

# 職場における女子職員の意識

## に関する実態調査の考察\*

中 佐 古 勇\*\*

(1992年6月25日受理)

### I はじめに

女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的として、『男女雇用機会均等法』が施行されて、6ヶ年が経過した。

正式な名称は『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律』である。

さらに、平成4年4月1日より施行された『育児休業法』は、特に働く女性の仕事と家庭生活の両立を図ることが目的である。

つまり、保護者の就労と育児の両立を制度的に保障することにより、雇用の継続を促進することに力点が置かれている。

したがって、このような法律的裏付けのみでなく、女性に対する働くための社会的環境はこれまで以上に整いつつあるように思われる。

その結果、近年、女性の社会進出はとみに目立っている。平成2年に短期大学・四年制大学を卒業した女性の就職者数は25万9,199人で、就職率は、短期大学の88.1%、四年制大学が81.0%、平均84.55%に達している。

これに対し、男性は短期大学24万6,251人で、就職率は、短期大学の72.9%、四年制大学が81.0%、平均76.95%である。

平成3年3月に四年制大学を卒業した女子学生の就職率は、81.8%で、前年より1.8%増加しており、男子の四年制大学卒業者の就職率を上回っている。(文部省『学校基本調査』のデータによる)

このデータからも分るように、女性の社会進出は、著しく進行しつつあると言える。

確かに、ここ数年、就職市場は、需給面で売手優位が続いているにも拘らず、その反面、早期離職が問題となっている。早期離職の要因は、学生側の就職活動の早期化や短期化などによる企業研究の不足によるものであり、また企業側からすれば、学生(新規卒業生)を確保

するための拘束、過熱採用などがあげられていることを見逃すことはできない。

いずれにせよ、学生側に大いに問題点があることは否めない。何故なら、学生側が、“売手市場”という安易な気持ちで就職活動に臨むため、自分の実力や適性を無視して企業選択をしたり、また企業サイドから一方的に流される情報を鵜呑みにしている点等が、適切な職業選択を誤らせる要因になっていると言えるからである。

平成4年3月14日に発表された、総理府の「女性の暮らしと仕事に関する世論調査(世論調査報告概要、平成3年11月調査)」でも、女性の社会進出が、徐々に進んでいることを裏づけている。

この調査結果をみると、経済面で自立していると思っている女性が58.6%、「十分に自立している」17.3%、「ある程度自立している」41.3%となっている。

前回(昭和62年3月)の調査では、「十分に自立している」9.6%、「ある程度自立している」39.1%、計48.7%であったので、今回の調査の結果、9.9%も増えたことになる。

精神面では「自立している」と答えた者が81.1%で、前回の調査時の70.5%と比較して10.6%も増えている。

女性の晩婚化の原因として、73.2%の者が「仕事をもつ女性が増えて、女性自らの経済力が向上した」と答えている。

最近行われた、都内に勤務する女性(平均年齢は29.9歳)に対する「仕事と出産・育児調査」の結果によると、4人中3人(76%)の働く女性が、出産後も仕事を続けたいと答えており、47.1%の者は、育児休暇後、再び同じ職種に戻れる保証を要求している。

さらに、53.7%の者が、育児休業法は、出産の決断を左右する要因になると答えている。(ユニカル・インターナショナルの調査による)

しかしながら、バブル経済の崩壊以後、特に平成4年に入ってから急速に各企業とも経営が悪化してきたために、新規採用の手控え傾向が始めている。こうなると、従来とは逆に、売手市場から買手市場という逆転現象が起きつつあるのが現状である。

特に、男女雇用機会均等法と人手不足で伸びてきた女子の雇用にかげりが見え始めてきた。

\* A Study on Field Work about Working Women's Views on Conditions at the Office or in the Workplace.

\*\* Isamu NAKASAKO 共通基礎部門

女性の社会進出は、従来の職場組織を変革する程のインパクトを与えていることは大方の認容するところではあるが、他方、職業人としての自覚や職場に対する帰属意識、仕事に対する長期的ヴィジョン等が男性に比べ、相対的にやや希薄であるように思われる。

リクルート・リサーチの「1991年ワーキングウーマンに関する調査」によると、約7割の経営者が女性に、もっと長く働いてほしいと考えているにも拘わらず、3人に1人の33.8%の女性が「いつか適当な時期にいったんやめて、しばらくしてから職場に復帰したい」と答えており、「いつか適当な時期にやめたい」と考えている女性は、この5年間で最も多くなっている。これを裏づける離職率に関する次のようなデータがある。

女子社員の場合、大学卒は、5年目で49.6%の者が離職（退職）し、高校卒女子の場合には、45.8%の者が離職（退職）している。

ちなみに、男子大学卒の離職率は15.5%で高校卒の場合には、21.1%である。（「労務行政研究所」平成3年8月の調査による）

女子社員の離職率が高いのは、就職して5年目が、結婚適齢期に当たることと、相変らずお茶くみやコピー取りなどの雑事務が、業務の中心であることに要因があるように思われる。

採用面での平等は進んできてはいるが、企業側に、女子社員を活かし切れない職場環境、整備の遅れや制度上の不備があることは否めない。しかし、女性側にも職業人としての自覚と、これまで以上の業務に取り組む姿勢がなければ、切角の男女雇用機会均等法も活かされない。

確かに、女性の力なしには今の企業もこれからの企業も生き延びられないであろう。しかし、まだまだ多くの課題が山積していることも事実である。

## II 調査の動機と目的

この調査研究の目的は、職場における女子職員の職業観・業務内容・労働条件・人間関係・結婚観について、女子職員は、どのような意識をもって企業（会社）という組織の中で就業しているか。

また、企業（会社）側は、女子職員を採用する場合のポイント・配属状況・業務面における男女差・女性の能力及び適性についての評価等をどのように意識し、考えているのであろうか。

それぞれ（女子職員と企業側）の意識についての相違点や考えを把握することによって、職場の現状を理解できるものと考え、この調査を行った。

## III 調査概要

### 1) 調査対象

内訳企業は下記の7業種である。（ ）の数字は回答を得られた企業数。

不動産・建設（19）、運輸・通信（5）、サービス（9）、金融（5）、製造（9）、卸・小売（15）、その他（3）

調査を依頼した対象企業数は東京都区内の1、2部の上場企業194社。そのうち、回答の得られた企業数は60社（30.9%）であった。

なお「卸・小売業」10社の内には、非上場の中規模企業も含まれている。

### 2) 調査時期

平成3年8月上旬～10月下旬

### 3) 調査方法

予め、会社四季報、会社年鑑、就職四季報（女子学生版）等で抽出した企業を決め、それぞれの職場で就業している女子職員に各企業の人事担当者から直接質問用紙を配布してもらい、記入後各人事担当者から回収する方法を用いた（郵送法と訪問留置法の併用）。

### 4) 調査内容

女子職員と人事担当者に別個に、下記のような質問項目を設定した。

#### ①女子職員に対して

○就職の理由、職場のイメージ、仕事に対する満足度、資格、職場の人間関係、職場の労働条件、結婚観等。

#### ②人事担当者に対して

○男女職員の勤務年数、女子職員採用の基準、男女の職員差、女子職員の結婚観等について。

### 5) 有効回収標本数（回収率）

表1 業種別調査依頼人数及び回収率（女子職員）

業 種 別	調査依頼 人 数	回 収 率	
		人 数	%
計	1,940	569	29.3
製 造	320	84	26.2
卸・小 売	330	80	24.2
建 設・不 動 産	670	193	28.8
金 融	100	60	60.0
サ ー ビ ス	220	92	41.8
運 輸・通 信	190	33	17.3
そ の 他	110	27	24.5

〔注〕女子職員のサンプル数は、それぞれ所属する企業の人事担当者より直接10人の女子職員に質問用紙を配布、回収した実人数である。

その他の業種別の内訳：食品、繊維、保険。

表2 業種別調査依頼企業数及び回収率（人事担当者）

業 種 別	調査依頼 企 業 数	回答企業数および 回 収 率	
		企業数	%
計	194	60	30.9
製 造	32	9	28.1
卸・小 売	33	10	30.3
建設・不動産	67	19	28.3
金 融	10	5	50.0
サ ー ビ ス	22	9	40.9
運 輸・通 信	19	5	26.3
そ の 他	11	3	27.2

#### IV 調査結果の分析と考察

以下、調査結果の概要を、各項目別に述べる。

質問項目は、A. 職業観について、B. 仕事について、C. 人間関係について、D. 労働条件について、E. 結婚観について、F. その他、の大項目6領域に区分して、さらにそれぞれを細区分して具体的な質問項目を設定した。

なお、人事担当者への調査結果とその概要については、このまとめのあとに一括して記述した。

##### A 職業観について

職業観については、下記のような質問項目を設定し、それぞれについての分析と考察を行った。

##### 1. 就職した動機と理由

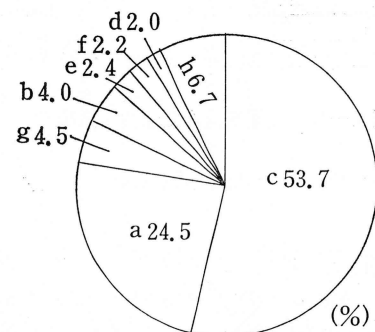
- 経済的な面から
- 自分の特技を生かすため
- 社会に出ていろいろな勉強をするため
- 配偶者を見つけるため
- 先生・知人にすすめられて
- 両親にすすめられて
- まわりの者が就職したから
- その他

「就職された動機・理由は何ですか」との質問に対し、cの「社会に出てからいろいろな勉強をするため」が53.7%と過半数を占め、次に、aの「経済的な面から」24.5%と続いており、aとcが全体の大部分を占めている。cについては、学生という身分および学校という限定された場からだけでは得られなかったものを、身につけたいという、誰もが抱く、ごく一般的発想と考えられる。学校を卒業し、社会人になった自覚として、ひとつでも何かを身につけたいという願望も含めた結果なのであろう。

ちなみに㈱日本生産性本部と㈱日本経済青年協議会が新入社員7,000人を対象に行った「平成3年度新入社員働くことの意識調査報告書」によると「働く目的」とし

製 造	c 51.2	a 25	g 6.0 f 4.8 b 3.6 d 3.6 e 1.1			
			h 2.2			
卸・小売	c 48.5	a 25.2	g 9.7	b 6.8	e 3.9	h 4.0
建設・不動産	c 52.9	a 33.3	g 5.9	e 3.9	h 2.0	b 2.0
金 融	c 58.8	d 9.8	a 7.8	b 3.9	f 3.9	h 13.8
サービス	c 59.7	a 31.2	g 2.6	b 1.3	h 5.2	e 1.7
運輸・通信	c 50.0	a 28.3	b 6.7	f 5.0	h 6.6	e 1.7
その他	c 55.2	a 20.7	e 3.9	b 3.9	g 4.4	h 13.4

図A-1 就職した動機と理由（業種別）



図A-2 全体

て、「経済的な豊かな生活を送りたい」と回答した女性は、22.3%で、「自分の能力をためす生き方をしたい」と答えた女性は30.1%であった。

ポーラ文化研究所が行った調査によると、「職業に就いている（就きたい）大きな理由」として、若い女性は、「自分自身のやりたいことや、買いたいものがあるから」、「能力を生かすため」、「仕事がおもしろいから」を挙げ、30歳以上の女性は、「家計にゆとりをもたせるため」、「将来に備えるため」を挙げている。（「年齢別みた女性の意識と行動調査'87」）

また、gの「まわりの者が就職したから」という回答者が4.5%もいたのは意外であった。

gの回答者は自己主張が希薄なのか、あるいはただ漠然とこの項目を選んだかのいずれかであろう。

##### 2. 現在の職場を選んだ理由

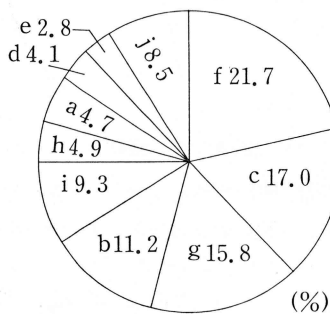
- この職場は世間的に社会的地位が高いと見られているから
- 給料・待遇が良いから
- 先生・知人にすすめられて
- 以前からこの職場に憧れているから
- 自分の特技を生かすため
- 将来性のある職場だと思ったから

- g. 職種が適しているから
- h. 両親にすすめられて
- i. 他に適当なところなかったの
- j. その他

						d2.2	e2.2	h2.2
製 造	c 19.1	g 19.1	f 16.9	b 14.6	a 12.4	b 6.8	i 4.5	j 1.1
卸・小売	c 21.6	f 20.5	g 13.6	i 13.6	e 5.7	h 5.7	b 4.3	d 1.2
建設・不動産	i 18.8	b 16.5	c 16.5	f 14.1	g 11.8	a 4.7	h 4.7	j 11.7
金 融	c 24.1	b 20.4	f 14.8	d 11.1	g 9.3	a 5.6	h 5.6	i 3.5
サービス	g 25.6	f 20.7	c 14.6	d 7.3	d 7.3	a 6.1	h 4.9	i 3.7
運輸・通信	f 41.0	g 14.1	b 9.0	i 7.7	c 5.1	e 5.1	d 3.8	h 3.8
その他	f 25.8	c 22.6	g 12.9	h 12.9	b 9.7	i 6.5	j 9.6	

図A-3 職場を選んだ理由(業種別)

業種別その他のaとdは該当なし。

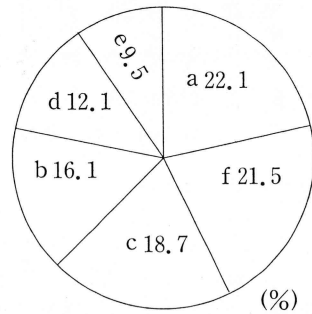


図A-4 全体

「現在の職場を選んだ理由は何ですか」との質問に対し、fの「将来性のある職場だと思ったから」が21.7%で第1位を占めている。これは、特に、将来、収入や職場が安定しているという展望から選んだものと思われる。eの「自分の特技を生かすため」が2.8%と最下位なのは、予想外の結果であった。特技というのは、主として学生時代に取得した資格や免許のことだと思われる。その特技を生かそうと思って就職した人が極端に少ないということは、取得した資格や免許が自分や企業に役立っていないということでもある。これは、我国の企業という組織体では、資格や免許が職場において十分に活かされていないことを示している。業種別では、「卸・小売」5.7%、「運輸・通信」5.1%と、かろうじてeの「自分の特技を生かす」という項目がグラフ上にその数字をとどめている。特技や資格が活かされない悩みは企業側にも従業員側にもある訳で、今後特技や資格が活かされるような職場の環境づくりが望まれる。

### 3. 勤続年数

- a. 1年未満
- b. 1年以上2年未満
- c. 2年以上3年未満
- d. 3年以上4年未満
- e. 4年以上5年未満
- f. 5年以上



図A-5 全体の勤続年数

						e 3.1
製 造	b 29.2	d 20.0	a 18.5	c 10.8	f 18.4	
卸・小売	b 25.3	a 20.3	c 20.3	d 6.3	e 3.9	f 23.9
建設・不動産	a 28.4	b 28.4	c 15.9	d 8.0	e 8.0	f 11.3
金 融	a 17.8	b 17.8	c 15.6	e 15.6	d 11.1	f 22.1
サービス	b 18.2	a 15.2	d 13.6	e 13.6	c 10.6	f 28.8
運輸・通信	a 21.2	c 21.2	b 19.2	e 15.4	d 7.7	f 15.3
その他	c 37.5	b 25.0	d 12.5	a 8.3	f 16.7	

図A-6 業種別勤続年数

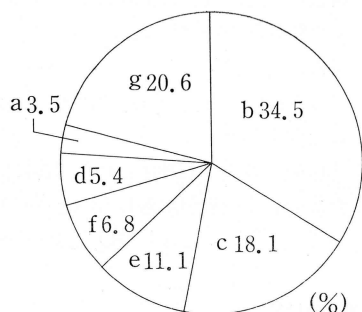
「この職場で働きはじめて何年になられますか」との質問に対し、aの「1年未満」が最も多く、22.1%であった。次いで、fの「5年以上」が21.5%であった。勤続年数の長短の理由は、おのおの異なるようであるが、気軽な「とらば一ゆ(転職)」型のaと、「誠実・真面目」型のfとに大別できるようである。業種別にみると、bの「1年以上、2年未満」というのが、どの業種でも圧倒的に多く、卸・小売業、金融業、サービス業においては、fの「5年以上」が他の業種と比較して、最も多い。これらの業種が、女性にとって働きやすい職場であることを、このデータから汲み取ることができる。

### 4. いつまで働きたいか

- a. 定年まで
- b. 結婚するまで
- c. 子供が生まれるまで



- d. 家事・育児のため一旦やめ、再就職したい  
e. 経済的に安定するまで  
f. すぐにでもやめたい  
g. その他



図A-7 勤続の意思 (全体)

製 造	b 42.3		c 29.0		d 5.8	a 5.3	e 4.3	f 2.7	g 13.3
	d 2.6								
	b 32.1		e 16.7	c 12.8	f 9.0	a 5.1			g 21.7
卸・小売	d 2.3								
	b 47.1		c 12.6	e 11.5	a 4.6	f 3.4			g 18.5
	a 2.3								
建設・不動産	b 33.3		c 24.4	e 11.1	f 8.9	d 4.4			g 15.6
	a 3.0								
	b 37.9		c 15.2	e 12.1	d 9.1	f 4.5			g 18.2
サービス									
	b 24.5		c 17.0	d 9.4	e 9.4	f 7.5	a 3.9	g 28.3	
運輸・通信	b 25.0		c 16.7	e 12.5	f 12.5	d 4.2			g 29.1
	b 25.0		c 16.7	e 12.5	f 12.5	d 4.2			g 29.1
その他									
	b 25.0		c 16.7	e 12.5	f 12.5	d 4.2			g 29.1

(%)

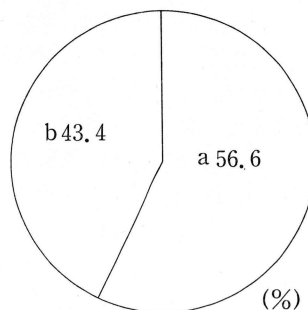
図A-8 業種別

「いつまでこの仕事を続けるつもりですか」との質問に対し、全体では、bの「結婚するまで」が34.5%と一番多く、次いでcの「子どもが生まれるまで」が18.1%と必然的結果が目立つ。結婚や出産という人生の節目としての出来事を、仕事の区切りとする女子職員が大半を占めているのも女性ならではの当然の帰結とも言える。fの「すぐにでもやめたい」と答えた女子職員は、6.8%であった。これは、就職する前にその会社の下調べもせず、また、理解も乏しいままに入社したため、自分の抱いていたイメージと異なっていたというギャップのためだと推測することができる。

さらに、転職が当然ようになってきた現代の風潮としても捉えることができるのではなかろうか。

#### 5. 就職前と後で、職場のイメージは変わったか

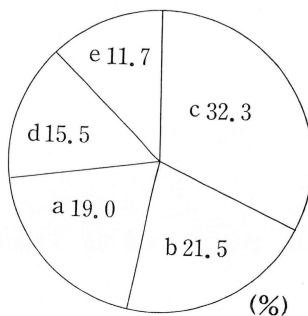
- a. はい  
b. いいえ



図A-9 全体

- 「はい」と回答した者に対して、どこがかわっていたか

- a. 思ったより仕事が楽であった  
b. 思ったより仕事がきつかった  
c. 雰囲気が明るかった  
d. 雰囲気が暗かった  
e. その他



図A-10 項目別

製 造	c 34.8		b 26.1	d 21.7	a 17.4
卸・小売	c 26.7		a 20.0	b 20.0	d 20.0
					e 13.3
建設・不動産	a 30.9		c 28.9	b 15.5	d 11.8
					e 20.0
金 融	c 37.0		b 26.0	a 22.6	d 7.2
					e 7.2
サービス	b 43.2		c 21.6	d 19.0	a 5.4
					e 10.8
運輸・通信	c 23.4		b 20.0	a 13.3	d 13.3
					e 30.0
その他	b 53.8		a 23.1	d 15.4	c 7.7

(%)

図A-11 業種別

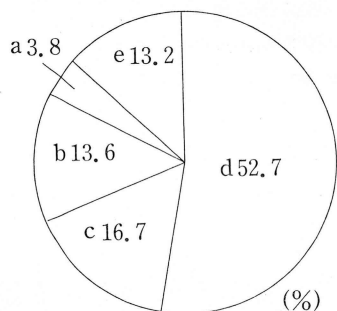
「就職前と後で職場のイメージは変わりましたか」との質問に対し、「はい」と答えた女子職員は、全体の56.6%であった。

変わった理由については、cの「雰囲気が明るかった」32.3%、bの「思ったより仕事がきつかった」21.5%、aの「思ったより仕事が楽であった」19.0%の順であった。

業種別でみると、金融業や製造業に、cの「雰囲気が見えなかった」と答えた者のパーセンテージが高かった。デパートなどのサービス業ではbの「思ったより仕事がつきつた」と答えている女子職員が、43.2%もいた。

これはおそらく、就職前に十分な企業研究や調査をせずに、また、仕事の内容も把握しないままに、軽率な気持ちで就職してしまった結果の数字と言えるのではないだろうか。

6. 職場における生きがい
- a. 社会に貢献している
  - b. 仕事そのもの
  - c. 貯蓄
  - d. 人との交流が得られる
  - e. その他



図A-12 職場における生きがい (全体)

業種	生きがい (%)				
	a	b	c	d	e
製造	2.0	15.7	13.7	66.7	1.9
卸・小売		16.3	8.1	55.8	11.7
建設・不動産		11.7	9.6	41.5	23.4
金融		13.6	9.1	54.5	22.8
サービス	1.5	13.6	6.1	71.2	7.6
運輸・通信		21.8	12.7	47.3	15.5
その他		10.7		35.7	53.6

図A-13 業種別

「就職における生きがいは何ですか」との質問に対し、dの「人との交流が得られる」という答えが、52.7%もあり、半数以上を占めている。次いで、cの「貯蓄」が16.7%であった。女子職員は、企業を社交の場や貯蓄のための場と割り切って考えているとも言えるが、別の見方をすれば、社交を通じて、職場でのよりよい人間関係をつくり、それを保つための場として考え、さらに、この場を通じて自分以外の人間を知り、相互の交流を図ることによって自己啓発に繋げようとしていること

を示しているとも言える。

ともあれ、仕事そのものに生きがいを感じている者は、13.6%にすぎない。さらに、「社会に貢献している」と答えた者は、3.8%と極端に少なかった。これは女性ゆえの特性なのか、社会的使命感の欠如なのか、ただ漠然と答えた結果なのか定かではない。

いずれにせよ、女子職員の多くは、社会や企業のために働いているのではなく、自分自身のために仕事をしているということが分かる。

なお、「その他」の項目に寄せられた回答には「特に考えたことがない」「仕事がおもしろいと感じるとき」「自分の仕事をやり遂げたとき」等の意見が述べられていた。

## B 仕事について

### 1. 女子職員の所属部門の内訳

管理部門	20	人事部	14
総務部	30	経理部	12
情報システム部	3	教育	2
技術部	1	経営企業部門	1
研修部	1	企業開発部	1
営業本部	1	企業部	5
秘書室	1	営業部門	7
受付	1	宣伝部	1
法人事業部	1	不動産業務	1
財務部	2	販売部	1
審査部	1	肌着部	1
開発部	1	流通事業部	1
物流	1		
庶務	5		
事務	3		
広報部	1		

### 2. 現在の業務に対する満足度

業種	満足度 (%)	
	a. 満足している	b. 満足していない
全体	57	43
製造	51	49
卸・小売	74	26
建設・不動産	53	47
金融	57	43
サービス	58	42
運輸・通信	75	25
その他	74	26

図B-1 業務に対する満足度 (全体と業種別)

- 「満足していない」理由
  - a. 給与・待遇が悪いから
  - b. 仕事がつきから
  - c. 自分の性格とあっていないから
  - d. 人間関係がむずかしいから
  - e. やりがいが感じられないから
  - f. その他

全 体	e 34	a 20	c 17	d 12	b 7	f 10
製 造	c 29	e 29	a 19	d 12	b 7	f 4
卸・小売	a 35	e 31	c 13	d 10	b 8	f 3
建設・不動産	e 36	d 22	a 13	c 11	b 7	f 11
金 融	e 37	a 23	c 12	d 12	b 8	f 8
サービス	e 38	a 21	d 12	b 8	c 8	f 13
運輸・通信	c 40	e 30	d 10	b 7	f 13	
その他	e 40	a 18	c 18	b 6	f 18	

(%)

図B-2 満足していない理由（全体と業種別）

「あなたは現在の仕事について満足しておられますか」という質問に対して「満足していない」と全体の57%の者が答えている。実に半数以上の者が仕事に対し何らかの不満を持っていることが分かる。

満足していない理由として、eの「やりがいが感じられないから」と答えた者が34%、cの「自分の性格に合っていないから」と答えた者が17.3%、aの「給与、待遇が悪いから」が20%であった。eの34%もの女子職員が「やりがいが感じられない」からと答えている背景には、自分に適していない仕事を与えられたり、能力以下の仕事に就かされていることに対する不満や、色々な面で過少評価をされていることに対する不満の表われと見ることができる。女子職員が受け持っている、いわゆる雑事務は、誰にでもできるような単純な業務が多いため、やりがいが感じられない者が多いのではなかろうか。aとcは、就職する以前にもっと慎重に調査をし、検討していれば、このような結果は避けられたかもしれないことを示唆している。

業種別にみると「運輸・通信業」、「卸・小売業」では「満足していない者」が70%を超えている。「運輸・通信業」は、他業種と比較して業務内容や給与の面では男女差が少ないようである。したがって、自分の努力次第で満足が得られる業種であるにも拘わらず、満足が得られない理由として、cの「自分の性格に合っていないから」と答えた者が40%と圧倒的に多いのは、たまたま自分の性格とあっていない仕事を選んでしまった結果なの

であろう。「卸・小売業」では、満足が得られない理由として、aの「給料・待遇が悪いから」と答えた者が35%もいた。この業種は、様々な面で内部の改善や合理化が進めにくいのかもしれない。それが「給与・待遇」の面に反映されているのであろう。「金融業」では、逆に「満足している」と答えた者が57%と、「満足していない者」を上回っている。この業種は職場に女性が多く、業務も全体的に女性向きであるということもあって満足度も高いのであろう。

働くことの本質をきちんと心得て職業を選び、就職すれば、仕事に対する満足度は、今少し変わってくるのではなかろうか。

今、まさに働く女性の職業に対する意識の向上が問われている時でもある。いずれにせよ、自分の生涯の生き方と重ねて、職業について真剣に考えてみる必要があるのではなかろうか。

### 3. 職場で正しく評価され、能力や実力が発揮できていると思うか

	a. はい	b. いいえ
全 体	b 59	a 41
製 造	b 55	a 45
卸・小売	b 59	a 41
建設・不動産	b 57	a 43
金 融	b 60	a 40
サービス	a 53	b 47
運輸・通信	b 72	a 28
その他	b 78	a 22

(%)

図B-3 全体と業種別

「あなたは職場で正しく評価され、能力や実力が発揮できていると思いますか」という質問に対して、全体の59%の者が「はい」と答えている。この結果からみると、女子職員がそれなりに自覚して取り組んでいる仕事よりも、上司は、それ程高い評価をしていないのであろう。

業種別にみると「運輸・通信業」では、72%の者が「はい」と答えている。これは、この業種には、大学卒の女性が多いにもかかわらず、専門的な知識や能力が生かされていないための結果であろう。ところが「サービス業」では「はい」と答えた者が47%と、半数以下であった。この業種は、販売業務などが主なため、能力や実力に男女差はなく、女性の適性と実力が比較的發展

しやすいので、このような結果が出ているのであろう。

しかし、業種別にみると「サービス業」を除く、他の業種はすべて「いいえ」と答えた者が60%前後もいるということである。女性の多くは、まだまだ一人前の職業人として認められていないことを物語っている。女性職員の多くは、いわゆる雑事務や補助的な業務に就いているため、業務が単純であったり、資格や能力が十分に活かしきれないでいる場合が多いようである。そのために、実力や能力が十分に発揮できずにいるケースが多いように思われる。その結果が、この不満度の結果として、表われていると言えるのではなかろうか。

#### 4. 能力や実力がどの程度評価されていると思っているか

- a. 男性と同等
- b. 雑用程度
- c. 一般事務
- d. 受 付
- e. 職場の花
- f. 補助的
- g. 電話番
- h. その他

全 体	c 53		f 18	b 10	a 6	e 3	g 3	h 5
					d 2			
製 造	c 52		f 23	b 9	a 5	e 4	g 4	h 1
					d 1			
卸・小売	c 55		f 14	b 10	g 9	a 4	e 3	h 4
					d 2		g 2	
建設・不動産	c 60		f 21	b 9	a 3	e 1	g 1	h 2
					d 1			
金 融	c 57		f 12	b 10	a 7	e 5	g 7	h 7
					d 1			
サービス	c 42		a 18	b 12	f 10	e 4	g 4	h 13
					d 2			
運輸・通信	c 49		f 27	a 7	b 5	e 3	g 3	h 7
					d 2			
その他	c 58		f 14	a 13	d 3	e 3	g 3	h 6
					d 3		g 3	

図B-4 全体と業種別

「あなたの能力や実力がどのように評価されていると思いますか」という質問に対して、圧倒的に多かった回答がc（全体）の「一般事務」の53%であった。また、fの「補助的」と、答えた者も18%と少なくなかった。ところが「サービス業」では、aの「男性と同等」と答えた者が18%いた。これは前問のところで述べたが、サービス業ではかなりの女子職員が「職場で正しく評価され、能力や実力を発揮できている」と評価してもよいのではなかろうか。このように、サービス業ではかなりの女性が男性と同等に仕事をこなしているため、それがこのような結果となっているものと思われる。

今日、働く女性が、職場の戦力となって、社会に進出していると言われているが、全体をみると、この結果からは、まだ能力や実力の自己評価は「一般的な事務」や

「補助的」程度のものにしか捉えていないようである。

この一種の観念的な思いこみが女子社員の職務領域を狭くしているといえよう。

これは女子職員の働くことに対する意識の低さに原因があるのではなかろうか。今回の結果では「一般事務」と答えた者が圧倒的に多かったが、「雑用程度」「職場の花」「電話番」と答えた者が全体で16%もいた。

このように答えた者は、業務そのものに対する取り組み方に職業人としての意識が欠如していると言える。

ともあれ、このような現状の意識を変えて行くのは、とりもおさず女性自身であるという自覚が望まれる。

#### 5. 学生時代に学んだことで役立っているもの

- a. 取得した資格
- b. 専攻した科目
- c. 所属していた学部・学科
- d. 各種サークル
- e. 別に役立っていない
- f. その他

全 体	e 54		a 15	b 10	c 8	d 5	f 8
製 造	e 43		a 25	b 13	c 7	d 5	f 7
卸・小売	e 51		b 13	a 12	c 10	d <sub>3</sub>	f 11
建設・不動産	e 62		a 18	d 8	b <sub>4</sub>	c <sub>4</sub>	f <sub>4</sub>
	f <sub>2</sub> d <sub>4</sub>						
金 融	e 61		a 22	c 11	d <sub>4</sub>	f <sub>4</sub>	
サービス	e 57		b 14	c 8	a 7	d 7	f 7
運輸・通信	e 58		c 9	b 8	a 6	d 5	f 14
その他	e 41		a 18	b 11	c 11	d <sub>4</sub>	f 15

(%)

図B-5 全体と業種別

「学生時代に学んだことで何が役立っていますか」という質問に対して最も多かった回答が、eの「別に役立っていない」54%であったのは意外であった。aの「取得した資格」は15%であった。逆に、パーセンテージの低かったものは、bの「専攻した科目」の10%、cの「所属していた学部・学科で学んだこと」の8%であった。この結果から、学校で学んだことはあまり役立てられていないことが分かる。はたして、職場では、学校で学んだことは役立っていないのであろうか。学生時代に学んだことが役立てられていないというのは大きな問題である。学生時代にもっと職業についての意識を高めていけば、将来の設計がきちんと立てられる筈である。

業種別にみると、サービス業の「専攻した科目」が役

立っていると回答した者が14%と、他業種と比較して最も高かった。逆に、aの取得した資格はそれ程役立てられていない。サービス業に従事する者は業務の性質上、直接社外の人と接する機会が多いであろうから資格よりは、むしろ学校で学んだ「専攻科目」が役立てられているのであろう。この傾向は「卸・小売業」にもみられる。また、製造業では、aの「取得した資格」が25%とよく活かされている。この業種は、それぞれの分野で、専門的な資格が活かしやすいためと読みとれる。

全体をみると、学生時代に学んだことの多くは、現時点では直接役立てられていないようであるが、しかし、学校教育の本質は、物の見方や考え方、および物の道理を教え、総合的な基礎学力と判断力・応用力が身につくように構成されている。

それ故、学生時代に学んだ基礎学力が、直接的、間接的に、将来必ず役立っていく筈である。

6. 取得している資格
- a. 実用英語検定

b. 秘書検定

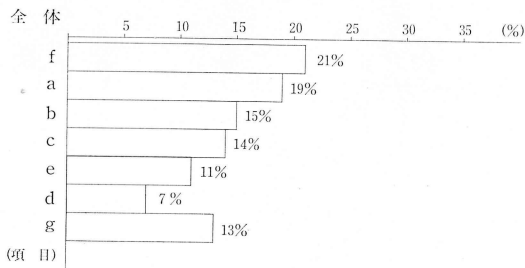
c. 簿記検定

d. ワープロ検定

e. ペン字検定

f. 珠算検定

g. その他



図B-6 取得している資格

製 造	f 21	a 18	c 18	d 16	b 13	e 11	g 13
卸・小売	f 23	a 17	e 16	b 13	c 12	d 4	g 15
建設・不動産	c 20	b 19	a 18	f 18	e 7	d 5	g 13
金 融	f 26	a 15	c 15	e 14	b 8	d 4	g 18
サービス	a 24	f 21	b 15	c 12	e 9	d 8	g 11
運輸・通信	a 27	b 21	f 13	e 11	c 7	d 4	g 17
その他	f 21	b 18	a 15	c 15	e 13	d 8	g 18

図B-7 業種別

○役立っている資格の順位（業種別）  
建設・不動産

1. 特になし

2. 秘書検定

3. 珠算検定
- 金融
1. 珠算検定

2. 簿記検定

3. 秘書検定
- 運輸・通信
1. 特になし

2. 秘書検定

3. 簿記、ワープロ検定
- 卸・小売
1. 珠算検定

2. 秘書検定

3. ワープロ検定
- 製造
1. 特になし

2. 秘書検定

3. 簿記検定・ペン字検定
- 全体
1. 特になし

2. 秘書検定

3. 珠算検定

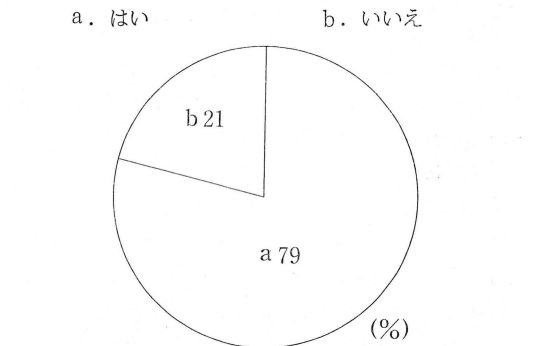
「あなたが取得している資格は何ですか」という質問に対する回答で多かったものは「珠算・実用英語、秘書検定」であった。これらの資格の中で何が一番役立っていますか」という質問に対しては「特になし」と答えた者が一番多かった。この結果から、これらの資格の全てが職場で実際に活かされているとは限らない。

今回の結果で「特になし」を除いて、どの業種においても役立てられている資格は、「秘書検定」であった。「秘書検定」試験で出題される、マナーや一般知識、技能・待遇等の社会人として身につける必要のある内容が実際の職場で現実に役立っているからであろう。

業種別にみると、「金融業」ではfの「珠算検定」やcの「簿記検定」が十分役立てられているのがわかる。「建設・不動産業」では「宅地建物取引主任者」の資格を活かしている者もいる。

また、「ワープロ」や「情報処理」関係の資格を取得する者も増えてきている。これは、今日のOA化の進展からみて、当然のこととして受け取れる。

7. 既婚者に対して、家事と職場の仕事を両立させているか



図B-8 全体

○「いいえ」と答えた者に対して、両立できない理由について

- a. 育児が大変だから
- b. 家事が忙しいから
- c. 残業があるから
- d. 夫や家族の職場の仕事に対する理解がないから
- e. その他

「家事と職場の仕事を両立していच्छいますか」という質問に対して、79%の既婚女性が「家事と職場の仕事を両立させている」と答えている。「家事と職場の仕事を両立させることは難しいように思われているが、無理をしながらでも何とかこなしているのが現状なのであろう。いずれにせよ、家事と職場の仕事を両立させるには相当の努力を要するのは論を俟たない。

両立できない理由の中で、最も多かった回答は、e「その他」の項目に挙げられた「通勤時間が長いため、気力・体力が持続できないから」という答えであった。

「通勤時間が長いために、気力・体力が続かない」と答えた女子職員は2人に1人の割合であった。

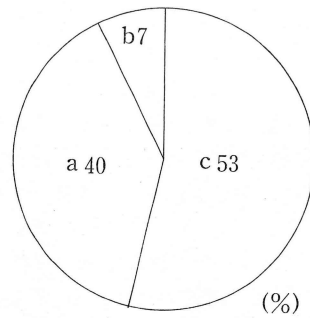
家事と仕事の双方をこなさなければならない女子職員にとって、このことが負担の原因となっていることは否めない現実である。しかし、現実を現実として捉えようと、その不利な条件をいかに克服して行くかが、これから女子職員の今後の課題でもある。

### C 人間関係について

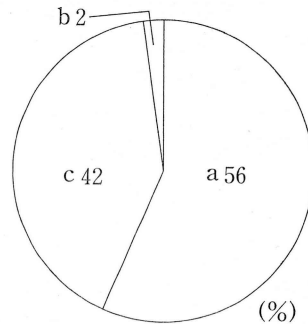
1. 人間関係は
  - a. うまくいっている
  - b. うまくいっていない
  - c. 普通

上司・先輩・同僚との人間関係について、うまくいっている関係を順にあげると、右上図のように、同僚との人間関係(3)のaが64%と最も多く、ついで先輩(2)のa56%、上司(1)のa40%となっている。これは、わが国のタテ社会の特徴である、「長幼序あり」という古来からの考え方や、年功序列型の組織を重んじるわが国特有の社会的なしきたりやその背景による影響と思われる。同僚の場合は、年齢も接近しており、しかも立場も同等であるということから、同じ視点で物を見たり、考えられるために、相互のコミュニケーションもスムーズにしているということから、このような高いパーセンテージになるのであろう。

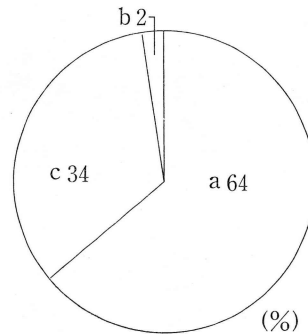
上司の場合は、やはり年齢差による考え方の違いや世代間のずれから生じる様々なギャップ、さらに共通する話題のずれ、或いは、役職等の立場の違いなどによるものが40%という結果として表われたのであろう。特に、上司との人間関係においては、7%の者がうまくいっていないと答えている。女子職員と上司の間には世代間のずれが生じるギャップや考え方の相違に加え、さらに職場における上下関係の立場から生じる様々な対立等も予



(1) 上司と



(2) 先輩と



(3) 同僚と

図C-1 人間関係について (全体)

想されるので、このような結果が出るのは当然と言えよう。

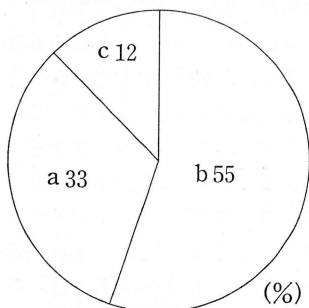
わが国の多くの企業は、年功序列制度や終身雇用制度を採り入れている。このような企業体制においては、特に、人間関係に留意しなければ、長期間その職場に勤務し続けることは困難である。それ故に、より良い人間関係を保つことは、その職場に勤務する者にとって極めて重要なことである。これが、日本型企業の特徴なのである。企業を活性化させるためにも、より良い人間関係を保つことが必要なのである。

より良い人間関係に裏打ちされた企業は、一般的に相互信頼も厚く、協調性も保たれている。

2. 上司や先輩にひどく叱られたり、注意されたりした

ことがあるか

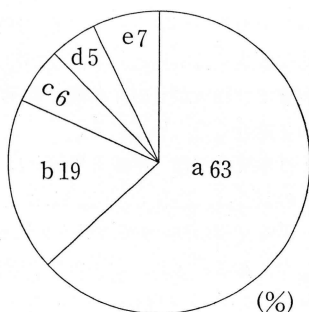
a. ある    b. ない    c. わからない



図C-2 全体

○「ある」と答えた者に対して、その原因は何であったのかの理由

- a. 仕事上でミスがあったから
- b. 立居振舞い問題があったから
- c. 個人的な面
- d. 理由がわからない
- e. その他



図C-3 全体

「上司・先輩にひどく叱られたり、注意されたことがありますか」という質問に対し、「ある」と答えた者は全体の33%で、約3人に1人の割合であった。この理由の6割以上の者が「仕事上のミス」と答えている。

製 造	a 77	b 13	c 5	d 5	
卸・小売	a 63	b 11	c 9	d 6	e 11
建設・不動産	a 51	b 19	c 10	d 10	e 10
金 融	a 61	b 23	c 8	d 8	
サービス	a 56	b 36	d 5	e 3	
運輸・通信	a 67	b 13	c 7	e 13	
その他	a 65	b 17	c 5	d 4	e 9

(%)

(%)

図C-4 業種別

業種別に比較してみると、aは、建設・不動産の51%、サービス業の56%を除いて、全て60%を超えている。平均は63%である。

次に、bの「立居振舞い問題があったから」と答えた者は、サービス業の36%、次いで金融業の23%の比率が、他の業種に比べて高い。これらは、他の業種と比べて接客業務がメインになっているので、マナーや言葉遣いに特に気遣う必要があるからであろう。建設・不動産業は、19%で、以下、製造と運輸・通信の13%、卸・小売業の11%の順になっており、直接客と接することの少ない業種ほど「立居振舞い」に気遣う必要の割合が低くなっている。

「あなたは、上司・先輩にひどく叱られたり、注意されたことがありますか」という質問に対し、「わからない」と答えた者が12%もあり、叱られたり、注意されたことが「ある」と答えた者に対する質問で、叱られたり、注意されたりする「理由がわからない」と答えた者が5%もいた。

これは、上司や先輩の、注意（指示）をしたり、叱ったりする場合の指摘の仕方が不適切なのか、あるいは、受け取る側の感性が鈍いのか、または、上司や先輩の言うことを意に介しないで行っているのか、無視しているのか等のことが考えられる。

1992年『ワーキングレディ・レポートー仕事と生活意識について』（調査時期：平成3年10月1日～11月8日）によると、女子職員が、上司に対して“職場の人間関係で困っていること”，として挙げているもののうち、パーセンテージの高かったものは、「指示命令があいまい」（37%）、「適切に評価しない」（22.0%）、「主義主張を押しつける」（17.2%）であった。

逆に、上司から女子職員に対しての見解として、パーセンテージの高かったものは、「仕事に感情をもちこむ」（35.6%）、「仕事に対する意識が低い」（30.3%）、「非協力的な態度をとる」（16.2%）であった。（社団法人日本経営協会通信教育本部による調査，p.p.7～8）

社会過程の中に生まれた人間は、他者の彼に対する態度を自らのうちに取り入れ、それらを組み合わせながら、他者によって彼に期待されている役割を採り入れて、客体的な自分を形成する。他人からよく思われたいから、よりよい人間関係をつくろうとする。

人間は、常に他人の眼を気にして生活している。他人の身になって考えることが相手を理解することであり、よりよい人間関係をつくることにもなる。それをミードは、「役割」を経験する（role taking）』，という言い方で定義づけている。

人間は、様々な役割を担って生活している。

それぞれが自分の立場でものを考え、発言し、行動し



ている。しかし、自分の立場だけを考えて、他人を顧みなければ、そこに摩擦が生じる。なぜなら、人間関係の基本は、相手の立場でものを考えることにあるからである。

### D 労働条件について

#### 1. 最終学歴

「あなたの最終学歴をお書き下さい」という質問に対し、各業種全体の平均では、cの「短大卒」が最も多く34%、次いでdの「大学卒」の24%、aの「高校卒」の23%という結果であった。この結果から、女子高等学校進学率は、8割近くにも達していることがわかる。高等学校教育は、もはや義務教育と言ってもよい。

a. 高校卒    b. 各種・専門学校卒    c. 短大卒  
d. 大学卒    f. その他

全 体	c 34	d 24	a 23	b 18	f 1
製 造	c 32	a 27	b 22	d 19	
卸・小売	c 38	a 22	b 21	d 19	
建設・不動産	c 47	b 19	d 18	a 16	
金 融	a 50	c 18	d 17	b 13	f 2
サービス	d 30	a 27	c 22	b 19	f 2
運輸・通信	a 52	c 31	b 11	a 6	
その他	c 52	a 22	d 17	b 9	(%)

図D-1 全体と業種別の最終学歴

女子の最終学歴は相変わらず短期大学卒が4年制大学卒と比べて10%も多いことがわかった。確かに、以前と比べればかなりその差は縮まってはきているが、相変わらず女子の高等教育機関に占める短期大学卒業生の比率は高いと言える。

この原因として、男性は4年制大学、女性は短期大学という高等教育機関の二極分化の傾向が相変わらずその基底に根づいているものと考えられる。

短期大学は、経済的にも年限的にも4年制大学と比べ、それ程両親や本人に負担がかからないという手軽さがあるのであろう。幅広い教養を身につけ、数年企業で働き、適齢期に結婚をして家庭に入るといった従来のパターンはまだ一部を除いて根強いようである。ここ数年、男女の共生ということが、役割分担にかわってクローズ・アップされてきているが、わが国古来からの伝統的な役割分担という考え方は生き続けていると言える。男性は4年制大学、女性は短期大学という、学歴の二極化的思想を払拭しない限り、男女の共生的な役割観はなくなるまいであろう。

次に、各業種別で際立っていたことは、「金融業」の高等学校卒業者が50%を占め、運輸・通信業は大学卒業者が52%であった。また、「建設・不動産業」は短期大学の卒業者が47%を占めており、これらの業種において、それぞれ学歴上の特徴が見られたということである。

この結果から推察すると、「金融業」で、aの「高校卒」の割合が半数を占める要因は、主たる事務内容が窓口業務であり、接客業務には高校卒業程度の若い女性の人材が適しているものと考えられているからであろう。

「金融機関」では接客対応や窓口業務がメインであるため、高校卒程度の人材が最も適しているからであろう。

また、dの「大学卒」の割合が52%を超える「運輸・通信業」では年齢に関係なく、業務上、大学卒業程度の専門的な知識や技能等が求められているものと思われる。cの「短大卒」の割合がほぼ半数の47%を占める「建設・不動産業」では業務内容が来客対応や電話対応等の一般事務や雑務が多いため、高度な専門知識や技能よりも、適切な即戦力として役立つ事務処理能力を必要としているため、短大卒程度の人材が適している、とみることができる。

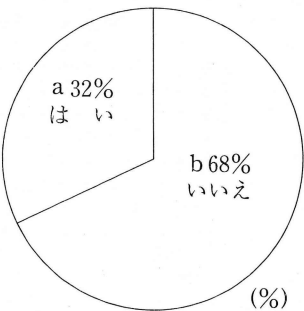
近年、専修学校の人気が高まっている。1976年、発足以来、実用的な職業教育の場として需要が伸びてきている。今回の調査では18%がbの「各種・専門学校卒」であり、全体の2割近くを占めている。

総務庁の「日本統計年鑑 平成3年版」によると、専修学校進学率の割合は、昭和60年は21.8%、昭和63年は、24.4%、平成元年は25.22%、平成2年は、25.69%と年々増加傾向にある。なお、女子の専修学校の進学率は、男子よりも、4.6%程高い。

一般的に言えることは、大学や短期大学の卒業生よりも、専門性を身につけている専修学校の卒業生の方が即戦力として役立つことは否めない。その結果として、技術や技能の修得を目的とした専修学校がクローズ・アップされているからであろう。

#### 2. 給与

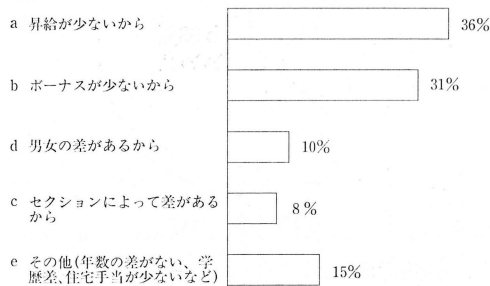
「あなたは今の給与に満足されていますか」という質



図D-2 全体

問に対し、「満足していない」と答えた者は68%で、「満足している」者の32%と比較して圧倒的に多かった。

「満足していない」理由



図D-3

製 造	a 42	b 26	d 18	c 4	e 10
卸・小売	b 43	a 31	b 8	c 4	e 14
建設・不動産	b 34	a 30	d 11	c 10	e 15
金 融	a 45	b 11	c 8	d 8	e 28
サービス	a 43	b 21	c 21	d 9	e 6
運輸・通信	b 42	a 28	d 8	c 5	e 17
その他	a 35	b 25	d 10	e 30	

(%)

図D-4 業種別

この結果から、かなりの女子職員が給与に不満を懐いていることが分かる。その原因として、aの「昇給が少ないから」の36%と、bの「ボーナスが少ないから」の31%が大きな理由にあがっている。このことは、前掲の「ワーキングレディ・レポート～仕事と生活意識について～」の調査の中に「現在の職場で最も不満に思う点を一つ挙げてください」という質問があるが、その中で最もパーセンテージが高かったのは「給与が低い(26.0%)」という項目であった。eの「その他」の理由の中では「住宅手当が少ない」と答えた者が多かった。都内で部屋を借りると自分の給料を家賃に当てる割合が高くなるため、生活そのものに影響を及ぼすことは明らかなので、会社側に対する「住宅手当増額の要求の表われと受け取れる。

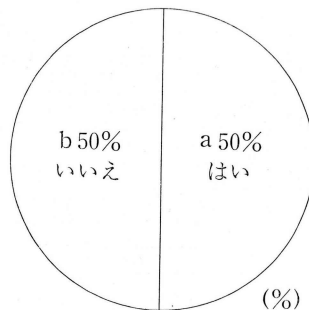
また、dの「男女の差があるから」と答えた者は、この調査では10%にとどまっているが、平成3年度の「労働白書」によると、平成2年の男女の賃金格差は男性を100%として、女性は57.1%と記されている。

各業種別では、今の給与に不満だとする理由で目立っているのが、製造業dの「男女差があるから」18%と、

サービス業cの「セクションによって差があるから」の21%であった。男女の差は徐々に縮小されつつあるが、これから解決して行かなければならない課題である。

### 3. 通勤が負担であると思っているか

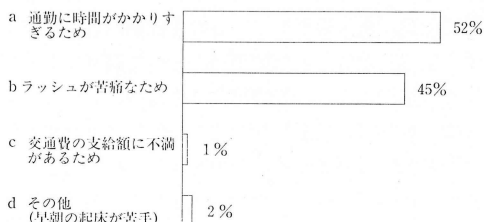
「あなたは通勤が負担だと思っていच्छいますか」という質問に対し、aとbの回答者は、それぞれ50%ずつであった。



図D-5 全体

通勤が負担だと思っている理由としてパーセンテージの高かったものは、aの「通勤に時間がかかりすぎるから」52%と、bの「ラッシュが苦痛なため」の45%であった。

「負担であると思っている」理由



図D-6

製 造	a 55	b 41	c 2	d 2
卸・小売	a 53	b 47		
建設・不動産	a 62	b 36		d 2
金 融	a 48	b 48	c 4	
サービス	b 49	a 43	c 3	d 5
運輸・通信	a 55	b 45		
その他	b 60	a 40		

(%)

図D-7 業種別

この結果から、いかに多くの人々が通勤に長時間をかけ、あるいは、毎日のラッシュに忍従しているかがわか

る。企業側が考えている理想的な通勤時間は平均52.8分というデータが出たが、女子職員の通勤時間は62.3分であった。企業側と女子職員の間には約10分間の差があるが、両者とも1時間程度が妥当の通勤時間だと考えているようである。

#### 4. 「仕事の面でどのような点において男女差を大きく感じますか」という質問に対して

- a. 給与    b. 仕事の内容    c. 昇給  
d. 昇任    e. 労働時間    f. 感じない

全 体	b 33	a 21	d 16	c 14	e 7	f 9
製 造	b 33	a 27	c 21	d 12	e 3	f 4
卸・小売	b 29	a 21	d 20	c 14	e 9	f 7
建設・不動産	b 33	a 27	d 14	c 10	e 6	f 10
金 融	無回答					
	b 43	a 17	d 10	e 7	c 5	f 3
サービス	d 26	b 24	a 16	c 15	e 8	f 11
運輸・通信	b 41	a 14	c 12	e 12	d 9	f 12
その他	b 36	c 19	a 13	d 10	e 6	f 16

図D-8 全体と業種別

各業種別、全体の平均で、bの「仕事内容」が33%、aの「給与」が21%と他の項目と比べて高率になっている。この結果から、一般的に女子職員の仕事はお茶くみや印刷・複写等の補助的な業務や一般的な雑事務が仕事の大半を占めているため、その裏返しの結果として、男子職員と比べて、ごく一般的な雑事務に従事していることへの不満の表われと考えられる。

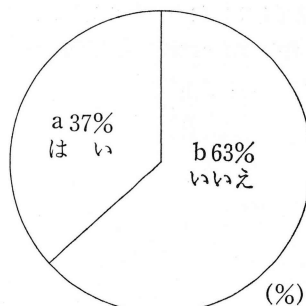
なお、「給与」「昇給」「昇任」についても、相当数の女子職員が格差を感じていると答えている。

業種別間には、かなりのばらつきがあり、中でも男女差が「ない」と答えた者も結構いたことに注目したい。これは、徐々にではあるが、「男女雇用機会均等法」が浸透しつつある結果なのであろう。その割合の高い業種は「サービス業」、「運輸・通信業」であった。

また、逆に低い業種は「金融業」、「製造業」であった。割合の高いこれらの業種は、女性の進出が年々目立っている。将来的には、どの業種でも男女差が縮まることは必至とみるべきであろう。

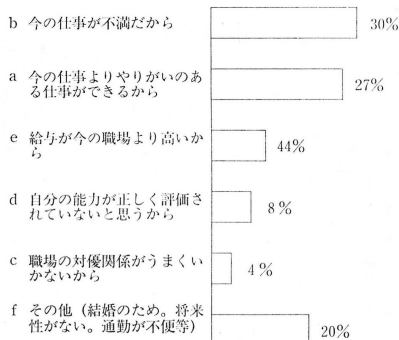
#### 5. 転職

「転職を考えておられますか」という質問に対して、「考えている」と答えた者が37%にものぼったが、これはかなり高いパーセンテージである。その理由として、



図D-9 全体

#### 「転職を考えている」理由



図D-10

製 造	b 42	a 21	c 11	e 11	d 5	f 10
卸・小売	b 35	a 19	e 16	d 9	e 2	f 19
建設・不動産	a 30	b 27	e 16	d 5	c 3	f 19
金 融	a 28	b 22	c 11	d 11	e 6	f 22
サービス	a 26	e 18	b 13	d 9	c 4	f 30
運輸・通信	a 38	b 33	d 5	f 24		
その他	a 40	b 40	d 10	f 10		

図D-11 業種別

bの「今の仕事に不満だから」と答えた者が30%、aの「今の仕事よりやりがいのある仕事ができるから」と答えた者が27%であった。

aとbを合わせると、実に57%にも達することが分かった。fの、その他の中で最も多かった回答は「結婚のため」であった。

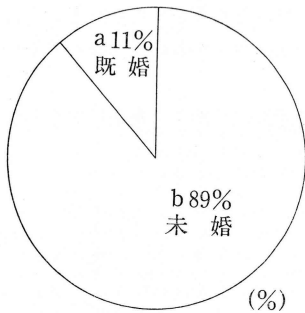
女子職員が転職を意識するのは、業務そのものの内容に不満を懐いているためで、それが「今の仕事に不満」という結果に結びついているものと思われる。

ただし、働くことに対する明確な目的意識をもたないままに転職すると、同じことを繰り返して、次の職場で

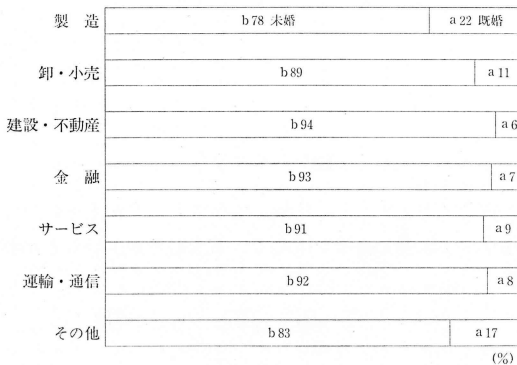
もまた同様な結果を招くであろう。

### E 結婚観

未婚・既婚の、全体及び業種別比率は下記のようなった。



図E-1 全体



図E-2 業種別

「既婚者か未婚者か」という質問に対しては、未婚者が女子職員全体の89%を占め、既婚者は僅か11%にすぎないことがわかった。これは、やはり均等法以降の職場でも、既婚者は未婚者と比較して色々な社会的環境からくる障害や制約があるためか、未婚者に比べ、社会進出がしにくい状況にあることがわかる。既婚女性に限って言えば、従来からの「女は家庭」「男は仕事」という図式がいまだに生きているようである。ただし、このデータには、パートタイム、一時勤務、非常勤の勤労者は含まれていない。

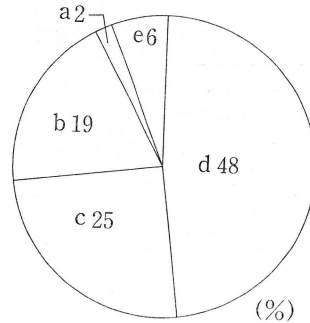
業種別では、各業種ともそれほどの差はなかったが、「製造業」は、女子職員全体の22%が既婚者であり、他業種に比べて、既婚者の割合が多かった。これに比べ、「建設・不動産業」では6%と少なかった。既婚者の割合からみると、結婚後も勤務しやすい業種と、しにくい業種があるのではないかと推測できる。

また、全体からみて、女子職員全体に占める既婚者の割合が少ないのは、結婚退職をする女子職員が多いための結果である。このことは、次の人事担当者に対するアンケート調査C-5の結果からもわかる。

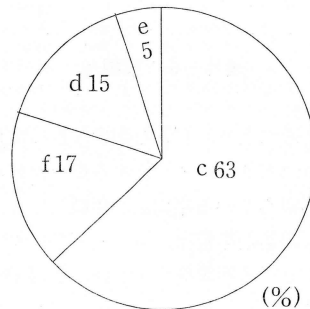
なお、『人事課用の質問用紙(クエッションネヤー)』は、本文の末尾に一括掲載してあるので、参照して頂きたい。

○人事担当者より女子職員に対する「退職の理由」についての質問とその結果(人事担当者用C-5の質問)

- 男性 a. 健康上 b. 定年 c. 家庭の事情  
d. 転職 e. その他  
女性 a. 健康上 b. 定年 c. 結婚  
d. 出産 e. 家庭の事情 f. 転職  
g. その他



図E-3 退職の理由(男性)



図E-4 退職の理由(女性)

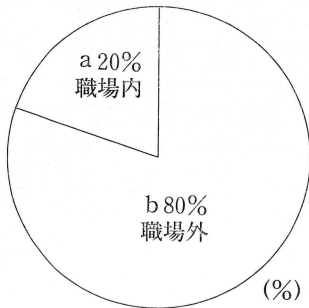
この調査における男性の退職理由のトップは、dの「転職」によるものが48%と半数近くを占めており、男性の仕事に対しての姿勢が能動的であるのに対して、女性は、受動的で、cの「結婚」による退職者が63%を占めている。

結婚を理由に退職する女性が多いのは、男性と女性の立場からくる差異として考えられる。この調査結果で推測するかぎり、「男は仕事、女は家庭」という考え方は、いまだに社会通念として生き続けているのであろう。

「職場内結婚か職場外結婚か」という質問に対しては、全体の既婚者の80%が職場外結婚であった。

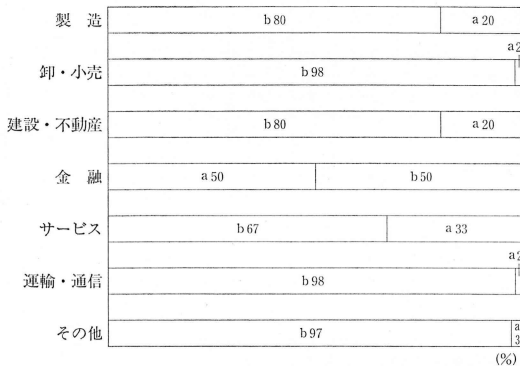
職場以外の男性と結婚したということは、現代の女性は職場のみにとどまらず、こと結婚に関しては広く世間を見ているということである。

また、業種別に見ると、かなりの差があった。「建設・不動産業」、「金融業」、「サービス業」では、職場内結



図E-5 全体

a. 職場内 b. 職場外



図E-6 業種別

婚が多かった。

しかし、業種により、回答数が少なかったため、業種別の結果については一概に言及することはできない。

未婚者が望んでいる平均結婚年齢

既婚者の平均結婚年齢は、24.5歳であったのに対し、未婚者が望んでいる平均結婚年齢は、26.4歳で、1.9歳ほど高い。この1.9歳の差は、出来るだけ未婚者の状態で勤務していた方が、現実生活には身軽で自由であり、その期間が少しでも長い方が好都合である、と考えているからであろう。

また、興味深いのは、「25歳までに結婚」という「クリスマスケーキ論」を、未婚者の希望する平均結婚年齢が26.4歳と1.4歳も上まわっていることである。「クリスマスケーキ論」は、今や古くなりつつあり、現代の女性は以前よりも結婚の適齢期にそれ程拘泥しなくなってきた。むしろ結婚が女性にもたらす利害得失を十分考慮した上で、結婚に踏み切っていることを吸み取ることができる。

近年の若い女性の未婚者の増加傾向は、女性が「結婚できない」というのではなく、「結婚しない」という状態にあるからだと思われる。

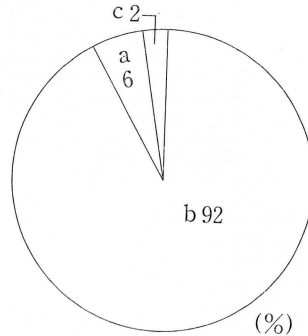
また、現代の女性は、義務教育終了後に高等学校、各種、専修（専門）学校、短期大学、四年制大学、大学院等、上級学校に進学するため、職場に入る年齢が高くな

り、その分必然的に結婚する年齢が高くなるのは当然の帰結である。

つまり、これは、高学歴化型社会の特徴とも言える現象である。

「見合と恋愛のどちらを望むか」という質問に対して、未婚者全体の92%がbの「恋愛」を望むと答えている。

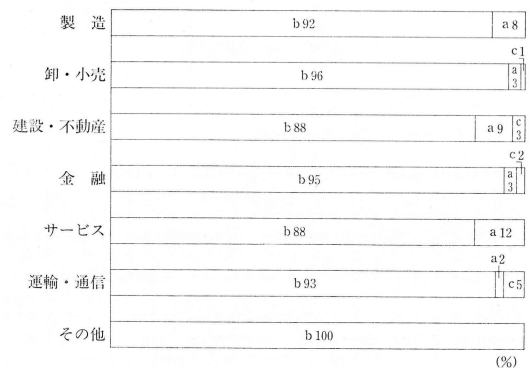
やはり、恋愛後、結婚を望む未婚者が多いようである。



図E-7 全体

各業種別と全体とを比較してみても、殆んどその差はなく、「恋愛」結婚を望んでいる未婚者が多いことがわかった。

a. 見合 b. 恋愛 c. その他



図E-8 業種別

結婚相手を選ぶ場合の基準

a. 容姿 b. 収入 c. 性格 d. 職業  
e. 将来性 f. 健康 g. 学歴 h. 大学名  
i. 家柄 i. 家族構成 k. その他

「結婚相手を選ぶ基準は何か」という質問に対して、未婚者全体の92%が、aの「性格」を基準にすると答えている。

次いで、fの「健康」56%、eの「将来性」29%、bの「収入」27%の順であった。この結果から、当然のことながら未婚者は自分の配偶者となる男性については、

表E-1 全体（複数回答）

	結婚相手を選ぶ基準	割合
1	性 格	92%
2	健 康	56%
3	将 来 性	29%
4	収 入	27%
5	容 姿	15%

かなり真剣に考えているといえよう。

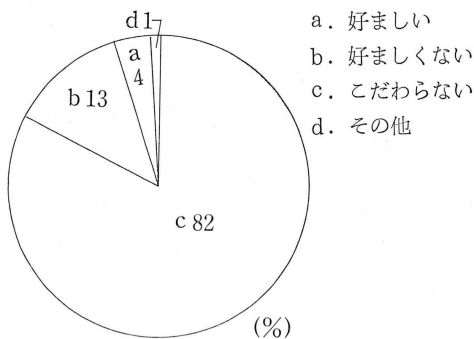
aの「見合」よりも、bの「恋愛」で結婚を望む未婚者が圧倒的に多かったのは、見合より恋愛の方が「結婚相手を選ぶ基準」として身近かに理解できるからなのであろう。

その他には、「知識の豊富な人」、「同じ趣味を持っている人」、「残業はいいが、単身赴任は基本的に受け入れたくない」等のロマン派と現実派の意見が交差していた。

総合的に見ると、未婚者は、結婚相手にはいわゆる「三高型」の、aの「容姿」、bの「収入」gの「学歴」などの表面的なものよりは、やはり将来を共にする配偶者として、内面的に奥行きのある「性格」、さらに、「健康」「将来性」を重視しているようである。

「職場結婚についてどう思うか」という質問に対して、女子職員全体の82%がcの「こだわらない」と答えた。bの「好ましくない」という職場結婚反対派の意見が13%あるのに対して、aの「好ましい」という賛成派が4%というのは、cの「こだわらない」の中間派に両派が組み込まれているともいえる。

“職場結婚についてどう思うか”



図E-9 全体

つまり、職場内外にこだわらず、真の結婚相手は、広い範囲から選ばようとしているといえる。

次に各業種別に見ても、全体との大差はなく、やはりcの「こだわらない」という意見が圧倒的に多い。

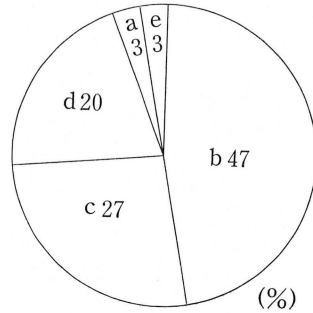
- a. 好ましい      b. 好ましくない  
c. こたわらない      d. その他

製 造	c 82	b 11	a 7
卸・小売	c 90	b 9	a 1
建設・不動産	c 78	b 16	a 4
金 融	c 81	a 10	b 7
サービス	c 93	b 3	a 1
運輸・通信	c 92	b 8	a 2
その他	c 98	b 2	a 1

図E-10 業種別

- 「好ましくない」と答えた理由

- a. なれ合いになるから  
b. 職場のことを知りすぎているから  
c. 人間関係が狭くなるから  
d. 職場結婚をした場合、配属換えや解雇される可能性があるから  
e. その他



図E-11 全体

卸・小売	b 45	c 22	d 22	e 11
建設・不動産	c 50	d 50		
金 融	b 60	a 20	d 20	
サービス	b 50	c 50		
運輸・通信	c 50	d 50		

図E-12 業種別

女子職員の職場結婚をどう思うか、という質問に対して、bの「好ましくない」と答えた者の理由は、bの「職場のことを知りすぎているから」が47%、cの「人間関係が狭くなるから」が27%、dの「職場結婚をした場合、配属換えや解雇される可能性があるから」の20%であった。「職場結婚を好ましくない」と考えている女

子職員は、おそらく結婚後のことを意識して、このような回答をしたのであろう。また、bの「職場のことを知りすぎているから」という理由は、職場におけるもろもろの人間関係の煩わしさが、私生活にも影響を及ぼすという懸念があるからであろうか。それ故に、職場と家庭とはきちんと分けて、生活したいと考えているのであろう。

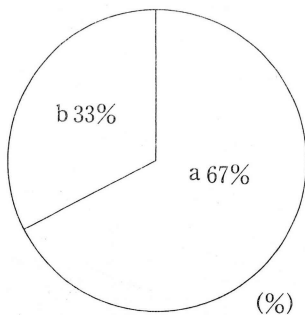
次に、業種別にみると、dの「職場結婚をした場合、配属換えや解雇される可能性があるから」という理由は、「建設・不動産」と「運輸・通信」の業種に多かったが、各業種とも、それ程「職場結婚を好ましくない」とは思っていないようである。

むしろ、「こだわらない」と答えた82%の数字が現実の職場の姿を反映しているものと思われる。各業種におけるそれぞれの職場の事情を垣間見ることができる。

dの「職場結婚をした場合、配属換えや解雇される可能性があるから」という理由に対し、E-13の「勤続中に結婚した女性の配置転換はあるか」という質問に対して、人事担当者から次のような回答が得られた。

E-13 勤続中に結婚した女性の配置転換はあるか

a. ある b. ない



図E-13 全体

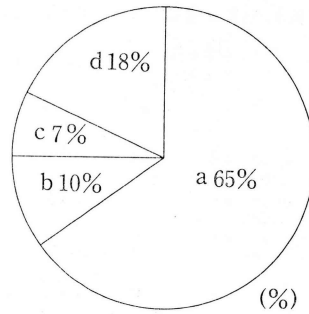
E-13で、勤続中に結婚した女子職員の配置転換が、職場結婚で「ある」、「ない」にかかわらず、配置転換が「ある」と答えた人事担当者は67%にも及んでいる。

配置転換の理由についての回答は、下記のようなものであった。

- a. 同じ部署であるため
- b. 女性は家庭があるので、今まで通りの仕事を遂行することが困難なため
- c. 仕事に集中できなくなるため
- d. その他

aの「同じ部署であるため」65%、bの「女性は家庭があるので、今まで通りの仕事を遂行することが困難なため」10%となっている。

aの「同じ部署であるため」という理由は職場結婚をして、夫婦が同じ部署で働くのは、家庭生活の延長線上



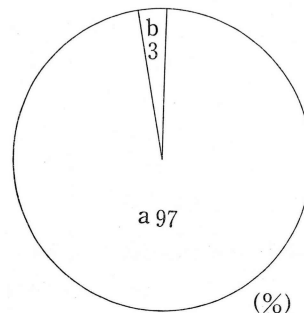
図E-14 配置転換の理由

になる場合もあり、また、その気持ちの切り替えにかかる時間などを含めて、職場内で夫婦共気疲れすることも多いであろうし、また、周囲の人間も妙に気をつかうということなのであろう。また、bの「女性は家庭があるので、今まで通りの仕事を遂行することが困難なため」という理由は、10%と少ないとはいえ、職場優先主義をあまりにも前面に出しすぎた考え方のように思われる。もう少し寛容な配慮がなされて然るべきではなかろうか。

また、「社内恋愛に賛成か」という人事担当者へのアンケート調査では「賛成」が97%にも達しており、会社側の人材確保の一端を知ることができる。

E-15 女子職員の社内恋愛には賛成か反対か

a. 賛成 b. 反対



図E-15

戦後恋愛は、自由であるという風潮がとみに根づいたため、もはや社内恋愛について、人事で干渉すること自体がナンセンスなのであろう。bの「反対」は、わずか3%にすぎなかった。

○社内恋愛を反対する理由

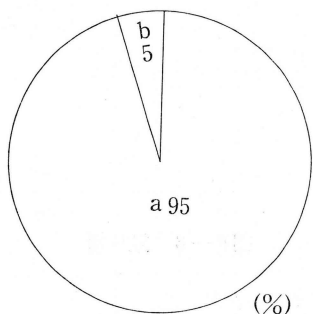
- a. 仕事に熱中しなくなるから
- b. 華美になるから
- c. 時間外勤務を嫌がるから
- d. 仕事上のミスが多くなるから
- e. 職場の雰囲気が悪くなるから
- f. その他

社内恋愛を反対する理由として、eの「職場の雰囲気が悪くなるから」という回答が多かった。しかし、理由



の中味まで答えてくれた人事担当者は少なかった。

「結婚してからも女子職員に勤めてほしいと思うか」という質問に対して、aの「勤めてほしい」と回答した人事担当者は95%と圧倒的に多く、「勤めてほしくない」と答えた担当者は僅か5%にすぎなかった。(図E-16)



図E-16 全体

結婚したからとはいえ、今まで勤続し、仕事を覚え、経験も積み、即戦力になる女子職員を簡単に手放すのは企業(会社)としても大変な損失である。

E-16では、「女子職員に結婚してからも勤めてほしい」と、全人事担当者の95%が思っているのである。しかしこの調査から、人事担当者の勤続してほしいという回答とは全く逆に、女子職員は結婚後に退職していることがE-4から分かる。女子職員も、「家庭」と「職場(仕事)」とが両立できるように努力をしてゆかねばならないし、また、男性も、女性と共に理想的な「家庭」を作り上げていくための深い理解と協力が必要である。また、女性が長く勤められるための、よりよい環境づくりと、よりよい制度づくりをするために、企業および行政サイドのバックアップ体制が望まれる。

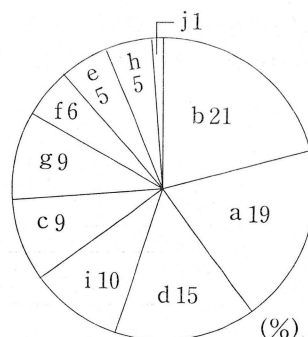
E-16の結婚後は勤めてほしくないという、b 5%の理由については、具体的な回答を得られなかった。

#### F その他

F-1の「どのような趣味に関心をお持ちですか」という質問に対して、上位を、bの「旅行」21%、aの「スポーツ」19%が占めており、アウトドア志向が高いことを窺い知ることができる。これは、業種別にみてもほとんど差異がない。体を動かしたり、日常生活と異なる環境に自分を置くことによって、生活に変化をつけ、日頃たまったストレスの解消につながっているであろう。さらに、dの「映画・音楽鑑賞」15%、iの「ショッピング」10%、cの「読書」9%と続いている。これは、趣味・教養・自己啓発という内面を豊かにする為の意欲の現われと考えられる。いずれにせよ、自分なりの趣味をみつけることが、仕事にも、生活にも、活力を与えることにつながっているのではなかろうか。

#### (1) 関心のある趣味の内訳

- a. スポーツ
- b. 旅行
- c. 読書
- d. 映画・音楽鑑賞
- e. 芸術鑑賞
- f. 料理・グルメ
- g. ドライブ
- h. 習い事
- i. ショッピング
- j. その他



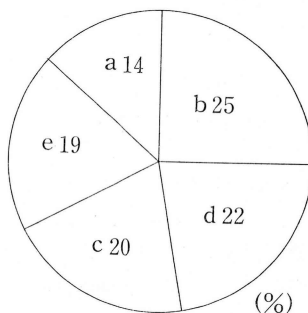
図F-1 関心のある趣味(全体)

製造	j1									
	a 20	b 19	d 16	c 11	i 11	g 10	h 5	e 4	f 3	j 1
卸・小売	j1									
	a 20	b 19	d 15	i 12	c 11	h 7	f 6	g 6	e 3	j 1
建設・不動産	j1									
	b 21	a 20	d 13	i 12	g 10	c 8	f 7	h 5	e 4	j 1
金融	j1									
	a 23	b 19	d 13	g 11	i 10	f 9	c 7	e 4	h 3	j 1
サービス	j2									
	b 21	a 16	d 16	f 9	e 8	h 8	i 8	c 7	g 7	j 2
運輸・通信	j1									
	b 23	a 19	d 15	c 12	i 10	g 8	e 4	f 4	h 3	j 1
その他	j1									
	b 23	d 18	a 13	c 11	i 11	g 10	e 5	f 5	h 3	j 1

図F-2 業種別

#### (2) 趣味の為に費やされている時間

- a. 0～30分
- b. 30分～1時間以内
- c. 1時間～1時間半
- d. 1時間半～2時間
- e. 2時間以上



図F-3 全体

「趣味の為にどれ位の時間を費やしていますか」という質問に対し、bの「30分～1時間」が25%で一番多か

った。次が、dの「1時間半～2時間」の22%で、bの25%とわずか3%の差異しかなく、意外に趣味に多くの時間が費やされていることがわかる。業種別にみると、eの「2時間以上」費やしているのは、製造業の27%が第一位であった。ただし、各業種間の差は、まちまちであり、これは個人個人の時間の使い方の問題でもあるので、業種間の差異として一概には結論づけられない。

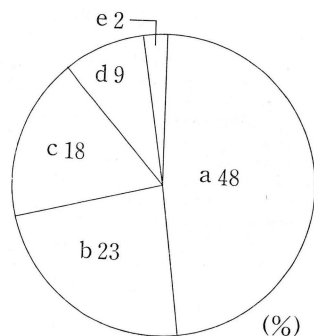
製 造	c 31	e 27	d 24	b 13	a 5
卸・小売	a 23	b 23	d 20	c 18	e 16
建設・不動産	d 29	c 24	b 20	e 18	a 10
金 融	d 26	a 24	b 19	c 17	e 14
サービス	b 27	d 26	e 22	c 18	a 8
運輸・通信	b 39	a 20	e 18	c 14	d 8
その他	b 35	d 20	e 20	c 15	a 10

(%)

図F-4 業種別

(3) 健康面で一番留意している点

- a. 睡眠時間
- b. 食事
- c. ストレスをためない
- d. スポーツ
- e. その他



図F-5 全体

「健康面でどのような点に一番留意していますか」という質問に対し、全体及び業種別ともに、約半数の者が、aの「睡眠時間」と答えている。二番目は、「食事」の23%であった。これらは特別に健康について何かをするという事ではなく、毎日の生活のリズムを整える方法として、「睡眠」、「食事」に気を配り「ストレスをためない」という、ごく一般的なことに注意を払うことによって健康を維持していることがわかる。

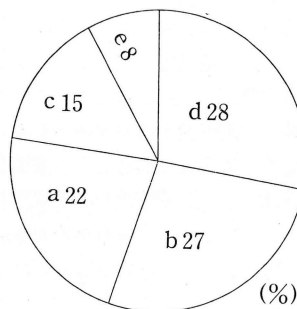
製 造	a 53	b 22	c 12	d 12	e 1
卸・小売	a 48	b 24	c 16	d 10	e 2
建設・不動産	a 43	b 27	c 17	d 11	e 2
金 融	a 52	c 20	b 13	d 13	e 2
サービス	a 42	c 26	b 25	d 5	e 2
運輸・通信	a 45	b 26	c 21	d 6	e 2
その他	a 52	b 28	c 14	d 3	e 3

(%)

図F-6 業種別

(4) 休日の過ごしかた

- a. スポーツ
- b. ショッピング
- c. 趣味・習い事
- d. 休養
- e. その他



図F-7 休日の過ごしかた (全体)

製 造	d 27	a 24	b 23	c 17	e 9
卸・小売	d 32	b 28	c 19	a 18	e 3
建設・不動産	b 30	a 29	d 18	c 13	e 10
金 融	b 30	d 29	a 22	c 10	e 9
サービス	d 35	c 20	b 18	a 17	e 10
運輸・通信	b 31	d 28	a 21	c 13	e 7
その他	b 29	a 24	d 24	c 12	e 11

(%)

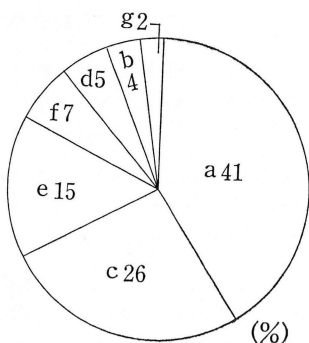
図F-8 業種別

休日の過ごしかたについては、全体的にあまり差はないが、上位はd「休養」の28%、b「ショッピング」の27%であった。業種別にみると、dの「休養」は、サービス業の35%が第1位であり、その職種の仕事柄、肉体的・精神的にもかなりの疲労を伴う業種であることがわかる。eの「その他」の中で、もっとも多かったものは

「旅行」であった。これは以前に比べると、休日も増え、金銭的にも余裕ができたことの結果なのであろう。

(5) 今、一番取り組んでみたいことは何ですか、という質問に対しては、次のような回答が得られた。

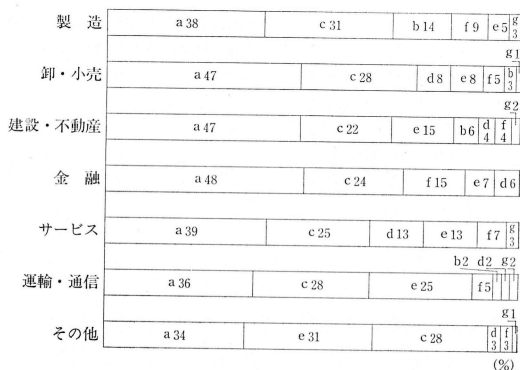
- a. スポーツ・レジャー
- b. ショッピング
- c. 趣味・習い事
- d. 読書
- e. 勉学
- f. 休養
- g. その他



図F-9 全体

(5)の「今、一番取り組んでみたいことは何ですか」という質問に対し、aの「スポーツ・レジャー」と答えた者が41%にもぼった。ここでも、(1)の質問と同様に、アウトドア志向が高いことがわかる。さらに、cの「趣味・習い事」26%、eの「勉学」15%と続いている。

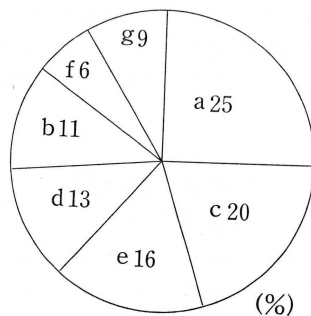
「趣味・習い事」と「勉学」とを合すると、実に41%にもぼる。今のワーキング・ウーマンは単に遊びや趣味にのみ関心を持っているのではなく、それなりに、習い事や勉学にも取り組んでいる。いい意味で現代の女性は、したたかに生きていけると言えるのではなかろうか。



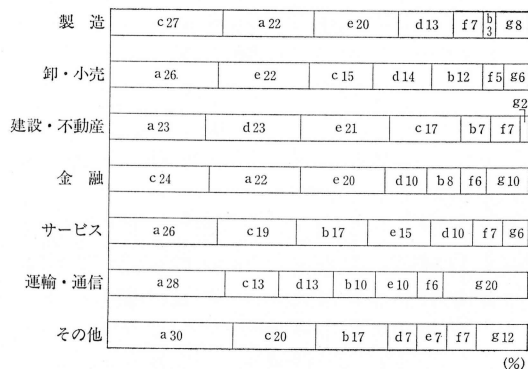
図F-10 業種別

(6) 学生時代にやっておけばよかったと思うこと

- a. 学校以外での勉学
- b. 読書
- c. あそび
- d. 旅行
- e. 海外旅行
- f. 恋愛
- g. その他



図F-11 全体



図F-12 業種別

「学生時代にやっておけばよかったと思うことは何ですか」という質問に対して、dの「学校以外での勉学」が25%で一番多かった。この中で、具体的には「スポーツ・習い事、自己探求・友だち作り・アルバイト」などをあげている。

続いて、cの「あそび」20%、eの「海外旅行」16%である。しかし、これらは就職してからでもできることではなかろうか。意外なのは就職すれば、「あそび」も、「海外旅行」もできないと考えている者が多いことである。それはやはり、わが国の企業体質がいまだに個人よりも企業という組織を優先して運営されており、その中に個人が埋没させられているからだと言えるのではなかろうか。色々な意味において、わが国の企業も従業員も、組織という「場」をぬきにして「個」は存在しにくいと考えているのであろう。

日本人は、余暇の利用法があまり上手でないといわれている。しかし、現代の女子職員の実体は、休日や休暇を有意義に利用していることが、(2) (F-3) や(4) (F-7) のデータから汲み取ることができる。

有給休暇を有効に利用し、海外旅行へ出かける女子職員は、今では珍らしくはない。従来は、職場環境や労働条件、まわりへの気配りをしながら、総合的に判断し、休暇を取るケースが多かった。日本人の余暇のとり方はこれまであまり自由とは言えなかったが、現在の彼女たちは、仕事と余暇の使い分けを明確にするようになってきており、さらに余暇の中には仕事を持ち込まない、という特徴が見られる。彼女たちは多忙な中でもなんとか時間をやりくりして余暇を楽しみ、フラストレーションの解消を図ろうとしている。

彼女たちは、労働するのにふさわしい心身をつくり出す為にリフレッシュを考え、いろいろな方策を見出している。将来のことではなく、今をいかに豊かに、生活するか、そして、また、和やかに楽しく過ごすかを考えているように思える。つまり、彼女たちは、刹那的にその生き方を方向づけているのではないかと思われる。それとは対照的に、適切な余暇の利用法もわからず、ただひたすら働く者も、まだ数多く存在している。働く者が、生き生きとした充実感をもつには、余暇の有効利用が不可欠になる。そのためにも、各自が生活や人生のリズムをつくり、さらに、それぞれに合った生活や人生の目標をもつことが大切である。

以上のことをみてみると、女子職員は、休暇を自分の為に上手に利用していることを窺い知ることができる。人々の欲求や関心に変化し、さらに社会も変化するにつれて、余暇の内容も変わってゆくにちがいない。そして、これから先も、多分、彼女達が余暇利用の、リーダーシップを取ってゆくことであろう。

#### 人事担当者に行った調査結果とその概要

人事担当者に対して行なったアンケート調査では企業として応えにくい質問が多かった為か、194社中60社の回答しか得られなかった。

人事担当者に行った調査質問項目は、本文の末尾に一括して掲載したので参照して頂きたい。(なお、それぞれの質問項目の冒頭及び図に付いているB1、B2、B3……等の記号は、『人事担当者用』の調査質問用紙に記載されている記号である)

##### B1 女子職員を採用する場合のポイント

この質問に対する回答は、予想した通り、aの「健康」が24%で、eの「明朗」と同様、一番多かった。

どの職場においても、丈夫で長持ちする者(健康な者)、「明朗」である者を望んでいるのは当然のことと言える。「健康」で「明朗」であることが、働く場合の基本なのであろう。

二番目に多かったのが、f「素直さ」の24%であった。わが国の各職場では、人間関係を特に重んじている

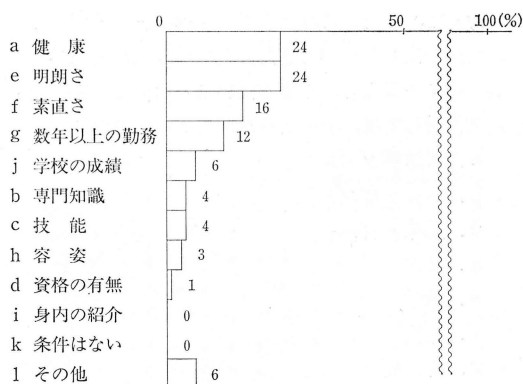


図 人事—1 女子職員を採用する場合のポイント

ので、その結果として、協調性を求めているのである。「素直さ」は、それぞれの企業で働く者を、自企業に合わせて教育訓練、指導を行う場合に極めて重要なファクターになるからである。自社の一員に同化させるためには「素直さ」は不可欠な条件なのである。いわゆる「ウチ」と「ソト」の考え方(習慣)が根深く残っている、と言える。

こう見てくると、女子職員を採用する際のポイントは「健康」・「明朗さ」・「素直さ」という図式になってくるようである。

上記の、内面的条件が採用の条件になっているが、gの「数年以上の勤務」を望む企業が12%と目立っている。従来の企業は、女子職員を補助者、あるいは腰かけの人員として雇用していたが、日本経済の発展につれ、また、男女雇用機会均等法施行以来、特に女子職員を、企業の戦力化に必要な一員として考えるようになったのは特筆することであろう。ただし、未だに補助的業務が、中心になっている。

b「専門知識」の4%、c「技能」の4%、d「資格」の1%は、予想以上の低いパーセンテージであった。これらは、職務遂行上必要な条件と考えられるが、企業側は、殆んど重きをおいていない。

ただし、これが、男子職員の場合には同じパーセンテージにはならないであろう。女性は、「専門知識」や「技能」よりも、女性としての性格的特性に重点が置かれていることが窺える。このような背景から言って、女子職員は、男子職員と異なり、いわゆる一般事務(主として雑事務)が業務の中心になっているようである。

##### B2 通勤時間について

「女子職員を採用される際に、通勤時間について考慮されますか」という質問に対し、「考慮する」と答えた企業が全体の83%を占めた。集計の結果、企業側が考えている理想的な通勤時間は、平均52.8分であることがわかった。女子職員の実際の平均通勤時間は62.3分であっ

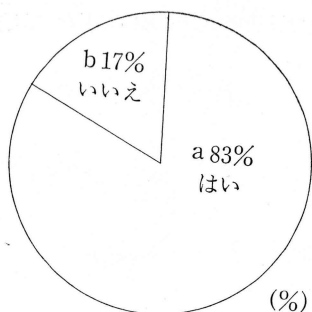


図 人事—2 通勤時間を考慮しているか (B2)

た。その差は10分程度である。このことから、企業側は採用時に通勤に要する時間をかなり考慮していることがわかる。また、B2—③の「自宅通勤を優先させていますか」との質問に対し、「はい」と答えた企業は、56%であった。優先させている理由としては、cの「健康を害しやすくなるから」が42%と最も多かった。

通勤時間が長いと疲労が重なるために、健康を害しやすくなるのは、医学的にも言われていることである。

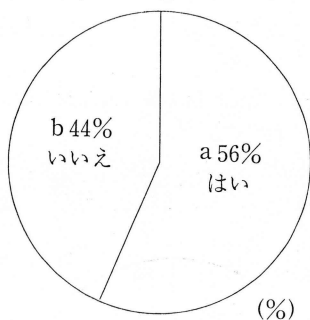


図 人事—3 自宅通勤を優先させているか(B2—③)

○「はいと答えられた場合のみ、その理由を、下記の記号から選んで、○で囲んでください」

- a. 時間にルーズになるから
- b. 何かあったときに責任が持てないから
- c. 健康を害しやすくなるから
- d. 仕事に集中できなくなるから
- e. その他

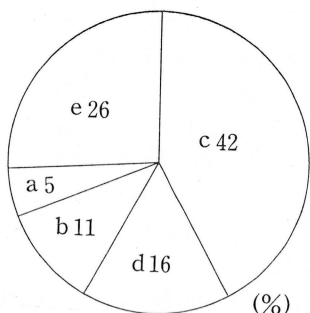


図 人事—4 通勤時間を考慮している理由 (B2—③—a)

B3では、「貴社では女性職員をどのような職種に配属しておられますか」という質問を行った。

女子職員が就いている職種を5つ挙げてもらった結果、1位は「一般事務」、2位「営業のアシスタント」、3位「窓口(カウンターレディ)」、4位「OA機器のインストラクター」という順であった。なお、業種別の違いにより、かなりのばらつきが見られた。

この順位からもわかるように、やはり、「一般事務職」に従事している女子職員の占める比率が高い。

また、2位の「営業のアシスタント」の場合にも、女性に営業そのものの業務を完全に任せているわけではなく、営業業務のメインは男性職員が行い、女性職員は、あくまで補助役としての業務を遂行しているにすぎない。

このことから、日本企業の体質は、まだまだ男性職員が中心になっていることがこのデータからも読みとれる。

B4「男性職員及び、女性職員の1カ月の平均残業時間はどれくらいですか」という質問に対して、興味深い

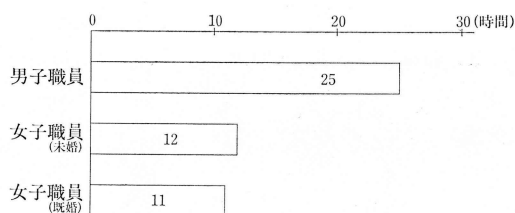


図 人事—5 1カ月の平均残業時間 (B4)

データが得られた。上のグラフからもわかるように、男子職員の1カ月の残業時間が平均25時間であるのに対し、女子職員は未婚者・既婚者に関わらず、平均11~12時間という結果であった。

男女職員とも、通勤時間にそれ程の時間差はないものと推測されるが、やはり日本的職場の特質である、「男性中心の職場」という考え方がこのデータからも窺い知ることができる。

ここでも、やはり女性には、脇役ということであろうか。

C5「退職の理由で最も多いのは何ですか」という質問に対して、男性は、dの「転職」が47%とほぼ5割近くを占めたが、女性はcの「結婚」が63%と群を抜いてトップであった。

企業側は、女子職員に結婚後も勤務してほしいと望んでいるにも拘わらず、実際には退職してゆく女性が多いことに着目する必要がある。女性の意識の中には、やはり、まだ、結婚したら家庭に入るという社会通念上の意識が根強く残っているのか、それとも、日本の職場の体質が、女子職員に結婚後は動めにくい環境にあるのか、

いずれにしても、「結婚退職」という日本の風土に根ざしたこの言葉は、当分消えそうにもない。

C 2「貴社では、女性職員に結婚してからも勤めてほしいと思われませんか」

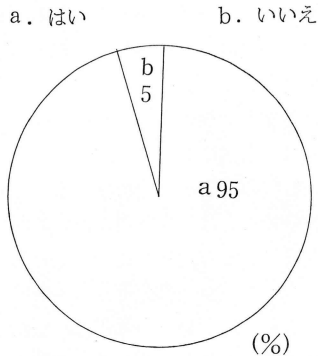


図 人事—6 (C 2)

C 5「退職の理由で最も多いものは何ですか。下記の記号から選んで○で囲んで下さい」

- a. 健康上    b. 定年    c. 家庭の事情  
d. 転職    e. その他

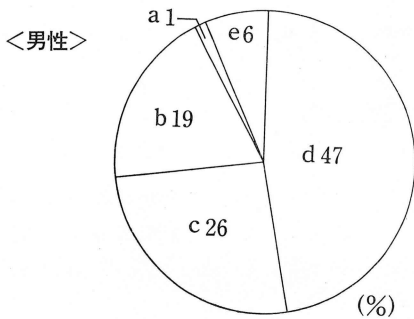


図 人事—7 (C 5)

- a. 健康上    b. 定年    c. 結婚  
d. 出産    e. 家庭の事情  
f. 転職    g. その他

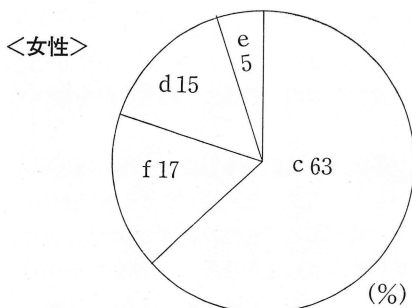


図 人事—8 (C 5)

E 1「貴社では仕事の面において男女差があると思われますか」

- a. はい    b. いいえ

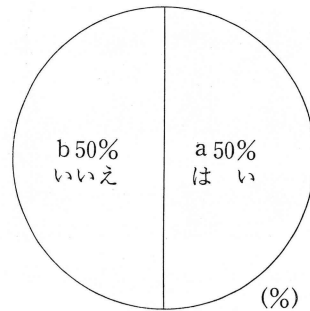


図 人事—9 (E 1)

E 1の「貴社では仕事の面において男女差があると思われるですか」という質問に対して、「はい」と、「いいえ」という回答はそれぞれ50%ずつであった。

具体的な差については、「男性は総合職、女性は一般（事務）職」と言い切る企業が目立った。また「ジョブローテーションによる能力開発」や「昇進」等にも差が出る、と回答している。

E 2「貴社では女性の能力及び適性をどのように評価しておられますか」

- a. 雑用程度    b. 一般事務    c. 受付  
d. 職場の花    e. 男性と同等  
f. その他

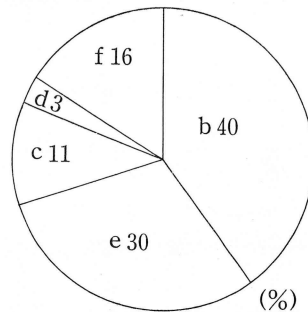


図 人事—9 (E 2)

E 2の「貴社では女性の能力及び適性をどのように評価しておられますか」との問いには、「具体的な差」として、女性は一般事務職として位置づけている企業が40%にもものぼっている。これに対し、30%の企業が男性と同等と答えているが、これは業種別によるばらつきと、あくまでも表向きのジェスチャーとして受け取れる。いずれにせよ、男性の行う業務と女性のそれとが予め区別されている、という印象が強い。

E 3の「貴社では能力のある女子職員に対して、昇進などの機会を与えておられますか」という質問に対して、86%の企業が「はい」と答えている。

このうち約7割の企業が、「男性と同等」に昇進などの機会を与えている、と答えている。しかし、実際に管理職についている女子職員は、男子職員に比べるとまだまだ少ない。今後の課題として、女性の能力の開発、企業側による女性管理職登用の制度化等が望まれる。

また、それと同時に、女性の職場における仕事に積極的に取り組む姿勢についての意識改革も必要である。

E 3 「貴社では、能力のある女性職員にたいして昇進などの機会を与えておられますか」

a. はい b. いいえ

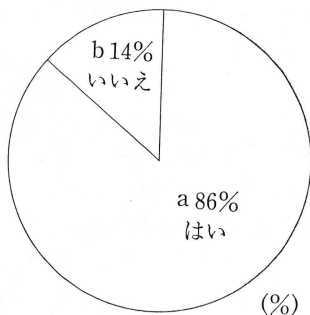


図 人事—10 (E 3)

F 1 「秘書課・秘書室への配属はどのような点に重きをおいて決めておられますか」

a. 本人の希望  
b. 秘書にふさわしい資格を持っている  
c. 学歴が高い  
d. 人格重視  
e. 適性がある  
f. 機転がきく  
g. 判断力が優れている  
h. 明朗である  
i. 信頼性がある  
j. その他

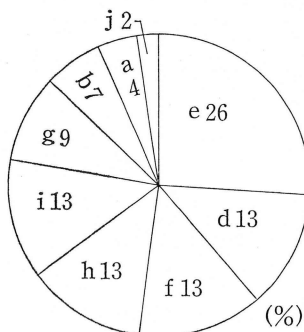


図 人事—11 (F 1)

「秘書課・秘書室への配属はどのような点に重きをおいて決めておられますか」という質問には、機転がきく、明朗・信頼性といった適性を備えた人を求める企業が多い。

配属にあたり、企業側が留意している点は、学歴や本人の希望よりも適性を重要視しているということである。

「どのような資格が必要だと思われますか」という質問に対しては、aの「秘書検定」の35%を筆頭に、dの「ワープロ検定」の20%、bの「ペン字検定」の20%であった。これらの資格は、秘書業務に直接結びついてい

oどのような資格が必要だと思われますか。下記の記号から選んで、○で囲んで下さい。

a. 秘書検定 b. ペン字検定  
c. 英語検定 d. ワープロ検定  
e. コンピュータ関係の検定  
f. 簿記検定 g. 珠算検定  
h. その他

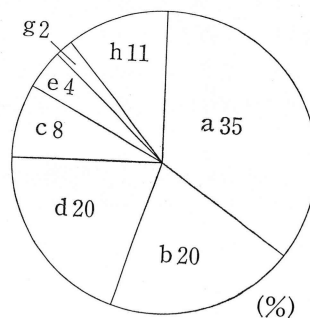


図 人事—12

るから必要とされるのであろう。

最後に、「今後、職場において働く女性に、何か望まれることはおありですか」という質問をしたところ、「今の仕事に不満だけを言うのではなく、仕事に対する積極性・向上心を持ってほしい」との意見が多かった。次に、「物事を感情でとらえず、寛容な心で、客観的な見方ができれば、より一層女性の職場における評価、必要性が高まってくる」という意見もあった。さらに、「女性の存在は職場の雰囲気や和やかにする力がある。男女間に待遇上の違いはないが、仕事の上で特性の差があることを理解してほしい」という意見が印象深かった。

女性に適した仕事、あるいは、女性でなければできない仕事があることは確かである。女性という特性を生かして、それぞれの職場で飛躍していくことが当面の課題と言えるのではなかろうか。

人事担当者（採用者側）の女子職員についての回答結果の要旨は、次のようなものであった。

①結婚までの腰掛け的な考え方ではなくて、企業のもつ社会的役割の理解及び企業内での社会人としての個々の人生の充実等をはかること。②受身の姿勢ではなく、もっと能動的な態度で仕事に取り組むこと。③女性だからという甘えを排除すること。④現実の社会に対する認識が甘いのみならず、企業は仕事をする場所だという基



本的常識さえも十分でないので、プロの意識を持って仕事に取り組むこと。⑤仕事に慣れた時点での退職者が多いので、この点を企業サイドに立って考えること。⑥女性という甘えを伴ったイメージからの脱皮をはかること。⑦共同生活を行うための礼儀、作法を十分に身につけ、おおらかで、明るく、素直であること。⑧5～6年は勤務すること。

社員構成は、どの企業も男性優位型である。女子職員は、男子職員と比較して、まだまだ職業意識が欠如しているようである。

筆者が5年前に行った調査（「秘書科学研究」第1号 p.18）でも、「結婚すると職業意識が低下するから」という回答が48.7%にもぼっている。可成りの数の女性が職場を単なる結婚までの手段のための場として捉え、人生の一通過点にすぎない、と考えていることは歪めない事実である。

職場では、その組織の一員としての責任と自覚をもって働かなければならないのは男女共に不可欠の条件である。

## むすび

男女雇用機会均等法が施行されて6ケ年が経過したとはいえ、まだまだわが国の企業の体質は男性中心社会であり、女性を、男性の補助者、サポーターとしての役割と考えている向きが強いように思われる。女性の結婚後のハンデを、現在の企業の上層部や男性が十分に理解し、再教育を施し、意識の改革を行った上で、対等のパートナーとしての任務を負わせることこそが、女性を戦力として活用するための最善の方策であるように思われる。もっとも、女性自身も戦力としての人材の自覚と組織人・企業人として働くということの確固たる意識を保持することが必要であることは言うに及ばない。

今回の調査結果から感じたことは、女性の職業意識には相当の甘さがあるということである。

この原因として、結婚が大きなウェートを占めていることがわかった。

多くの企業は、女子職員に対して、長期間の勤務を望んでいるにも拘わらず、「結婚するまで」（36.4%）、「子供が生まれるまで」（17.8%）、「経済的に安定するまで」（11.0%）、と女子職員は答えている。これらの女性は、総計で65.2%にも達している。近年、女性の経済的自立志向、生きがい志向が大変強くなってきて、それがあたかも現代女性の特徴でもあるかのように言われているが、いまだ現実には「男は仕事、女は家庭」という考え方が、根強く残っていると言えよう。

また、女子職員の退職理由の中で、「結婚」（63%）が最も多いということは、少なからず職場を結婚するま

での腰かけの感覚で捉えているからであろう。このような女性の職業人としての意識、つまりプロ意識の欠如が、女性の地位向上を妨げている原因の1つとして考えられようが、四角四面にそうとばかりは断定できない面もある。

「結婚」「出産」「育児」、これは、女性のみならず、社会的にも大切な営みであるからである。

企業側は、女子職員を採用する際に、何にポイントを置いているかという点、「専門知識」や「技能」よりも、「明朗さ」、「健康」、「素直さ」であった。これらのことは、働く上で専門知識や技能よりも、女性特有の資質的な面に重点が置かれているということである。それ故に、この点から言えば、企業側が女子職員の能力・適性を、総じて一般事務職や窓口業務等に置いている点は、ある程度うなずける。

一方、女子職員は、「仕事面でどのような点において男女差を感じるか」という質問に対して、「仕事内容」（33%）、「給与」（21%）、「昇任」（16%）と答えている。

また、半数以上の者が現在の仕事に不満を持っており、その理由として、「やりがいを感じられない」、「給料・待遇が悪い」、「能力・実力が発揮できない」等をあげている。しかし、組織の一員としての責任と自覚もなく、また、仕事に取り組むという姿勢や心構えもなく、肝心なところで女性の甘えが出てしまうのでは、企業側もそれ相応の責任ある仕事を任せるわけにはゆかない。それに、女子職員の多くの不満だけを前面に出してしまえば、さらに欲求ばかりが先行してしまうということになる。

企業側が「働く女性に望むこと」は、「今の仕事に不満だけを言うのではなく、仕事に対する積極性・向上心を持ってほしい」、「物事を感情でとらえず、寛容な心で客観的な見方ができれば、より一層女性の職場における評価が高まってくる」、「男女間に待遇上の違いはないが、仕事の上で特性の差があることを理解してほしい」などというものであった。

今後、女子職員は、次のようなことに留意する必要があるのではなかろうか。第一に、少なくとも入社してから5年以上は勤務することを目標としたい。徐々に勤続年数は長くなりつつあるが、女性はすぐにやめてしまうという企業側の固定観念やイメージが、職業人としての、女性の価値を低下させていることは事実である。この問題を解決しない限り、女性の地位向上は望めない。女性も企業の戦力として十分役立つことを、企業側に認識させることが今後の課題であると思われる。第二に、職場に入ってから、勉強を続け、向上心を失わない努力が必要である。例えば、語学の習得、コンピュータ

一、ワード・プロセッサ等のOA機器の操作、速記、簿記等の実務技能の習得が特に必須条件とされよう。第三に、権利だけを主張するのではなくて、責任も果たすこと。待遇上の男女平等を欲するならば、女性の働き方も、それにふさわしいものでなければならない。女性が男性と対等に評価されるためには、働く女性一人一人が、それに見合った自覚と能力を持ち、業務に意欲的に取り組むことである。そして、女性の特性を職場の中で発揮しながら、職業人としての自立を目指してゆくことだと思う。

多くの企業があげている障害は、女性の「勤続年数が短いために、長期的な人員計画に組み入れにくいこと」である。せっかく教育をして、一人前に育てても、すぐに退職されることが、企業にとって余程頭の痛いところのようである。

それに、もう一つ考慮に入れておかなければならないことは、上下の関係から成り立つ組織を維持するもの、それを動かすもの、組織のそれぞれのポジションで仕事を分担している個々人であるということである。

また、労使関係においても、双方が同じ方向を目指さなければ、組織は効率的に動かない。その組織の効率を高めるためにも、普段から意思の疎通を図り、相互理解を深めてゆく努力が不可欠になってくことは論を俟たない。

## 参 考 文 献

- 井上輝子、江原由美子；女性のデータブック，有斐閣，1991。
- 日本婦人団体連合会編；婦人白書1991，ほるぷ出版，1991。
- 日本橋女学館短期大学秘書科編；日本橋女学館短期大学「秘書科学研究」第1号，日本橋女学館短期大学秘書科，1988。
- 女性職業財団；ワーキングウーマン事典，東洋経済新報社，1991。
- 室光井顕稚，光信隆生，清水民子，小野秀生編；現代日本の婦人労働，法律文化社，1987。
- 白井晋太郎；男女雇用機会均等法・改正労働基準法の実務解説，労務行政研究所，1984。
- 氏原正治郎監；ワーキングウーマン，社会経済国民会議，1986。
- 山口真，山手茂編；女性学概論，亜紀書房，1987。
- 荻原勝；「男女雇用機会均等法」の労務—モデル例でわかる改革のすすめ方—，〈増補訂〉中央経済社，1984。
- 日本経営協会通信教育本部編；1992年ワーキングレディ・レポート—仕事と生活意識について—，日

本経営協会通信教育本部，1992。

- 総理府，内閣総理大臣官房広報室編；女性の暮らしと仕事に関する世論調査，世論調査報告概要1991年11月調査，1992。
- 総理府，内閣総理大臣官房広報室編；国民生活に関する世論調査—世論調査報告概要一—，1991年5月調査，1992。
- 総理府，内閣総理大臣官房広報室編；女性の就業に関する世論調査，報告書，平成元年10月調査，1990。
- リクルートリサーチ編；女性社員の処遇と制度に関する調査，1991年11月14日調査，1991。
- リクルートリサーチ編；1991年ワーキングウーマンに関する調査，1991年12月19日調査，1991。
- 労務行政研究所編；学歴・性別，入社年度別にみた定着率の実態，1991年8月調査，1991年。
- ポーラ文化研究所編；年齢別に見た女性の意識と行動調査'87，1988。
- 総理府，内閣総理大臣官房広報室編；女性に関する世論調査，世論調査報告書，1990年9月調査，1990。
- 日本生産性本部労働部，日本経済青年協議会編；平成3年度新入社員「働くことの意識—新入社員7,000人の意識と行動—」調査報告書，1991年6月調査，日本生産性本部，1991。
- 中佐古勇；現代の人間関係，紀伊國屋書店，1992。

※なお，引用文献については，本文中に，引用箇所，出典等を明記した。

「職場における女子職員の意識に関する実態調査の考察」

A Study on Field Work about Working Women's Views on Conditions at the Office or in the Workplace.

Isamu, NAKASAKO

## Résumé

Six years have now passed since the Law for Equal Employment Opportunities for Women was passed in 1986. Women now have much better socioeconomic conditions than previously. Such advances have been achieved very quickly. This field study was undertaken to assess women's views about these changes. A number of correlated areas was canvassed and included working conditions, human relations, type of business worked in, marriage

while in employment and ideas on how business could be improved. Are women given equal status jobs commensurate with men workers of similar qualifications and experience? Is their capacity and aptitude being fully utilized? The survey gives

an insight into the present situation of women workers under the equal employment opportunity law over a range of industries and workplaces. It also describes the aspirations and realities of women in the workforce.

# 調 査 質 問 用 紙

- 女 子 職 員 用
- 人 事 担 当 者 用



## 女子職員用

記入者年齢（ ）歳

### A 職業観について

- あなたが就職された動機・理由は何ですか？
  - 経済面から
  - 自分の特技を生かすため
  - 社会に出ていろいろな勉強をするため
  - 配偶者を見つけるため
  - 先生・知人にすすめられて
  - 両親にすすめられて
  - まわりの者が就職したから
  - その他（ ）
- あなたが現在の職場を選ばれた理由は何ですか？
  - この職場は世間的に社会的地位が高いと見られているから
  - 給料・待遇が良いから
  - 先生・知人にすすめられて
  - 以前からこの職場に憧れていたから
  - 自分の特技を生かすため
  - 将来性のある職場だと思ったから
  - 職種が適しているから
  - 両親にすすめられて
  - 他に適当なところなかったの
  - その他（ ）
- あなたはこの職場で働きはじめて何年になられましたか？
  - 1年未満
  - 1年以上2年未満
  - 2年以上3年未満
  - 3年以上4年未満
  - 4年以上5年未満
  - 5年以上
- あなたはいつまでこの仕事を続けるおつもりですか？
  - 定年まで
  - 結婚するまで
  - 子供が生まれるまで
  - 家事・育児のため一旦やめ、再就職したい
  - 経済的に安定するまで
  - すぐにでもやめたい
  - その他（ ）
- 就職前と後でこの職場のイメージはかわりましたか？
  - はい
  - いいえ

はいと答えられた方にお聞きます。どう変わりましたか？

  - 思ったより仕事が楽であった
  - 思ったより仕事がきつかった
  - 雰囲気明るかった
  - 雰囲気暗かった
  - その他（ ）
- あなたのこの職場における生きがいは何ですか？

- 社会に貢献している
- 仕事そのもの
- 貯蓄
- 人との交流が得られる
- その他（ ）

### B 仕事について

- あなたはどのセクション（部門）に所属しておられますか？  
（ ）
- あなたは現在の仕事に満足しておられますか？
  - はい
  - いいえ

いいえと答えられた方にお聞きます。その理由は何ですか？

  - 給与・待遇が悪いから
  - 仕事がつきつから
  - 自分の性格に合っていないから
  - 人間関係がむずかしいから
  - やりがいを感じられないから
  - その他（ ）
- あなたは職場で正しく評価され、能力や実力が発揮できていると思いますか？
  - はい
  - いいえ
- あなたは能力や実力を、どのように評価されていると思いますか？
  - 男性と同等
  - 雑用程度
  - 一般事務
  - 受付
  - 職場の花
  - 補助的
  - 電話番
  - その他（ ）
- 学生時代に学んだことで何が役立っていますか？
  - 取得した資格
  - 専攻した科目
  - 所属していた学部・学科
  - 各種サークル
  - 別に役立っていない
  - その他（ ）
- あなたが取得している資格は何ですか？
  - 実用英語検定
  - 秘書検定
  - 簿記検定
  - ワープロ検定
  - ペン字検定
  - 珠算検定
  - その他（ ）

何が一番役立っていらっしゃいますか？  
（ ）
- 既婚者の方にお聞きます。  
家事と職場の仕事を両立していらっしゃいますか？
  - はい
  - いいえ

いいえと答えられた方にお聞きます。両立できない理由は何ですか？





5. 職場結婚をどう思われますか？

- a 好ましい                      b 好ましくない
- c こだわらない
- d その他 (                      )

「好ましくない」と答えられた方にお聞きます。

その理由は何ですか？

- a なれ合いになるから。
- b 職場のことを知りすぎているから。
- c 人間関係が狭くなるから。
- d 職場結婚をした場合、配属換えや解雇される可能性があるから。
- e その他 (                      )

F その他

1. どのような趣味に関心をお持ちですか？

- a スポーツ                      b 旅行
- c 読書                              d 映画・音楽鑑賞
- e 芸術鑑賞                      f 料理・グルメ
- g ドライブ                      h 習い事
- i ショッピング
- j その他 (                      )

2. 趣味の時間にどれくらい費やしていますか？

- a 0～30分                      b 30分～1時間以内
- c 1時間～1時間半              d 1時間半～2時間

e 2時間以上

3. 健康面でどのような点に一番留意していますか？

- a 睡眠時間                      b 食事
- c ストレスをためないようにする
- d スポーツ
- e その他 (                      )

4. 休日はどのように過ごしていますか？

- a スポーツ                      b ショッピング
- c 趣味・習い事                  d 休養
- e その他 (                      )

5. 今一番取り組んでみたいことは何ですか？

- a スポーツ・レジャー          b ショッピング
- c 趣味・習い事                  d 読書
- e 勉強                              f 休養
- g その他 (                      )

6. 学生時代にやっておけばよかったと思うことは何ですか？

- a 学校以外での勉強              b 読書
- c あそび                              d 旅行
- e 海外旅行                          f 恋愛
- g その他 (                      )

以 上

——調査にご協力いただきありがとうございます——

## 人事担当者用

### A

1. 貴社の全職員及び女性職員の人数をお書き下さい。

全職員数 ( ) 人

女性職員数 ( ) 人

○そのうち管理職の人数はどのくらいでしょうか。

男性 ( ) 人

女性 ( ) 人

2. 貴社の職員の平均年齢は何歳ですか。

男性 ( ) 歳

女性 ( ) 歳

3. 現時点での貴社の女性職員及び男性職員の勤続年数は何年なのか、その人数をお書き下さい。

男性職員 1年以内 ( ) 人

3年 " ( ) 人

5年 " ( ) 人

10年 " ( ) 人

15年 " ( ) 人

20年 " ( ) 人

25年 " ( ) 人

30年 " ( ) 人

それ以上 ( ) 人

女性職員 1年以内 ( ) 人

3年 " ( ) 人

5年 " ( ) 人

10年 " ( ) 人

15年 " ( ) 人

20年 " ( ) 人

25年 " ( ) 人

30年 " ( ) 人

それ以上 ( ) 人

4. 女性職員及び男性職員は、入社後平均何年目位に昇進しますか。

男性職員 ( ) 年目位

女性職員 ( ) 年目位

5. 貴社の職員の学歴構成はどのようになっていますか。

男性 高等学校卒 ( ) 人

各種・専修(専門)学校卒 ( ) 人

四年制大学卒 ( ) 人

大学院卒 ( ) 人

旧制専門学校卒 ( ) 人

その他 ( ) 人

女性 高等学校卒 ( ) 人

各種・専修(専門)学校卒 ( ) 人

短期大学卒 ( ) 人

四年制大学卒 ( ) 人

大学院卒 ( ) 人

旧制専門学校卒 ( ) 人

その他 ( ) 人

6. 各学歴ごとについての職員の平均勤続年数はどれ位ですか。

男性 高等学校卒 ( ) 年

各種・専修(専門)学校卒 ( ) 年

四年制大学卒 ( ) 年

大学院卒修了 ( ) 年

旧制専門学校卒 ( ) 年

その他 ( ) 年

女性 高等学校卒 ( ) 年

各種・専修(専門)学校卒 ( ) 年

短期大学卒 ( ) 年

四年制大学卒 ( ) 年

大学院卒修了 ( ) 年

旧制専門学校卒 ( ) 年

その他 ( ) 年

### B

1. 女性職員を採用されるにあたり、どういう点をポイントにしておられるか、下記の記号から選んで、○で囲んで下さい。

- |          |           |
|----------|-----------|
| a 健康     | b 専門知識    |
| c 技能     | d 資格の有無   |
| e 明朗さ    | f 素直さ     |
| g 勤続できるか | h 容姿      |
| i 身内の紹介  | j 学校の成績   |
| k 条件はない  | l その他 ( ) |

2. 女性職員を採用される際に、通勤時間について考慮されますか。

- a はい b いいえ

○はいと答えられた場合にのみ、その理由を、下記の記号から選んで○で囲んで下さい。

- ① 理想的な通勤時間はどのくらいであるとお考えですか。

( ) 分

- ② 女性職員の平均通勤時間は何分くらいですか。

( ) 分

- ③ 自宅通勤を優先させていますか。

- a はい b いいえ

○はいと答えられた場合にのみ、その理由を下記の記号から選んで、○で囲んで下さい。

- a 時間にルーズになるから

- b 何かあったときに責任が持てないから
  - c 健康を害しやすくなるから
  - d 仕事に集中できなくなるから
  - e その他( )
3. 貴社では女性職員をどのような職種に配属しておられますか。多い順に5つあげて下さい。
1. ( )
  2. ( )
  3. ( )
  4. ( )
  5. ( )
4. 男性職員及び女性職員の1カ月の平均残業時間はどれくらいですか。
- 男性職員 ( ) 時間
- 女性職員(未婚) ( ) 時間
- 女性職員(既婚) ( ) 時間

# C

1. 貴社では、未婚者と既婚者の女性の割合はどの程度ですか。
- 未婚者 ( ) 割
- 既婚者 ( ) 割
2. 貴社では、女性職員に結婚してからも勤めてほしいと思われませんか。
- a はい b いいえ
- はい と答えと答えられた場合、その理由を具体的にお書き下さい。
- 例：結婚すると仕事に身が入らなくなるから…のようにお書き下さい。
- ( )
3. 女性職員の社内恋愛には賛成ですか。
- a はい b いいえ
- はい と答えられた場合にのみ、その理由を下記の記号から選んで○で囲んで下さい。
- a 仕事に熱中しなくなるから
  - b 華美になるから
  - c 時間外勤務を嫌がるから
  - d 仕事上のミスが多くなるから
  - e 職場の雰囲気が悪くなるから
  - f その他( )
4. 勤続中に結婚した女性の配置転換はありますか。
- a はい b いいえ
- はい と答えられた場合にのみ、その理由を、下記の記号から選んで○で囲んで下さい。
- a 同じ部署であるため
  - b 女性は家庭があるので、今まで通りの仕事を遂行することが困難であるため

- c 仕事に集中できなくなるおそれがあるため
  - d その他( )
5. 退職の理由で最も多いものは何ですか。下記の記号から選んで○で囲んで下さい。
- 男性 a 健康上 b 定年
- c 家庭の事情 d 転職
- e その他( )
- 女性 a 健康上 b 定年
- c 結婚 d 出産
- e 家庭の事情 f 転職
- g その他( )

# D

1. 貴社には、独自の社員教育制度はおありですか。
- a はい b いいえ
- はい と答えられた場合、どのような内容なのか、その内容を具体的にお書き下さい。
- ( )
2. 四年制大学卒と短期大学卒の女性職員に対する待遇上の違いはありますか。
- a はい b いいえ
- はい と答えられた場合にのみその違いを、下記の記号から選んで○で囲んで下さい。
- a 給与 b 仕事の内容とその程度
  - c 昇給 d 昇進
  - e 四大卒の女性のみ総合職につける
  - f その他( )
3. 貴社には女性職員のための特別待遇制度はおありますか。もしあれば具体的にお書き下さい。
- ( )

# E

1. 貴社では仕事の面において男女差があると思われるか。
- a はい b いいえ
- はい と答えられた場合、どのような面で具体的な差がおりなのかお書き下さい。
- ( )
2. 貴社では女性の能力及び適性をどのように評価しておられますか。
- a 雑用程度 b 一般事務 c 受付
  - d 職場の花 e 男性と同等
  - f その他( )
3. 貴社では、能力のある女性職員にたいして昇進などの機会を与えておられますか。
- a はい b いいえ
- はい と答えられた場合、具体的な基準と方法等

をお書き下さい。

( )

F

1. 貴社には女性秘書は何人いらっしゃいますか。

( ) 人

○秘書課・秘書室への配属はどのような点に重きをおいて決めておられますか。

- a 本人の希望
- b 秘書にふさわしい資格を持っている
- c 学歴が高い
- d 人格重視
- e 適性がある
- f 機転がきく
- g 判断力が優れている
- h 明朗である
- i 信頼性がある

j その他( )

○どのような資格が必要だと思われるか。下記の記号から選んで、○で囲んで下さい。

- a 秘書検定
- b ペン字検定
- c 英語検定
- d ワープロ検定
- e コンピュータ関係の検定
- f 簿記検定
- g 珠算検定
- h その他( )

2. 今後、職場において働く女性に、何か望まれることがおありでしたら、お書き下さい。

( )

以 上

——ご多用の折、ご協力を賜りましてありがとうございます。——  
ました。衷心より深く厚く御礼申し上げます。——

