

II. アメリカ合衆国における取組と日本への示唆

国士舘大学政経学部講師 砂田恵理加

1. はじめに

女性の社会進出が進んでいると考えられがちなアメリカ合衆国であるが、この国でも男女の共同参画にはいまだに多くの課題が残されている。男女間に大きな教育の格差は見られず、全労働力の 46.5%を占めるなど女性の就業率も高いものの、職種、雇用形態におけるジェンダーギャップは大きく、大企業の重役、政府高官、今回調査を行った高収入の専門職などへの進出は十分だとは言えない。¹²⁷1960年代に始まった、いわゆる第二波フェミニズムを経て、雇用や就労の面で女性に不利になる差別的な制度は少なくとも表向きには撤廃されたものの、現実には一定以上に女性の昇進・登用が進まない状況を受け、「ガラスの天井」(The Glass Ceiling)という表現が使われるようになったのは、1980年代のことである。¹²⁸女性の就労が話題になる時、このフレーズがその後30年近くを経た現在でも決まり文句のように繰り返し使われていることから分かるように、女性がキャリアを重ね、ある程度まで昇進をしても、組織の上層部にまで登りつめることは難しいのが現状である。

本節では、本章I節の調査編に示された結果をふまえ、アメリカ合衆国における専門職への女性の参画状況を概観する。その後、今日のアメリカ社会で専門職に就く多くの女性たちのキャリア育成を阻む問題の源流を考察するために、この国の女性運動の特色を確認し、最後にアメリカでの取組の中から日本での女性参画促進に有効だと思われる事例をとりあげ、日本への示唆としたい。

2. 「ガラスの天井」と「水漏れパイプ」：専門職への女性の参画の現状と課題

(1) 「ガラスの天井」

「ガラスの天井」は、今回調査を行ったメディア、研究、医療関連分野において女性がおかれた状況を説明するのにふさわしいフレーズのひとつである。医学生の半分を女性が

¹²⁷ US Department of Labor. <http://www.dol.gov/wb/factsheets/Qf-laborforce-08.htm> accessed 15/02/2010

¹²⁸ The phrase finder. <http://www.phrases.org.uk/meanings/glass-ceiling.html> accessed 22/02/2010 The phrase finder の定義によると、この語は女性や民族的少数派の人々の「職場における昇進を阻む、非公式の障害」を指す。同サイトでは1984年のNora Frenkielによるものをこの語の初出としているが、Rory DickerはCarol HymowitzとTimothy Schellhardtが1986年*The Wall Street Journal*に掲載した記事の中でこの語を発表したとしている。いずれにせよ、この語は使われだした当初から高い地位にある女性がさらに上を目指す時に直面する障害という意味で使われた。Rory Dicker, *A History of U.S. Feminisms* (Seal Press, 2008), 145. 2010年1月に筆者が同行した聞き取り調査の際にも、このフレーズを数多くのインタビュー어의口から繰り返し聞いたことを付け加えておく。

占めるものの、男性と比べると医師としてキャリアを継続する確率は低く、メディアにおいては女性が存在感を発揮するようになってきた半面、組織の運営方針を決定する立場にある女性は3%ほどと、著しく少ない。¹²⁹研究分野においては、まずは入口の高等教育の部分では学士号、修士号取得者ともに女性の比率が男性をわずかながら上回っているものの、2008年のデータによると、博士号取得者については34%程度にとどまっている。¹³⁰博士号取得が正規雇用の研究者になる重要な条件のひとつであるアメリカにおいて、この比率が意味するところは大きい。当報告書にあるように、非正規雇用教員（日本の大学における非常勤講師や契約講師にあたる）という、大学教員の中でも最も不安定な職種に就いている女性の比率が男性の比率を上回っているのに対し、専任講師(Assistant Professor)、准教授(Associate Professor)、教授(Professor)といった、正規雇用のより安定した職種になるに従って、男性の比率が高くなっていく。¹³¹このことは、いまだに女性が研究者としてキャリアを重ねていくことの難しさを示している。¹³²いずれの分野においても、女性の総数に比して、その分野内のより高く、安定した位置にいる女性の率は低いといえる。

家庭と仕事のバランスを取ることの難しさがキャリア形成の障害となるのは、どの層、どの職種に就く女性にとっても変わりはないが、そこには専門職に就く女性に特有の課題もある。近年の調査によれば、アメリカにおいて高学歴の女性たちが出産・育児のために一時的に離職する期間は平均して2年から3年であるが、高い専門知識を持つ女性たちにとって、損失は仕事を継続していたら稼げていたはずの給与だけではない。¹³³その間に達成できていたはずの業績、失われた昇給や昇進の機会、復帰の際に現場の最先端の情報・知識に追いつくための再教育費用など、キャリア中断のコストはこうした女性たちの大きな負担となる。

むしろすべての専門職の女性が育児休職を取得するわけではないが、全体を比較すると、

¹²⁹ 本章調査編、4. — (2)「メディア分野への女性の参画を阻む障害」参照。

¹³⁰ US Census Bureau, Educational Attainment of the Population 18 Years and Over, by Age, Sex, Race, and Hispanic Origin: 2008 All Races
<http://www.census.gov/population/www/socdemo/education/cps2008.html> accessed 22/02/2010

¹³¹ 本章調査編、3. — (1) — ②「職位別の女性大学職員数」参照。

¹³² 一般的にアメリカにおける Assistant Professor は日本の大学に雇用される専任講師とは異なり、終身在職権 (tenure) を持たない。その意味では、近年日本の大学でも増加傾向にある任期付き契約講師、嘱託講師に近いといえる。しかしアメリカの大学の昇進制度では、Assistant Professor として雇用されても、一定期間内に相応の研究成果をあげれば Associate Professor として終身在職権を獲得することができるので、日本の任期付き講師とは異なる面もある。

¹³³ Pamela Stone, *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home* (University of California Press, 2007), 11. 本章調査編にあるように、アメリカ合衆国には連邦法で定められた有給の産休制度は存在しないが、雇用者がこうした制度を設けている場合もある。高学歴になるほどそのような制度の整った組織の下で就労していることを考えれば、本調査の対象である専門職に就く女性たちはこれを活用できる可能性が最も高い層に属している。(2001年から03年には、高卒の女性の39%に対し、大卒の女性の60%が出産に際し有給休暇を取得している。)なお、2001年から03年に第一子の出産をした有職女性のデータによると、何らかの形で有給の休職制度(産休に限らず、休暇、病欠制度等を含む)を利用したと返答した者は49%ほど、無給での休職が39%、妊娠を期に退職が25%、そして4%ほどが解雇されたと答えている。(複数回答なので、合計は100%を超える。) Table 5: Leave Arrangements Used by Women Who Worked During Pregnancy Preceding First Birth: 1981-1985 to 2001-2003 in “Maternity Leave and Employment Patterns of First-Time Mothers: 1961-2003,” issued on February 2008, 9. <http://www.census.gov/prod/2008pubs/p70-113.pdf> accessed 22/02/2010

出産・育児のために休職あるいは一時的にでも退職をする可能性の高い女性たちと、その可能性がより低い男性とでは、給与、地位ともに最終的に大きな差がでている。¹³⁴そのことが、組織の上層部に女性が到達する確率を低くしている原因であるとも思われる。収入面から言えば2000年のデータで、編集者などのメディアに従事する女性は同じ分野の男性の収入の81%であり、女性医師は男性医師の72%の給与しか受け取っていない。¹³⁵昇進に関しては、大企業のシニア・マネージャークラスには3%から5%の女性しかおらず、専門職の中でも最も女性の進出が進んでいると言われている研究職（文系理系の双方を含む）であっても、大学の状況を見れば、女性の率は正教授(full-professor)全体の25%程度を占めるにすぎない。

2008年の大統領選挙の際、民主党内での大統領候補者指名争いに敗れたヒラリー・ロダム・クリントンがその敗北演説の中で、自分に投票をしてくれた1800万人の人々に謝意を示し、「最も高い位置にあり、最も硬い『ガラスの天井』を破ることはできなかったが、皆さんのおかげで、今やこの天井には1800万ものひびが入っている」と述べたことは記憶に新しい。このことから「ガラスの天井」の比喩が、特に組織の上層部への参画をめざすエリート女性たちが直面する現実を説明するのに、未だに十分に有効であることが確認できる。専門職に就き、一見恵まれた状況を楽しんでいるかに見える女性たちはこのクリントンの言葉を実感をもって耳にしたことだろう。

(2) 「水漏れパイプ」：エリート女性たちはなぜ辞めるのか

それぞれの分野・職種によって程度の差はあるが、女性たちが初めてまとまった数で難関大学や大学院等で専門的な教育を受けるようになった70年代～80年代前半から現在に至るまで、一定数の女性が継続的に専門職に就いてきた。それにも拘わらず、組織の上層に占める女性の割合が少ないことを指し、社会学者のパメラ・ストーンは「水漏れパイプ」(leaky pipeline)あるいは「ブラック・ホール」(black hole)、「バミューダ・トライアングル」(Bermuda Triangle)と表現している。¹³⁶これらのフレーズはいずれも、就職の際にはある程度の集団として男性と肩をならべていた女性たちが、キャリアを重ね、上級管理職レベルに達する年代になるまでに「消えて」しまう状況を述べている。「ガラスの天井」が、上部へ行くにつれますます昇進が難しくなるという、キャリアを継続させた女性たちの失意を表現する一方、ストーンの言う「水漏れパイプ」は、高い専門知識を持ちながら、「天井」に突き当たる前に離職してしまう女性が多い現状を説明するものである。「ガラス」も「水漏れ」も、組織の上層部に女性が少ないことを問題視するものであるが、それぞれ異

¹³⁴ 有職の女性全体を見れば2000年から02年にかけて、第一子の誕生後、1年が経過しても約35%の女性が仕事に復帰をしていない。Table 8., Women Working at Monthly Intervals After First Birth by Year of First Birth: 1961-1965 to 2000-2002 in “Maternity Leave and Employment Patterns of First-Time Mothers: 1961-2003,” 14. accessed 22/02/2010

¹³⁵ Stone, 13.

¹³⁶ Ibid.

なる側面からこの問題に焦点をあてている。

ストーンは、一旦は医師や編集者を含む高収入の専門職に就きながら仕事を辞め、専業主婦になる選択をした女性たちに聞き取り調査を行い、その結果を2007年に *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home* にまとめた。¹³⁷ この研究によれば、こうした女性たちは退職し、家庭に入ることを「選択した」し、インタビューに答える際には自分たちのその選択を肯定的な言葉で説明する。しかし彼女たちは必ずしも積極的に専業主婦になることを選んだのではなく、さまざまな外的要因を受け、結局はそうすることを選択せざるを得なかったとストーンは分析する。本研究によると、当然のことながら育児は女性たちが離職をする一つの理由であるが、それだけでは多大な労力と教育費を投資して獲得した専門的な仕事をあきらめる直接的な原因にはならない。母親は子供と一緒にいなければならないという母性を強調する伝統的な女性の役割意識に加え、家事・育児に非協力的ではないものの、妻と同等かそれ以上に責任のある仕事をしている夫から積極的かつ十分な支援を受けることが期待できない等、家庭の側にも女性を引っ張る「プル要因」がある。しかし女性がキャリアから離脱することを決意する理由としては、こうした「プル要因」よりも、母親になった女性たちを失望させる働きにくさ、つまり職場の「プッシュ要因」の方がはるかに大きいという。¹³⁸

能力のある女性労働力を失わないために、「家庭に優しい」方針を取ろうとしている企業や組織は多いが、専門的な仕事であればあるほど責任も重く、「週 60 時間労働及び年中無休の説明責任」を要求され、家庭と仕事のバランスを取るための根源的な支援にならないことが多い。¹³⁹ こうした職場での柔軟性のなさが、最終的には女性に退職を決意させるとストーンは結論づけている。

¹³⁷ 女性と仕事の関係を探る研究は多いが、キャリアから離脱した女性について深く掘り下げた研究は驚くほど少ない。女性が「キャリアをどう継続させたのか」ではなく、「なぜ辞めたのか」に注目し、その退職の選択の過程を検証したこの研究は、専門職における女性の社会参画の課題を考査する上で、逆の方向から重要な示唆を与えるものと思われる。なお本書では、実際に専業主婦になる選択肢を持ちえた女性たち、つまり夫の収入だけで十分に生活することができた人々のみを対象としている。ストーンの本のタイトルの Opt-Out は「選択的離脱」という意味になる。2000 年ごろから、医師や弁護士といった高収入の専門的な仕事を辞め、子育てのために家庭に入った女性や、そうした事例が増える傾向にあることを、「選択的離脱の女」(Opt-Out Woman)、「選択的離脱現象」(Opt-Out Phenomenon)などとマスコミが呼ぶようになったことに似ったものだ。「選択的離脱」については、Lisa Belkin, “The Opt-Out Revolution” *The New York Times*, October 26, 2003. ベルキンは必ずしも保守的な立場から専業主婦になった女性たちの選択を肯定的に評価しているのではなく、それが成功の意味や、(男性の労働を含め)働くことと人生との関係、ひいては企業側の雇用形態に再考を迫るものとして「革命的である」と述べている。また近年の研究として、Karine Moe and Diana Shandy, *Glass Ceilings and 100-Hour Couples: What the Opt-Out Phenomenon Can Teach Us about Work and Family* (University of Georgia Press, 2009). モエ及びシャンディによれば、大卒で幼児を抱える既婚女性の就業率は1997年には71%だったが、2005年には63%まで落ちている。また、18歳以下の子供がいる専門的な学位を持つ女性のうち、正規雇用の職員として働いている率は1998年の時点で全体の3分の2だったのに対し、2005年には半数をやや上回る程度にまで下がったという。Moe and Shandy, 2. 9.11以降の保守化するアメリカ社会の中で、キャリア女性の家庭回帰の現象はその実数以上の注目を浴びているといえる。

¹³⁸ Stone, 81. モエ及びシャンディは母となった(あるいは妊娠した)女性たちの働きにくさを「母親の壁」(a maternal wall)と呼び、「ガラスの天井」に果敢に挑んだ女性でも、のちに「母親の壁」に阻まれると退職を決意することがあると述べている。Moe and Shandy, 6.

¹³⁹ Stone, 83.

女性たちがいかに「ガラスの天井」を破り、組織の上層部に入り意志決定の過程にかかわっていきける状況を創り出すか、そしていかに女性の離職率を減らし、「水漏れ」が起きないようにするか。アメリカ合衆国における高学歴の専門職女性のキャリア形成の課題は、この「ガラスの天井」「水漏れパイプ」という二つのフレーズに集約される。また、「ガラスの天井」の存在が女性たちの失望感をひきおこし、ひいては「水漏れ」の要因となることもあるし、「水漏れ」が組織の幹部に到達する女性の層を薄くし「ガラスの天井」をさらに堅固なものにしているという悪しき相互作用があることも忘れてはならないだろう。

3. アメリカ女性運動史と現代の社会参画

(1) 家庭と仕事のはざままで

アメリカの女性の歴史は、女性が家庭を出て、公的領域である社会に進出しようとする力と、女性たちを母として主婦として、「家庭の領域」に押し戻そうとする力とのせめぎ合いの連続であった。むろん、長期的に見れば時代を経るに従い女性の社会参画は「進んだ」といえるが、それは必ずしも一定のペースで、一方向に達成されてきたのではない。

例えば、アメリカ合衆国において女性参政権を求める運動が広がったのは比較的早い時期であったが、実際にそれが批准されたのは1920年であり、北欧諸国などと比較すれば必ずしも早いとは言えない。また第二次大戦中には社会のさまざまな分野への女性の進出が進んだが、戦後は帰還兵士の職の確保のために女性たちは好むと好まざるとにかかわらず、主婦として家庭に戻ることを求められた。黒人公民権運動に呼応する形で大きな盛り上がりを見せた60年代～70年代のフェミニスト活動は一定の成果をあげたものの、80年代には保守化の流れを受けた「巻き返し」(Backlash)のあおりを受け、いくつかの成果を後退させることとなった。¹⁴⁰

こうした歴史的な経緯は、現在のアメリカの女性たちのおかれた状況と深く関係している。21世紀に入って10年がたとうとする現在でもなお、女性たちが仕事と家庭のはざまでもがいている状況に変わりはない。ここではアメリカの女性運動史を振り返り女性の社会参画の経緯を整理し、現代に通じる問題について理解を深めたい。

(2) 第一波フェミニズム

アメリカ合衆国の女性運動は、黒人解放運動との関係が深い。女性参政権獲得を求心力とした、いわゆる第一波フェミニズム(First Wave Feminism)として知られる女性たちの

¹⁴⁰ 80年代の「巻き返し」については、Susan Faludi, *Backlash: The Undeclared War Against American Women*, 15th Anniversary Edition (Three Rivers Press, 2006). 初版は1991年に出版され、大きな反響を呼んだ。

運動は、黒人奴隷制度に反対するアボリショニズム活動から派生し、1840年代ころからより明確に女性の課題を掲げるようになった。¹⁴¹具体的には、両性の平等を訴えるとともに、女性参政権獲得という目標を掲げたニューヨーク州のセネカ・フォールズで1848年に行われた会議をもって、第一波フェミニズムの始点とすることが多い。

この時代の女性運動の担い手は、主に教養のある中産階級以上の白人女性たちであった。性役割に対する挑戦という既存の社会体制を揺るがしかねない革命的な要素を含んだフェミニズムが、社会の主流エリート層の女性たちの手によって開始されたことは、その後のこの国の女性運動の在り方に大きな影響を与えた。当時の女性運動に従事したこうした女性たちの多くは、主婦であり賃金労働をしなくてもよい社会階層に属していた。したがって「働く女性たち」が直面する問題、別の言い方をすれば賃金労働をしなければ生活をしていけない労働者階級の女性たちが直面する課題は、見過ごされがちになった。たとえば、参政権運動から派生したロビー活動の結果、1848年にニューヨーク州で立法化された、既婚女性が自分の財産を管理する権利を保障する「既婚女性財産法」(Married Women's Property Act)は、この法以前には夫の管理下に置かれていた、女性が結婚前に取得した財産及び結婚後に相続をした財産のみを想定するものだった。この法律は、一定の財産を持つ層出身の女性の権利を守るものである一方、財政的な基盤のない女性が労働を通じて得た賃金をその夫の手から守るものではなかったのだ。いかに当時の女性運動活動家たちの目が、働く女性たちの権利に向けていなかったかが分かるだろう。

中産階級以上の女性たちが担った当時の女性運動と労働者の権利を守る運動には、常に一定の距離があった。労働者階層の人々の生活や労働環境の改善を求めた女性社会改革運動家もおり、主に都市部で貴重な成果をあげたが、一方でそれは中産階級以上の人々の価値観を反映した、エリート主義に傾きがちなものでもあった。女性の高等教育がゆっくりと、しかし確実に広まっていった19世紀の後半以降、医師等の専門職に就くエリート女性も出てきたが、一定の層を形成するにはあまりに例外的な存在だった。こうした状況の中、女性運動は専門職に就く女性たちの労働環境を改善する力にはなりにくかったのである。

1920年に参政権を獲得したのち、当時の女性運動は急速に求心力を失っていく。20年以降、児童福祉や教育など、新たな社会改革に目を向けるようになった活動家も多く、女性参政権獲得に寄与した団体の多くは姿を消していった。引き続き女性問題に取り組続けた活動家たちは、新たな目標として憲法の男女平等修正条項、すなわち the Equal Rights Amendment (ERA)の成立を掲げ、活動を始めるようになった。しかし後述のように、両性の法の下における権利の平等を保障することを目指したこの憲法修正条項案は連邦議会で可決されながらも各州での批准が遅れ、1982年に期限切れを迎え成立することはなかったのである。

¹⁴¹ ただし「フェミニズム」という言葉が使われるようになったのは20世紀に入ってからである。それ以前は女性の権利やエンパワーメントにまつわる事柄を woman question という言葉で表現するのが一般的であった。

(3) 第二波フェミニズム

第一波フェミニズムが法的な女性の権利といった理念上の平等の獲得を目指し、女性の問題に関する啓蒙的な役割を果たした一方で、第二波フェミニズム (Second Wave Feminism) の活動はより現実的な社会での平等性を問題とし、人々に根源的な意識改革をせまった。1960年代に始まったこうした女性活動は70年代終わりごろには収束したが、現在のアメリカ社会及び女性の社会参画促進にまだ強い影響を及ぼしている。

第二波フェミニズムが盛り上がるきっかけを作ったのは、郊外に暮らす中産階級の主婦たちの漠然とした不安感の原因を探ったベティ・フリーダンの『女らしさの神話』(1963)の出版であると言われているが、この本以外の多くの複合的な理由がこの時代の女性運動を第一波フェミニズムよりも広範囲な、影響力の強いものにしていった。¹⁴²しかし一言で60年代の女性運動と言っても、各団体の運動方法や目標には幅があり、第一波フェミニズムにとっての参政権獲得のように、運動をまとめる一つの明確なターゲットがあったわけではない。黒人公民権運動に先導される形で数多くの社会運動が生まれ、さまざまな組織が運動を展開した当時、女性に関するものだけを取り上げても、すべてをここで整理をしていくことは不可能である。次節で当時の女性運動の先駆けとなった全米女性連盟 (National Organization for Women) については触れるが、この節では現在の女性参画との関連において重要な点のみを、大きく分けて3点指摘したい。

まず、1960年代に始まった女性運動は、複数のレベルで女性とメディアとの関係を深めることになった。それは現在の女性の社会参画における課題にも通じている。たとえば、New York Radical Women (NYRW) というフェミニスト団体が1968年9月に行ったミス・アメリカ・コンテストへの抗議活動は、第二波フェミニズムの代表的な運動として知られている。固定化された美しさの基準のもとに女性の価値が測られることの暴力性を訴えたこうした運動を通じ、女性たちがいかにマスコミで描かれる理想的な女性のイメージに縛られ、苦しんでいるかが認識されるようになった。¹⁴³本調査の Women's Media Center におけるインタビューでも判明したように、その後現在に至るまで、マスコミでの女性差別的、ステレオタイプ的な表現に対する抗議は、女性運動の重要な核のひとつとして継続的に行われている。¹⁴⁴女性がメディアを通じ肯定的な女性イメージを獲得することは、女性の社会進出を促進する上で間接的にはあるが、非常に重要な要素となっている。

メディアとの関連についてさらに付け加えるなら、女性たちが自分たちの声を届けるた

¹⁴² Betty Friedan, *The Feminine Mystique*, reprint edition (W. W. Norton Co. Inc., 2001). ローリー・ディッカーは、1968年のミス・アメリカ・コンテストへのプロテスト活動をもって第二波フェミニズムの開始としている。この日のプロテストは広くマスコミに取り上げられ、それまで女性運動に接する機会がなかった人々の目に触れることになった。Dicker, 103.

¹⁴³ 現在でも、当時の女性運動活動家を「ブラジャーを燃やす(狂信的な)フェミニスト」として描くことがあるが、これはこの日の抗議行動の際に行われた、ヘアカーラーやハイヒール、下着などを「自由のごみ箱」に捨てるパフォーマンスがゆがめられて報道された結果である。この時の女性たちの運動を見た人々の衝撃の大きさを物語るものでもあるだろう。

¹⁴⁴ 本章調査編「メディア分野における女性の参画に関するデータ」参照。

めに、より積極的にマスコミを活用しだしたことも重要だろう。当然それまでも女性の問題について執筆や発言をつづけた活動家やジャーナリスト、婦人雑誌は存在したが、現在でも影響力を持つ *Ms. Magazine* のようなフェミニスト雑誌の誕生は、第二波フェミニズムの盛り上がりを持たなければならなかった。¹⁴⁵ 少しずつではあるが、女性が自らの声を発する場を獲得していったことの意味は大きい。

第二に、個々人の経験の中から政治的な問題を汲みとろうとしたこの時代の運動の手法が、その後の女性たち及び女性組織に与えた影響について指摘したい。「個人的なことは政治的なこと」(personal is political) という当時の標語が表すように、第二波フェミニズムの活動を通じ、私的な営みだと思われていた家庭や結婚、家族の在り方が、実は社会全体の権力関係を反映したものであると理解されるようになった。¹⁴⁶ 現在、家庭と仕事のバランスを取ることが、個人的な問題であると同時に、その達成のために社会や企業も責任の一端を担うべきだと認識されていることとも無関係ではない。また、個人の経験や感情をグループの中で順番に語っていく、意識高揚 (consciousness raising) のような手法や、階層化されたヒエラルキー型ではなく、より対等な立場の個人のネットワークを基盤とするような組織運営の方法なども、形を変えて現在でも活用されている。

最後に、個人的にどんな形でそれとかがかわったにせよ、こうした女性運動が同時代の人々に与えた影響は計り知れない。幅広い層の女性たちがアクティヴィズムを経験し、こうした人々の間から、女性のリーダーシップが育ったことは、21 世紀を迎える現代の女性の社会参画に直接的、間接的に大きな励みとなっている。今回の聞き取り調査のインタビューの多くは「ガラスの天井」に阻まれながらもキャリアを重ね、現在は次世代の女性リーダーや専門家の育成に力を注いでいるが、彼女たちはまさに第二波フェミニズムの洗礼を受けた人々である。現在後進の指導をし、ロール・モデルとなる立場・世代にあるこうした女性たちの存在そのものが、この時代の女性活動のひとつの成果だといえる。女性の社会進出を促進した要因として、彼女たちの多くが公民権法第 7 編と共に 60 年代 70 年代のウーマンリヴ活動を挙げたことは、ポスト・フェミニズムの時代と言われて久しい現代でも第二波フェミニズムの影響下にあることを物語っている。

また、第二波フェミニズムの時代を経験した人々の間で、男女の性差に対しより偏見のない価値観が生まれ、それが広く理解されるようになったことは、現在においても意義が大きい。この時代の活動の結果、多くの大学ではジェンダーに関する授業が設置され、女性史、女性文学など女性の視点を中心に据えた研究も進んだ。第二波フェミニズムが広めた価値観は、こうした教育プログラムを通じて継続的に若い世代に伝えられていっている。このような 60 年代 70 年代の「遺産」は、基本的に女性の社会での活躍をよしとする思想

¹⁴⁵ <http://www.msmagazine.com/> を参照。 *Ms.* は 1971 年に創刊された。この雑誌の創設者の一人である Gloria Steinem は 75 歳を迎える現在でも積極的に発言を続ける女性活動家で、本章資料編、メディアの項で取り上げられている Women's Media Center の設立にもかかわっている。

¹⁴⁶ この標語を考え出したのは、同名のエッセイを書いた NYRW の会員だった Carol Hanisch である。ハニッシュは 1968 年のミス・アメリカ・コンテストへの抗議活動を先導した人物でもある。ハニッシュについては、<http://www.carolhanisch.org/> を参照。

的背景を支える原動力となっている。

(4) 現在の波：第三波フェミニズム

1970年代末に始まった新保守主義の登場に加え、同時代の景気の悪さは第二波フェミニズムに対する向かい風となった。家族の価値を第一義とする保守主義は、伝統的な性役割をアメリカの文化を守るものだと強調し、離婚やシングルマザーが増えたことをフェミニズムの責任であると糾弾した。第二波フェミニズムの熱気が収束すると、「フェミニズムは死んだ」とも言われた。¹⁴⁷先述のように、時間の問題だと思われていた ERA の成立は、1980年に共和党が支持を撤回した後、ついに廃案に追い込まれた。

しかし多くの専門家の間では、1990年代はじめには第三波フェミニズム(Third Wave Feminism)が始まったと認識されている。現在も進行している第三波フェミニズムを定義することは難しい。たとえば第一波フェミニズムにとっての参政権のような、全体の「波」をまとめる一つの明確な目標は存在せず、その参加者が第二波の担い手のように、同じ文化や価値観を共有する世代であるわけでもない。この運動の明確な始点を指摘することも困難で、専門家の間でも意見が分かれている。漠然としているが、今できる第三波フェミニズムの定義は、それが第二波への保守的な巻き返しへのリアクションとして誕生したものだということ、そしてその主たる担い手が第二波フェミニズムの勝ち取った成果を享受しながら育った世代であるということだ。

先述のように、第二波フェミニズムの今日への影響はいまだに大きい。今日の若い世代はその「余波」に乗りつつ、しばしば明確なフェミニスト意識を持たないまま、さまざまな形で女性のエンパワーメントを目指している。現在、育児と仕事のバランスを取ろうと努力をしている20代～40代の女性たちは、この第三の波の中にいるといえる。

4. アメリカでの取組と日本への示唆

(1) 日本での課題

以上アメリカ合衆国の事例を見てきたが、日本の専門職に就く女性を取りまく状況とアメリカのそれとは多くの共通点がある。むしろ相違点もあるが、日本においても、専門職に就く女性の数を増やすための課題が「ガラスの天井」及び「水漏れパイプ」であることに変わりはないだろう。特に「依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性」が多い日本においては、後者への対策を厚くすることが重要である。¹⁴⁸同時に、先述のように組織上層部への女性の進出が進まないことと、女性の離職率が高いことは相互に関連し

¹⁴⁷ 例えば “Is Feminism Dead?” *TIME Magazine*, June 29, 1989.

¹⁴⁸ 内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会の実現を目指して」ブックレット2008年9月作成、2009年6月改訂、17。

ている問題なので、女性の働きやすさを確保するためのさらに積極的なきめ細かい取組が必要だ。

どの社会においても専門職に就いた人々は、教育的資産を持ち、経済的基盤を確立した層に属する傾向にある。リソースを持つこうした人々は同じ社会の他の人々と比べ、比較的家事や子育て等の援助を受けやすい立場にある。そのような状況にある女性たちに仕事と家庭の両立ができなければ、他の誰にそれが可能なのだろうか。専門職女性の課題は、むろんすべての働く女性の課題と同じではないが、その社会の男女共同参画の行方を象徴するものだといえる。

(2) アメリカ合衆国連邦政府の取組から

個々の連邦政府による女性の社会参画促進のための法律及び制度は、本章資料編にまとめられているのでここで詳しくは述べない。全体的にアメリカの状況をまとめて言うなら、雇用や就労の際、女性に不利にならないような制度がとられている一方、個人の生活に政府が介入することを嫌うアメリカの伝統的な傾向を背景に、特に産休、育児支援に関する法整備は十分であるとは言えない。女性を社会的に立場の弱い少数派の一員として保護の対象とする一方で、出産や子育てと言った母性にかかわる部分には法律による支援が少ない。

雇用や就労における法整備も、最初から女性に手厚くおこなわれていたわけではない。現在、女性の社会参画を促進した最も重要な法律とされる、1964年に制定された公民権法第7編成立の経緯を考えても、それは明白である。第7編は法案の段階では「人種、肌の色、宗教及び出身国」を基にした雇用差別を禁じたものだった。ここに「性別 (sex)」を入れることを提案したのは、実はこの法案に反対する人種分離主義者のある議員だった。彼はここに雇用の際の女性差別の禁止を含むことにより、多くの議員の反対及び、人種差別的に見せずにこれを廃案に追い込むことができると考えたことが示唆されている。しかし第7編は、ミシガン選出の下院議員、マーサ・グリフィスの活動が功を奏し下院を168対133で通過した。¹⁴⁹

こうした経緯で成立した第7編は、すぐには女性の就労を守る強い力にならなかったと言われている。第7編の執行に責任を持った雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission) は、当初人種差別対策の方を優先し、女性差別防止にはさほど積極的に取り組まなかった。1966年、こうした EEOC の在り方に業を煮やした女性活動家たちは、女性の市民権を守り、政府の取組を監視するために、非政府組織である全米女性連盟 (NOW) を結成した。NOW は参政権運動の収束以降、初めて結成された全国的な女性政治組織である。これ以降、こうした女性組織は活発に活動を続け、連邦政府による女性の社会参画促進の取組に強い影響と発言力を持つようになった。¹⁵⁰

¹⁴⁹ Dicker, 69.

¹⁵⁰ Ibid., 71-72.

その後、公民権法第 7 編は度重なる付加条項の追加を経て、妊娠や年齢を理由とした雇用差別の禁止、労働者のセクシュアル・ハラスメントのからの保護等を含む、女性の就労の支援する基本的な法律として重要な位置を占めるようになった。こうしたアメリカ合衆国での経緯は、政府が主導する女性の社会参画のための法整備の重要性もさることながら、その効力を実際の就労の場で発揮させるための非政府組織、民間からの取組が必要であることを示唆するものである。日本においても、男女共同参画のために制定された法律に実行力を持たせるための、さらなる努力が必要であると思われる。

(3) 個々の機関の取組から

アメリカ社会と日本社会の企業・大学組織の構造、昇進のプロセスの違いを考えると、アメリカの個々の機関で行っている取組をそのまま日本の状況に当てはめることは難しいと思われる。たとえばインディアナ大学の「ストップ・ザ・クロック・プログラム」は、現在の日本の大学の雇用形態の中では、女性研究者に対する積極的な出産、育児支援の意味を持たない。¹⁵¹ American Medical Association for Women の前代表は、女性医師が勤務を続けるためにフルタイムからパートタイムへの切り替えることを提案のひとつとしたが、一般的にアメリカほど勤務形態の変更が容易ではない日本において、それがどれだけ実現可能なかは疑問である。

アメリカの各機関の取組の中で、日本の男女共同参画促進に最も重要な示唆を与えるものは、人々の意識の変革に取り組む数々のプログラムであると思われる。Association of American Medical Colleges との聞き取り調査の中では、育児支援、女性の就労制度の制定も大事だが、その制度が十分に活用されるためには、対象となる人間側の意識の改革や、心理的な用意することが重要であるとの指摘があった。その指摘はまさに日本の状況にも当てはまるのではないか。

聞き取り調査の中で紹介された意識改革のためのプログラムとしては、ドレクセル大学の医療関係分野に従事する女性のリーダー育成を目的とした Executive Leadership in Academic Medicine、Association of American Medical Colleges の Group on Women in Medicine and Science の活動、また同協会による主に若手の女性大学教員を対象としたキャリア・セミナーが挙げられる。

また、上記のセミナーなどに加え、National Science Foundation で紹介されたメンター制度など、専門職に就く女性同士のネットワーク育成のためのシステムは日本でも有効であると思われる。数の少なさ故に孤立しやすい専門職の女性たちが、お互いの経験から学び、独自のネットワークを形成することで、就労継続の大きな励みとなるだろう。

個々の女性が経験する働きにくさは、外からは理解されにくいかもしれない。たとえば

¹⁵¹ ただし昨今の日本の大学の状況を考えると、今後日本がアメリカ型の教員雇用形態に近づいていくことも考えられる。その場合はこのような制度の導入も必要になってくるだろう。アメリカ型の教員雇用形態については、註の 132 を参照。

National Science Foundation の聞き取り調査の中で、若手の大学教員の女性が経験する典型的な働きにくさとして、教室で男子学生から必要以上に議論を挑まれること、組織内の数少ない女性であるがために、そのグループの多様性を高めることを期待され、数々の委員会のメンバーになることを要求され校務の負担が増えることなどが指摘された。どれも瑣末な問題であるように思えるかもしれないが、女性の日々の現実の中で繰り返されるこうした「小さな」働きにくさの蓄積が女性を離職に向かわせる原因の一つとなっていることを忘れてはならない。第二波フェミニズムの標語のように「個人的なことは政治的なこと」であり、こうした個人々の女性たちが経験する瑣末な働きにくさは、実はより大きなジェンダーシステムや組織の構造が生み出したものであることが多い。少数であるがゆえに「個の問題」としてため込みがちな職場での否定的な経験を、メンター制度や各種セミナーを通じて他の女性と共有することで、それを職場環境改善のためのアクションにつなげていくことが期待できる。

こうした意識変革のための制度は、直接的な育児支援などに比べると、その効果が分かりにくいかもしれない。しかしストーンの研究からも分かるように、女性にとって働きやすい職場及び業界環境を確立していくことは、その離職を防ぐ上で非常に重要である。出産や子育てを契機に離職する確率が高い日本女性の状況を考えれば、育児支援などの家庭への支援に加え、女性の労働環境の改善への支援も必要なのではないか。

(4) 仕事と家庭のバランスを取るために

最後になるが、女性の社会参画の問題を、「女性の問題」にしないという社会全体の意識変革も重要であろう。第二波フェミニズム活動の中で指導的な立場にあったグロリア・スタイナーは、2009年にインタビューに答え、以下のようにのべている。

女性だけが仕事と家庭のバランスを取らなければならないという考えは間違っている。仕事中心主義の就労形態の中で、みんなが苦勞しなければならないという考え方は、男性にとっても良いことではない。¹⁵²

これは日本の状況にとっても的確な指摘である。日本の30代、40代の子育て世代の男性が過剰な長時間労働をしているというデータを見れば、彼らが「家事・育児に費やす時間は世界的に見て最低」である理由は理解できる。¹⁵³夫からの家事・育児への参加を実質的に期待することが難しい状況下で、妻である女性にのみ仕事と家庭のバランスを取ることを求めることには無理があると言わざるを得ない。

アメリカにおいても日本においても、専門職に就く女性は、同じように教育レベルが高く、

¹⁵² “Changing the World to Fit Women” Interview with Gloria Steinem by Courtney Sullivan, *Smith Alumnae Quarterly*, Winter 2009-2010, 10. スタイナーについては註145を参照。

¹⁵³ 内閣府男女共同参画局、24-25。

長時間労働を期待される責任ある立場の男性を配偶者としていることが多い。¹⁵⁴専門職に就く女性の仕事と家庭の良いバランスは、配偶者との協力関係の上に成り立つものである。その意味で女性の社会参画は、男性配偶者の意識及び、日本社会全体の仕事と家庭のバランスに関する意識の変革も迫るものである。

¹⁵⁴ Moe and Shandy, 4. モエとシャンディは、ともに専門職や管理職に就き、二人合わせて週に100時間以上の長時間労働をする夫婦を“100-hour couple”と呼んでいる。