



実践女子大学教授・内閣府男女共同参画会議議員

鹿嶋 敬さん

日本経済新聞社の生活家庭部記者として長く女性問題・女性労働問題取材してきた鹿嶋さん。2005年からは実践女子大学人間社会学部の教授として、学生たちに女性の生き方について教鞭を執る一方、内閣府男女共同参画会議議員としても積極的に活動を展開しています。ワーク・ライフ・バランス社会の形成や企業のダイバーシティの取り組み、ジェンダー関連政策の展開など、今後の日本社会の重要課題解決へアプローチを続ける鹿嶋さんに、ジェンダーの視点から見た女性と仕事の問題について話をお聞きました。



<プロフィール>

日本経済新聞編集委員、論説委員等を経て、2005年4月から実践女子大学人間社会学部教授。内閣府・男女共同参画会議議員、同・監視専門調査会会長、ワーク・ライフ・バランス推進会議、ワーキングウーマン・パワーアップ会議代表幹事（事務局・日本生産性本部）、財団法人女性労働協会会長を兼務。

第13回赤松良子賞受賞（国際女性の地位協会）。

著書に「恵里子へ 結納式の10日後、ポリビアで爆死した最愛の娘への鎮魂歌」（日本経済新聞出版社）、「雇用破壊 非正社員という生き方」（岩波書店）、「男女共同参画の時代」（岩波新書）、「男女摩擦」（岩波書店）など。

## 女性と仕事 ~ジェンダー視点からの考察~

### 移り変わる非正規雇用の問題と背景

雇用労働者の3人に1人が非正社員という時代とはいえ、統計上に現れるそれは男性だと2割に対し、女性は6割に迫る。非正社員問題が、女性問題だと言われるゆえんである。パート、アルバイトに代表される非正社員は高度経済成長期の昔からいたが、それが社会問題にすらなりはしなかったのは、その担い手が女性だったからだ。

社会問題化したのは、そこに若者や男性が多く参入するようになったからで、これなどは女性をもっと怒っていい現象なのではなからうか。では、なぜ社会問題化したのだろうか。背景にあるのは、男の役目はしっかり稼ぐこと、女はしっかり家を守るということという性別役割分業の考え方である。

だが、男は稼ぐというジェンダー規範が強いのは結構だが、今やそれが不可能な時代になってしまった。なんと、15歳から24歳男性の4割強が非正社員として働いている。最近の調査では、有期雇用労働者（働き期間に定めがある人）の年収は、大体200万円強である。それでは所帯も持てないので社会問題になったが、女性の仕事とジェンダーという問題を考える場合、その背景にも必ずこの固定的な性別役割分業の問題が存在する。

### 男女共同参画基本計画で切り込む企業経営の在り方

私は女子大で教鞭を取っているが、例えばなぜ女子学生の就職は男子に比べ芳しくないのだろうか、あるいはなぜ女性管理職は1割程度でしかないのだろうか。こういう問いに、皆さんはどう答えるだろうか。

単純に何々という回答は導き出せないが、一つだけ確実なのは女性を雇用するにあたっての経営者のマインドである。これは大まかに二つの意識が働くと言われている。一つは統計的差別意識だ。男女間で働く意識や勤続年数等を調べると、男性に比べ女性のそれは必ずしも仕事に前向きではないし、平均勤続年数も男性13年、女性9年と4年の差がある。さらには第1子出産で62%の女性が退職する。「これじゃ、仕事は任せられないな」というのが、統計的差別意識だ。

二つ目がジェンダーに基づく差別意識である。「女性は結婚したら仕事などしてないで、さっさと家庭に入るべきだ」という考えの下、総合職などの基幹労働力の採用にあまり積極的な姿勢を見せない。1986年に男女雇用機会均等法が施行されるが、当時の経営者はどうだったかという、「女性はか弱い存在。社会で男と一緒に仕事をするなんて無理」といった考えの人が少なくなかったのである。もっとさかのぼり、均等法施行以前はどうだったかと言えば、名だたる大企業が、「結婚したら、35歳になったら退社します」等々の念書を取って入社させた、いや、親から「お預かりした」とのである。

均等法施行後4半世紀が経つが、こんな意識はその程度の期間で完全払拭できるわけではない。人の意識なんてそんなに早く変わらないし、それに再生産される。世代が変われば平等社会になる、というのは幻想に過ぎない。では、どうするか。

第3次男女共同参画基本計画は、そのあたりの課題の一つの結論を出している。ポジティブ・アクションの推進である。男女間の格差を是正するため、例えば2年後に女性管理職の比率を3割まで引き上げる、といった取り組みを企業が推進する。行政もそれを企業に働きかける。さらにはワーク・ライフ・バランスを普及・推進し、出産が辞め時、といった風潮に歯止めをかける。

男性片働きを終焉、深刻な労働力不足。それらを考えたら、ざっと述べたような取り組みが欠かせない。ポジティブ・アクションも男女共同参画も、将来を見越した投資とも言うべき取り組みなのである。

## 「自分らしい職業って何だろう？」

仕事に求めるもの。やりがい、職場の雰囲気、賃金…。様々な要素がある中で、「自分らしさ」も大事な要素の一つ。男性も女性も自分らしく生きることを目指す男女共同参画社会においても、ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）に左右されない仕事選びは大切です。

## 『職業選択とジェンダー』

男女雇用機会均等法が改正されてから5年。鹿児島における職業選択の現状はどのように変わったのでしょうか。また、男性も女性も働きやすい職場とは？さらに、“自分らしく輝いている”2人の男女取材しました。

### ●ジェンダーとは？

「社会的・文化的に形成された性別」のことで、生まれつきの生物学的性別に対し、社会通念や慣習のなかには、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別をジェンダーといいます。

### STEP1 考えてみよう！

世の中には数多くの仕事がありますが、その中で、男性が多くを占めている仕事、女性が多くを占めている仕事が存在します。



このようなイメージはどうして生まれているのでしょうか？

男性＝体力や筋力が女性より優れているイメージから？  
女性＝子供を産み、育てるイメージから？

上記のような概念は、性別役割分担意識とジェンダーによる影響とされます。次のページでは、性別にとらわれず、「個」を活かした働き方をする2人の男女を紹介します。

