

# REC TECHNICAL REPORT

No. 0021 DEC. 1997

---

## キャリア指向女性の 「ロールバック行動」について

A New Working Motivation of Young Women : About "Rollback" Mind

加藤敏明

Toshiaki KATO



SAPPORO INTERNATIONAL UNIVERSITY

札幌国際大学北海道環境文化研究センター

HOKKAIDO RESEARCH CENTER OF ENVIRONMENT AND CULTURE



# キャリア指向女性の 「ロールバック行動」について

●女性のワーキング・モチベーションに関する一仮説

A New Motivation of Young Women:About "Rollback" Mind

加藤 敏明

Toshuaki KATO

- 序章 一般職女性と「ロールバック行動」
  
- 第1章 一般職女性と就職
  - 第1節 日本型経営と女性一般職
  - 第2節 総合職と一般職
  - 第3節 一般職の担い手、短大生の意識動向
  
- 第2章 多様化する女性の経済的自立の道
  - 第1節 働く女性とパートタイム労働
  - 第2節 主婦に見られる起業・独立の動き
  - 第3節 子育て期の女性と在宅ワーク
  
- 第3章 一般職女性の就労働機（ワーキング・モチベーション）
  - 第1節 ネットワーク型ビジネスを選択する女性たち
  - 第2節 ネットワーク型在宅ワーカーの就労意識
  - 第3節 ビジネスに駆り立てる「巻き返し」感情
  
- 第4章 「ロールバック行動」の意味するもの
  - 第1節 「ロールバック行動」の特徴
  - 第2節 「ロールバック行動」の意味するもの
- 結語

## 序章 一般職女性と「ロールバック行動」

経済的・社会的自立に向かう  
世界の女性たち

本論は、試論である。

本論の執筆時、筆者は編集者であり、新卒学生の就職に関する情報誌の編集から、「就職」「仕事」をキーワードにライフデザインの視点でUターン転職情報誌の創刊、女性の経済的・社会的自立シリーズの書籍編纂などを手掛けていた。

接触した女性起業家やフリーランサー、在宅ワーカーは200人超。「全米女性ビジネス会議」（ニューヨーク市、96年3月）など数々の国際会議を取材、米国における先端的な在宅ワーク「パワーハウス」の概念を我が国に紹介するなどした。

一連の取材を通じて強く認識させられたのは、女性たちの経済的・社会的自立の動きが国際的な広がりを持つことだった。そこに、筆者は価値観における一つのグローバル・スタンダードを見る思いがした。

ビジネスへの挑戦は  
価値観との闘い

一方で、日本の女性たちが経済的・社会的自立を目指す際、そこに立ちはだかる我が国特有の「壁」の存在が浮きぼりとなった。その顕著な一例が、諸外国に比較し突出して重い家事・育児（時に介護も含む）負担である。欧米先進国ばかりでなく、アジア各国の女性たちとの交流の場で、常に際立つのがこの問題であった。

いまや国際的に知られるところとなった我が国の女性の重い家事負担。共働き夫婦を例にとると、夫の27分に対して実に8倍強の4時間15分が妻の負担分だ。家事を手伝う夫の比率も37%に留まる（表1参照）。

夫と家事・育児をシェアすることが社会的常識として定着する欧米諸国の女性たちは言うまでもなく、上層階級出身者が過半を占めるアジア各国の女性起業家もまた、国際会議席上で日本の女性たちにこう進言する。

「家事・育児とビジネスの両立が難しいのならば、メイドを雇えばいいではないか」

我が国においては、ビジネスに挑戦することはすなわち、家庭内労働を取り巻く諸々の価値観との闘いをも意味する。女性起業家たちは口々に訴える。

「育児期間中は、社会から取り残されてしまいそうで怖かった」

「独立は若い頃からの夢だった。しかし、夫の理解を得るのがとても困難だった」

「仕事と家庭とどっちが大切なんだ、と夫に詰め寄られた」

「3歳児神話には散々悩まされた」

それでも起業した彼女たち。劣悪な社会環境・周囲の無理解はむしろ、自立への推進力として働いているかのようだ。

## 経済的自立を後押しする 職種別採用とOL体験

重い家事負担とともに我が国特有の大きな壁として、コース別人事制度に支えられる職種別採用が挙げられる。

94～95年にかけて起きた「女性起業ブーム」に続き、新たに脚光を浴びるようになったワーキングスタイルが在宅ワークだ。中でも、パソコンを駆使し、ビジネスを自宅で展開するネットワーク型女性在宅ワーカーの登場は、育児中の若い女性たちに大きな期待感をもって迎え入れられた。

彼女たちの就労働機（ワーキング・モチベーション）には、過去の就労経験が強く反映していることが伺える。

「所詮、オトコ社会。いつまでも補助的業務で夢が持てなかった」

「後輩の男性、総合職の女性がどんどん昇進していく姿を見て、やる気をなくした」

「ビジネスの現場で自分でも何かできるに違いないと確信した。チャンスが欲しかった」

「現場のことを一番分かっているながら意見を言う機会が与えられない」

「女性として、会社勤めの世界に限界を感じた」

「仕事が面白くなればなるほど、受け持つ仕事とやりたいことのギャップに悩んだ」

取材を進め、このような声を聞かされる一方で、彼女たち（ネットワーク型在宅ワーカー）の経歴に強い共通要素が見て取れた。「主に短期大学（以下、短大）を卒業→一般職に就職→（結婚）退社→出産直後に在宅ワーク始動」というキャリアである。

改めて女性起業家の経歴を再点検してみると、ここでも短大卒女性がかなりの比率を占める事実を見いだした。「短大卒→一般職入社」は、経済的・社会的自立を目指す女性たちのキーワードの一つであるように思われた。

重い家事・育児負担と女性労働の関わりを対象とした研究は少なくない。しかし、我が国特有のコース別人事制度による職種別配属が、女性のキャリア形成に大きな影響を及ぼしている事実を見逃してはならない。

短大に進学した女性は、2年間という限られた就学期間の中で「就職観」を培わねばならない。就職ガイダンスを高校を卒業したわずか半年後に迎えるのだ。しかも、本人の能力・意志に関わらず4年制の女子大学（以下、女子大）や共学大学（以下、4大）の学生との間には待遇面などで明らかな格差が存在する。

いわゆる総合職と一般職だ。一般職には一部の4大、女子大の学生や高卒女性も数多く参入するが、短大卒女性の85.9%（東京都、公務員選択者を除く）が一般職を選択している現状を考えれば、依然として短大卒女性は一般職の担い手である（図1参照）。

十分な社会観を持ちえないまま一般職として就職し、そこで自分の可能性に気づいても、職種別の壁が立ちだかる。取材を通じて、彼女たちに特有の「感情」が醸成され、その後の行動パターンに大きな影響を及ぼす構図が次第に鮮明になった。

正当な社会的評価求める

「ロールバック行動」

女性たちの高学歴が進む。学生時代、男女の分け隔てなく生活してきた彼女たちが最初に受ける社会的な「試練」が就職だ。バブル経済崩壊後、女子大生が迎えた「超氷河期」を持ち出すまでもなく、就職の世界における「性差別」は歴然と存在する。

そして、就職時に生じた差はキャリアを積み積むほど広がる。男女雇用機会均等法施行を受けて本格的に登場した女性総合職が、その後「日本版グラスシーリング」(注)の壁に突き当たっている現状を見てもそれは明らかである。

まして、十分な就職観・社会観を身につける時間に恵まれない短大生にとって、一般職入社後受ける試練は、本人の意欲が強ければ強いほど大きい。そこで醸成される「感情」と、彼女たちが退職後、あえて厳しい独立・自立の道を選択する行動パターンの相関性に筆者は着目した。

起業も在宅ワークも、単なる経済活動に留まらず、社会に向けて自己の正当な評価を求める「巻き返し＝ロールバック (Rollback)」の行動にほかならない。これが本論における仮説そのものである。

社会の半数を占める女性。彼女たちを労働の再生産分野に押しやり、能力を引き出さずして、日本経済の再生が望みえるわけがない。グローバル・スタンダードの構築が声高に叫ばれる今日、様々なワーキングスタイルに挑戦する一般職女性の行動パターンに日本社会が学ぶべき要素は余りに多い。

付言

本論は依然として試論の域を出ていない。仮説を裏付けるのは手元にある取材メモだけである。「本音」を聴取できたことは自負しているが、仮説の検証に十分なデータが揃っていないこともまた自覚する。後日、本格的な調査を実施し再度検証する必要があるし、ぜひ行いたいと思っている。

また、本論では総合職OL出身の起業家や、高卒女子の分析などは除外している。こちらもまた興味深い研究対象であり、機会を改めぜひ取り組みたいと考えている。

---

(注) 見えない昇進の天井。日本では現在、係長相当の女性管理職がいる企業は72.1%あるが、課長相当職となると一挙に半減以下の30.6%、部長相当職となると14.3%に過ぎない(図2参照)。管理者総数に占める割合を見ても、係長の女性は全体の6.4%。それが課長だと2.9%、部長でわずか1.6%に低下してしまう。先進諸国との比較では、わが国のグラスシーリングは中間管理職前段階で起きており、経営管理職(部長相当職)の前段階で生じている米国とは大きな開きがある。

# 第1章 一般職女性と就職

## 第1節 日本型経営と女性一般職

一般職は、総合職とともに、86年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」）施行を受けて各企業が採用しはじめたコース別人事制度の一つである。中核的・期間的職種の総合職に対して「補助的職務に従事する職種」と一般的には理解されているが、実際には両者の垣根は明瞭ではなく、「転勤がない」などと業務の本質から逸れた説明がなされることが多い。後に詳述するが、昨今は「業務職」などという名称の準総合職も数多く登場、ますます一線を引きにくい状況となっている。

結局、求人側が長期的な視野に立って「基幹的」な人材として認識しているか、「補助的」であるかの違いでしかない（津村明子、北明美『労働力の女性化』有斐閣選書、94年。第3節「男女同一価値同一労働同一賃金原則」196～197頁参照）。

ところが、曖昧な業務の位置付けに対して、後に詳述するが給与・賞与をはじめとした待遇格差は歴然であり、実質的に「機能している」と見ざるを得ない。本章では、このような実態に即して論を進めることとする。

### 6割の企業が一般職見直し

#### OL消失説まで登場

そもそも一般職には、家父長制を背景に戦後日本で再構築された「日本型経営」の副次的産物の色合いが強い。会社組織を主体的に運営する男性社員がより効率的に能力を発揮し業務に邁進できるよう、補助的な枠内で業務をこなし、結婚（職場内を含む）・出産を機に退職、家事・育児を中心とした再生産労働および労働予備軍に移行してゆく「ライフスタイル」は、日本型経営にとって実に都合が良いからだ。

均等法施行を受けて、それまでの補助的な女性の労働形態を一般職という名称で整理、新設の総合職と区別したのが歴史的背景である。

しかし、国際的な大競争の時代を迎えようとしている今、日本型経営システムの見直しとともに、一般職もまた、その役割の再検証が始まった。

日本経済新聞社は96年、「OLが消える?!」の特集記事を連載した（5月27～6月1日、7月22～23日）。特集連載に際し同社が行った「転機の一般職調査」で、「一般職の数を減らす」「派遣社員などに切り替え、減らす」と答えた企業は48.4%。これに「派遣に切り替え総合職並の仕事に移行」を加えると、59.2%に達する。

つまり、ほぼ6割の企業が一般職の縮小・見直しの方針を打ち出しているわけで、これが「OL消失説」の根拠となっている。しかし、半数以上の企業が一般職見直しに「すでに方針を打ち出している」（5.1%）「検討している」（5.7%）「関心がある」（42.0%）と答えている一方で、金融機関では「関心がない」とする企業が60.7%を占めるなど、業界によってかなりバラツキが生じているのも事実だ。

厳しい国際競争の時代に突入するにつれ、職場内結婚を比較的重んじてきた一部総合商

社などでは一般職は確実に淘汰され、より専門職的な業務への見直しが進むころだろう。その一方で、窓口業務などを抱える金融業界では見直しは最小限度に留まる、というのが一般的な見方ではないだろうか。

また、女性の側にも変化が起きつつある。一般職から準総合職や総合職への異動など、「補助的」な業務を脱して組織における中核的な部署で働こうとする女性が増加の一途にあるのもその一つだ。

いずれにせよ、女性一般職が男性社員の長期雇用を柱とする日本型経営システムの見直しとともに再検証されることは間違いない。しかし、それはカンパニー制度や能力給の導入などと同様に新しい価値観に基づく再構築作業であり、単純なコスト削減を目的とした再編とは本来、全く異質のものであることを強く指摘しておきたい。

## 第2節 総合職と一般職

### データで裏付けられる 総合職と一般職の格差

一般職と総合職を明確に区別しているのは給与体系及び昇進・昇格だ。この「格差」は歴然で、早くも入社時に始まる。労働省がまとめた96年版の「賃金センサス（賃金構造基本統計調査）」によると、新規大卒女子（事務系）の初任給（月収・所定内給与、以下同じ）は18万2500円。これに対して短大卒女子（高専を含む）は15万8700円で入社時点ですでに2万3800円の差が生じている（表2参照）。入社後も、30歳代前半で2万5200円、40歳代前半7万100円、50歳代前半11万9100円と格差は広がる一方だ（表3参照）。

準総合職においても差は歴然。大手の証券A社の準総合職の月給は転換当初、一般職より2000円高いものの、総合職との差額は1万1000円。それが4～5年経過すると等級の差がさらに生じ、1万1500円に広がる。

名古屋の中堅専門商社を例にとると、総合職入社時に同額扱いだった一般職（高卒）との給与差（月額）は、30歳時点ではほぼ10万円まで拡大する。もちろん賞与や手当を換算すれば差はさらに広がる（図3参照）。

### 増大する責任と変わらぬ待遇 不満感醸成しやすい一般職

労働省が行った調査によると、コース別人事制度を導入する企業での一般職採用（女性、内定数）の総数は、95年度の4006人から96年度は3373人へ15%減少した。一方、総合職採用総数は1065人が1295人と11.2%増加し、対照的な動きを見せる。後に詳述するが、一般職から総合職への職種転換制度も普及しつつあり、一般職縮小の傾向は続きそうだ。

背景としては、①全年代で進むリストラ②OA化③派遣社員の採用増④女性社員の勤続年数の長期化——などが挙げられよう。景気の長期低迷の中で、人件費削減は各企業の大きな懸案の一つ。①②③はいずれもその路線上に位置し、総体として女性社員が長く勤



めようとする中、一般職であっても「有効活用」しようとする企業が増えるのは当然の流れと言えよう。

有効活用とはすなわち、実質的に総合職並の仕事が要求されることを意味する。業務により負荷がかかる中、待遇改善は遅々として進まない。一般職女性が強い不満感を醸成させる素地は確実に強まっている。

### 第3節 一般職の担い手、短大生の意識動向

社会観を育む時間がない

再検討迫られる短大の就職指導

一般職に就く中核的な存在として、短大卒業生が挙げられる。少々古い統計になってしまいが、東京都労働経済局が92年にまとめた「東京の女性労働事情」によれば、短大（女子校）卒業生の一般職選択者は85.9%で、女子大の64.2%、4大の53.6%を大きく上回る（図1参照）。91年の「短期大学設置基準」の改定を契機とした4大への編入学を含めた進学者の増加や、就職環境の悪化に伴う4大女子学生の一般職への進出などを受けながらも、依然として一般職の担い手であることに間違いない。

一般職就社の担い手、短大生の就職には数多くの問題点が挙げられる。

なにしろ彼女たちの求職活動期は高校卒業後、わずか1年後に訪れる。十分な自己分析も社会観・就職観も持たぬまま「就社してしまう」図式を推察するのは難しくない。一部の短大就職部職員が「就職指導の面では『高校4年生』の認識で行わざるを得ない」と述懐するように。

かつて「就職に強い」定評が短大にはあった。その「強さ」は一般職需要に常に裏付けられていた。今日でも内定率は82.5%（文部・労働省調査、97年3月）の高水準を維持、95年時点で女性の大学進学者の56%強が選択する「大きな存在」であることに変わりはない。

しかし、バブル崩壊後、4大女子学生の一般職市場参入は著しい。リクルートが95年に行った調査によると一般職における4大卒と短大卒の比率はそれぞれ71.4%、28.6%。調査の対象となった大手企業ではすでに完全な逆転現象が起きている（『就職ジャーナル』96年3月号）。

大口受け入れ先の一般職が縮小・見直しの機運にあり、それだけでなく狭まる門に周囲から多数の参入者。短大における就職指導はかつてない、抜本的な再検討を迫られている。

筆者自身、年間延べ数百人におよぶ学生の個人面談の中で、短大生の就職指導の難しさを骨身にしみて感じている一人である。就職情報誌を編集・発行している日経事業出版社が95年春に行った「短大生就職準備セミナー」に参加した短大生がどのような就職感を持っていたか、いくつか例を挙げてみよう。

「周囲が就職すると言うので」

「特別キャリア志向でもなかったので一般職を選択した」

「営業はやりたくないので事務職を希望」  
「体力、気力、意欲不足の自分には総合職は無理」  
「（総合職の）試験に通る自信がない」  
「とりあえず、働きたい」

個人面談を通じて「大学の選択時に卒業後まで考えなかった」と答える者が75%（面談参加者32人中24人）を占めるなど、4大や女子大に比べパワー不足は否めない。

就社前後に大きなギャップ  
総合職のほぼ2倍

しかし、就職後の意識の変化はむしろ、短大卒業生に強く見られる。

日経事業出版社が94～96年に行った大学3年生を対象に開催した「日経就職準備セミナー」では、計15人のOGがパネルディスカッションに参加している。席上、一般職を選択したOL7人は後輩に向け、以下のようにメッセージを残している。

「一般的に雑用が主体と思われているが、実際には一人前の戦力。でも、頑張っても昇進や給与など待遇が伴わないのが辛い。仕事をする気があるなら、やはり諸条件の備わった総合職で勝負してほしい」（短大卒、大手商社勤務。当時、準総合職への転換受験準備中。97年3月に転換）

「男性には総合職しかない。自分より仕事のできない人や後輩がたくさん給料を貰い、昇進していくのを見るのは結構堪える。就職期にもっと自分を見つめるべきだった」（短大卒、通信会社勤務）

「総合職との違いをあまり意識しないで就職した。アドバイスしたいのは、（総合職、一般職）両方の先輩にじっくり話を聞くこと」（女子大卒、文具メーカー勤務）

「結婚まで働くつもりだったが、仕事の面白さに目覚めてしまいカレと別れて働き続けている。成長する自分が感じられてとても充実している。近く準総合職へ転換するつもり」（短大卒、専門商社勤務）

「給料が安い。入社歴が長くなるほどそれを感じる」（短大卒、電機メーカー勤務）

「仕事内容ははっきりいってつまらない。でも、人間関係にはまったく不満がない。それがかえてキャリアアップの意欲を削いでしまうようにも思える」（女子大卒、建設会社勤務）

「私の場合は十分満足している。窓口業務だが、望んでいた仕事だし、異動がない分、専門的な知識が身につくように思う。唯一の不安は、結婚後に働き続ける人が少ないこと。私はもちろん、できれば働きたい」（短大卒、旅行会社勤務）

同セミナーでは、直接会社人事部を通さず、本人の意志で参加を求めた。会社の意向が意見・主張に反映しないためだが、参集した女性たちはいずれも極めて高い就労意欲を持つ顔ぶれだった。やる気を持てば持つほど、現実と志との乖離を感じているようだ。

後輩に対するコメントは満足派と不満派に大別できよう。不満派が短大卒OGを中心に数で圧倒していること、満足派も給与や継続勤務体制などに少なからず不満を持っていることなどが、そこから見てとれる。

また、多くの先輩たちが就職前にしっかり就職・仕事観を持つよう指導している点には

注目したい。それだけ、就職前後に大きな意識のギャップが生じているのだろう。

就職情報誌『就職ジャーナル』（リクルート）でも、入社前後のイメージ比較調査で、「ギャップを感じている（「非常に感じる」「少し感じる」の合計）」者は総合職の42.3%に対して、一般職で実に80.9%と倍近い水準に達する（96年3月号）結果が出ている。

いずれにしても、短い就学期間の短大生がさまざまな面で「準備不足状態」のまま就職し、意識と現実とのギャップを次第に強く感じるようになるようだ。短大における就職指導は、この実情に基づき行われるべきである。

## 相対的に低い就業満足度

### 現状打開には意欲的

ギャップの原因はとくに人間関係と待遇に顕著に現れる。都内30人以上の2326事業所の回答をもとにまとめられた93年度版「東京の女性労働事情」（東京都労働経済局）によると、コース別雇用管理の問題点のトップに「一般職と中間職・総合職間の人間関係」（26.7%）が挙げられている（図4参照）。「賃金」（20.6%）も3位。「普段は感じないが、給与・ボーナス支給時に感じる」という一般職に対して、やはり普段はあまり感じないものの「給与や仕事の重要性などの話題には気をつかう」と述懐する総合職は多い。

一般職の就業満足度には興味深い傾向がある。総合職に比較して「満足していない」で4.6ポイント（23.8%）、「後悔している」で1ポイント（4.8%）上回っている一方で、「満足している」（23.8%）でも総合職（11.5%）に大きく差をつける。「ほぼ満足している」（42.9%）では総合職が65.5%と逆に大きく上回ることから、全体として「比較的充足感を得ている」総合職と「満足派と不満派に2極化する」一般職の構図が見えてくる。（いずれもリクルート調査による）

前出の日経調査（「転機の一般職調査」96年）では、対象となった主要企業450社の一般職は大きく4つのグループに分かれるという。

ほぼ2割を占めるのが「腕一本はちまき派」。大半が4年制大学卒で、就職超氷河期（94～96年）入社組に多い。このグループは総合職への転換制度に8割が賛成し、実際、28.3%が転換を望み、37%が男性並の昇進を目指す。

「黙々アリ派」には短大生が多い。全回答者の4人に1人を占めるこのグループは、自立よりも集団行動を好む半面、専門学校などに通い仕事にやりがい強く求めるタイプだ。

「5時から元気派」も短大生が半数以上を占め、バブル崩壊直前に入社した女性たちだ。

仕事は経済的な手段と割り切ってクールに対処する「マイウエー派」は入社歴7～9年の比較的ベテランOLに多い。

仕事に意欲的な「腕一本はちまき派」「黙々アリ派」両派を合わせると5割近い。限定的な業務体系の下で、彼女たちのキャリア指向にどう応えるか、いま企業は問われている。

## 強まる短大生のキャリア指向 企業も受け皿強化・充実へ

こうした悩める先輩たちの背中を見ているかのように、短大生のビジネス指向は強まるばかりだ。長期就業を望む短大生は24.3%、「中断再就職」（46.1%）、「結婚・出産まで就職」（29.3%）を含めると実に99.7%に及ぶ（リクルートリサーチ調査「女子学生は何を考えているか」98年）。

入学時点でもこの傾向は顕著で、文部省の「学校基本調査」における短大生の学部別割合を見ると、65年に社会科学系学部（法、政、商、経）を選択した者はわずか4.3%。それが80年には6.5%、93年には12.0%とほぼ3倍に増加した（表4参照）。

ビジネス指向の強まりを裏付けるように、一般職から総合職への転換が近年急速に増えてきている。それは企業の受入れシステムに見て取れる。いくつか例を挙げよう。

TOTOは92年から「職群変更制度」を導入している。一般職から総合職、準総合職の専任職へ移行できるシステムで、すでに準総合職へ101人、総合職へも3人送り出している（96年末現在）。

転換制度の最も進んでいると言われるのが金融業界である。その中で先鞭をつけた東京海上火災保険では、住居の移転を伴う転勤のない総合職「業務職」へ転換した一般職は96年度時点で700人を超えた。

ほかにも、丸紅の「業務職」や千代田生命保険の「担当職」（いずれも準総合職）、安田信託銀行の「エキスパート（専門職）制度」などがあるほか、地方勤務者を首都圏の事業所で一定期間勤務させキャリアアップの促進を狙う日本生命保険の「ブーメラン制度」も多くの一般職女性が参加する職種転換制度の一つだ。

いずれにせよ、いかに社会観未成熟のままに就職活動に組み込まれようと、短大卒女性たちがビジネス社会で揉まれ鍛えられることで、短期間に大きな意識変革を起こしているのは間違いなさそうだ。

## 第2章 多様化する女性の経済的自立の道

### 第1節 働く女性とパートタイム労働

女性の経済的自立を支えてきたパート  
真の自立を疎外する役割も担う

労働予備軍の主婦層が選択する再就職の王道は今も昔もパートタイムだ。労働省がまとめた95年版「パートタイム労働者総合実態調査報告」によると、我が国の女性パートタイム労働者は589万人で、女性雇用者(2048万人、「労働力調査」労働省、96年)の28.8%とほぼ3人に1人に相当する。このうち、所定労働時間が正社員より短い女性パートタイマー(以下、「パート」)が517万人、正社員並が72万人となっている(表5参照)。パートタイム労働者の中で女性の占める割合(女性比率)も、79年64.5%、86年70.7%と上昇、1週間のうち平均出勤日数は5.3日(31.1時間)で、諸外国(例:英国18.9時間)に比較してかなりの長時間労働だ。

さらに我が国特有の大きな問題がパートには存在する。同報告によると、税・社会保険の非課税限度額を年収が超えそうになった時「就労調整を行う」と答えたパートは37.6%で、4割近い。しかも、前回調査(90年)の30.4%から大きな伸びを示している。

よく知られるところだが、配偶者を持つ主婦は収入の額に応じて、住民税、所得税、社会保険、厚生年金における99万円、103万円、130万円、141万円の「4つの壁」が事実上存在する(表6参照)。配偶者控除および配偶者特別控除との関係で、収入が増えるのに手取り収入が減ってしまう現象である。

昨今は税に対する意識の向上から、白・青色申告することで収入減をカバーしようとする動きもあるが、一般的に「100万円以下に収入を留めておかないと損」の意識は根強い。

パートタイム労働は、①安定した収入源②比較的フレキシブルな就労形態でライフスタイルに合わせやすい③責任の負荷が低く契約の解消が容易 — などの理由から主婦の再就職の受け皿として一定の役割を果たしてきた反面、①補助的な業務に限定され、個人の能力が尊重されにくい②収入の自己抑制意識を促進・醸成した — など限界も露呈、高学歴の女性を中心に「パートタイマー離れ」現象が起こり始めた(図8参照)。

### 第2節 主婦に見られる起業・独立の動き

主婦の意識に変化

女性の起業ブーム起こる

経済的な効率性から見れば依然として有力な選択肢の一つに位置づけられるパートタイム労働だが、90年代になると一部の主婦層に新たな経済的自立を求める動きが見られるよ

うになった。組織に従属せず、より主体的かつ自己実現感・達成感を得られる仕事として、独立・起業を選択する若い女性たちが登場してきたのである。

折しも95年9月には中国・北京市で「第4回世界女性会議」が開催され、エンパワーメントの重要な要素として女性の起業が採り上げられた。その際、我が国からも、前年の94年11月に（財）横浜市女性協会と国連工業開発機関（UNIDO）が共催する「アジア女性起業家会議」で採択された「横浜宣言」が報告されている。「環境に優しい持続可能な産業発展への女性の参加の促進」を目的にした同宣言には、女性起業家の育成・支援が具体的に盛り込まれた。

このような潮流を受けて日本でも「女性の起業ブーム」が沸き起こる。各地の女性センターや市民団体、グループで始まったセミナーや勉強会はいずれも盛況で、申し込み者が定員を大きく上回った。

前出の横浜市女性協会が88年より行っている「起業創業講座」でも、97年時点で300人を超える受講生が卒業、うち約3割が独立・起業（個人事業も含む）している。

受講申請書の動機欄には、「職場で自分の力を生かしきれない」「自分の知識や技術を生かしたい」「社会参加、自己実現のため」など、OL、主婦を問わずキャリア指向の女性たちが抱く共通の社会的不満・不公平感が描き出されており、興味深い。

## 地域社会に浸透しはじめた

### 女性の起業と支援事業

女性の起業は、大都市圏だけの動きではない。むしろ、それ以外の地域で盛んに取り組まれている点に注目すべきである。

山口県では92年度に「女性起業家支援塾」を開始、すでに600人を超える修了生と200人超の女性起業家が誕生している。同県では山口銀行、西京銀行をはじめ県下10信用金庫の本支店が窓口となって融資事業を展開、官民一体となったシステムが稼働している。起業家の主な業種はサービス業だが、主婦向けの軽自動車修理業やカルチャースクール的な宿泊施設経営など、地域社会の特性を生かした起業も少なくない。

このような地域に根ざした女性の起業支援の動きは、自治体では山形県、大阪府、伊丹市で、金融機関も殖産銀行（山形）や永代信用組合（東京）、池田銀行（大阪）などで取り込まれるなど、地域社会に着実に浸透しつつある。

ひと頃のブームが去った現在、女性の起業はむしろ「定着期」に入ったと言えよう。女性の経済的自立では15年先を行くと言われる米国にあっても、女性の起業は「ブーム期」と「定着期」を繰り返す。起業は能力と責任、適性を必要とする。誰もが選択すべき道ではない。それだけに、広く全国で展開された「女性の起業ブーム」の残していった足跡は、キャリア指向の女性たちがビジネスと真剣に向き合う端緒となった点で、その意義は大きい。

### 第3節 子育て期の女性と在宅ワーク

より実現可能な手段として  
在宅ワークが脚光浴びる

96年頃になると、起業とはまた別の展開が見られる。自宅でビジネスを展開しようという動きだ。家を仕事場とするなど、形の上では従来の内職に似通った一面はあるものの、①経済的事由よりも能力発揮や自己実現を強い動機としている②パソコンを駆使するなどしてネットワークに基づくビジネスを展開する — など新しい要素が多い。

米国では「パワーハウス」という表現を用い、従来の女性たちのホームワーク（日本で言うところの「内職」に近い概念）と一線を画す動きがある。

米国ではそもそも、背景にSOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）の普及がある。米国調査会社FIND/SVPによれば、自宅をオフィス代わりに利用する就労者は91～96年までの6年間で約50%増加し、全米で4700万人に達したという。主に団塊の世代（ベビーブーマー）を中心とした高学歴の専門職が担い手で、SOHO市場はオフィス機器や通信ネットワークなどの分野で新たな需要を生み出し、一大市場に成長した。

女性起業家がこれを見逃すはずはなく、自宅にOA機器を揃え事業を展開しはじめたというわけだ。

国も積極的に推進する  
テレワーク

我が国におけるテレワーク（注）人口は「定期型（週1回以上のテレワーク人口）」が68万人、「不定期型（週1回以下）」も含めると80万9000人。2001年には「定期型」人口248万1000人、総テレワーク人口295万人と推定されている（いずれも「日本サテライトオフィス協会」96年推定）。

これを受けて、国も動き出した。郵政省が「GET」「DUET」「WAVE」の3事業に着手したほか、通産省、建設省、労働省、国土庁が相次いで推進に向けて動き出した。一方、民間企業でもオフィス機器、文具、電気メーカーなどの業界に浸透、広まりを見せはじめている。

テレワークを導入した企業からは「自己管理がすべてに優先する働き方であり、個人の自立が進むことが導入してはっきり分かった」（富士ゼロックス）と報告がなされる半面、「高い自己管理能力を求められる、実に厳しい世界」（同）の指摘も多い。精神的自立が欠かせないという意味で、興味深い。

---

（注）テレワークとは、テレ（遠隔）とワーク（働く）を語源に持つ用語。郵政省の分類によると、在宅ワークはテレワークの一分野と位置づけられる（図9参照）。

とは言っても日本の官民の歩みは決して早くはない。対照的な動きを見せているのが女性在宅ワーカーだ。家事や育児負担を抱える女性たちにとって、仕事をする際の最大の関門は言うまでもなく「通勤」である。とりわけ育児中の女性にとって、自宅で始められるワーキングスタイルは願ってもない実現可能な姿なのだ。若い主婦たちが先を争うように在宅ワークに取り組みはじめたのは、必然的な結果と言えよう。

筆者は、96年に「在宅ワーク完璧マニュアル」（日経事業出版社刊）を編纂する際、横浜市女性協会の協力を得て、在宅ワーカーを「登録型」「フリーランス型」「ネットワーク型」の3つのタイプに分類した。

企業に登録したり資格を取得しフリーランスでビジネスを自宅で展開するタイプは従来から存在した。中でも、新しいワーキングスタイルとして注目を集めているのが、「ネットワーク型」在宅ワークビジネスである。

パソコン、コピー、電話、ファクシミリなどのOA機器の過程への浸透は著しい。OL時代に培った技術・知識をもとに自宅でそれらを駆使し、ビジネス展開しようというワーキング・スタイルである。この働き方を選択する女性たちは、傾向として、①高学歴（大学、短大、高専が主流）②OL経験を持つ③パソコンなどの技能や語学力など、専門技能や知識を持つ④子育て中で夫の収入は比較的高く生活は安定している — などが見受けられる。

起業の道を選択する女性で、在宅ワークからスタートする人は昔も今も多い。知識や技能、適性を「試し運転」できる上に、少ない資金と比較的軽い社会的責任の下で始められる在宅ワークは、多くの女性が実行可能な選択肢としてメディアにも数多く採り上げられた。

在宅ワークはいまや、第1次の「ブーム期」を迎えようとしている。



## 第3章 一般職女性の就労働機（ワーキング・モチベーション）

### 第1節 ネットワーク型ビジネスを選択する女性たち

調査で浮き出る

社会参加意欲と組織不適合

在宅ワーカーを対象とした調査は、対象者の把握の難しさなども手伝い、少ない。それでも近年、ようやく本格的な調査が行われるようになった。日本労働研究機構主任研究員の神谷隆之氏がニフティサーブ「在宅ワーキングフォーラム」（注）シスオペ（管理者）の金井祐子氏と同フォーラム会員を対象に96年に行った「在宅就労実態調査」がその一つである。

請負型の女性在宅ワーカー58人を含む173人の回答を得た同調査結果をもとに神谷氏が研究論文「女性請負型テレワークの実態と課題」（大原社会問題研究所雑誌、No. 462、97年）をまとめている。

58人の請負型の女性在宅ワーカー（うち54人が会社勤務経験を持つ）は、調査方法の性格上（パソコン通信上で調査票を受け取り回答）パソコンを日常業務として使いこなしている可能性が高く、筆者の分類による「ネットワーク型ビジネス」のグループに近い。すなわち、最も新しい働き方を試みる一群と言えよう。

在宅ワークを選択した理由としてはほぼ3割が「育児、子供（計画を含む）のため」（17人・29.3%）、4人に1人が「時間が自由、自分のペースで仕事ができる」（14人・24.1%）や「会社勤めが嫌い、人間関係が苦手」（13人・24.1%）を挙げている。「雇われでは能力を出せず」（4人）、「女性の能力のため」（4人）など、会社組織内で能力を十分発揮できない体験学習を積んだ女性たちが数多くネットワーク型在宅ワークに参入してきている現状が伺える（表7参照）。

また、①8割が専門学校・短大卒以上、うち4割が大卒以上と高学歴②会社勤務の経験が9割が2年以上、3分の2が5年以上③7割近くの在宅ワーカーが会社勤務時代と同じか関連がある仕事をしている④ワープロ入力、電算写植、デザイン、ソフト関連など専門的な職種が多い — などから、一定の社会的訓練を受けた上で在宅ワークに取り組んでいる実像も見えてくる。

さらに就労働機も興味深い。選択理由として、3割が「育児、子どものため」、4人に1人が「自分のペースで柔軟・弾力的に働ける」と答えている一方、「会社勤めが嫌い、

---

（注）在宅ワーカーを中心に5万3000人（97年6月現在）の会員を持つ「在宅ワーキングフォーラム（FWORK）」は、パソコン通信接続会社ニフティサーブに加入する我が国最大の在宅ワーカー集団である。

人間関係が苦手」が13人(22.4%)、「雇われでは能力を發揮できない」も4人(6.9%)いる。組織と自分との関わりを見つめた上で在宅ワークを指向する姿が浮きぼりになってくる。

神谷氏も「子供無しの中なかでも独身の労働者を中心に、20歳代後半あるいは30歳代前半の時期に、自分に向けておらず能力も十分には出し切れないと思われる会社勤務に見切りをつけ、請負型テレワークを選択している姿がうかがえる」と分析。「子供が有る女性の請負型テレワーカーの主な労働形態選択理由は育児と仕事の両立にある」とした上で、就労の動機として「子供がかなり小さい時期から仕事あるいは社会とのつながりへの欲求が強い状況がうかがえる」と結論づけている。

## 第2節 ネットワーク型在宅ワーカーの就労意識

### OL時代から綿々と続く思いが ネットワークビジネスで結実

96年3月にニューヨーク市で開催された第16回「全米女性ビジネス会議」(主催:AWED)で「パワーハウス」分科会を取材したのを契機に、わが国の在宅ワークの実態を取材しはじめた筆者は、日本のネットワーク型女性在宅ワーカーのキャリアにある共通項を見いだした。

具体的には、「主に短大を卒業し、いわゆるブランド企業に一般職として勤務した経験を持ち、結婚・出産などの理由で退職、夫の収入で安定した生活を保証されながら厳しい自己管理能力を求められる在宅ワークに挑む」ライフスタイルである。

「M字型就労曲線」でしばしば指摘されるのは、女性が高学歴化するほど再就労の「山」が低くなることだ。すでに、大学・院卒女性ではM字を形成しない(図10参照)。

理由としては、①再就労の条件が折り合わない②高収入の夫と結婚する確率が高く、経済的自立を促す要素が相対的に少ない——などが考えられよう。

夫の就労形態を見る限り、彼女たちもまた、この条件にかなり近いグループと思われる。恵まれた環境にありながら、それでいて授乳の寸暇を惜しんで深夜、パソコンに向かいキーを叩く。執念さえ感じ取れる就労意欲を支えるものは何か。ワーキング・モチベーションは一体何なのか。

取材を重ねるにつれ、OL時代から綿々と培われてきた「感情」が、その行動を支え、押し進めているように思われた。

ここで、筆者が96年夏に行った8人のネットワーク型女性在宅ワーカーのうち、取材メモをもとに、典型的な5人をワーキング・モチベーションを中心に紹介する。

なお、年齢及び数値はいずれも96年11月1日現在のものである。

#### ▷ケース1「社会のB面を見せつけられる思いだった」

—— 2000人の主婦のネットワークを構築したTさん(33歳)

東横線「自由が丘」駅近くのマンションで株式会社を経営するTさんは、全国に200

0人の主婦・子育て中の母親のネットワークを持つ。知名度も高く、イベントや講演にしばしば呼ばれ、マスコミに登場する機会も多い。

そもそも彼女は、4大を卒業後、中学校教員の職に就いた。しかし、「閉鎖的な空気に嫌気がさして」退職。一転、パソコンのインストラクターの仕事に。「新しいものを吸収したいという気持ちが強く、インストラクターの仕事は、知識面でも人間関係の面でも実に刺激的だった」という。

しかし、「せっかく企画を立てても、本社の企画部門の承認がないと実現しない。大抵は却下の運命で、次第に皆（企画案を）提出しなくなっていく。それなのに企画部門から出てくるアイデアはいつも現場の事情を無視したものばかり。腹が立って仕方なかった。社会のB面を見せつけられるような思いだった」。

その思いが発奮材料となって、出産直後に手掛けた子育て中の母親に向けたイベントやパソコンセミナーが大当たり。著書の発刊や起業コンテストへの応募など、その活動ぶりは企画力に満ちている。さまざまな取り組みの結果、「いつしか女性のネットワークは2000人を超えていた」。そこで、企業のさまざまなニーズに対応する会社を設立。自宅開業の会社はDMアンケート、パソコンやファクシミリを駆使した情報交換、商品企画など、活躍の場は広がる一方だ。

Tさんは言う。

「私の場合、働く理由は主に興味本位。でも、女性だからと決めつけられ、制約を受けるのはとても耐えられなかった。その意味で、インストラクターや母親サークルを通じて得た経験は大きい」

彼女は4大出身者だが、転職先の環境が在宅ワーカーとして歩みだす素地となっている。

## ▷ケース2「自分で自分の能力に驚いた」

——在宅翻訳ワーカーとして活躍するSさん（31歳）

Tさんのネットワークの中からは、次々に有能な人材が育った。東京・世田谷区のSさんもその一人。短大卒業後、大手総合商社で営業アシスタントを4年、外資系コンピューター会社で秘書を4年経験した彼女は、「仕事の仕方、基礎的な知識・技術は皆、会社に教わった」という。

ところが、妊娠を機に退社してみると、仕事に充実した日々を送る夫の姿がやたらと眩しい。悶々としていたところ、Tさん主催の母親サークルの存在を知り、すぐ応募。海外部門の担当を任されると得意の語学力を生かし、「自分で自分の能力に驚いた」。Sさんは続ける。

「OL時代は、それなりに能力を発揮してきたと思っていた。でも、仕事を本当の意味で任された経験がないことに、その時気づいたのです。任されるということは責任もかかること。その分、いや、それ以上にやる気が、自信が沸いてくる。とくに自分自身に対する自信は、その後の自分を支え続けていると思う」

現在は米国の子供用コンピューター・ソフトを日本に紹介する。翻訳はもちろん、パッケージも日本仕様に変え、米国の会社との折衝も行う。

「充実感が雇われていた時とは全然違う。今にして、自分がいかに自分を知らなかったか、思い知らされる。自信を持って頑張ればできないことはないということも」

秘書という仕事は組織の中枢部に近い。最前線で何が起きているのか、それを掴んだ女性たちのビジネス感覚は侮れない。典型的なSさんが、自分の能力に気づいたのが会社組織でなく、母親サークルだったことに注目したい。

### ▷ケース3 「いつかビジネスで見返してやる」

—— インストラクターのキャリアをフル稼働で起業したAさん（34歳）

Tさんのネットワークから育った人材をもう一人。埼玉県大宮市の在宅ワーカーAさんもまた翻訳が専門で95年には会社を設立した。

やはり短大卒業後、大手電気メーカーに入社した彼女は、システム営業部でインストラクターの仕事に就く。いわゆる一般職だ。5年後に出産のため退社。それでも、「とても自宅にじっとしていられなくて」自宅近くのパソコンショップに飛び込み、インストラクターの職を得る。2年後、夫の転勤で静岡市に住まいを移した彼女は、やはり地元の職業訓練校でインストラクターの仕事を見つけた。

なぜインストラクターにこだわるの、の問い掛けに、「本当は企画できる仕事がしたかった。でも、事務系ではどうしても一般職、つまり補助的な仕事しかない。少しでも自分の能力を高める仕事として、インストラクターしか見当たらなかった」という答え。

群馬、埼玉と居を移しながら、常にパソコンと触れ合ってきたAさんは、Tさんの主催するサークルでパソコンセミナーを担当。「自分の知識・技術に大いに自信がついた」という。

94年、念願の個人事業所を開設。マニュアル作りが本業だ。

「パソコン関係のマニュアルの使い勝手の悪さはインストラクター時代から痛切に感じていたこと。なんとかしたい、こうすれば、という提案を何度かしてみたが無視され続けた。いつかビジネスにして見返してやろうと真剣に考えていた」

彼女の見込み通り、マニュアル翻訳の仕事はすぐに軌道に乗った。メカに弱い人でも十分理解しやすい文章。それには、「正確な知識と、柔軟な文章力・発想力が必要」という。現在は登録会員2000人強。でも、半数は大手ソフト系会社の男性社員だとか。

「女性はとにかく実力を身につけるべき。まだまだ男性の力に及ばない人が多い。でも、実力次第で男性と対等に仕事ができるのがビジネスの本来の姿。看板のない在宅ワーカーの世界はまさにその典型。家事や育児を理由に逃げず、どんどん挑戦してほしい」

屈託なく笑うAさんは、本論のテーマ「ロールバック行動」の名称を与えてくれた人。闘いを挑み続ける情熱が、会う人に伝わる。OL時代に醸成した「感情」の深さ、強さを思わせる女性だ。

### ▷ケース4 「短大・専門学校卒は仕事への意気込みが違う」

—— データ入力会社を在宅で設立したYさん（32歳）

小田急線「相模大野」駅近くの住宅地に住むYさんは2児（小学生）の母。短大卒業後、派遣社員としワープロ・オペレーターの仕事に長く従事した。

「派遣要員として働くと、組織の問題点がとてもよく分かる。分かっているけど、それを提案する機会がない。たまに女性社員と会食する機会に意見を述べても、まったく取り合ってくれない。補助的な仕事の限界を思い知らされると同時に、能力的に自分はまったく劣

っていない、やればできるんだという確かな手応えをつかんだ」と彼女は当時を振り返る。「とくに、管理職男性社員の感性の古さ、鈍さには目を見張った。上司、部下の人間関係ばかりに目がいて、自分自身のキャリアについてほとんど認識がない。ワープロ、パソコンも無料の講習会が会社に用意されていながら参加せず、一般職社員や私たち派遣社員に仕事を回す。おかげでこちらは技術の習得はできるし、アウトソーシングの可能性の実態を見せつけられ、その後ビジネスに繋がった」という。

結婚を機に仕事を離れ、3年後、社会復帰を図ろうとしたが、時代はすでにワープロからパソコンへ。かつて習得した技術が生かせない。早速、中古パソコンを購入し、独学で使いこなせるようになった。

親しい仲間を集い、データ入力を主業務とする個人事務所を95年に開設。事業が軌道に乗り大きな仕事も入りはじめた矢先、グループ内に問題が生じた。友達感覚で仕事を続けたい人たちと、プロ指向のメンバーとに間に亀裂が生まれたのだ。

しかも、精神的な支えとなってくれるはずの夫が「よい機会だから仕事を辞めたらどうか」と追い打ちをかける。もちろん彼女は断固として拒否、それが発端となって翌年離婚へ。グループも分裂、解散の憂き目に会ってしまった。

「グループの対立で驚いたのは、お友だち路線を主張するのが主に大卒の人たちだったこと。夫の収入レベルが高いせいか、無理して仕事する必要はないというのが彼女たちの主張。一方、キャリア派は私を含め、短大、専門学校、高校卒業組。はっきり言って、仕事に対する意気込みが違い、貪欲に吸収しようとする。もう一つ共通するのは、納得する働き方をしていないという意識。実際に職場で働いていると、人間の能力が実に多様であることに気づく。出身校は関係ない。ところが、組織はそれぞれの能力を認識する評価基準を持っていない。今度こそ納得ゆく働き方を実現したい、という思いで共鳴し合った」

Yさんは96年に再度、データ入力 of 会社を在宅で設立。顔触れ of 中心はもちろん、補助的業務経験者だという。「ロールバック行動」純度の高い女性である。

## ▷ケース5 「転職・退職で見返す感情芽生えるのかも」

—— テレワークを北海道で実践するNさん（29歳）

短大卒業後、外資系の化学会社に秘書として勤務するNさんは、前出の女性たちとは少々事情が違う。

夫の実家の2世帯住宅で家事・育児と仕事を両立していた彼女に夫の転勤辞令が下りたのは95年のことだった。赴任先は北海道・札幌市。しかも電車とバスを乗り継いで1時間という郊外の職場。

「秘書は会社の裏も表も垣間見る仕事。第一線のビジネスの緊張感が肌で感じられる点では、他の職場にないものがあります」とNさんは言う。当然、語学力やOA機器に対する知識・技術は磨かれた。それなりに充足感を感じていながら結局退職を余儀なくされた彼女は「実に不本意な心境でした」と述懐する。

転居早々に職安に足を運ぶが、やり甲斐を感じるような仕事が見つからない。悪いことは重なるもので、その年の冬は記録的な豪雪。

「半ば自棄気味になってしまった」というNさん。寒さの和らいできた翌春、彼女の目は新聞記事に釘づけになった。女性のためのデジタル人材バンクのサービス開始の記事だっ

た。「これだ！」という思いでその日のうちに登録手続きを済ませた彼女、本部の東京から遠く離れた北の大地で翻訳テレワークを開始した。

在宅ワークを始めてみて、仕事観に大きな変化が生じたという。

「秘書時代も第一線の仕事に参加している感覚を持っていましたが、実際に自分が窓口となって交渉し、契約書を作り納品してみると、手応えが全然違います。使われていない、まるごとの自分を感じながら仕事できる今の私に納得しています」

その一方で、彼女はこうも付け加える。

「それにしても驚いたのは、女性の再就職の道の狭さ。OL時代も頭で分かっていたつもりだったが、いざ探してみると想像を遙かに超えていた。この社会は、本当は女性を必要としていないのでは、と真剣に疑ったほど。今では、若い女性に会う度に口を酸っぱくして『辞めちゃダメ』と言っています」

外的要因から在宅ワーカーに転じたNさん。「ロールバック行動」仮説を持ち出すと、「社会の大きなうねりに揉まれていると、なかなか自分は見えないもの。船からポン、と陸に降りてみると、船の様子がとてもよく分かる。急に視野が広がる。（ロールバック行動は）退職・転職を通じてより自覚され、強化されるものではないでしょうか」と明解な分析をしてくれた。

### 第3節 ビジネスに駆り立てる「巻き返し」感情

改めて、5人のネットワーク型在宅ワーカーの発言を見てみよう。

「女性だからと決めつけられ、制約を受けるのが耐えられなかった」

「仕事を本当の意味で任されたことのないのを、改めて知った」

「いつか（マニュアル作りを）ビジネスにして見返してやろうと真剣に考えていた」

「組織はそれぞれの能力を認識する評価基準を持っていない」

「（男性中心の社会だからといって）こんなことが許されていいものか」

いずれも強烈なメッセージだ。彼女たちは運動家ではない。真剣にビジネスに取り組む在宅ワーカーである。短大卒を中心にOL経験を持ち、子育て中でも働き続ける。主体的な働き方にこだわり、過去の勤務体験を「糧」に新しい働き方を模索するなど、共通項は多い。

女性起業家にも彼女たちの姿と重複する者は少なくない。労働省女性政策課が97年にまとめた「女性起業支援に関する研究」によれば、対象となった女性起業家 240人のうち、「短大・高専・専門学校」出身者は37.8%で最も多く、「大学・大学院」（32.1%）、「高校」（26.8%）を凌ぐ（図11参照）。

もっとも、①早い時期に起業を目標に据える②求められる経験・知識・経済力などの理由から準備期間が相対的に長い（中心層が40歳代前半）③会社組織に対する不平・不満が比較的少ない — など、違いもまた少なくない。今後、検証の必要はあるものの、在宅ワーカーに共通した「感情」は確かに存在しそうだ。

もちろん、在宅ワーカーの中には「友人に勧められて始めた」（翻訳業のMさん）、「セミナーに出席して私にもできると思った」（ライターのSさん）など、強い就労動機

を持たずにスタートした者も少なくない。社会人体験の中である程度充足感を得た女性たちにも、在宅ワークは支持されはじめているのだ。

いずれにせよ、OL時代に仕事を通じて自分の可能性に気づきキャリアを培おうとしながら、能力評価などで充足感を持ちえなかった女性たちは、その後、Aさんの言葉を借りれば「巻き返し (Rollback)」の行動を通じて「解決」を図ろうとしているのではなからうか。

心情を吐露してくれた5人のネットワーク型在宅ワーカーの就労働機を見ても、女性として、働く現場に対する強い疑問・不満を内包しているのは間違いない。よって、そこから引き起こされる行動パターンはビジネス活動に留まらず、強い社会的性格を帯びてくる。「ロールバック行動」を通じ、女性として本来あるべき就労の形、あるべき男女共生型の社会的就労システムを提案しているとも言い換えられよう。

## 第4章 「ロールバック行動」の意味するもの

### 第1節 「ロールバック行動」の特徴

ここで「ロールバック行動」の特徴を筆者なりに整理してみたい。

#### (1) 男性社会の弱点を体験的に見抜く

- ・機能しない能力評価
- ・異文化と交流できない狭量人
- ・自らの価値観で判断を下せない非自立族
- ・乏しい個人レベルのネットワーク（家庭、地域、異業種・異文化）

男性中心の社会システムに手痛い仕打ちを受けた彼女たちは、当然その社会の弱点を熟知している。名刺（肩書）がすべてに優先し、人物そのものを見ようとしない社会では、本当の意味での能力主義は根付かない。彼女たちは体験的に、個人を組織の中に埋没させてしまった日本の男性社会の限界を見抜いている。

国際会議などでうろたえる管理職男性を横目に、堂々と外国人とコミュニケーションする女性は多い。筆者も「あれほど優秀な女性がなぜ給仕だけ任されているのか。特別な事情があるのか」と首を傾げる外国人に幾度となく出会っている。

かつて「男は外に出ると7人の敵がいる」と男性は胸を張った。今日、「男は外に出ても7人の友達しかいない」と彼女たちは言い換え、笑う。手の内を知り尽くした彼女たちの「ロールバック行動」は、今後ますます手強い存在となるにちがいない。

#### (2) ものの本質、正体を素早く認識する

- ・パソコンなど、OA機器の能力を素早く察知する
- ・重層的なネットワークの力を熟知する

女性のビジネスにはセオリーがない、と言われる。例えば、パソコンを購入したとしよう。男性ならば迷わずマニュアル本も買い求め、学習する。

しかし、女性は違う。

「ほんの一部しか使う部分がないマニュアルなんて、わざわざ買う必要ない。必要に応じて本屋で立ち読みすればいいし、それで間に合わないなら友達同士で1冊買い求め、回し読みすればお喋りの種にもなって一石二鳥」

編集者として大いに泣かされたこの感覚こそ、柔軟で現実的な考え方であり、ビジネスの本質とも言える。本当に役に立つもの、必要とされているものこそが商品なのだ。必要なものを必要な分だけ安く、早く。商売＝ビジネスの本質が何者であるかを、彼女たちは見事に認識する。男性社会のセオリーに縛られず、今後ますますビジネスチャンスを見いだしていくに違いない。

また、豊かなネットワークにも注目したい。情報化社会の下、「ロールバック行動」は常に強力なネットワークに支えられている。いずれ横断的な勢力となって男性社会に地歩



を築き上げることだろう。

### (3) 生活（家庭、地域）をビジネスに上手に取り込む

- ・ 伴侶や家族の価値観を変えてしまう手腕
- ・ 日頃の不平や不満をビジネスに転化する
- ・ 時間や場所にとらわれない仕事のやり方を開発する

女性のビジネスは「生活密着型」だと言われる。確かに、彼女たちは常に生活上の不平・不満から物事を考える。一見、なんでもないことに潜む大きな可能性。既成概念にとらわれない彼女たちこそ、ニュービジネスの担い手となりうる。一方の男性型ベンチャービジネスが伸び悩みを見せている今日、彼女たちの豊かな感性に向けられる期待は大きい。

また、彼女たちがビジネスに巻き込む家庭、地域が重要な意味を持ってくるだろう。起業や在宅ワーク開始当初、家事・育児分担などを巡って夫等と衝突を繰り返しながら徐々に「飼い馴らしてしまう」女性たちの恐るべきパワーを、筆者は幾度となく目撃している。

なお、「飼い馴らされた」結果、夫たちが本音で発言しはじめ、地域にも異業種にも友人を数多く持つようになり、瞳に輝きを取り戻す現象（「働き蜂オトコのブリリアント症候群」 — 命名筆者）の存在もまた、言い足しておきたい。

「ロールバック行動」は、社会を変えるのである。

## 第2節 「ロールバック行動」の意味するもの

改めて、「ロールバック行動」が意味するものを考えたい。

女性の「起業」「在宅ワーク」などのワーキング・モチベーションには、かつて経験したOL時代の就業上の不満や未達成感が色濃く反映していた。

そもそも、その「根」は教育制度にある。高度な情報化社会を迎えようとしている今日、自分の能力を最大限伸ばそうと考える女性にとって短大の就学期間2年はあまりに短い。現に、4年制への編入学や職業専門学校等へのダブるスクールなど、短大生は多様なライフスタイルを歩みはじめている。

よって、学歴にリンクした総合職、一般職という枠は今後徹底的に再検証され、本人の就労意欲に基づき幅広いコース別職種が自由に選択できるシステムの構築が急がれる。暫定的にでも、職種転換がフレキシブルに行える人事制度の改善を切望する。

女性の経済的自立の選択肢の充実は同時に、企業の能力型経営への移行を容易にする。それは、企業の体力を強めことに他ならない。日本の経済社会から疎外されやすいグループとして、女性以外にも障害者や高齢者が挙げられる。彼らにしても、能力評価力を企業が高めれば、就労の機会を大いに高めることが可能だ。若年労働力の減少が始まっている中、あらゆる属性の就労者が多様な職種・就労形態の中から最適なものを随時選択できるシステムこそ、硬直化した我が国の経済社会の欠陥を根本から治癒するに違いない。

日本社会は、キャリア指向の女性たちの行動パターンから学ぶべき時を迎えている。その道は、真っ直ぐ再生の道に繋がっているのだから。

短大卒業生を中心とする一般職OLと女性起業家、女性在宅ワーカー。一見なんの関わりのない両者だが、取材現場では明らかに強い絆で結ばれていることが見て取れる。国際的にもとりわけ顕著な我が国の女性の就労形態「M字型就労曲線」。社会の就労・家族両システムにしっかり組み込まれている女性たちに今、その根本的な価値観を問いなおす自発的行動が生じている。とりわけ、若い女性たちを中心に。

一般職そのものの変容が言われはじめている。国際競争の激化の時代、企業は生き残りをかけてシステムの見直しに躍起だ。その中であって、個人の潜在能力を抑制し、補助的・事務職に固定化してしまう一般職のあり方が再検討されるのは必然と言えよう。

退職後、新しいタイプのビジネスに取り組み始めた彼女たちの行動パターンには、企業の掛け声と現実のギャップが色濃く反映している。単純な経済活動の枠に納まりきれない彼女たちの「主張」が背景にあるのだ。

ある女性起業家がこう述懐する。

「仕事というものは、始めてみてから面白さが分かる。欲も出る。適性も見えてくる。もっと仕事したいと思っても、補助的な仕事しかできないと悩む女性はいはず。日本の会社が本気で人を育て国際競争力を高めたいと思うのなら、オンナの膨大な才能を引き出さずしてどうやって再生しようというのだろうか」

女性雇用者は全雇用者の38.8%（総務庁「労働力調査年報」94年）と4割近い。その社会進出ぶりと経済的自立を求める意識の広がりには目を見張るものがある。日本人の半数は女性。人材の宝庫、「女性」の能力をいかに育み引き出すかは、単にビジネスの世界に留まらず、高度な文化社会において必須の課題と言えよう。性差や年齢、属性にとらわれず、本人の意志次第でいつでも挑戦でき、それをきちんと評価できるワーキングスタイルこそ、求められる社会の姿なのだ。

同時に、社会に対して主体的で自律的な働きかけを行える人材の育成が、短大をはじめあらゆる教育機関により一段と求められてゆくことも、併せて指摘したい。

表1 NHK「国民生活時間調査」1990年

妻	平日			日曜		
	行為者率	行為者平均	全員平均	行為者率	行為者平均	全員平均
睡眠	100.0%	7時間09分	7時間08分	99.9%	7時間59分	7時間58分
食事	99.8	1 35	1 35	99.8	1 42	1 42
仕事	89.4	6 43	6 00	41.3	5 32	2 17
家事	98.8	4 18	4 15	98.4	5 20	5 14
通勤	57.7	48	28	14.5	49	07
会話・交際	62.3	1 34	59	65.7	2 34	1 41
レジャー活動	24.9	1 31	23	41.6	2 45	1 09
マスメディア接触	97.2	4 07	4 00	96.2	4 24	4 14
生活必需行動	100.0	9 53	9 53	100.0	10 50	10 50
社会生活行動	99.9	10 51	10 51	99.4	8 12	8 02
自由時間行動	98.2	3 07	3 04	98.3	4 38	4 33

夫	平日			日曜		
	行為者率	行為者平均	全員平均	行為者率	行為者平均	全員平均
睡眠	99.9%	7時間44分	7時間44分	99.9%	8時間39分	8時間38分
食事	100.0	1 37	1 37	99.9	1 44	1 44
仕事	95.0	8 51	8 25	51.8	6 42	3 28
家事	36.6	1 14	27	56.8	2 07	1 12
通勤	68.1	1 09	47	22.3	57	13
会話・交際	51.4	1 47	55	57.4	2 52	1 39
レジャー活動	28.2	1 43	29	52.6	3 29	1 50
マスメディア接触	97.8	4 06	4 01	98.0	5 15	5 09
生活必需行動	100.0	10 18	10 18	100.0	11 20	11 20
社会生活行動	98.5	10 02	9 53	88.3	6 10	5 27
自由時間行動	98.1	3 41	3 36	98.9	6 48	6 44

図1 東京都労働経済局「東京の女性労働事情」1992年

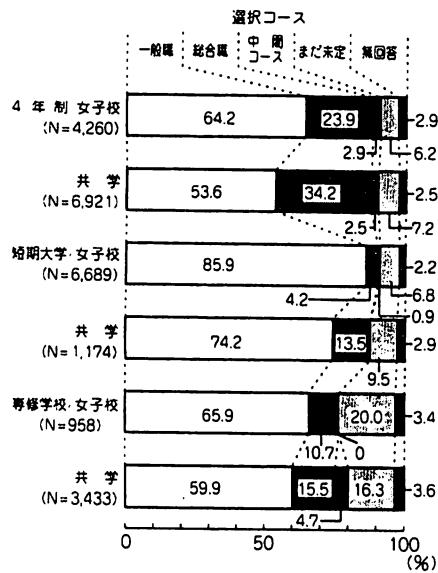


図2 労働省「女子雇用管理基本調査」1995年

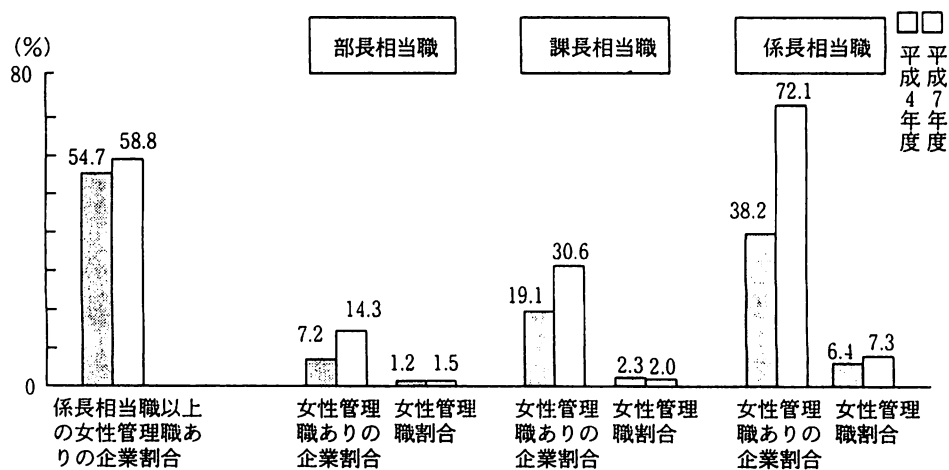


表2 文部省「学校基本調査報告書」1997年

(単位：千円)

学 歴	男 子			女 子		
	初 任 給 額			初 任 給 額		
	平成5年	6年	7年	平成5年	6年	7年
大 卒	190.3	192.4	194.2	181.9	184.5	184.0
(事務系)	(188.9)	(190.8)	(191.6)	(179.6)	(182.5)	(182.5)
(技術系)	(192.6)	(194.7)	(197.3)	(189.5)	(190.5)	(189.4)
高専・短大卒	165.1	166.6	165.1	155.6	157.7	158.7
高 卒	150.6	153.8	154.0	142.4	145.5	144.7
中 卒	131.5	134.9	142.0	120.1	122.8	125.5

(注) 初任給額は、新規学卒者による加重平均である(以下同じ)。

表3 文部省「学校基本調査報告書」1997年

年齢階級	賃金額(千円)			年齢間格差(20~24歳=100)								
	大卒	高専・短大卒	高卒	大卒			高専・短大卒			高卒		
				平成2年	6年	7年	平成2年	6年	7年	平成2年	6年	7年
計	241.6	201.0	196.7	116	117	118	109	109	110	110	112	113
20~24歳	204.4	182.0	173.6	100	100	100	100	100	100	100	100	100
25~29	234.0	213.9	200.3	114	115	114	120	117	118	118	116	115
30~34	281.9	256.7	231.2	140	140	138	145	139	141	141	135	133
35~39	335.0	296.9	267.7	170	165	164	167	160	163	161	155	154
40~44	409.5	339.4	304.0	209	198	200	196	187	186	180	174	175
45~49	445.2	345.5	331.0	226	221	218	212	193	190	212	196	191
50~54	534.9	415.8	378.8	256	259	262	255	228	228	227	219	218
55~59	543.5	402.1	365.8	288	263	266	281	279	221	230	209	211

図3 日本経済新聞社「転職の一般職調査」1996年

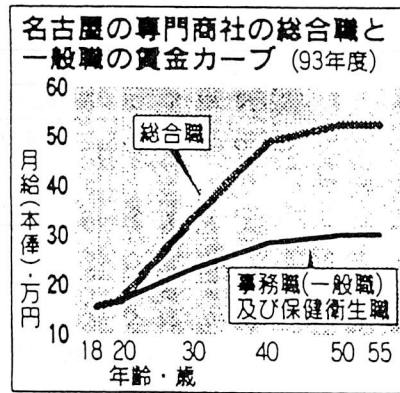


図4 東京都労働経済局「東京の女性労働事情」1993年

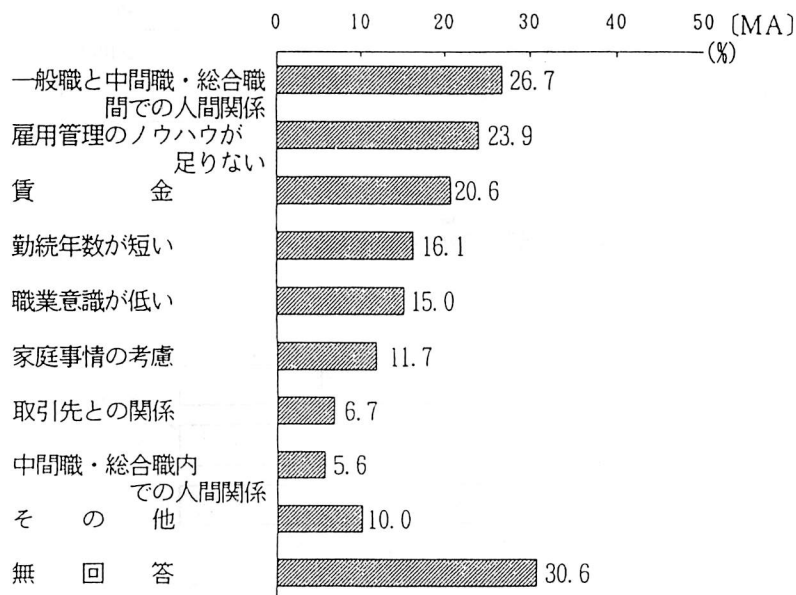


表4 「女性のデータブック」有斐閣、1995年  
(文部省「学校基本調査」より作成)

	4年制大学				短期大学				(%)
	1965年	80年	93年	93年男子	65年	80年	93年	93年男子	
人文科学	45.2	35.9	33.9	7.6	26.6	23.7	28.9	6.4	
文学			20.9	3.5					
社会科学	5.2	14.7	24.2	47.1	4.3	6.5	12.0	33.2	
法			6.4	10.6					
商			13.0	32.5					
理学	2.3	2.2	2.3	4.0		-		-	
工学	0.5	1.3	4.0	26.5	0.6	0.5	1.6	40.1	
農学	0.8	1.7	3.1	3.3	0.3	0.2	0.9	5.2	
保健	8.6	8.9	7.4	4.4	0.5	4.3	5.6	7.0	
家政	9.4	8.1	5.6	0.0	52.1	30.0	25.3	1.3	
教育	20.1	18.1	11.9	4.2	11.9	27.1	16.2	1.7	
芸術	6.6	7.1	5.3	1.1	3.6	5.5	4.6	4.8	
その他	1.3	2.0	2.1	1.7	0	2.2	5.5	0.3	

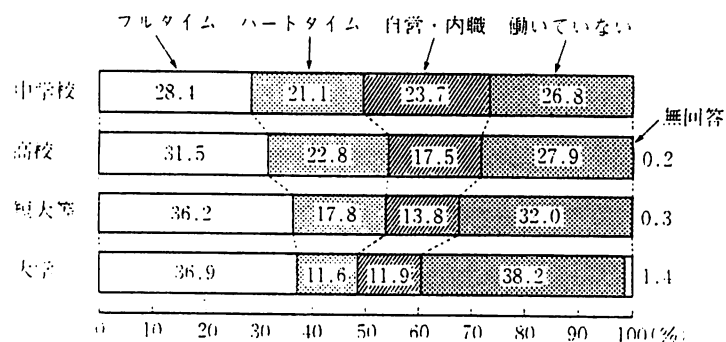
表5 労働省大臣官房政策調査部  
「パートタイム労働者総合実態調査報告」1995年

区分	全労働者 計		パート等労働者		パート		その他	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
計	44,735	100.0	7,983	17.8	6,687	14.9	1,296	2.9
男子	27,396	100.0	2,094	7.6	1,521	5.6	573	2.1
女子	17,339	100.0	5,889	34.0	5,166	29.8	723	4.2

表6 「在宅ワーク完璧マニュアル」日経事業出版社、1997年

パート収入	住民税	所得税	社会保険	厚生年金	配偶者控除	配偶者特別控除
99万円以下	—	—	—	—	適用可	適用可
99万円超103万円以下	払う	—	—	—	適用可	適用可
103万円超130万円以下	払う	払う	—	—	—	適用可
130万円超141万円以下	払う	払う	払う	払う	—	適用可
141万円超	払う	払う	払う	払う	—	—

図5 経済企画庁国民生活局編  
「平成6年国民生活選好度調査」1995年



注：短大等には短期大学のほか、高専、専修学校、各種学校等を含み、大学には旧制高校、大学院が含まれる。

図6 郵政省通信政策局作成資料、1997年

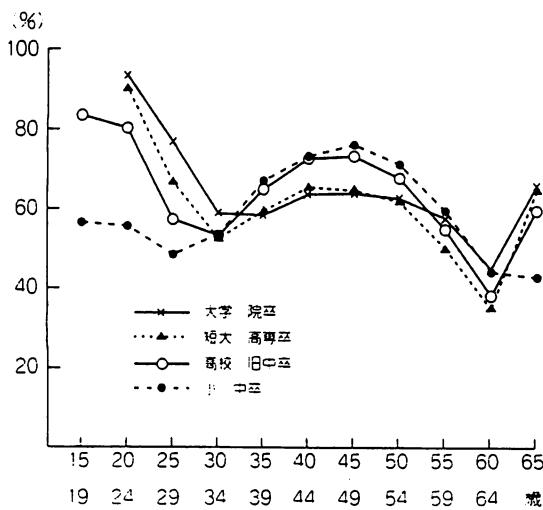


表7 神谷隆之「女性請負型テレワークの実態と課題」  
大原社会問題研究所雑誌、No. 462、1997年

	合計	育児、子供 (計画含む)のため	時間が自由 自分のペース	会社勤め嫌 い、人間関係 が苦手	家庭生活と の調和	通勤が無駄 嫌い	雇われでは 能力出せず	女性の能力 発揮	仕事を選べ る
総数	58 (100.0)	17 (29.3)	14 (24.1)	13 (22.4)	7 (12.1)	7 (12.1)	4 (6.9)	4 (6.9)	3 (5.2)
子供有り	32 (100.0)	16 (50.0)	5 (15.6)	4 (12.5)	4 (12.5)	4 (12.5)	1 (3.1)	3 (9.4)	1 (3.1)
3歳以下	20 (100.0)	12 (60.0)	2 (10.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	3 (15.0)	1 (5.0)	2 (10.0)	-( -)
4歳以上	12 (100.0)	4 (33.3)	3 (25.0)	1 (8.3)	2 (16.7)	1 (8.3)	-( -)	1 (8.3)	1 (8.3)
子供無し	26 (100.0)	1 (3.8)	9 (34.6)	9 (34.6)	3 (11.5)	3 (11.5)	3 (11.5)	1 (3.8)	2 (7.7)
有配偶	10 (100.0)	1 (10.0)	5 (50.0)	3 (30.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	-( -)	1 (10.0)	-( -)
独身	16 (100.0)	-( -)	4 (25.0)	6 (37.5)	1 (6.3)	1 (6.3)	3 (18.8)	-( -)	2 (12.5)

(注) 自由回答を筆者がコード化して集計。

図7 総務庁「就業構造基本調査」1992年



## 【参考文献】

1. 竹中恵美子、久場嬉子編「労働力の女性化」有斐閣選書（1994）
2. 利谷信義、湯沢雍彦、袖井孝子、篠塚英子編「高学歴時代の女性」（1996）
3. 竹内恵美子編「新・女子労働論」有斐閣選書（1991）
4. 渡辺峻「コース別雇用管理と女性労働」中央経済社（1995）
5. 大沢真知子「経済変化と女子労働」日本経済評論社（1993）
6. 篠塚英子「女性が働く社会」勁草書房（1995）
7. 井上輝子、江原由美子編「女性のデータブック」有斐閣（1991）
8. グループB編「日本の女性人脈地図」双葉社（1995）
9. （財）横浜市女性協会編「女性起業の完璧マニュアル」日経事業出版社（1995）
10. ウイメンズ・パワーハウス21編「在宅ワーク完璧マニュアル」日経事業出版社（1997）
11. 神谷孝之「女性請負型テレワークの実態と課題」大原社会問題研究所雑誌 No. 462（1997）
12. 日本サテライトオフィス協会雑誌「サテライトレンド」Vol. 6 No. 4（1997）、Vol. 7 No. 2（1997）
13. 国連工業開発機関、（財）横浜市女性協会編「'94 アジア女性起業家会議報告書」（1995）
14. （財）21世紀職業財団「OECDレポート 産業構造変化と女性雇用」（1995）
15. The Report Of 20TH Aniversary National Conference For Women In Buisness（1996）
16. 日本経済新聞社「転機的一般職調査」（1996）
17. 労働大臣官房政策調査部「パートタイム労働者総合実態調査報告」（1995）
18. 労働省婦人局「女子雇用管理基本調査」（1989～1994）
19. 労働省婦人局「女性起業家の支援に関する研究会報告」（1996）
20. 総合労働研究所「賃金決定指標」（1997）
21. 文部省「学校基本調査」（1993～1996）
22. 東京都労働経済局「東京の女性労働事情」（1993～1996）
23. 東京都中央労政事務所「中小企業に働く4年制大学卒女性」（1997）



Toshiaki KATO, A New Motivation of Young Women : About "Rollback" Mind/REC  
TECHNICAL REPORT, No.0021, Dec.,1997, Hokkaido Research Center of Environment and  
Culture, Sapporo International University.

[執筆者紹介]

○加藤敏明 (かとう としあき)

札幌国際大学人文・社会学部講師 社会学科 雇用論

1997年12月10日 刊行

---

編集：北海道環境文化研究センター

発行：学校法人 札幌国際大学 和野内嵩弘

〒004 札幌市清田区清田4-1-4-1 ☎(011)881-8844 FAX(011)885-3370

---

