

大卒総合職女性のキャリア形成における困難と その背景にある社会的要因とは何か

小原 郁未

日本は国際的にも、先進国の中で最もジェンダー・ギャップ解消の遅れた国として、国連や ILO からの勧告を受け続けてきた。2020 年初頭に始まった新型コロナウイルスの感染拡大によって、労働におけるオンラインの活用が急速に拡大し、男女ともに新しい働き方の可能性が広がっていくことが期待されたが、そうした期待とは裏腹に女性の就業やワーク・ライフ・バランスに関わる多くの課題が顕在化した。この背景には、実は日本ではジェンダー平等が進んでいなかったという問題がある。

日本的雇用慣行を代表する職場である銀行に着目し、若年女性の労働の歴史的変遷を追うなかで、男性化された職場環境に女性が進出していく過程で女性性の活用が用いられ、ジェンダーステレオタイプ固定化がなされてきたことがみえてきた。女性が補助的業務に就くことや、母としての女性は結婚・妊娠・出産を機にキャリアを中断することが当たり前のこととして受け入れられてきた。女性自身も気が付かぬうちにその枠に押し込められていた。男女雇用機会均等法が成立して以降も、コース別雇用管理制度によってその体制は維持された。近年になるにつれて、多くの女性活躍推進策によって賃金や昇進規則などの待遇に関する男女差別の是正が進められてきた。その一方、職場文化や企業慣行といった部分へのアプローチは十分になされてこなかった。

こうした背景を踏まえ、本稿では、大卒で総合職として銀行に勤務している女性が、生活と仕事のそれぞれにおいて抱える問題と、それらを両立させることの困難を明らかにし、その背景にはどのような社会的要因があるのかについて分析した。学生時代・就職活動時・初就職時・現在に至るまでの約 10 年間のライフヒストリーとキャリアヒストリーをきいた調査では、女性は、学生時代まではジェンダーギャップをとくに意識することなく生きてきたが、就職後は否応にもジェンダーギャップを意識させられ、そのことから自身のキャリア生活に疑問を感じ、苦悩を抱えるようになるということが明らかになった。学生時代から就職活動時は学歴や地域性に対してコンプレックスを抱えている人はいるものの、性別という属性によって進路を諦めたり、足を引っ張られたりするようなことはなかった。一方就職後は、ライフステージごと女性特有の問題に直面することになる。

コース別雇用管理制度導入以降の男女別のキャリアルートが今日に至るまで残っている。男性キャリアとしての総合職の領域に女性が進出するかたちで女性労働が展開されてきたことにより、総合職女性には適切なロールモデルがないことから、キャリア展望が抱きにくい状況がある。また総合職については、「総合職」と「女性行員」の両集団において特殊な存在であるとされ、二重の意味での相対的剥奪が生じることから職場生活において生きづらさを感じる場合があった。また、ケアを担うことを内面化している女性は、結婚・妊娠・出産といったライフイベントを機に「総合職としてキャリアを積むか、妻・母親として生きるか」という二者択一に直面する。さらに、自分の意思で選択したと考えていても、実は性別役割意識によって家庭を選択させられている状況がある。そうしたキャリアと家庭を両立することの困難を事前に想定している未婚女性は、「結婚までに」「30歳までに」という年齢制限付きでキャリアに挑戦しようとする。こうした女性たちとは対照に、高賃金で安定した昇格コースを安心して歩む男性のキャリアの姿があった。男性ばかりの職場でジェンダーギャップを意識する場面もない。何となく働き続けるという選択をしているが、普通に働いていれば安定的キャリアが保証されていることから、将来に不安を抱えることもなかった。一方、男性にもジェンダー化された主体として家庭生活を犠牲にすることへの苦心があった。これらの課題が混合して存在していることが、総合職女性に働きづらさを感じさせ、生きづらさにもつながっている。

就活時点では優良企業として志望度の高い銀行であるが、男性優位な雇用形態と労働環境が変化していない。結婚や子育てといったライフイベントに直面したり、またそうしたライフステージを想定したりするなかで、あるいは、総合職女性の男性化した職場からの撤退などによって、女性が総合職のキャリアコースから弾き出されている。ジェンダー差別を意図していなくても、結果として、男性は上位職、女性は下位職というコース別雇用管理制度導入下の性別職域分離が再生産され、現代までその構造が残存している。職場の慣行や雰囲気などはこれまでの日本型雇用と銀行における職場文化を形成してきた長い歴史において再生産されてきたものであることから、意識・文化としてのジェンダーバイアスは、個々人の無意識のレベルにまで根深く存在している。持続するアンコンシャス・バイアスをフリーにするには、職場文化における壁を一つずつ突き崩していくことが必要であり、そうした新たな風土づくりは男女ともに Well-being なキャリアと暮らしを発展させていけるものとする。