

日本女性のライフ・コース

—理想と現実—

川久保 美智子

1 はじめに

女性のライフ・コースは人それぞれ違うし、また時代とともに変化するものである。大正10年(1921年)の平均的な女性は12、3歳で教育を終了し、家事手伝いをしたり、お稽古ごとをして23.8歳で結婚し平均寿命の43.2歳までに子どもを次々と5、6人産み育ててまだ末っ子が小さいうちに亡くなったのである。しかし、50年後の1971年には平均寿命は75.6歳と32.4年も大幅に延びた。教育程度も大幅に高くなり高校卒業後短大や4年制大学に進学する者も増加した。学校を卒業したらほとんどの者は就職をするようになった。しかし、結婚年齢は50年前の23.8歳と変化していない。子どもは1人か2人産むだけなので子どもが成人式を迎えて独立してから長い人生が残っているようになった(現代女性の意識と生活、pp. 34-36)。

50年前と比較すると育児にかかる期間が短縮された訳である。育児から解放されてから寿命を全うするまでの長い期間をどう過ごすか。結婚前も働く女性が増加したが育児が終了してからの長い期間を再び社会に参加し労働市場や地域社会で活躍する女性達が増えてきた。現在は平均寿命は世界最高の82歳である。70年前の女性達と比較したら40年近くも長生きするのである。その長い期間をどの様に過ごすかでその人のライフ・コースが決まってくる。育児が終了してからも家庭に留まる者もいれば、再び就職して働く者もいる。

近年日本経済は不況で就職活動をしている学生達は苦戦している。特に女性は採用数も少なく悪戦苦闘している。文部省の調査によると4年制大学卒業者の就職率は1992年には80.4%だったが1993年には75.6%に減少したのである。大卒だけ

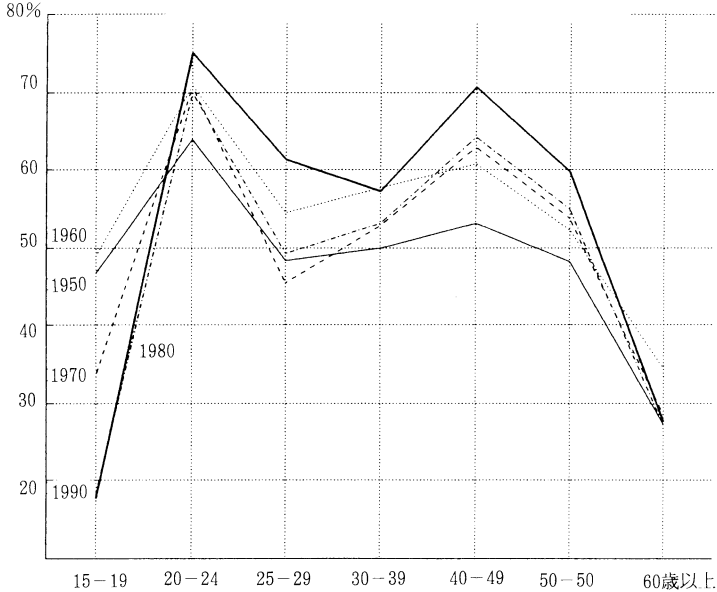
でなく、短大卒の就職率は1992年には86.8%であるが1993年には80.8%である。1994年には70.7%と減少している。中学卒業後就職した者は1994年には1.0%である。高校卒業者の就職率は1993年には29.6%であるが1994年には26.0%に減少している(働く女性の実状、pp. 19-20)。

男女雇用機会均等法が1986年に施行されて今年には10年目である。均等法と略されて呼ばれ誰にも知られるようになったが正式の名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保と女子労働者の福祉の増進に関する法律」である。この均等法施行後育児休業法が1992年に施行され介護休業制度法制化等を盛り込んだ育児休業法の一部改正法も1995年6月に成立した。女性が働く環境は少しずつ整備されよい方向に進んでいるのである。

日本の働く女性は年々増加し現在では半分以上の女性は何らかの形で労働市場に参加している。女性の労働力率は1969年に50.1%になり50%を越えた。その後減少したが21年後の1990年には再び50.1%に戻った。1992年には50.7%、1993年には50.3%となった(女性の現状と施策、p. 77)。しかし、年齢によりかなりの開きがある。年齢別にグラフに表すと英語のMの字のようになるので一般的にM字型曲線と呼ばれている。図1は女性の労働力率をグラフに表したものである。

1993年の労働力率を年齢別にみると20-24歳(74.5%)と45-49歳(71.9%)の層がM字型の2つの頂点になる。30-34歳層は52.7%で谷間の部分である(女性の現状と施策、p. 77)。この谷間は最近浅くなりつつある。これは結婚しても出産しても仕事を継続する女性が増加しているのである。そして結婚年齢も高くなっているため谷となる層も変化している。

図1 女子の年齢別労働力率の変化(1950-1990年)



資料出所 「労働統計要覧」1965、1986、1991年

総務庁の調査によると女性が雇用者総数に占める割合は1975年には32.0%だったが次第に増加し、1985年には35.9%、1993年には38.6%になった(働く女性の実状、P.9)。それを年齢別に見ると1993年に20-24歳の女性は雇用者総数に占める割合は16.3%、40-44歳が13.3%、45-49歳が11.9%で35歳以上の女性が占める割合は60.2%を占めている(女性の現状と施策 p.81)。労働力人口総数に占める女子の割合は1993年に40.5%である(働く女性の実状、P.2)。

これを外国の女性と比較すると違いが明白である。図2は外国女性の労働力率をグラフにしたものである。スウェーデンの女性は結婚しても出産しても職業を継続するので日本のような谷間はない。日本の女性でもずっと働き続ける者もいるし、結婚または出産でいったん退職して育児終了後に再就職する者もいる。それぞれのライフ・コースはどんな要因によって決定されるのだろうか。本人の意志は勿論配偶者の意見も影響大である。たとえ本人が職業の継続を希望しても条件が満たされなければ不可能の場合もある。例えば子供を預かってくれる場所や人がいない場合には働きたくても不可能である。

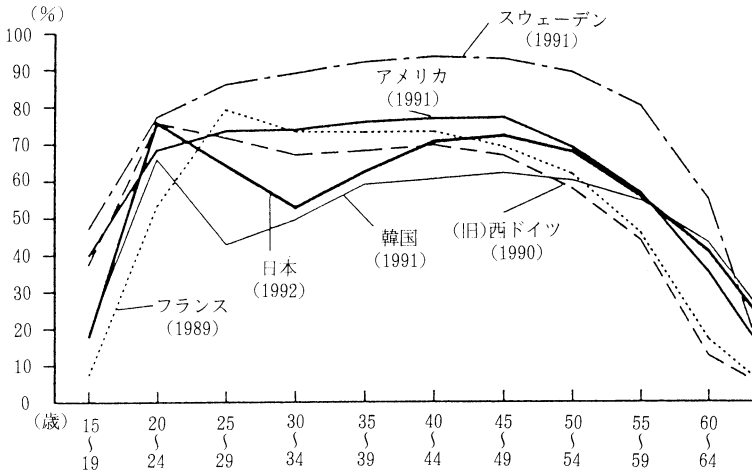
日本女性が理想としているライフ・コースとはどんなものであろうか。また現実に彼女達が歩んでいるライフ・コースはどんなものであろうか。理想と現実のライフ・コースは一致しているのだろうか。もし一致していない場合にはどうしてであろうか。職業を継続したいと考えている女性達と退職して育児に専念したいと考えている女性達とはどんな点が違うのであろうか。また、現在働いている女性達は満足しているものであろうか。もし満足していないのであればどんなことに不満を持ち、どんなことを会社に希望しているものであろうか。このような疑問に答えるためにこの調査は実施された。¹⁾

2 調査方法

1994年9月「兵庫県企業要覧」1993年版より産業と企業規模の2段階サンプリングにより100社を選出し調査への協力を依頼した。依頼状、調査票の見本1通と協力してくれるかどうか、また協力してくれる場合には何人かを知らせるための返信用葉書を同封した。返事がきたのは53社からでそのうち15社は協力できないとのことで残りの38

1) 本調査は1994-95年度科学研究補助金の援助を得て実施したものである。

図2 女性年齢別労働力率の国際比率



出典 労働省「働く女性の実状」1993年

社が協力してくれることになった。それらの会社に希望枚数の調査票を送付した。記入後返送してもらうための返信用封筒と切手も同封した。合計1,009枚の調査票を送付し、1994年12月までに返送されたのは752票であった(回収率74.53%)。調査票を返送してくれた会社には謝礼として粗品を人数分送った。本調査への協力者は全員現在何らかの形で働いている女性達である。回収された調査票から集計しデータをSPSSのデータエントリプログラムを使用して入力した。そのデータをSPSSのプログラムを使用しクロス表、重回帰分析した。

3 調査結果

個人属性

この調査に参加した女性達752人の平均年齢は26.9歳である。労働省の調査によると企業に勤務する女性の平均年齢は1993年に36.0歳である(女性の現状と施策 p. 83)。この全国平均と比較すると本調査に参加した女性達は9.1歳も若いことになる。結婚歴は未婚の者が79.9%を占め、既婚者が17.8%、離婚者が0.8%、死別者が0.9%、別居している者が0.5%である。総務庁の調査によると1993年女性雇用者に占める有配偶者の割合は57.8%で未婚者は32.8%である。未婚者と既婚者の割合は1970年には未婚者のほうが48.3%に対

し、既婚者は41.4%で既婚者より未婚者のほうが多かったが、1975年には未婚者が38.0%になり、既婚者は51.3%となりそれ以後既婚者は増加し続け1992年には未婚者が33.1%に対し既婚者は57.6%となった(図表でみる女の現在、p. 31)。また、総務庁の調査によると共働きの世帯は約半数の48.8%で妻が働いていない世帯は48.1%と共働き世帯の方が少し多い(同 pp. 83-84)。全国調査では未婚者より既婚者の方が多いのであるがこの調査のサンプルは未婚者の方が多い。

日本の平均初婚年齢は1993年に女性26.1歳である(同 p. 4)。この調査に参加した女性達の年齢は初婚年齢を0.8歳上回っているが未婚者の方が既婚者よりも多い。最近晩婚化の傾向があるが未婚率を年齢階級別にみると1975年から1990年までの15年間に20-24歳の女性の69.2%から85.0%に、25-29歳の女性の20.9%から40.2%へ、30-34歳では7.7%から13.9%へと増加している(同 p. 6)。各年齢層で未婚率が増加しているのである。

日本人口の死別率は12.3%、離別者は3.2%である(同 p. 5)。離婚率も年々増加している。たとえば、1965年には0.79だったのが1985年には1.39、1993年には1.52である(同 p. 7)。死別・離別者は経済的理由のため働いている者が多いがこの調査にはあまり含まれていない。

住居形態はほとんどが土地付き持ち家で55.1%を占める。次がマンションで16.8%、公団公営が

7.8%、アパートが5.9%である。借家が5.6%、寮社宅が5.1%である。同居家族員数は平均2.47人でもっとも多いのが両親との同居である（母親との同居71.9%、父親との同居62.8%である）。未婚者が多いので当然である。既婚者は配偶者（17.3%）と子ども（9.4%）との同居が多い。一人暮らしも10.4%いる。未婚者は兄弟姉妹とも同居している者が多い。兄弟姉妹は平均して1.3人である。祖母との同居も9.0%見られる。

厚生省の調査によると平成5年において日本の平均世帯人員は2.96人である（同 p. 12）。2人世帯が22.5%、1人世帯が22.3%、4人世帯が21.0%である。核家族が59.4%を占めもっとも多い（同 p. 12-13）。全国平均と比較するとこの調査に参加した女性達の家族は0.49人少ないことになる。出生率は年々減少の傾向があるが合計特殊出生率は1955年から1985年には1.95から2.25の間であったが1975年に2.00を割ってからますます減少し1993年には1.46まで下がった（同 p. 10）。生まれてくる子供の数が少ないので家族人員も当然少なくなっている。

既婚者で子供のいる女性70人に子供の成長段階を質問してみた。最も多いのは社会人で30.0%、次が中学生と高校生の18.6%、そして、大学生の17.1%、幼児と小学校高学年の15.7%である。乳児は11.4%で小学校低学年は10.0%である。乳幼児のいる女性34人に仕事をしている間子供の世話をどうしているかを質問してみたら最も多いのは「親が面倒を見る」で35.3%、次が「私立保育園」の26.5%、3番目が「公立保育園」の23.5%である。全国平均では乳幼児の3歳までは家庭内で面倒を見ている場合が多い。零歳児から1歳児で保育園に預けているのは10%以下であるが、2歳児では1割半ば、3歳児では2割半ば、4歳児では6割弱、5歳児では6割半ばと年齢が高くなるとともに増加している（同 p. 19）。総務庁の調査によると末子の年齢別に母親が雇用者の割合は子どもが0-3歳の場合には夫婦・子だけの世帯では19.9%、親と同居の場合には34.8%の母親が働いている。子どもの年齢が高くなるにつれて割合が増加している（同 p. 84）。また子供の面倒をみってくれる人が家族内にいる場合にも母親が働く割合が高くなっている。

最終学歴

近年女性の高学歴化の傾向が顕在してきて久しい。高校への進学率は1994年に女子が96.8%、男子が94.6%である（同 p. 62）。短大、4年制大学への進学率は女子が45.9%、（大学21.0%、短期大学24.9%）男子が40.9%（大学38.9%、短大2.0%）で女子の方が高い（同 p. 65）。この調査に参加した女性達の学歴は次の通りである（表1参照）。

表1 最終学歴(%)

中学校	2.5
高等学校	37.0
専門学校	7.6
短期大学	27.1
4年制大学	24.2
大学院	0.8
その他	0.3
D. K	0.5
合計	100.0

労働省の調査によると1993年における女性の雇用者を学歴別に見ると中卒14.9%、高卒57.0%、高専・短大卒21.5%、大卒6.6%である（同 p. 83）。この調査に参加した女性達の学歴は全国平均と比較すると非常に高い。大卒が24.2%もいるし、大学院卒も0.8%いる。これらの高学歴の女性達は企業の研究員として勤務しているのである。

職種

では次にこの高学歴の女性達はどんな職種についているのであろうか（表2参照）。

表2 職種別勤務状況(%)

専門職	18.0
管理職	1.6
事務職	66.6
販売営業	4.1
生産工程技能	4.0
サービス	2.0
その他	2.7
D. K	1.0
合計	100.0

事務職が最も多く66.6%を占める。次が専門技術職の18.0%である。大卒女性は専門技術職が多く、高卒女性は事務職が多い。総務庁の調査によると1993年の職業別の女性の割合は事務従事者が

34.4%、技能工、製造・建設作業者が19.3%、専門的・技術的職業従事者が14.1%、販売従事者12.6%、保安職業、サービス職業従事者11.5%である(同 p. 80-81)。この全国平均と比較すると事務職が圧倒的に多い。また専門的・技術職も平均より多い。就業形態は正社員が95.5%でほとんどである。パートタイマーが2.4%いる。最近パートタイム労働者の増加が目だつ。総務庁の調査によると週間就業時間が35時間未満の雇用者は1993年に雇用者全体の18.2%である。女性雇用者に占める割合は31.8%である(同 p. 93) 3人に1人の女性はパート・タイマーである。パートタイマーが多い産業は卸売・小売業、飲食店で40.1%、サービス業、製造業がそれぞれ29.5%と26.5%である。企業規模別にみると1-29人の企業では43.2%、500人以上の規模が19.7%である。中小企業では人件費のやすいパート・タイマーを雇用することによってコストを削減できるのである。また、年齢別にみると35-54歳に64.2%が集中している(同 p. 93)。この年齢層は育児が一段落して再就職した女性達である。パート・タイマーは時間的に自分の都合のよい時間帯に勤務できるので家庭を持った女性には好まれるのである。

業種

次にこれらの女性達はどんな業種に勤務しているのであろうか(表3参照)。

建設業	2.9
製造業	58.5
卸小売業	10.8
金融保険不動産業	0.7
運輸通信業	2.9
電気ガス熱水道供給業	0.5
サービス業	8.1
公務	0.3
その他	15.3
合計	100.0

業種は製造業が最も多く58.5%を占める。次は卸小売業が10.8%である。総務庁の調査によると1993年にサービス業に占める女性の雇用者総数に占める割合は32.2%で最も多く、2番目が卸売・小売業・飲食店の27.1%、3番目が製造業の

24.3%である(同 P. 80)。この調査のサンプルは製造業が過半数を占めている。全国平均を学歴別に就業状況を見ると中卒は製造業が56.2%と最も多い。高卒でも同じで33.5%を占める。高専・短大卒及び大卒ではサービス業が最も多くそれぞれ43.8%と43.4%である。この調査のサンプルは高学歴者が多いが業種はサービス業ではなく製造業が最も多い。

昇進希望

役職にはついていない者がほとんどで92.3%を占め、ついている者はわずか5.9%である。社内内に女性の管理職がいるかどうかを質問してみたら「いない」という回答が62.4%で「いる」という回答が31.4%である。では女性の管理職への昇進可能性はあるのかないのかを質問してみたら「できない」という回答が23.1%で「できる」という回答が66.2%である。

ILOの統計によると日本では管理的職業に占める女性の割合は8.5%である。アメリカの41.5%、ドイツの41.2%、カナダの19.2%と比較すると桁はずれに少ないことがわかる(同 P. 79)。また、総務庁の調査によると管理的職業従事者は1.0%でさらに少ないことがわかる(同 p. 81)。さらに労働省の調査によると係長以上の女性を有する企業の割合は54.7%、部長相当職では1.2%、課長相当職では2.3%、係長相当職では6.4%である(同 p. 88)。では、女性達はどの程度まで昇進したいと考えているのだろうか。「特に昇進したくない」という者が74.9%を占める。しかし、昇進を希望している者で最も多いのは主任までで6.6%である。また、大卒女性は重役まで昇進したいと考えている者もわずかに1.5%。

年収

年収は次の表4の通りである。平均すると258万円である。200から299万円の層が最も多く過半数を占める。1,000万円以上はいない。若い女性達が大部分を占めており給料もまだ低いのでこのような結果になるのである。学歴別にみると高卒女性は勤務年数が長いにもかかわらず大卒女性のほうが平均給料は高い。

表4 女性社員の年収(%)

100万円未満	2.9
100-199万円	20.6
200-299万円	50.4
300-399万円	19.0
400-499万円	2.7
500-699万円	2.0
700-999万円	0.4
1,000万円以上	0.0
DK	2.4
合計	100.0

転職経験

一度も転職したことがない者が76.9%を占める。転職経験がある者は21.0%で平均1.3回転職している。大卒女性より高卒女性のほうが転職経験者が多い。ではその時の退職理由はなにかを転職経験者146人に質問してみた。最も多いのは「長期勤続しにくい職場の雰囲気」で25.3%、次が「結婚」で21.2%、3番目が「自分の健康や体力に自信がない」で13.0%である。「その他」も30.8%でありその他の理由とは「家族に病人がでた」「上司との性格の不一致」「サービス残業」「給料が安い」「出産」「仕事がおもしろくない」などがあげられている。

最も多い「職場の雰囲気」とはどんなものであろうか。女性は結婚したら退職し家事・育児に専念するものという昔ながらの暗黙の了解がまだ残っている会社があるようである。従って、結婚後も勤務するのはあまり好まれない。このような職場の雰囲気の中で仕事を継続するのは勇気のあることである。たとえば結婚後も仕事を継続したとしても妊娠したら退職する女性が多い。また、結婚しなくても回りの女性達がどんどん結婚して退職していくといつまでも結婚しないで仕事を継続していくことに回りの目がうるさくなり会社に居にくくなるのである。2番目に多い「結婚退職」は多くの女性は現在も「女性は結婚したら家庭に入り家事・育児に専念するのがよい」と考えているのである。女性だけでなく男性もそのように希望している者が多いのである。また、職場恋愛で結婚する場合には同じ職場に夫婦で勤務することを歓迎しない会社が多いので、結婚を機に女性のほ

うが退職するのである。3番目の「自分の健康や体力に自信がない」は仕事を継続するだけの体力がなかったらたとえ仕事をしたいと思ってもできないことである。

コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度が「ある」という回答が63.0%で「ない」が32.8%である。

しかし、総合職か一般職か質問してみたら一般職が56.6%で過半数を占める。総合職は8.5%だけである。労働省の調査によるとコース別雇用管理制度を導入している企業は3.8%であるが、企業の規模によって大きな違いがある。大企業ほどコース別雇用管理制度を導入している。5,000人以上の規模の企業では49.3%と約半数が導入している(同 p. 87)。

ある総合職の女性についての調査によると総合職女性の年齢は25-29歳の者が最も多く47.0%で29歳以下の者が70%を占める。勤続年数は5年未満と5年以上の者の割合が約半数ずつである(同 p. 89)。また、未婚者が78.2%で、既婚者が21.6%である。既婚者のうち子どもがいる者は24.8%である。職階は一般社員が最も多く81.0%、係長相当職が8.7%、課長補佐相当職が4.0%、課長相当職が4.3%、部長相当職が0.5%である(働く女性の実状、p. 23)。総合職は男性と同等に仕事をしなければならないのでかなり大変である。女性には男性のように家事をしてくれる奥さんがいないので結婚したら家事と仕事の両立が困難になるのである。したがって、未婚者が多く既婚者でも家事や子供の面倒を見てくれる人がいる場合には仕事を継続できるがそうでない場合には仕事を断念しなければならないのである。

では、女性の配置転換はあるかどうか質問してみた。事業所内配置転換は「ある」という回答が80.2%である。では、転居を伴う配置転換は「ない」が61.6%で過半数を占める。では転居を伴わない配置転換は約半数ずつで「ない」が41.5%、「ある」が49.1%である。日本の会社ではいったん配属が決まっても永久にその職場に留まるのではない。しばらくすると違う職場に配置転換になる場合が多い。同じ会社の中で点々とあちらこちらの職場を遍歴しジェネラリストが育成されるので

ある。しかし、女性の場合には職場内の配置転換はあっても転居を伴う配置転換は少ないようである。男性と同じように働いている総合職でも「転居を伴う事業所間配置転換」を経験した女性の割合は10%であるが、条件付きではあるが、転勤は可能であると考えている女性は60%近くいるのである（同 p. 89）。

女性の教育訓練

入社してからの社内教育訓練は女性にはどの程度されているのであろうか（表5参照）。最も多い回答は「特に何も無い」が82.4%である。男性に対する教育はあっても女性に対する教育はない場合が多いのである。男女雇用機会均等法によれば入社後の教育訓練も男女差別をしてはいけないことになっているのであるが遵守されていないようである。女性に対する教育がある場合には最も多いのは「採用時の基礎教育」で61.3%を占める。これは新入社員には必要不可欠であろう。次が「昇格時研修」で42.6%である。3番目が「知識・技能教育」の22.1%である。その他の教育は男性にはあっても女性にはない場合が多いのである。

表5 女子社員に対する社内教育(%)

採用時の基礎教育	61.3
知識技能教育	22.1
配置転換教育	4.1
管理監督者教育	9.8
OJT	15.3
昇格時研修	42.6
登用時研修	7.4
特にない	81.4

免許や資格

働いている女性達は何らかの資格や免許を保持しているのかどうか質問してみた。その結果「特に何の資格もない」という者が28.5%いるが、残りの者は何らかの資格や免許を持っている。最も多いのは「簿記検定」で26.6%、次が「実用英語検定」の21.9%、「秘書検定」の16.1%、「ワープロ検定」の14.1%、「教諭保母」の10.2%、「その他」の14.1%と続く。「その他」の資格としては珠算、歯科衛生士、医療事務、情報処理検定、銀行業務検定試験などがある。税理士、通訳案内業、

司法書士の資格を有している者は一人もいない。

従業員規模

サンプルは大中小企業から選出したがその平均は2,986人である。労働省の調査によると学歴が高くなるにつれて規模の大きい企業に雇用される割合が高くなり、大卒では40%以上が1,000人以上の大企業に雇用されている（働く女性の実状、P. 14）。この調査に協力してくれたのも大企業的女性達が多かったので平均が高くなっている。

週平均労働時間

これらの女性達は1週間に何時間くらい勤務しているのであろうか。平均は39.2時間である。1カ月に換算すると156.8時間である。週平均残業時間が2.6時間あるのでこれも1カ月に換算すると10.4時間である。156.8時間から10.4時間を引くと146.4時間である。労働省の調査によると1993年における平均月間総実働時間は女性は144.5時間で所定内労働時間は139.5時間で、所定外労働が4.4時間である（働く女性の実状、P. 31）。全国平均と比較すると6.9時間長いことになる。

JETROの1993年の調査によると1週間の労働時間と家事時間を合わせたものは、日本女性は74.4時間（うち家事時間は26.5時間）、男性は61.7時間（4.0時間）で女性の方が長い。これを外国の女性と比較してみるとどこの国でも女性の方が長いが日本女性の時間は一番長い。外国では男性の家事時間が日本より長いので男女差は2倍以内であるが日本の場合には6.6倍である。たとえば、アメリカでは女性の家事時間は25.8時間なのに対し男性のそれは14.1時間である（同 P. 22）。いかに日本の男性は家事をしていないかが分かる。

月平均勤務日数

では勤務日数は1カ月何日くらいであろうか。平均すると20.7日である。労働省の調査によると平均月間出勤日数は20.0日である（働く女性の実状、P. 31）。この全国平均と比較すると0.7日長く、この分だけ実労働時間も長くなっているわけである。労働省の調査によると完全週休2日制が適用される労働者の割合は、1,000人以上の企業

で80.8%、100-999人の企業で35.0%、30-99人では15.4%である。何らかの週休2日制が適応されるのは大企業が98.8%、中企業が94.0%、小企業が84.4%である（同 p. 86）。企業規模が大きくなる程完全週休2日制が実施されている。

勤続年数

平均勤続年数は5年3ヶ月である。労働省の調査によると勤続年数を階級別にみると10年以上の者は26.3%で1-2年の者が24.0%、次に5-9年の者が20.3%で、平均すると7.3年である（同 p. 83）。この全国平均と比較するとこの調査のサンプルの勤務年数は2年ばかり短いこれはこの調査に参加した女性達は平均年齢が若い者が多いためだと思われる。

会社の福利厚生制度

日本の会社は福利厚生制度が立派であると賞賛されているが実際にはどんな制度がどの程度あるのだろうか（表6参照）。最も多いのは厚生年金の86.2%、次が賞与の84.6%、社会保険も78.6%である。有給休暇も勤務年数に応じて取得でき平均14.2日である。産児休暇、生理休暇、失業保険、独身寮社宅等も半数以上ある。

労働省の調査によると育児休業制度について就業規則、労働協約等何らかの規定、根拠を有する企業は50.8%に達しており、規模が大きくなるほど割合が高くなり、500人以上では95.2%である（同 pp. 90-91）。そのなかで休業中に企業・共済会等が賃金などの金銭の支給を行っている所は32.3%で、このうち「毎月金銭の支給あり」の事業所は60.6%あり、その支給額は「労働者負担分の社会保険料相当額を支給」する所が76.3%である（同 p. 91）。育児休業規定を有する企業において1992年から1993年までの1年間に出生した女子労働者のうち育児休業を開始した者は48.1%である（同 p. 91）。育児休業法で定める働きながら子育てをする労働者を援助するための措置を導入している事業所は41.3%であり、このうち「短時間勤務制度」が63.1%、「フレックスタイム制度」が15.0%、「時差出勤制度」が23.5%、「所定外労働の免除」が48.4%、「事業所内託児施設」の設置が4.6%である（同 p. 92）。また、1992年から1993年

表6 福利厚生制度の導入度(%)

厚生年金	86.2
賞与	84.6
社会保険	78.6
有給休暇	68.5 (平均 14.2日)
産児休暇	67.7
生理休暇	64.4
失業保険	63.8
独身寮社宅	59.0
育児休暇	49.1
医療保険	45.5
スポーツ施設	35.2
住宅ローン貸付制度	31.4
保養所	29.0
文化教育	26.6
介護休暇	18.6
教育その他貸付ローン	14.4
苦情処理機関	12.2
再雇用制度	8.6
互助会制度	5.5
企業内保育所	0.7
学童保育	0.7
その他	0.9

の間に出産した女子でこれらの制度を利用した者は21.0%である（同 p. 92）。この制度は施行されてもまもないのでまだ利用する者が少ないが今後利用者は増加するものと思われる。また、労働省の調査によれば「女子再雇用制度」を有する事業所は1993年には19.7%である。産業別にみると金融・保険業が51.6%と最も高い（同 p. 93）。全国平均と比較すると再雇用制度の導入率は低いが、ある会社では上記の福利厚生制度のうち再雇用制度以外のものはすべてあるとのことである。また、そのような制度が実際にはあっても社員が知らない場合や利用する者がいない場合もあるようである。例えば、同じ会社に勤務する社員でもある者は育児休暇が「ない」と回答しているのに、他の者は「ある」と回答している場合もあった。

会社への要望

以上の福利厚生制度以外に社員達はどんなことを会社に要望しているのだろうか。オープン回答で記入してもらった結果多かったのは次のような希望である。

最も多かったのが「保養所」である。「保養所が

ないので欲しい」とか数が少ないので増やして欲しい」との希望が多い。2番目が「休み」である。「完全週休2日制にして欲しい」とか「有給休暇を増やして欲しい」とか「長期休暇が欲しい」、「リフレッシュ休暇が欲しい」などの希望が多い。また、「育児休暇や介護休暇もとれるようにして欲しい」との希望も多い。3番目は「スポーツ施設が欲しい」との要望が多い。

財団法人・日本職業協会の「中小企業従業員の福利厚生施策についての意識調査」によると今後どのような施策を重点的に拡充してもらいたいかでは、「連続休暇・リフレッシュ休暇」がトップで59%、「保養施設」が32%、「持ち家の促進援助」25%、「退職金」23%等が挙げられた（日経新聞、1995年6月20日）。順位は違うが休みや保養施設が欲しいとの希望は同じである。

その他の制度があるかどうか、もしあるのならばどんな制度があるのかを質問してみた。たとえば、リフレッシュ休暇、お誕生月休暇、財形、持ち株会等があげられている。

では、次に労働条件改善のための組合は必要かどうかという質問をした。「あった方がよい」という回答が最も多く53.1%である。「絶対必要」が21.8%で両方合計すると74.9%である。「必要ではない」という回答は0.8%である。では実際にどの程度の女性たちが組合員なのかを質問してみた。組合に「加入している」者が61.4%で過半数を占める。しかし、加入したくても「組合がない」者が18%で、組合はあるが「加入していない」者が14.0%である。組合への加入率は年々減少の傾向にある。特に女性の場合には加入率が男性と比較して低い。労働省の調査によると1993年における単位労働組合員総数に占める女性は28.4%である。産業別にみるとサービス業が最も多く24.4%、製造業22.7%、金融・保険業は18.5%である。女子の推定組織率は17.6%で男子の28.1%よりずっと低い（同P. 33）。しかし、この調査に参加した女性達は過半数以上が組合に加入している。これは大企業に勤務している女性が多いためであろう。中小企業には組合がない所も多いので加入したくてもできないのである。

会社選択理由

では女性達が会社を選択するときどんな要因を重要視するのであろうか。最も多いのが「会社の安定性」で24.9%、2番目が「職場の雰囲気」で14.2%、3番目は「仕事が面白い」で12.2%である。その他の理由としては「自分の能力発揮」「通勤時間が短い」「他に適当な会社がない」「勤務時間や日数の都合」等である。

働く理由

働く理由でもっとも多いのは「収入を得るため」で68.4%を占める。次が「生計を維持するため」の9.4%、3番目は「社会参加」の8.4%である。その他の理由としては貯蓄、将来のためなどである。総理府の調査によると女性が働く理由で最もおおいのは「生計を維持するため」の39.4%で2番目が「家計の足しにするため」の38.8%である（同P. 104）。やはり経済的な理由で働く女性が最も多いのである。しかし、吉田・神田（1977年）の調査によると「専門的知識・技術をいかせるから」が49.3%でもっとも多く、2番目が「収入が得られるから」の17.1%、3番目が「能力・適正がっているから」で13.5%である。ただし、この調査のサンプルは全員大卒である（現代女性の意識と生活、P. 120）。

勤労観

女性達は経済的な理由で働く者が多いがでは、経済的に豊かであれば働かないのであろうか。この質問には「お金があっても働く」という者が70.7%を占める。またその反対の「お金があれば働かない」という者は24.7%である。経済的な理由で働いているのであるが、経済的に働く必要がなくても働くという女性が多いのはなぜであろうか。やはり経済的なものばかりではなくその他の理由もあるのである。その他の理由として「ボケ防止のため」とか「自己実現のため、「自分自身のため」等の理由が挙げられている。

就業継続意志は「今後もこのまま続けたい」がもっとも多く57.2%である。しかし、「仕事を変えたい」が16.2%と「辞めたい」が11.8%いる。「職場を変えたい」も6.6%いる。前述の吉田・神田（1977年）の調査によるとやはり仕事を「続けたい」者が65.1%でもっとも多く、「活動内容をかえ

たい」と「職場をかえたい」者が7.8%ずつで、「やめたい」者が5.3%、「身分地位をかえたい」者が3.0%である（同 p. 118）。

では仕事を継続したい者はいつまで働きたいと考えているのであろうか。就業継続希望者583人に質問してみた。最も多い回答は「結婚するまで」の22.3%である。次は「出産するまで」の17.8%と「出産時退職し育児終了後再就職」の15.4%である。「定年まで勤務したい」という者も11.0%いる。しかし、「わからない」という回答も12.3%いる。

総理府の調査によると「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と回答した者が42.7%（女性45.4%、男性39.2%）で最も多く次に「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と答えた者が23.4%（女性26.3%、男性19.8%）である（同 P. 104）。

では、辞めたいという者はどんな理由であらうか。退職希望理由を辞職希望者169人に質問してみた。最も多い理由は「給料が安いから」で24.9%である。2番目の理由は「仕事が面白くない」の17.2%である。3番目は「仕事が大変だから」の14.8%である。「その他」としては「人間関係」（10.7%）、「能力が生かせない」（13.0%）である。

労働省の調査によると離職者の離職理由は個人的な理由の者が79.2%で最も多いが、そのうち結婚による離職者は8.6%、出産・育児による離職者は5.4%で経営上の都合により離職した者は4.9%である（働く女性の実状、P. 18）。

仕事の意味

女性にとって仕事とはどんな意味を持っているのであろうか。「仕事は収入を得る手段」とあるという回答が最も多く55.5%を占める。2番目は「仕事は家庭の次に大切」が29.8%で、3番目は「仕事はもっとも大切」の7.3%である。

望ましい昇給昇進の方法

日本的経営は終身雇用制度、年功序列、企業内組合の3種の神器で知られているが年功序列によると昇給昇進は年功で勤務年数が長い者がききに

昇給昇進する制度である。この制度のメリット・デメリットが論じられたがこの制度がうまく機能するのは経済成長率が高いときである。現在のようない況時には人件費ばかりがかさんでデメリットが目だつ。最近はこのデメリットを改善しようとする試みの一つとして能力主義を導入している企業が増加している。そこで女性社員達は昇給昇進をどの様に評価されたいと考えているのかを質問してみた。その結果は表7の通りである。

表7 昇給や昇進を決める望ましい方法(%)

勤務年数のみ	2.8
勤務年数中心で勤務成績を加味	31.1
勤務成績中心で勤務年数を加味	54.3
勤務成績のみ	6.3
D. K	5.6
合計	100.0

最も多いのは勤務成績中心で勤務年数を加味したもので54.3%である。勤務年数のみまたは、勤務成績のみという評価は好まれないようである。両者を混合させた評価方法が好まれているようである。しかし、どちらかというとな能力主義に重点をおいた方法を好むようである。

職場選好

ではどんな職場を好むのであろうか。次の2つの職場のうちどちらを好むかを質問してみた。その結果は「仕事はきついが権限と責任を持たせてくれる職場」が61.4%で過半数を占める。「権限と責任は持たせてくれないが仕事が楽な職場」を選好したのは29.7%である。

仕事以外の上司との付き合い

仕事以外の上司との付き合いは「ないほうがよい」が55.7%で過半数を占める。「あったほうがよい」という回答は37.5%である。

家事労働の分担

未婚者の場合にはほとんどの家事を親、つまり母親がしているようである。既婚者の場合には自分でしなければならない。夫と分担でしている人は非常に少ない。日本の男性は家事をしないということでは有名であり統計的にも証明されてい

表8 家事労働の分担(%)

	自分	配偶者	親	子供	分担	その他	D. K
A 食事の支度	28.1	0.1	61.4	0.3	6.8	1.1	2.2
B 食後の片付け	41.8	0.8	37.6	0.5	16.4	0.9	2.0
C 洗濯掃除	35.2	0.5	46.0	0.1	14.9	1.2	2.1
D 買物	30.7	0.1	53.9	0.3	10.8	1.7	2.5
E 家計管理	25.8	0.8	62.6	0.1	2.9	1.5	6.3
F 育児	4.8	0.1	10.0	0.0	1.7	10.5	72.9
G 子供の送迎	2.9	6.5	0.1	0.0	1.5	11.7	77.3
H 子供の教育	4.4	0.5	10.0	0.0	2.0	10.4	72.7
I 学校行事への出席	6.4	0.1	9.7	0.0	0.8	10.9	72.1
J 老人や病人の介護	2.8	0.3	15.7	0.0	2.3	10.2	68.7
K 近所付き合いや地域活動	10.9	1.1	46.8	0.1	5.2	3.3	32.6

る。例えば、総務庁の調査によると1991年の男性の家事関連活動は妻が働いていない場合1日平均24分、共働きの夫の場合には19分である。これでも1976年の12分と比較したら2倍である(同 p. 20-21)。

また、総理府の調査によると乳幼児の世話を夫が分担していると答えたのは0.7%、子供の勉強の指導は8.0%である(同 p. 18)。さらに、総理府の世論調査によると「子供をしつけるのは」父親の役割と回答した者が8.2%、「両方同じ程度の役割」と回答した者が59.6%、母親の役割と回答した者が31.%である(同 p. 19)。また、総理府の調査によると家事は妻が8-9割分担しているが食事の片づけ、食器洗い、掃除や買い物は洗濯や食事の支度よりも家族全員で分担している割合が多い

(同 p. 21)。

マンデー日経の調査によると半数以上が家事や育児での夫の協力ぶりを評価しているが、年齢別によって大きな差がある。20歳代の若い世代では約8割が「よくやってくれる」か「まあまあ協力的」と答えたが、40歳代では不満が6割を越すという結果である(日経新聞、1995年6月26日)。

会社満足度

女子社員達は会社や仕事にどの程度満足しているのだろうか。次の13項目と総合的判断に関して質問してみた。回答は7段階で大変不満から大変満足までである。その結果は表9の通りである。

不満が最も高いのはやはり賃金である。大変不

表9 女子社員の満足感

	大変 不満	不満	やや 不満	どちらで もない	やや 満足	満足	大変 満足	D. K
A 賃金	18.8	26.6	27.0	14.0	5.1	3.1	0.1	5.3
B 勤務時間	3.5	11.4	21.5	29.5	12.8	14.1	2.4	4.8
C 休暇日数	4.8	14.4	26.5	20.3	15.4	12.6	1.1	4.9
D 仕事	5.2	10.2	18.9	29.4	18.1	11.4	1.2	5.6
E 教育訓練研修	4.7	7.4	16.0	50.7	8.9	4.9	0.1	7.3
F 地位処遇	4.5	6.9	13.7	49.9	10.1	9.4	0.5	5.0
G 能力評価	2.8	8.6	12.4	52.0	9.7	8.1	0.3	6.1
H 福利厚生制度	11.3	17.0	23.8	27.3	7.6	6.9	0.4	5.7
I 職場の安全衛生	2.7	5.6	14.4	39.9	14.4	15.3	2.0	5.7
J 上司との人間関係	4.4	8.4	12.0	34.0	15.7	17.6	2.7	5.2
K 先輩同僚との人間関係	1.5	5.3	7.3	26.9	21.8	26.1	5.6	5.5
L 女子社員への理解	7.2	11.3	22.2	33.9	11.6	7.2	0.9	5.7
M 家庭の理解	1.1	2.8	6.0	40.3	13.2	22.5	6.6	7.5
N 総合的判断	2.0	10.1	22.7	31.3	20.6	6.8	0.4	6.1

満と不満、やや不満を合計すると72.4%が不満を感じているのである。次に不満が高いのは福利厚生制度の52.1%である。反対に最も満足しているのは先輩同僚との人間関係で大変満足、満足とやや満足を合計すると53.5%になる。2番目に満足感が高いのは家庭の理解で42.3%である。「どちらでもない」という曖昧な回答は教育訓練研修、地位処遇、能力評価である。約半分がどちらでもないと回答しているのである。総理府の調査によると「全体として現在の生活にどの程度満足しているか」質問したら「満足」と回答した者が女性で67.9%、男性62.2%と女性の方が満足感が高いという結果である(同 p. 36)。

また、財団法人・日本職業協会の調査によると

自社の福利厚生に「不満」と答えた人は57%と半数を越え、「満足」は16%に過ぎなかった。「他社と比べて劣っている」も50%で企業規模が小さいほど割合が多いということである(日経新聞、1995年6月20日)。

表10は満足感に影響を与える変数を重回帰分析した結果である。以上14項目の満足感に最も強くまた頻繁に影響を与えるのは勤続意志である。14項目中11項目に影響を与えている。次が福利厚生制度である。5項目に影響を与えている。3番目は4項目に影響を与えている勤務年数と昇進基準である。4番目が3項目に影響を与えている年収、職種、子供と業種である。勤続意志があるということは満足しているからなのであり、もし満足し

表10 満足感に影響を与える変数一重回帰分析(ベータ)

満足感	変数								R ²
賃金	企業規模	年齢	理想	勤続意志	仕事の意味				.2455
	-.3079a	.1317b	-.1877a	.2616a	.1181b				
勤務時間	福利	住居	業種	勤続意志	労働時間				.1310
	.1492b	-.1285b	.1283b	.1450b	-.1844a				
休暇日数	職種	その他の同居者		年収	勤続意志	学歴			.1400
	-.1200c	-.1325b		.1486b	.1948a	-.1681b			
仕事	1人暮らし	残業時間	女性管理職可能性		勤続意志				.2561
	.1432b	-1235b	-.1146c		.4704a				
教育訓練	社内教育	転勤なし	昇進基準						.0634
	.2166a	-1359b	.0990b						
地位待遇	業種	理想	昇進基準	勤続意志					.1125
	-.1258b	-.1246b	-.1531b	.2329a					
能力評価	職種	社内教育	配偶者との同居	昇進基準	勤続意志				.1117
	-.1398b	.1749b	-.1421b	-.1353b	.1755b				
福利厚生	職種	昇進希望	昇進基準	福利	勤務年数	理想	勤続意志	子供	.2056
	.1571b	-.1726b	-.1511b	.1981a	-.1853b	-.1799b	.1265b	.1445b	
安全衛生	福利	勤務年数	年収	現実	子供				.1455
	.1308b	-.3792a	.2468a	.1553b	.1371b				
上司交際	勤続意志	父親	上司交際	福利	勤務年数	資格	職種		.2113
	.2328a	-.1944a	.1484b	.1514b	-.1408b	.1234b	.1188b		
同僚関係	勤続意志	勤務年数	社内配置転換						.0886
	.1857b	-.1945a	.1825						
女性理解	勤続意志	組合員	組合	会社規模	社内教育	一般職			.1397
	.2146a	.2023a	-.1467b	-.1556b	.1675b	-.1649b			
家庭理解	年収	1人暮らし	職務責任	子供					.0907
	.2036a	-.1422b	-.1530b	.1229c					
総合判断	勤続意志	福利	資格						.1655
	.3319a	.1518b	.1300c						

※ a=0.001, b=0.01, c=0.05 有意水準

ていなかったらそこで更に継続して勤務しようとは思わないだろう。また、立派な福利厚生制度があれば満足するだろう。勤務年数と昇進基準も重要な要因である。もちろん年収も大きな影響を与えるだろう。年収は業種や職種によって大きな違いがあるだろう。また子供がいるかないかも満足感に大きな影響を与えている。

理想のライフ・コースと現実のライフ・コース

女性のライフ・コースは男性のそれと違って多種多様である。人それぞれ異なったコースを選択している。ある者は学校を卒業してから就職し結婚か出産時に退職し家事と育児に専念し、子供が大きくなったら再就職する。ある者は結婚しても出産しても仕事を継続する。またある者は一度も就職しないで学校を卒業してから家事を手伝いながら花嫁修行をして結婚し出産し、育児に専念し家庭から一度もでない。または結婚も出産もしないで仕事を継続する者もいる。その他いろいろなライフ・コースがあるだろう。では女性達は理想のライフ・コースとはどんなものだと考えているのであろうか。最初に理想について質問を次に現実にはどんなライフ・コースを歩んでいるのか質問してみた。A から K まで11のパターンのライフ・コースを準備しそのうちのどのコースが理想的であるかを質問した。その結果は表11を参照。

理想のライフ・コースとしてもっとも多いのはFの学校卒業後就職し結婚後も仕事を継続し出産時に退職し家事育児に専念しその後再就職す

るというもので26.3%である。次に多いのはDの結婚時退職し出産し家事育児に専念し再就職するというもので18.1%である。仕事を結婚時か出産時に退職するかの違いはあるがいずれも再就職するというパターンである。この2つのパターンで44.4%を占める。3番目に多いのはCの結婚退職し出産し育児に専念し再就職はしないというものが16.9%である。次にGの結婚後も出産後も仕事を継続するというものが14.1%である。

1度も就職しないというライフ・コースはほとんどの女性は理想としていないようである。44.4%の女性は育児のためにいったん結婚時か出産時に退職し育児が終了したら再就職するというライフ・コースを理想としているようである。その他のライフ・コースとしては学校卒業後就職しないで自分のしたいことをするとか現在のようない就職難の時代には就職したくてもできない者もいるので就職浪人となりアルバイト等をしている女性もいる。また、いったん就職するが退職するか最初から就職しないで自分で何かのビジネスを始める女性もいる。

では女性は女性の職業観に関してどのような考えを持っているのであろうか。最も多いのは女性は結婚時か出産時に退職して育児に専念しそれが終了してから再就職するのがよいとする「再就職型」で44.3%である。次に「結婚するまで仕事を継続した方がよい」の16.9%である。「子供ができるまでは職業を持った方がよい」は12.8%である。やはり上記の理想のライフ・コースとほぼ

表11 理想のライフ・コース(%)

A	学校卒業→家事手伝い→結婚	→出産	→家事育児に専念	1.7	
B	学校卒業→家事手伝い→結婚	→出産	→家事育児→新規就業	1.6	
C	学校卒業→新規就業	→結婚退職	→出産	→家事育児に専念	16.9
D	学校卒業→新規就業	→結婚退職	→出産	→家事育児→再就職	18.1
E	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産退職	→家事育児に専念	10.0
F	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産退職	→家事育児→再就職	26.3
G	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産後も就業継続	14.1	
H	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産しないで就業継続	1.1	
I	学校卒業→新規就業	→結婚しないで就業		1.6	
J	学校卒業→新規就業			0.0	
K	その他			1.0	
D, K				7.6	
合計				100.0	

一致している。

では次に現実のライフ・コースはどんなものであろうか。理想のライフ・コースと同じであろうか。それとも違っているのであろうか。理想のライフ・コースと同じ選択肢の中から選んでもらった(表12参照)。

この調査に参加した女性達は未婚の若い女性が多いのでJの学校卒業後就職した者が半分以上を占める。またはまだ結婚しないで仕事を続けている女性達の14.2%を加えると68.3%を占める。

この女性達が今後どのようなライフ・コースをとるのかはまだわからない。しかし、労働省の調査によると妊娠した女性のうち妊娠または出産により退職した者は31.2%である(同p. 89)。約3分の1の女性は妊娠または出産時に退職するのである。

3つの理想のタイプ

では次に最も多かった理想のライフ・コースを3つ選択しそれぞれのコースを選択した女性達にはどんな特徴があるのかをみてみよう。最も多かったのは出産時退職再就職型の26.3%で、2番目が結婚時退職再就職型の18.1%である。これらを2つ合計した44.4%を「再就職型」を理想とするグループとする。3番目に多かったのがCの結婚退職して家庭に入るタイプの16.9%で4番目がEの出産退職して家庭にはいるコースの10.0%である。この2つのコースを理想とする女性達を合計すると26.9%になり、このグループを「退職主婦型」グループとする。5番目に多いのが出産し

ても仕事を継続することを理想とする14.1%と出産しないで仕事を継続する事を理想とする1.1%と結婚しないで仕事を継続することを理想とする1.6%のグループを合計して16.8%の女性を「キャリア志向型」のグループとする。これらの3つのグループを比較してみることにしよう。

再就職型	44.4%
退職主婦型	26.9%
キャリア志向型	16.8%

まず、年齢別にみると再就職型は20-29歳の女性が多い。退職主婦型は24歳未満が多く、キャリア志向型は35歳以上が多い。若い女性は現在は働いているが結婚または出産したら退職して家庭にはいることを理想としているのである。20-29歳の女性達はいったん退職してもまた就職することを理想としている者が多い。キャリア志向型は35歳以上のすでにある程度のキャリアを築いている女性達に多い。また、未婚者は再就職型か退職主婦型を理想としているがキャリア志向型は既婚者が多い。すでに結婚して家庭と仕事を両立できる自信があるのだろう。学歴別にみると高卒女性は退職主婦型を理想とするが、短大卒は再就職型、キャリア志向型は大卒女性に多い。何らかの資格を持っている女性は再就職型かキャリア志向型だが何の資格もない女性は退職主婦型を理想としている。

キャリア志向型は家事を分担している者が多い。やはり、家庭と仕事を両立させるには家事を

表12 現実のライフ・コース(%)

A	学校卒業→家事手伝い→結婚	→出産	→家事育児に専念	0.1	
B	学校卒業→家事手伝い→結婚	→出産	→家事育児→新規就業	1.1	
C	学校卒業→新規就業	→結婚退職	→出産	→家事育児に専念	1.5
D	学校卒業→新規就業	→結婚退職	→出産	→家事育児→再就職	4.7
E	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産退職	→家事育児に専念	1.5
F	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産退職	→家事育児→再就職	3.3
G	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産後も就業継続	4.8	
H	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産しないで就業継続	5.6	
I	学校卒業→新規就業	→結婚しないで就業		14.2	
J	学校卒業→新規就業			54.1	
K	その他			2.5	
D. K				6.6	
合計				100.0	

分担してくれる者がいないと無理であろう。キャリア志向型と退職主婦型は転職経験がない者が多いが、再就職型は転職経験がある者が多い。再就職するということは転職するということになるので当然のことである。大企業に勤務する女性達は退職主婦型かキャリア志向型が多く、再就職型は中小企業に勤務する女性が多い。勤務年数は3年未満の女性達は再就職型であるが4-6年の女性達は退職主婦型を理想とし、10年以上の勤務年数の女性達はキャリア志向型を理想とする。労働組合には入っていないまたは組合はない場合には退職主婦型か再就職型の女性が多いが、キャリア志向型の女性は組合に加入している者が多い。企業内教育がない場合には退職主婦型を理想とする女性が多いが、ある場合には再就職型かキャリア志向型が多い。福利厚生制度も少ない企業に勤務する女性は退職主婦型を理想とするが立派な厚生制度がある企業に勤務する女性達は再就職型かキャリア志向型を理想とする女性が多い。会社選択理由、働く理由、勤続意志は理想のタイプによって差はない。いつまで働きたいかは退職主婦型は結婚まで、再就職型は出産まで、キャリア志向型は定年まで勤務したい者が多い。女性の職業観は理想のライフ・コースと一致して、退職主婦型は結婚まで働くのがよいと考え、再就職型は出産まで働きいったん退職して再就職するのがよいと考え、キャリア志向型は結婚しても出産しても仕事を継続するのがよいと考えている。仕事の意味は3つのタイプにとって収入の手段にすぎないというものが最も多いが、特に退職主婦型にとっては収入の手段にすぎないという者が最も多い。再就職型にとっては仕事は家族の次に大切なものという者が多い。キャリア志向型にとっても仕事は家族の次に大切なものという者が多いが、仕事が最も大切という者も次に多い。昇進基準は3タイプとも成績に勤務年数を加味したほうがよいというものが最も多い。経済的に生活するのに十分なお金があったら働くかどうかという質問に対しては退職主婦型は働かないという回答が最も多いが、再就職型とキャリア志向型は働くという回答が最も多い。また、職務責任は再就職型とキャリア志向型は権限と責任がある仕事をしたいという者が多いが、退職主婦型は楽な仕事をしたいという者

が多い。総合的満足感3タイプとも「どちらともいえない」が最も多いが、再就職型が満足感が最も高く2番目がキャリア志向型で退職主婦型は最も低い。やはり理想のライフ・コースは再就職型が最も多いので満足感も最も高いのであろう。退職主婦型は満足感が最も低いのでこれ以上仕事を継続する気もなく早く結婚して退職したいと考えているのであろう。

4 まとめ

以上働く日本女性の意識をみてきたがこの調査に参加した女性達は全国平均より若い人たちが多かった。ほとんどの若い女性達は結婚か出産時にいったん退職して育児に専念しその後再び就職することを理想としている。一方、仕事をずっと継続していくことを理想としている女性も16.8%いるのは頼もしい限りである。結婚しても出産しても仕事を継続したいと考えている女性は増加しているがそのように考えていても現実にはできない場合が多々あるのが現状である。1番の問題は家事と仕事との両立である。家事はほとんど女性に任せられている現状では女性は働きながら家事もこなさなければならないという2重労働を強いられているのである。男性も家事を手伝いたいと思っても朝早くから夜遅くまで会社の仕事に追われているので帰宅するのは遅く体力的にも疲労困憊しており家事を手伝う気力もないのが現状である。夫が家事を分担できないとなれば妻が一人で処理するしかない。家事を完璧にこなすには仕事を減らすしかない。そこでパート・タイマーの仕事が最適ということになるのである。パート・タイマーだったら時間的にもわりあい自分の都合のよいように選択することができる。フル・タイマーのように8時間働く必要もないし朝家事をしてから仕事に出かけ夕方食事の支度をできるように早めに帰宅することもできる。仕事と家事を両立するにはこの方法が最もふさわしいであろう。

パート・タイマーでは満足できない女性は家事を夫婦で分担しなければならないがそうするためには男性の労働時間を短縮するしか方法はないだろう。男性も定時に帰宅できれば家事をする時間

がたっぷりあるだろう。日本人の労働時間は長すぎると世界中から非難されて時短運動が進められてだいぶ短くなったがまだ諸外国と比較したら長いほうである。従業員30人以上の規模についてみると総実労働時間は平成元年から5年連続して減少して、5年には1,913時間となった(労働白書、p. 10)。今後更に時短が進行し男性も家事をする時間的ゆとりがでてくるだろう。しかし、はたして時間的にゆとりができたとき男性は本当に家事をするだろうか。まだまだ、家事は女性がするものだと思っている男性が多いようである。共働き夫婦の意識調査によると「夫も平等に家事をすべき」と考えている男性は44.9%で過半数に満たないのである(図表でみる女の現在、p. 15)。これではいくら男性も時間的に余裕ができて女性の家事負担は減りそうもない。では男性の意識を変えるにはどうしたらよいか。最もよい方法は教育であろう。小さいときからの家庭内での教育から学校教育まで一貫して男女平等の意識を植え付けていくしかないだろう。家庭内での男女の地位の平等感の国際比較調査によると男女平等だと思っている者は日本ではわずかに27.1%である。フィリピンの59.1%スウェーデンの62.8%と比較すると大きな違いである(同p. 14)。まず家庭内での平等感を得てさらに社会全体での平等感も獲得しなければならない。道は長いがあきらめないで少しずつ進むしかないのである。

参考文献

- 浅野富美枝「生きる場からの女性論」青木書店、1995年。
井上、新野、中村、長嶋、志水共著「生き方としての女性論」嵯峨野書院、1991年。
大森真紀「現代日本の女性労働」日本評論社、1990年。
オザワ、マーサ、N. 木村尚三郎、伊部英男編「女性のライフサイクル」東京大学出版会、1992年。
小松満貴子「私の女性学講義」ミネルヴァ書房、1994年。
総理府編「平成6年版 女性の現状と施策」大蔵省印刷局、1994年。
日本経済新聞、1995年6月20日、26日。
日本婦人団体連合会編「婦人白書1994」ほるぷ出版、1994年。
(財)兵庫経済研究所編「兵庫県企業要覧」凸版印刷株式会社、1993年。
フォーラム女性の生活と展望編「図表でみる女の現在」ミネルヴァ書房、1994年。

- 山岡、筒井、渡辺、長岡、赤岡共著「ワーキング・ウーマンの仕事と生活」マネジメント社、1995年。
吉田昇、神田道子編「現代女性の意識と生活」日本放送出版会、1977年。
労働省編「平成6年版労働白書」日本労働研究機構、1994年。
労働省婦人局編「平成6年版 働く女性の実状」(財団法人)21世紀職業財団、1994年。
労働省労働統計調査部編「労働統計要覧1965」労働法令協会、1964年。
労働大臣官房政策調査部編「労働統計要覧1986」大蔵省印刷局、1986年。
労働大臣官房政策調査部編「労働統計要覧1991」大蔵省印刷局、1991年。