序　　章

1．調査研究の課題と方法

1－1　調査の課題

女性の企業社会への参加をめぐって深刻な悪循環が生じているように思われる。多くの企業は中長期的な労働力不足に直面して、この数年女性の活用に大きな関心を示すようになった。しかし、業種や職種による違いが大きいが、実際には、女性活用の進み具合は全体に遅い。企業側からするおもな理由の一つは、女性の職業意識が低く、勤続年数が短いことである。女性活用のために教育・訓練を充実し、職域の拡大を図っても、また、育児休業制度や再雇用制度などのサポート制度を整備しても、コストばかりが大きく、そこから得られる利益は乏しい。女性活用の関心はあっても、そのための諸施策の導入に企業が及び腰になる理由は、法制度上の問題を別にすれば、ほぼこの点に尽きるといえよう。

他方、女性の就業意欲が近年急速に高まりつつあることは、種々の統計や調査結果からも明らかである。新規学卒者の就職率が高まっただけでなく、就業している女性の勤続年数も一般に高まる傾向を見せているし、結婚・出産などでいったん離職した女性の再就職率も高まっている。このように女性の就業意欲の高まりは広くあらゆる年代にわたって生じている。こうした女性たちの側から見れば、就業を継続し、よりよい職業的生涯を送るには、家庭環境は厳しく、周囲の空気はなお冷たい。なによりも企業社会の内部に差別的な制度・慣行が根強く巣くい、結局、彼女達の就業意欲は空回りするばかりで、実現の機会に恵まれないまま、挫折する人が相次ぐことになる。

これを要するに、企業の側からすれば、女性は職業意識が低く、勤続年数も短いから、活用施策の積極的な導入に踏み切れない。他方、女性の側からは、今の企業社会は働く意欲を満たす機会もなく、継続して働こうにも、それを支えるサポート制度もない。それゆえに不本意ながらも辞めざるをえないのだということになる。悪循環という所以である。

こうした悪循環を断ち切るための工夫の一つがコース別人事管理制度である。その目的はあらかじめ職業意識が高く長期勤続志向の女性を、そうでない女性から区別して採用し、このように選別された女性に集中的に教育投資を行い、キャリア形成を促すことにある。一般に、高い学歴資格でもって就業意欲の高さを代理させたため、大卒女子だけが総合職を選択する機会を与えられることになった。コース別人事管理制度はあらかじめ選ばれた女性だけに訓練費用を投下するので、企業にとっては教育投資の無駄を押さえることができるという効果をもたらす。コース別人事管理制度は大企業を中心に広く普及してきている。

コース別人事管理制度の評価については、現在ようやく総合職採用の女性が結婚・出産年齢にさしかかってきており、今少し動向を観察する必要がある。しかし、すでに次のような問題点が指摘されている。コース別人事管理制度は入職時点で、総合職か一般職かを選択しなければならない。職業経験もなく、家庭環境について全く不確定の状態で選択を求めるのは無理がある。採用時に女性を総合職か一般職かに振り分けることは差別の導入であり、例え職掌転換制度があわせて導入されたとしても、一般職女性の反発を招き、就業意欲を損なうことになろう。

コース別人事管理制度によって掬われる女性は、高い学歴資格を持つごく一部の女性に限られる。女性の高い職業意識とくにキャリア形成意欲の分布は、コース別人事管理制度が想定するよりもはるかに広いであろう。しかも、そうした高い職業意識をもつ女性の多くが、キャリア形成機会が企業内に用意されていない、あるいは、家庭環境が整わないなどの理由でその意欲を実現することができないでいるのではないか。こうした女性たちを「グレイゾーンの女性たち」と呼ぶならば、彼女達こそ女性活用施策の中心に据えられるべき人々ではないだろうか。性的役割分担の平等化が進み、多くの女性が躊躇することなくキャリア形成機会を選択できるようになるまでには、なお長い時間がかかるであろう。それまでの過渡期に、女性に対して男子並のキャリア形成機会を与えても、それを選択できる女性は限られている。むしろ、そうした選択に躊躇せざるをえない女性達を念頭に、彼女達の高い職業意欲の実現を妨げている企業内の制度的・慣行的仕組みの改善や、家庭的環境の厳しさを緩和する制度の導入によって、「グレイゾーンの女性達」のキャリア形成する機会を拡大する道が追求されねばならない。本調査はその点を課題の中心とする。

本調査の課題を改めて整理すれば次の通りである。

1）働く女性の就業意欲とりわけキャリア形成志向はどのように分布しているのか。また、その特徴はどのようなものかを解明する。先に触れたように、女性の就業意欲は年齢や学歴、さらには職種によっても大きく異なるであろう。本調査では、こうした点に留意して課題の解明を試みた。

2）働く女性たちはキャリア形成の仕組みについてどのようなニーズをもっているのか。企業内の制度や慣行のどんなところが彼女達にとってキャリア形成を阻害すると映るのだろうか。就業経験を重ねるにつれて、また、家庭的環境が異なるのに応じて女性のキャリアに対するニーズには変化が生ずるであろう。この点の解明は女性のキャリア設計にとってきわめて重要な課題となろう。

3）家庭環境や職場環境の中に、女性たちのキャリア形成を阻むものとしてどのような要因が存在するのだろうか。それを緩和するものとしてどのようなサポート制度にニーズがあるの

だろうか。また、キャリア形成意識とサポート制度に対するニーズの間にどのような関係が見られるのだろうか。また、どのような工夫をすれば使いがってのよいサポート制度になるのだろうか。

1－2　調査の方法

以上の課題を明からにするために、まず、働く女性にアンケート調査を実施した。調査票は本報告書巻末に付録として載せてある。調査票の配布・回収は、本研究会の会員である労働組合を通じて行った。また、働く女性の意識とくにキャリア意識の特徴を明らかにするために、働く女性と同一の企業に働く男性に対しても、調査項目ができるだけ重なるように設計された調査票に基づいて、アンケート調査を実施した。働いていない女性の意識とりわけ就業意欲についても、同様の方法でアンケート調査を実施した。以上のアンケート調査に関する配布数、回収数、回収率などは、表2のとおりである。

表1　調査研究のスケジュール

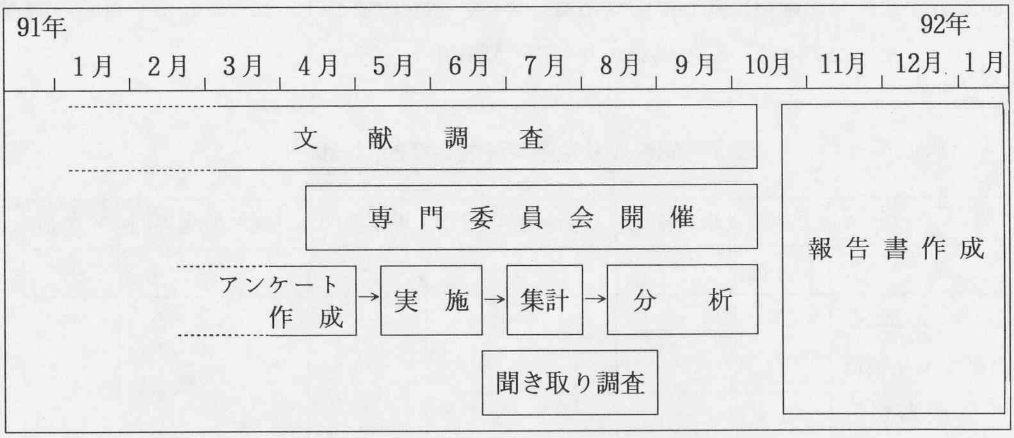

表2　各アンケートの配布・回収率など

実施アンケート	配布数	回収数	回収率
働いている女性に対するアンケート	2,563	2,518	98.2%
働いている男性に対するアンケート	1,177	1,122	95.3
職業を持っていない女性に対するアンケート	617	554	89.8
企業労使に対するアンケート	111	93	83.8

さらに、企業の女性活用に対するニーズと現実の取組の状況、ならびにサポート制度の導入状況を明からにするために、企業の人事・労務の責任者に対してアンケート調査を実施し、93社から回答を得た。

アンケート調査は広く意識・意見の分布を知るには都合のよい方法であるが、それだけでは企業内において女性が実際にどのようにキャリア形成を行っているか、なにがキャリア形成を促進あるいは阻害しているかは分からない。また、はたしてサポート制度が有効に利用されているか、キャリア形成機会の拡大に寄与しているかは、実際に職場をたずねてみなければ分からない。そこで、おもに女性活用に積極的に取り組んでいる企業を中心に、1991年6月から9月初旬にかけて聞き取り調査を行った。聞き取りを行った企業の概要は表3のとおりである。聞き取りは、各企業のおもに人事・労務担当の役職者に企業の女性活用に対する企業の基本姿勢や施策・制度をたずね、その後たいていは課長クラスの男性の現場責任者と、同じ職場で働く女性から、キャリア形成の実態と問題点を聞きとりした。いずれの場合も、できるだけ率直な意見を聞くために、それぞれ別々に時間をセットしていただくなどして聞き取りを行った。しかし多くのケースで、そうした心配が杞憂に終わるほど忌憚のない話しを聞くことができ、その面でも企業社会が確実に変わりつつあることが、強く印象づけられた。わたしたちの調査にご協力いただいた方々に、この場をかりて深く感謝申し上げたい。

表3　聞き取り企業業種および部門一覧

業種	会社数	事務部門	技術・研究部門	現業部門	営業・販売部門	その他
製造業	8社	5	3	6	2	—
自動車製造	1	—	—	—	—	—
自動車部品製造	5	—	—	—	—	—
電気機器製造	1	—	—	—	—	—
アパレル 〃	1	—	—	—	—	—
卸・小売業	3	1	—	—	5	1
百貨店・スーパー	2	—	—	—	—	—
自動車販売	1	—	—	—	—	—
放送業	2	—	—	—	—	2
その他	2	—	1	—	—	1
計	15	5	4	6	7	4