という大きな流れの中で、性別役割分業にとらわれた考え方も変わらざるを得ない時期に来ているのである。



注：(1) スウェーデンの「15～19歳」の欄は、「16～19歳」として取り扱っている
 (2) イギリスは1993年、その他の国は1995年の数値である。

資料出所： 総理府男女共同参画室「男女共同参画の現状と施策」1997年度
 図1 「女性の年齢階級別労働力率（国際比較）」



資料出所：総理府男女共同参画室「男女共同参画の現状と施策」1997年
 ※1 家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する
 ※2 家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先
 ※3 家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる
 ※4 仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる
 ※5 仕事よりも、家庭生活又は地域活動に専念する

資料出所： 総理府「男女共同参画に関する世論調査」1997年度
 図3 「望ましい生き方」について

2 女性と能力主義時代

大競争時代（メガコンペティション）と言われる現代において、21世紀に向けて企業が競争力を維持するためには、専門的で、質が高く、柔軟な労働力が不可欠となる。その意味では、現在、十分に能力を活かされていない女性は大きな可能性を秘めていると言える。現実には女性の職域は広がり、女性を活用しようとする企業も現れている。チャレンジ精神をもって積極的に仕事に取り組む女性にとっては大きなチャンスになるであろう。一方で、結婚や出産退職までの腰掛け的な気持ちで働いていた女性にとっては、派遣労働やアウトソーシングによる定型的な職務の合理化により厳しい時代になるであろう。能力主義が進むにつれ、情報と行動力、意欲の差によってチャンスに恵まれる女性とチャンスから遠ざかる女性に二極化していくと考えられる。自己啓発の意欲のあるものだけが生き残れる時代、それが能力主義の時代である。

本来、企業が求める能力に男女差はなく、もっとも企業活動に貢献すると思われる人材を登用しているはずである。しかし、今なお多くの企業において、女性社員の活用、戦力化は十分に進んでいない。その背景には色々な原因があるが、一つには女性側の問題があげられる。男性は、どのような職業に就こうとも一生仕事を続けることを前提にした職業観をもっているが、女性は必ずしもそうではない。このことが終身雇用を前提とした企業にとってリスクと考えられ、女性自身の職業意識の甘さとも捉えられているのである。男女で違う役割を与えた時代から、個人の能力によって評価される時代に変化することは、女性自身の職業意識が問い直される時代でもある。また、男性の問題にも触れないわけにはいかない。女性活用の際に言われる「女性は甘えている」、「責任感がない」、「すぐ辞める」などは、男性の一方的な思いこみによるものも少なくない。このような男性側の固定観念を取り払うためには、男性に意識変革を求めるとともに、女性自身もそれをうち崩すための力をつけ、具体的な行動を起こしていくことが求められる。

3 ライフプランとキャリアプランの確立

女性が自分自身のキャリアプランの確立を考えると、結婚・出産というライフスタイルの変化にどう対応するかが問題となる。いくら制度が整っても、今なお「仕事」と「妻」や「母親」としての役割との間で悩む女性が多い。キャリアプランを描くことは、自分の人生を自分でどう生きるか考えることでもある。自分を大事にし、自分を成長させ、自分で決定することは、他人に人生を任せていてはできないことである。

女性にとって、仕事が人生に占める位置はますます大きくなっている。自分の能力に付加価値をつけ、社会で普遍的に通用する人材を目指すことが必要とされているが、そ

の前に自分なりのライフプランとキャリアプランをきちんと見据えることが重要である。仕事に対するスタンスを明確にしてこそ、能力開発が可能となるのである。女性が多様な選択肢をどのように捉え、仕事とつきあっていくのかが問題となる。これまでは、その選択肢の多様さから女性社員の育成は短期的な補助労働と見なされていたが、これからは勤続年数や職種にかかわらず、どの時点を捉えても「コストに見合うアウトプット」が要求されるようになる。女性社員一人一人が、自分自身の仕事の目標を設定し、ライフスタイルとキャリアプランをどう考えるのか、決断が求められているのである。

4 ヒューマンスキルとコミュニケーション

企業にとって、もっとも重要な資源は人間である。人がいて初めて企業が成り立つと言っても過言ではない。コミュニケーション能力は仕事における基本であり、円滑な人間関係を作り上げる力を持つことが、さらなる能力を引き出していく。コミュニケーションをうまく行うためには、アサーティブネスの手法を理解することが有効である。アサーティブネスとは、積極的な自己主張の事で人間関係の基本となる考え方である。女性は、その性役割故に、自分を主張したり、相手を批判し議論することに躊躇する傾向にある。アサーティブネスはまず、自分を認め尊重するところからはじまる。自分をよく知ることが相手を知ることにつながるのである。アサーティブな態度を身につけることによって、他者とのコミュニケーションがスムーズになり、また積極的な職業意欲が形成されるといえる。自分の意見を相手に正しく伝えることから、議論や討論が発展するのであり、問題発見、解決にもつながるのである。この手法は特に職場において有効であり、コミュニケーション能力を高めるために是非身につけておきたいものである。

ワーク1 アサーティブネスチェックリスト

他者との関係において、日頃どんな態度をとっているだろうか。

- 1) 相手の良いところに気づいた時、積極的にほめますか。
- 2) 愛情や好意をオープンに相手に表しますか。
- 3) ひとの話に積極的に耳を傾ける方ですか。
- 4) 自分と違う意見を言われても、できるだけわかり合おうとしますか。
- 5) 自分のミスを指摘された時、率直にそれを認め謝ることができますか。
- 6) 自分が弱気だったり、心細く不安になっている時、それを率直に認めますか。
- 7) ひとの言葉や態度で傷ついた時、怒りや失望を言葉で相手に伝えられますか。
- 8) 長電話になりそうで都合の悪い時、相手にそのことを伝え、電話を切れますか。
- 9) 尊敬している人や恩のある人と大事な事で意見が違った場合、自分の意見を言いますか。
- 10) 貸した物（お金など）を返してほしいと言えますか。
- 11) 公の場（会議や集会）で自分と異なる意見が話され、賛同されている時、自分の意見を言えますか。
- 12) 侮辱や中傷、いわれない非難を受けた時、きちんと対応して反応できますか。