

## 2. 調査報告書の構成と概要（要約）

### 2-1 調査報告書の構成

本報告書は、前述した方法で行った内容を、3部構成でまとめてある。第1部は、働く女性に対するアンケート調査結果であり、第2部は、他の3つのアンケートつまり、働いている男性に対するアンケート、職業を持っていない女性に対するアンケートそして企業労使に対するアンケートである。それぞれを独立した章として扱ってある。第3部は、聞き取り調査結果であり、職種毎に5つのグループでまとめてある。

また、巻末資料として、アンケート調査票および、その単純集計結果を載せてある。

### 2-2 概要（要約）

## 第1部 働いている女性へのアンケート調査結果

### ●職業選択とライフコース

- 働く女性の約4割が今の仕事に満足しているが、約3分の1が不満をもっている。とくに20歳代の勤続年数3～10年未満、そして大卒の不満が大きい。不満の内容としては、仕事のやりがいのなさが多い。女性を活用する際のターゲットとして、勤続3～7年未満の高学歴層に注意を払うべきである。
- 女性の約1割が今の会社で「将来もずっと続けたい」と思っているが、「当分の間は続けたい」という者がもっとも多い。そして、女性の5人に1人がその会社で継続して勤める意思がない。勤続の短い層に離職希望が多いが、もっとも多いのは勤続5～7年未満である。仕事の満足度と就業継続意思には、きれいな相関関係がみられる。会社を離れようと思っている女性の不満は大きく、満足している者は1割に満たない。仕事に満足しながら結婚その他で辞めていく女性は、非常に少ないことがわかる。
- 有職、無職いずれの女性でも再就職意思はきわめて高い。しかし有職女性で、「別の会社に再就職して働きたい」と思っている女性が約5割もいる。「今の会社に再就職したい」と思っている女性は、きわめて少ない。満足している女性ほど今の会社に再就職したいと思う者が多く、不満派は「別の会社に再就職」あるいは「独立して仕事」を希望する女性が多くなる。
- 女性のライフコースに対する意識（職業観）をみると、20代前半までの若年層における結婚退職願望の根強さ、40代以降で圧倒的に多いが全年齢にわたって万遍なくみられる再就業型の堅調さ、20代後半から30代における就業継続型の高い割合、長勤続層における就業継続型の多さ、などの特徴がある。そして、男性でも女性と同じように、年齢が高くなる

と結婚・出産退職型が減り、就業継続型や再就業型が増える。

#### ●キャリア意識

- 男女の仕事配分については圧倒的多数が、男女の性別によるものとするのではなく、「能力に応じた仕事」としており、「女性は補助的」、「男女同等」とする者は極少数である。とりわけ、永く勤めようとする者ほど「補助的」でなく「能力に応じた」とする。また、今後の仕事に対する姿勢では現状の仕事のままでよいとする保守派は少なく、今の仕事をより深く追求したり、幅を拡げたいとする積極派が約4割を占める。とりわけ、高学歴ほど積極派が増える。
- 職場類型と満足度、定着性の関係をみると、現業職とホワイトカラーで結果は違う。ホワイトカラーでは、おおむね男女同等型になるほど満足度は大きくなる。また転職希望も男女同等型では少なく、女性補助型に近づくほど勤め続ける気はない。ホワイトカラーでは、男女同等にしていけば女性従業員の満足が高まるといえる。現業職の場合は、むしろ男女同等型のほうが不満が大きく、単純な結論は出せない。
- 男女の仕事差の起因理由と是正策をみると、女性のはほぼ全員が何らかの方策をとれば、男性の仕事もできるとしている。その方策とは、現業職では、肉体的理由を克服する作業改善、教育、夜勤や残業制限の法規制の緩和である。ホワイトカラーの場合は重要な教育訓練を女性にも広げることがあがる者が圧倒的に多い。
- 職域拡大意識を、残業・外部との折衝・出張・高度な判断・技術資格の各要素のある仕事への希望という形でみると、男性が予想する程女性は望んでいない。が、学歴別では高学歴ほど、また就業継続派は希望が強い。残業のある仕事については、おしなべて嫌われている。
- 人事異動を肯定的に捉える者と中間的に捉える者とはほぼ同数であるが、「異動しない」は約1割しかなく、全体として異動に対しては肯定的である。しかも、年齢・勤続年数からみても、脂の乗る頃の層に、肯定する傾向が強い。また、異動を肯定的に捉える者は、異動のイメージを「仕事の幅が広がる」「幅広い人間関係ができる」とし、否定的な者は「ゼロから仕事を覚えねばならない」「人間関係がうまくいかない」を挙げ、対照的である。異動の範囲については、意外に「遠い異動」を許容している。
- 昇進・昇格したいとする者は、したくない者よりもやや多い。が、ともに4分の1程度で、約半数はどちらともいえないとしており、迷っている感がある。昇進・昇格をしたくないとする者が昇進・昇格の言葉からイメージするのは、「責任が重くなる」「管理能力が必要になる」である。男性に比べて昇進が遅いとする者は約6割に達し、とりわけ昇進したい

とする女性が「男性より遅い」と答える。遅い理由については、就業継続型ほど会社の制度やしきみに対して意見を持っている。

- 女性自身が、自分に求められているとする能力は、「迅速さ」「ていねいさ」「納期遵守」「気配り」などであり、求められていないとするものは、「企画力」「長期的な視野」「リーダーシップ」などである。この認識は、男性が女性に求める能力と一致している。が、今後も同じで良いかどうかについては疑問である。

#### ● サポート制度

- 女性が望むサポート制度で要望の高かったのは「フレックスタイム」「女性再雇用制度」「育児休業制度」で5割前後の要望度合であった。男性にも同様のアンケートを実施したが、結果はほぼ同様であった。他に目新しいところでは「半日有給休暇制度」がある。年齢別に見ると要望の度合がばらつくことが明確になった。「フレックスタイム」や「女性再雇用制度」は全年齢層でほぼ同じレベルで高い要望があったが、30代前半までは「育児休業制度」や「社内保育所」を要望する声が多いのに対して、30代後半からは、「半日有給休暇制度・介護休暇制度・老人の社会福祉施設の充実を望む」声が多い結果となった。
- 「女性再雇用制度」と「育児休業制度」への「関心度」と「利用予測」であるが、「ある」と答えた女性はいずれも今回のアンケート対象企業の導入状況とはほぼ同率の回答結果であり、よく認知されている結果となった。また「利用予測」についても「利用する」と明確に意思表示した女性がいずれも3割を超えたことから、これからかなり利用されていくのではないかということが予測される。とりわけ利用意思が高い女性の属性は、当然のことながら、就業継続意思をもっておりかつキャリア志向の女性であるという結果であったが、そうでない女性でもそれほど「利用意思」に関しては大きな差が開くわけではなく、このことから女性のライフサイクルにあわせ、節目節目で女性の就業を助ける制度を充実させていけば、現在より長く就業する可能性があることを窺わせる結果となった。
- しかし、「育児休業制度を取得する意思がない女性」にその理由を聞いたことからわかったことであるが、これらの制度の充実にあたって見逃せないのは、「取得しにくい職場の雰囲気」や「結婚・出産退職の慣例」など制度では規定できない事柄が、目に見えないプレッシャーとなっていることで、こういった観点からの環境整備も進まないとなかなか利用が進んでいかないのではと思われる。

#### ● 労働時間と法規制などに関する意識

- 教育の機会、雇用機会均等施行以降女性に機会が設定されるなどの改善がみられる。し

かし、勤続年数の長い人に教育機会に恵まれない状況も見受けられる。

- 深夜労働規制に関しては「現状通り」と答えた人は30%程度で、「わからない」を除くと60%近い女性に変化を求める結果となった。しかし回答者が質問の意味を充分理解したかどうかによって、解釈は分かれる。ただこの「深夜労働に関する規制の緩和」については、多くの女性が望んでいるから即実施すべきという判断は性急すぎる気がする。なぜなら完全に規制の緩和を実施した場合、例えば昼夜勤職場にも女性が配属されることになるが、当アンケートで女性の多くが「家事や育児は主に女性で」という意見が多くを占める現状のなかで実施することは極めて難しいと思われる。従って仮に規制の緩和を実施するにしても、職種の緩和であるとか、本人の意欲と合意があれば、といったように段階的な対応が現実的であると思われる。
- 女性がもっと働きやすくなり、働き続けるためには、「夫の理解・協力」「理解ある上司」「職場の環境」「仕事に魅力」である。既婚者は、「通勤時間の短さ」「両親の理解、協力」を上位に挙げる。概して、女性は仕事の周辺要素を大切に考え、男性は仕事そのものの魅力を上位に挙げる。

## 第2部 他のアンケート結果

### 1. 働いている男性へのアンケート結果

- 現在男性の多くは、女性は出産育児期に仕事を辞めるべきだと考えており、そのような女性は補助的労働力であると考えている。しかしこうした意識は、育児責任をおう男女労働者に十分な育児休業制度が保障されれば変わる意識であり、制度の充実が求められる。
- さらに職種別の課題として、ホワイトカラーでは、女性に基幹的業務のための教育が行なわれること、現業職では、男女の身体的違いに対応する生産システムが作られる必要がある、という意識を持っている。

### 2. 職業を持っていない女性へのアンケート結果

- 働いていない女性の就業意識を左右する要因は、家庭にもあり、仕事にもある。中でも、夫の理解、協力といった家庭によるものが多く、しかも、高い割合を示す。また、これらの女性のかつての職業経験もある程度今後の就業希望につながる。
- 主婦たちが職業をもつには、家族の意識の改革も必要なことを窺わせる。しかし、家族の意識の改革は、自然におこるものではなく、社会の側からの努力がいるのである。社会と家庭があいまって、女性の職場進出に対する考え方が変わって始めて、女性たちにとって働きやすい環境になる。

- 現在無職の女性でも、今後働こうとする人が8割強と数多くいるということは、現在働きにでられない事情がなくなれば、すぐにでも職業をもつことになるということを意味する。そのため、すでに働いている女性のことはもちろんのこと、労働力の予備軍としての働く意欲の強い無職の女性のためにも、彼女らがもっと働きやすいように、各種のサポート制度を作って、導入したり、強化したりすることが必要とされる。

### 3. 企業労使アンケート結果

- 女性労働力の活用は中・長期的な労働力不足対策として多くの企業において重視されている。女性を補助的労働力と見る企業はなおかなり多いが、全体としては個人の能力・適性に応じて活用を図りたいとする企業が多数を占めた。企業の女性に関するキャリアイメージは、事務・技術職では専門職あるいはキャリア拡大を図るとする企業が多いが、現業職では補助業務などとするところがなお多く、旧態依然たるキャリアイメージが支配的である。とくに、製造業や規模の小さい企業ほど女性の職域拡大に消極的な姿勢が目立つ。
- サポート制度の普及は全体として遅れている。とくに中小企業ではほとんど問題になっていないのが現状である。制度はあるが利用されていないという企業も多い。制度自体を使いがってのよいものにする工夫が必要であると同時に、会社や職場の中に利用しにくい雰囲気があると思われる。

## 第3部 聞き取り調査

### 1. 事務部門で働く女性たち

- 事務職において女性の職域拡大は、拡大させようとする意志と実践、男性の補助的業務から徐々に企画を伴う業務に進んで行くことである程度は可能である。また、仕事に対して意欲的か否かの取組姿勢は、本人の希望に仕事が合致しているかどうかによって左右され、より自信を持ち質の高い仕事を進めるためには実践部署（ライン部門）の経験があると一層よい。
- 事務職女性のキャリア形成にとって、人事異動やローテーションそして役割・資格の上昇などスキルアップできる道付けが必要である。そのひとつとしての一般職から総合職への転換については、総合職と一般職の人間関係と仕事の明確化が一つの課題と言える。

### 2. 技術部門で働く女性たち

- 技術部門の職場では、労働力不足と男女雇用機会均等法の影響から女性が数多くみられるようになった。そこでの観察から、女性の積極的な活用といろいろな形の女性への配慮が

みられた。出産予定の女性のためのチームのメンバーの編成変え、2人の子供をもつ女性SEにはインフォーマルな仕事の多い大きなシステムからはずす、遅い帰宅での家庭からのクレームのため男性よりは残業が少ない、などの事例がみられた。生産性を下げないような配慮であれば、むしろ男女平等にキャリアの向上が図れそうである。その際に、女性への仕事の与えかたがポイントで、ステップとしての「やや重要な仕事」を与えることが大切である。育児休業や再雇用制度といったサポート制度では、雇用を中断したときの技能の陳腐化の問題が大きく、おおよそ1年の中断なら大丈夫だが、再雇用の場合の3～5年の中断では、回復が難しい分野が多そうである。

### 3. 現業部門で働く女性たち

- 現業職において女性の職域拡大は、従来からの縫製作業、小物部品の組付、受入検査等の業務に加えて、今迄男性がおこなっていた段取り、ライン側の軽作業にも就いて少しずつではあるが仕事の広がりが出てきている。仕事に対する意識は再就業型ライフコースを選ぶ女性が多いためか、独身の女性は結婚・出産まで働きたいと話し、子育てが終れば再就職し家事との両立の中で出来るだけ近くで良い働き口を見つけ、よりよい生活、家庭の経済的な助けにしたいという理由で働きにでる女性が多い。人間関係は女性同志の仲間との関係で男性よりは難しい面があり、そのため上司は昇進、昇格、働かせ方などの基本ルールをしっかりと上で公平に平等に実施することに注意を払っている。
- 現業職場においては、まず、女性に対する法規制や、重量物の取り扱いに向かない女性の身体的な特性が問題となる。こうした身体的問題を乗り越えたら、あるいはそもそもそういう問題のない職場では、一定額以下の収入しかない既婚女性を優遇する、税制、社会保険制度、企業の配偶者手当制度が女性の働くことに対する意欲を抑制している。それにもかかわらず意欲をもつ女性が、男性と同じように仕事の幅を広げるためには、直接の上司の方針が重要である。育児休業や再雇用制度を整える必要もある。さらに女性の管理職を生み出すためには、「男性には全員に、女性にはやる気のある人に期待する」のではなく、男女ともに個人の能力とやる気で処遇される必要がある。十分な保育が保障される必要もある。

### 4. 営業、販売部門で働く女性たち

- 女子営業・販売職については、結婚・出産などで早期に退職する女性が多いという現状を踏まえ、早い段階で自己の裁量で仕事ができ、能力を発揮できる専門職キャリアルートが広く見られる。さらに専門職キャリアを管理職キャリアへと接続し、長期にわたる女性の

キャリア形成に取り組み、かなりの成果を上げる企業も見られる。営業・販売職のキャリア形成は仕事の経験に左右されるところが大きい。その意味で仕事の配分や指導を行う中間管理職に対する、女性のキャリア形成の方針の徹底はきわめて重要である。

- サポート制度については、大手スーパーなどを除き導入が遅れている。これは営業・販売職の仕事がきつく、結婚・出産退職が慣行化してきたため、サポート制度を導入する必要性を感じなかったことによる。しかし、古い商習慣や仕事のやり方の変化につれて、女性の活躍できる余地は着実に広がって来ており、サポート制度の導入が進められるべきときに至っている。

## 5. その他分野で働く女性たち

- ここ数年急激に女性の採用が本格化している放送会社では、ディレクターをはじめとして、仕事の内容自体が職種の壁を崩す方向に動いている。そのうえで、ディレクターのキャリア形成をみると、専門性の高い番組作りのために、番組内容のあいだの異動を頻繁におこなうことはできない。しかし、報道と制作の間の人事交流など大きな変化の可能性もある。女性ディレクターが活躍する上でのポイントは、いい番組につけるかどうかで、そのさい重要なのは番組の提案会議である。ここですぐれた企画書を出すことがキャリアを向上させていくことになる。ただ、これには仕事のハードさに加えて、家事・育児のハードさをも乗り越えていく覚悟が必要である。