

愛媛県内女性の就業意識と変わりゆく労働環境

株式会社 いよぎん地域経済研究センター
調査部長 正岡 啓

I. はじめに

平成3年は、男女雇用機会均等法が施行されて5年目に当たる年であった。同年5月の国会で育児休業法が成立した。そのほか、四年制大学を卒業した女子の就職率が、初めて男子のそれを上回ったり、合計特殊出生率が史上最低の1.53を記録したりと、女性の労働や社会における役割を問い直すきっかけとなるような出来事がいろいろとあった。

かつての女性に比べると、現代の女性は驚くほどの権利を手に入れている。社会に出て「働く」ということもその1つである。男性同様の仕事に能力を発揮する人、家庭において主婦・母として伝統的な女性の役割を果たす人、様々な生き方を選択することができるようになった反面、女性が社会で働く上での問題も残存しており矛盾も少なからずみられる。本調査は、以上のような状況の中で、とりわけ保守的といわれる愛媛県内の働いている女性の就労についての意識に焦点を当てたものである。なお、本報告の主たる部分は当センターの女性研究員2名の行った調査によるものである。

II. 女性をとりまく労働環境の変化

1. 労働市場の動向

(1) 求人・求職

愛媛県内の雇用情勢は、平成3年の夏場以降、全国的な景気減速の動きとともに、やや緩和に向かった。有効求人倍率をみると平成4年に入り1.0倍を割り込むに至った。

女性に多いパートタイマーの求人・求職をスムーズに行うため、松山では「まつやまパートバンク」(注)が平成2年11月に開設された。開設1年間(平成2年11月から3年10月)の利用状況をみると、求職者・求人双方のパートタイムへの関心の高まりが顕著にみてとれる。とりわけ求人側(企業)におけるパート採用意欲は高く、新規求人が前年の2.1倍で、そのうち女性対象の求人は全体の65%となっている。これに続き、今治市においてもパートサテライトが平成3年12月に開設された。

平成3年度通算ではこれらの活発な利用により、前年度に比べ、新規求職は24.5%、新規求人は31.6%それぞれ増加した(表1)。また、求人倍率は、3.81倍と前年度を

0.20ポイント上回り、企業のパートタイム労働者に対する高い採用意欲がうかがわれる。

(注) パート・バンク、パート・サテライト
 労働省が潜在的なパートタイム求職者を掘り起こすために設置する、ミニ職安ともいうべきもの。バンクは人口20万人以上の都市、サテライトは人口10万人以上20万人未満の都市に設置される。いずれも通常の公共職業安定所（ハローワーク）の分室に当たり、パートタイムを専門に求人・求職情報を取り扱う。

表1 パートタイムの求人・求職

(単位：人、倍、%)

項目	① 新規求職者数	② 新規求人数	③ 就職件数	②/① 求人倍率	③/① 就職率 (%)
平成3年度	4,228	16,117	1,926	3.81	45.6
平成2年度	3,396	12,250	1,530	3.61	45.1
対前年度増減率	24.5	31.6	25.9	0.20	0.5

(資料) 愛媛県職業安定課

(2) 賃 金

本県の賃金水準は全国レベルから比べるとおよそ80～83%となっている。女子労働者の賃金は職種や労働時間の違いなどを捨象し、平均すると、男子従業員の約半分である(表2)。男女の役割固定の考えの強い本県においては、全国に比べると男女の賃金差も大きい。初任給においては、高卒男子が132,200円、高卒女子が122,400円であるから男女の差は8%程度におさまっている。しかしながら、勤続5年後の男子27.5才なら月例給与が238,500円なのに対し、女子が27.1才ではほぼ同年齢・同勤続年数ながら173,400円と男子の72.7%の水準にまで差が開く(図1)。このことは、①女子に役職や責任ある仕事を与えていない②家族手当など付加的な部分が男子従業員を前提としている③超勤時間の男女差が大きく、女子は周辺労働力にとどまっている—といったことを示して

表2 男女の賃金比

(単位：年、千円)

	平均年齢	勤続年数	月例給与	年間給与	年間賃金
男子	40.2	12.4	288.3	937.2	4,397
女子	40.1	7.6	157.6	429.7	2,321
男女比	—	61.3	54.7	45.8	52.8
男女比(全国)	—	—	57.5	49.0	55.5

(注) 男女比は男=100とした場合、年間賃金は月例給与×12+年間給与で算出

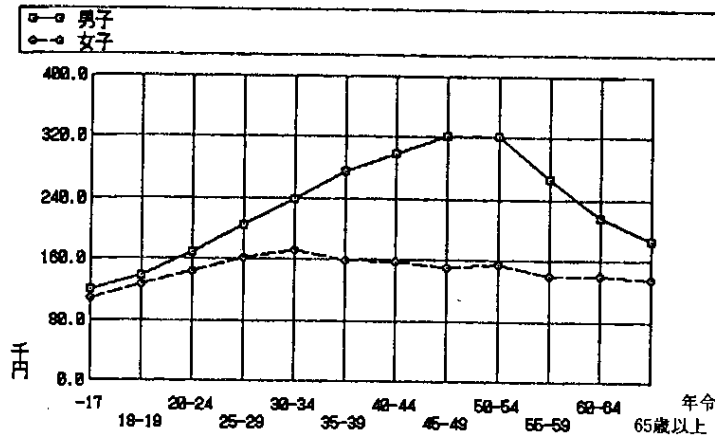
(資料) 労働省 賃金構造基本統計調査平成3年

いる。

パートタイムの求人平均賃金も上昇している。平成3年3月分の全産業平均時給は男性870円、女性670円となっており、前年同月に比べそれぞれ170円、50円上昇している。合計平均では70円上昇し初めて700円台に乗せた。

人材の定着を図るためには、時間給の引き上げだけでなく、定期昇給、社会保険への加入、通勤手当の支給など、パートタイマーの待遇改善も一層必要になってくる。

図1 定期給与の男女比



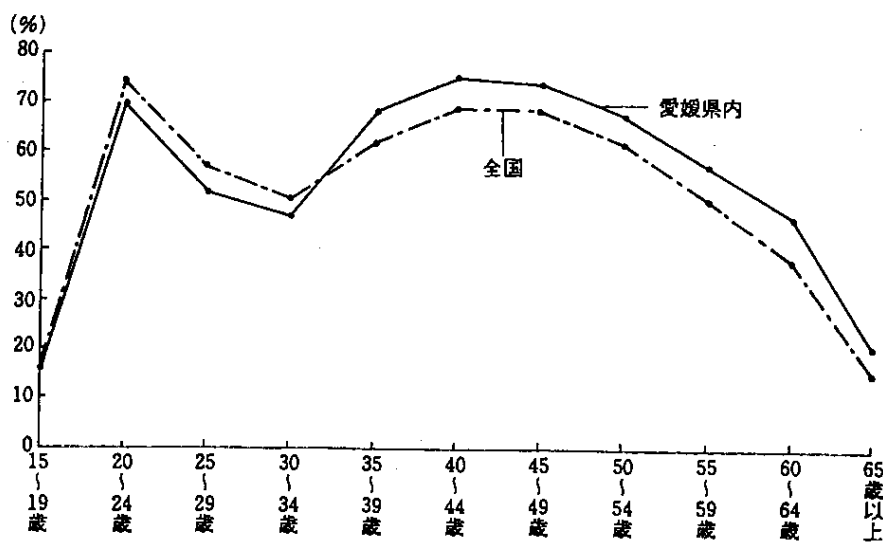
(資料) 表2に同じ

(3) 就業率

県内女性の就業率を全国と比較した場合、35歳以上では全国よりも上回っているものの、34歳以下では全国を下回っており、女性の働く場が少ないことがわかる。日本女性の就業形態は、結婚や出産によって一時退職し、育児終了後再度就職するといういわゆるM字型のカーブを描く(図2)。欧米のように女性の社会進出が進んでいる国では、カマボコ型の逆U字を描くようになる。

わが国でもこの結婚・出産による女性労働力の減少(=労働市場からの退出)に着目されるようになってきた。この年代の女性の就業率を高めることによって、人手不足の解消に何かしらの効果が期待できる。女性を労働力として産業の論理のみでみることは正しくないが、まずは希望する人が結婚後や出産後でも働けるような環境づくりが大切である。

図2 女子就業率（昭和62年）



(資料) 総務庁統計局「就業構造基本調査報告」
「労働力調査年報」

2. 女性の役割についての意識の問題

(1) 県内女性の役割固定意識

愛媛県固有の問題として、保守的で新しいものに対して身構えるが、採り入れが多数派とみると追随する県民性がある。これが女性の就業意識にどう影を投げかけているかといった点についても、大きなテーマの一つである。

愛媛の県民性の基本には、温和・従順・純朴などがあげられる。昭和53年のNHKによる調査結果では、特に「伝統への愛着と保守性」があげられている。それは地元の伝統行事や、祭礼には積極的に参加したいと思う人の割合が64.2%で全国1位、さらに「穏やかで変化のない生活がしたい」が1位、昔からのしきたりは尊重すべきであるとの考えも3位であること等から推察される。逆に、「仕事や生活に新しいものを取り入れたい」と思うのは全国で35位である。

総理府「女性に関する世論調査」によると、「男は仕事、女は家庭」という役割固定の考え方に同感する人は、平成2年調査で男性34.7%、女性25.1%。逆に同感しない人は男性34.0%、女性43.2%となっている。昭和62年の結果と比べると、男女とも同感する者が減少し、同感しない者が増加している。しかしながら、表面的な意識とは別に現実には役割が分担（＝固定）されている家庭が圧倒的に多い。本県においては、平成4年の時事通信社の調査では、女性は家庭を中心にすべきとするものが49%であり、伝統的な家庭観を支持する人が半数を占めている。学卒者の結婚退職、出産退職が一種の慣例となっている企業がまだまだ多く、女性の側もそれを当然のようにうけとっているふ

しもある。このように、社会がそうさせている面は否定できないが意識の面では伝統的な役割固定意識が強く、県内女性の働く途は今だの観がある。

(2) 専業主婦の就労意識

専業主婦には、企業社会に対する不安も大きく影響していると思われるが、働いている女性よりも、より高度な仕事に取り組もうとする積極性が幾分か弱い。こういった種類の仕事をしたいという意味は、その裏にある、自分はこの仕事なら人並み（以上）にできるんだという自信から生まれる。自分に何ができるのか、どんな職につけばそれに答えることができるのか。それは自分自身を知ることから始まる。社会に出たいという切迫感がないから専業主婦におさまっているともいえるが、自分の能力を過小評価しすぎると、自分にとって荷の重い仕事・職場ばかりのように思えてしまう。自分を正しく評価すること、そして思い切って飛び込んでみることも時には大切である。

3. 制度・仕組みの変化

(1) 育児休業法への対応

「育児休業法」をめぐる様々な論議が巻き起こった。①休業中の労働者に対する所得保障規定がない、②違反企業に対する罰則規定がない、③従業員30人以下の中小企業には3年間適用が猶予される、など解決すべき課題も残っているが、平成4年4月からいよいよ施行され、今後の各企業の対応ぶりが注目される。企業自身が女性の労働環境の充実についてどのように考えているかが試されるわけであり、女性のみならず男性にとっても無視できないものである。特に、女性就業者の多い中小企業は、適用までの3年間に、罰則はないものの、制度運用の明確なビジョンを打ち立てていかねばならない。この制度の定着如何によって「介護休暇制度」の存在も変わってくるだろう。

企業側にとっては、休業期間中の代替要員をどうするか、休業期間が終了した時、果たして出社してくれるのか、社会保険料の負担をどうするのかなど、運用上の問題もいろいろある。休業期間中に支払ったコストが無駄にならないだけの高いスキルが現実にあるか。休業期間中にスキルが通用しないものとなってしまわないか。制度は設けてもいったん退職扱いとするなど、暗黙のうちにそれが空文化するような空気が形成されていないか。新規採用のコストと休業補償のコストとのバランスはどうか。などいろいろと検討すべき項目は多い。苦勞して代替要員を確保し、社会保険料も負担したのに、結局復帰してくれなかった、というのでは元も子もない。いくら社会的な要請とはいえ、高コストでリスクが高くては、企業もしり込みするに違いない。一般に育児休業制度が普及するか、様子見といったところが大勢だろう。仮に同制度が一般に普及するようであれば、世間並みの労働条件を維持する為、採用せざるを得ないだろうとの判断である。

休業中の就業者とのコミュニケーションを保ち、復帰しやすい雰囲気づくりをしていくことも大切である。そして休業者側も、同僚が休みにくくなるような雰囲気を作らないよう心掛けなければならない。

(2) その他の制度

平成2年9～10月に財団法人愛媛県中小企業情報センターが行ったアンケート調査によると、産休制度や再雇用制度といった、女性労働力を定着させるために不可欠な各種制度を整備している企業は37.5%であった。多くの企業は未整備のままである。さらに、今後もこうした制度の整備を考えていない企業が28.9%もあり、女性にとって働きやすい環境づくりはまだ遅れていると言わざるをえない。企業側が今後整備しようと考えている制度としては、「労働時間の短縮」「再雇用制度」「有給休暇」などが多い。育児休業制を考えている企業は14.9%と低調であった。

しかし県内でも、女性の比率の高い小売業などを中心に、再雇用制度や育児休業制度などを取り入れる企業がでてきている。大手の病院や化粧品会社などで、事業所内に幼児預かり施設を開設するところもある。

女性の社会進出と、出生率低下の相関関係も問題視されており、働きながら子を持ちたい女性への企業側からの支援は、将来に向けての労働力創出という国民的長期的観点からも、その必要性は強まっている。

(3) 家庭内での女性の有り様も大きなファクター

『育児休業法』などの制度が整うことに加え、広い意味での仕組みの一つとして家庭内での女性の有り様も変わらねばならない。家事や育児のほとんどを女性が担っているという現状のままでは、女性が働き続けることは困難である。すでにニーズに応える型での託児サービスはなどもみられる。こうしたサービスも一層発達して来よう。家事分担を夫婦で全く均等に分けると言わないまでも、男性もある程度家庭での役割を分担する必要に迫られるようになるだろう。そうなれば企業側は、希望する男性就業者にもそれができるようなゆとりを与えなければならない。性別に関係なく、豊かな家庭生活を送ることが可能になるような、人間性を尊重した労働環境づくりが求められる時代である。

Ⅲ. 女性の就労意識

1. アンケート調査の概要

それでは、実際に県内で働く女性たち自身の労働に対する意識を当センターが平成3年末に行ったアンケート調査の結果からみよう。

[調査の概要]

対象者	愛媛県内に在住する、女性給与所得者
調査方法	郵送によるアンケート方式
実施時期	平成3年12月中旬
回答者	250名

回答者の年齢構成は30歳未満26.4%、30歳代21.2%、40歳代26.8%、50歳以上24.0%と、各年代にわたっている（表3）。うち既婚者は64.0%を占め、そのほとんどの女性に子供がいる。また、回答者のうち3人に1人が両親と同居している。

雇用形態も多様であり、正職員56.4%、パートタイマー15.2%、自営・家業手伝い11.6%、アルバイト・臨時職員・派遣が10.4%となっている（表4）。

正職員では既婚者と未婚者がほぼ半数ずつであった。それに対してパートタイマーと自営・家業手伝いに属する女性は、大部分が既婚者であった。また、パートタイマーの半数以上は40歳代に集中している。現在の職場での就業年数は平均9.1年であった。

表3 回答者の年齢構成

年齢	30歳未満	30代	40代	50代	不明
構成	26.4%	21.2	26.8	24.0	1.6

表4 回答者の雇用形態

地位	正職員	パート	アルバイト等	自営等	その他	不明
構成	56.4%	15.2	10.4	11.6	6.0	0.4

表5 回答者の業種構成

業種	製造	建設・運輸・通信	卸売・小売・飲食店	金融保険・不動産	サービス	公務	その他	不明
構成	18.0%	3.6	20.0	10.8	23.2	15.6	8.0	0.8

2. 就労の目的

人生の中で働くということをどう位置づけるかによって、働く目的は様々である。

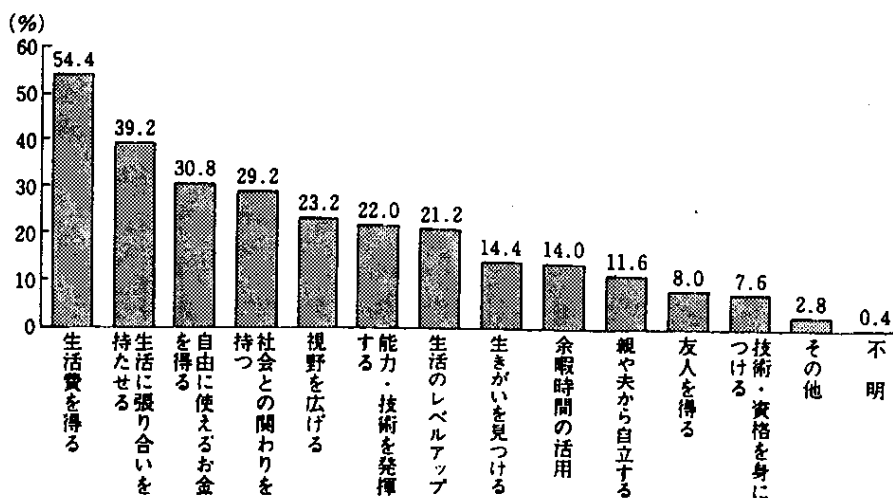
働く目的として最も多いのが「生活費を得る」ため、54.4%の人がこれを挙げている。次いで、「生活に張り合いを持たせる」(39.2%)、「自由に使えるお金を得る」(30.8%)となっている（図3）。

しかし、この割合にも雇用形態によって差がみられる。

女性のライフスタイルの主なパターンとして、3つに分けた。まず、最も多かった正職員を未婚者と既婚者で分けた。それに、パートやアルバイト、臨時職員などのフレキシブルな雇用形態で働く人々の中から大半を占める既婚者を取り出した。

	未婚	既婚
正職員	67人	71人
パート等	—	51人

図3 働く目的（複数回答）



(資料) 当センターアンケート

その結果、未婚の正職員が67人、既婚の正職員が71人、既婚のパート・アルバイトが51人となった。それぞれの働く目的を上位5つまで挙げると、表6のようになる。未婚正職員は、生計費を得るという経済的な理由が大部分を占めている。その一方で、社会経験の浅い若年層が多いこともあり、「社会との関わりを持つ」「視野を広げる」などの回答も多い。

表6 働く目的（ライフスタイル別）

(単位：%、複数回答)

	未婚 正職員	既婚 正職員	既婚 パート・アルバイト
1位	生活費を得る 59.7	生活費を得る 58.6	生活に張り合いを持たせる 60.8
2位	自由に使えるお金を得る 43.3	生活に張り合いを持たせる 47.1	生活費を得る 51.0
3位	社会との関わりを持つ 32.8	生活のレベルアップ 32.9	社会との関わりを持つ 35.3
4位	視野を広げる 31.3	能力や技術を発揮する 30.0	余暇時間の活用 33.3
5位	能力や技術を発揮する 26.9	自由に使えるお金を得る 28.6	自由に使えるお金を得る 27.5

(資料) 当センターアンケート

既婚パート・アルバイトは、「生活に張り合いを持たせる」が60.8%と最も多い。既婚正職員も、この回答が2番目に多くなっており、現代の主婦が家庭におさまることだけでは満足しない傾向が顕著に現れている。また、既婚パート・アルバイトでは、「社会との関わりを持つ」や「余暇時間の活用」という回答も目立っている。「余暇時間の活用」はパート・アルバイトで33.3%となっており、未婚正職員の7.1%、既婚正職員の4.5%とは格段の開きがある。

正職員は1日フルタイムで働くことで生活費を得るため、働くことは生活そのものである。一方、パートタイマーやアルバイトは、賃金を得るといった直接的な目的の他に、働くことを自分の世界を広げるための手段としているような感じを受ける。中流意識が日本中に浸透している今日、夫婦共働き世帯も変化をみせており、夫の年収が500万円～699万円という高所得世帯の妻の就業率の上昇が目立っている。経済的理由から働くというよりは、働くことにより、家庭生活や地域社会の殻の中にももらず、積極的に世の中へ出ていくことによって自己実現を図りたい、常に輝いていたいという気持ちの表れであると考えられる。

3. 職場選択の基準

働くということに対して考え方や目的がもともと違う、正職員とパートタイマーやアルバイトとで職場を選ぶ基準も当然異なっている。

正職員が安定性や仕事内容を重視して選ぶのに対して、パート・アルバイトでは何よりも勤務時間（71.1%）と通勤事情（57.9%）である（表7、図4）。

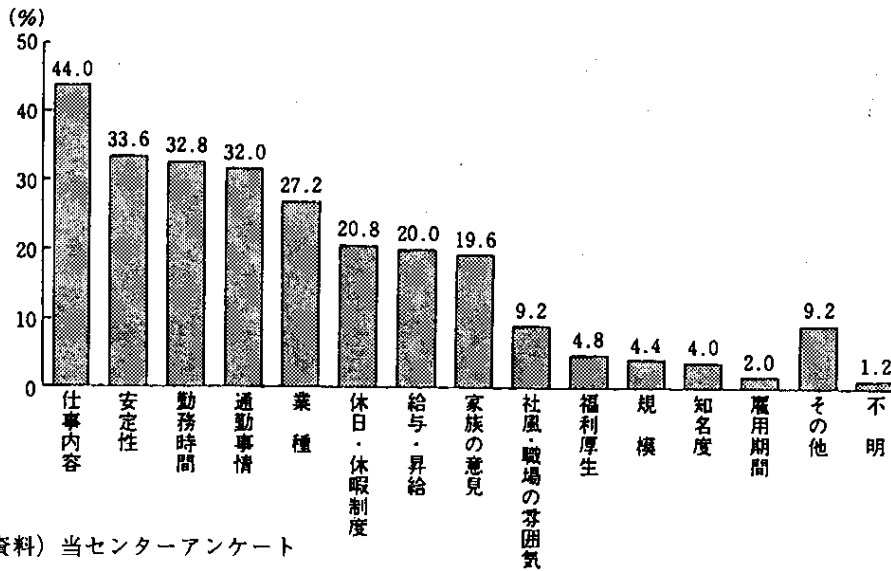
表7 職場選びで重視した点（ライフスタイル別）

（単位：％、複数回答）

	未婚 正職員	既婚 正職員	既婚 パート・アルバイト
1位	安定性 56.9	仕事内容 47.9	勤務時間 64.7
2位	仕事内容 40.0	安定性 38.0	通勤事情 49.0
3位	業 種 33.8	勤務時間 32.4	仕事内容 45.1
4位	通勤事情 29.2	通勤事情 32.4	休日・休暇制度 35.3
5位	給与・昇給 26.2	業 種 25.4 家族の意見 25.4	業 種 25.5

（資料）当センターアンケート

図4 現在の職場を選ぶ際に重視した点（複数回答）



職安への求職希望者をみても希望する勤務時間は、「9時から9時30分の間に始業し、12時から16時30分の間に終業する」ところに集中している。夫や子供を送り出した後で出勤し、早めに仕事を終え家事に取りかかりたいという主婦が多いためであろう。

仕事が生活そのものである正職員に対し、ある程度安定した生活基盤の上に立ち、より充実した時を過ごしたい既婚パート・アルバイトした分に所得税控除の問題もあるため、非課税限度額（100万円）の枠内で働きたいという意識もあろう。

長銀総合研究所の調査（平成2年）によると、新規学卒者が就職するにあたって最も重視する点は「やりたい仕事がある」ことで、「職場の雰囲気」や「会社の将来性」を大きく引き離してトップに挙げられている。彼らの多くは仕事にやりがいを求めており、企業規模などは二の次である。「就社意識」よりも「就業意識」が強いといわれる昨今の事情を反映している。

性別、家族構成、年齢などで人生観、就労観の違いも大きく、一概に比較はできないが、やりがいを求めて働く者、ほどほどに働き自由な勤務体制を望む者などその望みは多様である。経営者はこうした多様な労働者たちに対して柔軟に対応していくことが望まれる。

4. 職場への不満

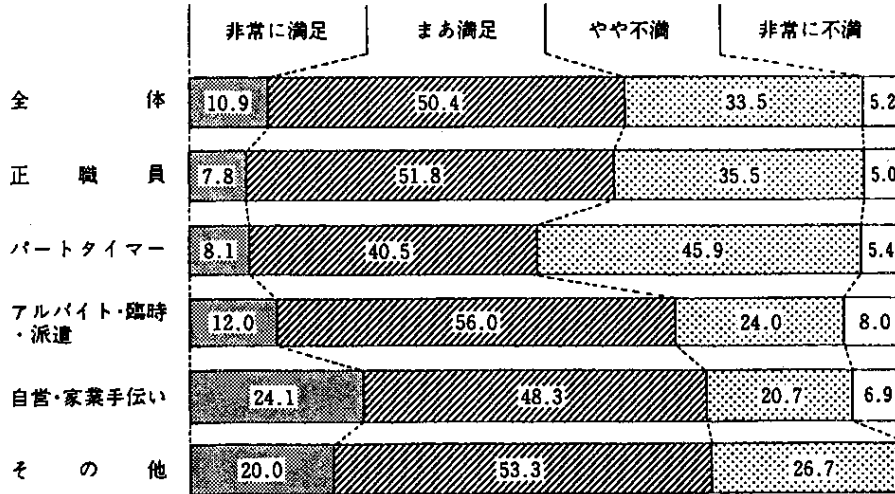
様々なことを考え合わせて選んだ現在の仕事に対して彼女たちはどの程度満足しているのであろう。「非常に満足」（10.9%）、「まあまあ満足」（50.4%）と満足している者が6割強を占めた（図5）。しかし、その一方で「やや不満」である人も33.5%いる。雇用形態別にみると、パートタイマーが最も不満に思っている割合が高い。「非常に不満」

「やや不満」を合わせると、51.3%となり、パートタイマーの半数以上が仕事に不満を持っている。

不満な点としては「給与が不十分」(42.9%)、「仕事がつい、忙しい」(33.7%)、「能力や実績が正に評価されない」(28.6%)など多くなっている(図6)。

ライフスタイル別にみると、既婚正職員では「仕事がつい」を挙げる人が圧倒的に多く(60.9%)、家庭との両立のためにはかなりの疲れを感じていると思われる(表8)。

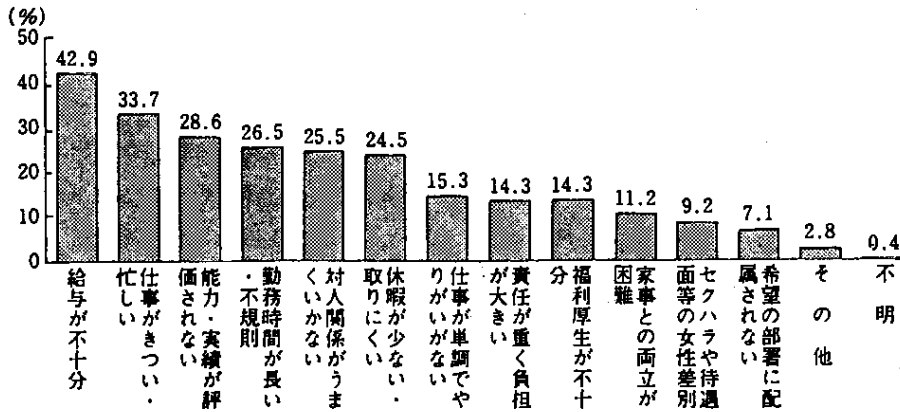
図5 職場での満足度(雇用形態別)



(単位: %、不明を除くN=248)

(資料) 当センターアンケート

図6 現在の仕事や職場で不満な点(複数回答)



(資料) 当センターアンケート

それに対して既婚パート・アルバイトは「給与が不十分」(52.4%)、「能力が正当に評価されない」(42.9%)という不満を持っている。フレキシブルな勤務時間等の利点からパートという働き方を選ぶ既婚者が多い中、その他の労働条件に対する不満は高まっていると思われる。こうした不満は、働いている彼女たちが、自分の仕事が正当に評価されていない、自分たちの仕事の質・量に見合うだけの給与がもらえていないとされていることの表れである。

表8 仕事や職場に不満な点(ライフスタイル別)

(単位：%、複数回答)

	未婚 正職員	既婚 正職員	既婚 パート・アルバイト
1位	給与が不十分 41.9	仕事がつい・忙しい 60.9	給与が不十分 52.4
2位	勤務時間が長い・不規則 41.9	給与が不十分 34.8	能力・実績が評価されない 42.9
3位	能力・実績が評価されない 29.0	休暇が少ない・とりにくい 30.4 対人関係がうまくいかない 30.4	仕事がつい・忙しい 28.6

(資料) 当センターアンケート

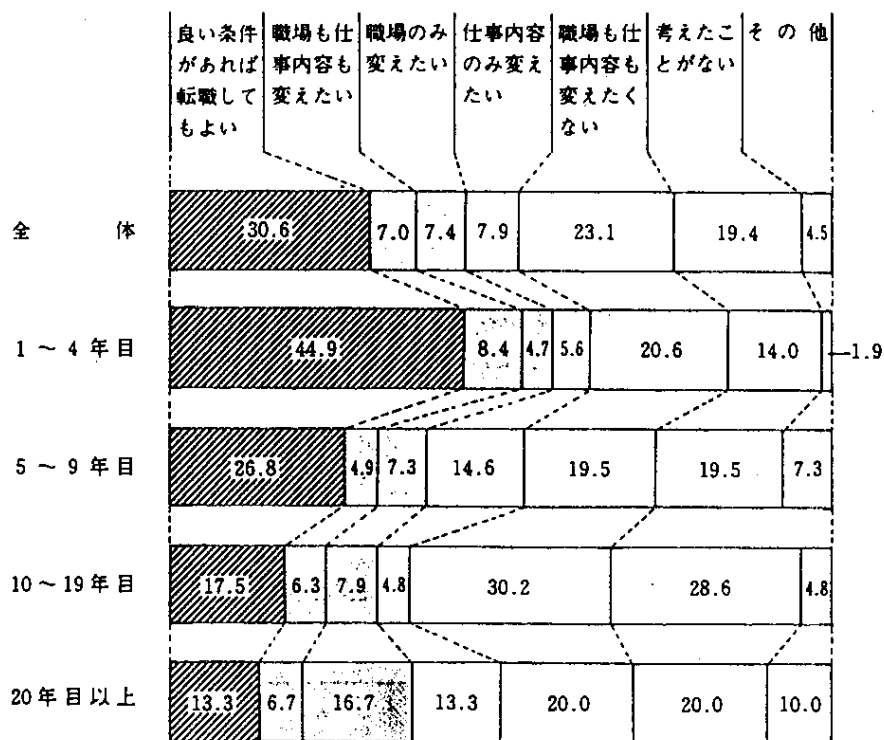
5. 転職への心理的抵抗

転職についても男子従業員の場合は終身雇用制度のもと一生の仕事として、むやみに職場(会社)を変えないのをよしとする風潮があった。しかし、若年層については、自分の能力を活かしたい、あるいは現在の職場の労働条件・待遇では不満などの理由で転職に対するためらいはずいぶんと少なくなった。一方、女子労働者については、終身雇用のメリットは現状では少ないものの、自分で積極的に転職するケースは少ないといわれてきた。

「職場や仕事内容を変えたいか」という設問に対して、「良い条件があれば転職してもいい」と、条件つきではあるが転職を考えている人が全体では30.6%(図7)。雇用形態別にみると、正職員が32.4%、パートタイマーでは37.8%となっている。逆に「職場も仕事内容も変えたくない」と考える人は正職員で25.7%、パートタイマーでは13.5%となっている。就業年数が短いほど職場への未練も薄いようで、「良い条件があれば転職してもいい」という人が多くなっている。

伝統的な終身雇用が崩れつつあるとはいえ、家計を支える大多数の男性にとって、転職は重大な決意をとまなうものであろう。それに比べると女性、殊に若年層の間では、より自分に合った職場を探して軽やかに転職できる。職場を転々とすることは必ずしも好ましいこととはいえませんが、その条件も整っている。「女性は腰掛け」という観念を

図7 転職に対する意識（就業年数別）



(単位：%、不明を除くN=245)

(資料) 当センターアンケート

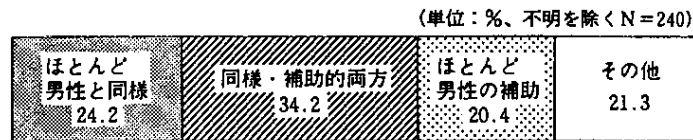
逆手に取り、いやな仕事や合わない職場に未練はないとばかりに去っていく。こうした現代の若者気質がいわゆるフリーターのような新しい働き方を生み出してきた。しかしバブル経済の崩壊とともに、こういった労働力供給のあり方にも問題は出てきている。雇用する側もされる側も、しっかりと足元を見直す時期にきているようだ。

パートタイマーは人手不足の今、企業にとって重要な人材であり、戦力である。しかし、パートタイマーに与えられている仕事や待遇などを考慮すると、職場に腰を落ち着け職業技能に磨きをかけるというよりも、気軽に移動できるような、自由かつ流動的な存在である。それゆえに基幹従業員の雇用維持を前提とすると経済が停滞し労働力余剰になった場合、真っ先に影響を受けるのも彼女たちである。パートタイマーの存在価値を改めて見直し、就業上の地位を明確にしていくことが求められる。また生活者・消費者としての視点を多分に持つ彼女たちの意見は、顧客のニーズをつかむヒントを与えてくれるかもしれない。彼女たちを常に引きつけるような魅力的な職場づくり、例えば時間給の引き上げ、ボーナス支給、社会保険への加入、正社員への登用などに努める必要もあろう。

6. 女性の役割

職場での女性の役割は、どのように位置づけられているのだろうか。「補助的な仕事をする人もいれば、男性と同様の仕事をする人もいる」という回答が34.2%、また「ほとんどの女性が男性と同様の仕事をする」が24.2%と、「ほとんどの女性が男性の補助的な仕事をする」の20.4%を上回り、女性の職場進出がかなり進んでいることがわかる(図8)。

図8 職場における女性の役割



(資料) 当センターアンケート

ただ、仕事内容は男女の特性に応じて分配されているという回答もかなりあった。男女の「特性」とは何か。その見極めが重要である。女性だからこの仕事はできない、あるいは逆に向いているはずだといった、ある種の思い込みもあるかもしれない。硬直した考えではなく、より柔軟なもの見方・考え方が企業経営者や管理者に求められているのではないだろうか。

男性にもいえることかもしれないが一括りに「女性」といっても、仕事に対する意識や意欲は十人十色である。しかし、長い歴史の中で、働いて家庭を支えるのが当たり前のようにみられてきた男性とはまた違った意味で、個人差が大きくなりつつあるのではないだろうか。いわゆる役割固定の問題であるが、社会全体のしくみ、例えば教育環境、家庭環境なども大きく影を落としている。そうして次第に大きくなってくる個人差を考慮に入れず、男性本位の従来の職場環境や仕事のやり方といった仕事をする仕組みの中に女性就業者を押し込もうとするために、様々な軋轢が生じてくるのではないだろうか。育てあげられてきた社会人としてのキャリアを考慮にいれず、男性と同じ土俵の中で同等以上の仕事の成果を期待する。それができないと「女性は能力が劣っている(からだめだった)」というレッテルを貼る。それでは何の解決にもならない。就業者一人ひとりの適性や能力に応じた仕事を与えることによって、持てる力を十分に発揮させる場をつくるのが求められよう。そこには男女の差は本来ないはずである。

7. やりたい仕事

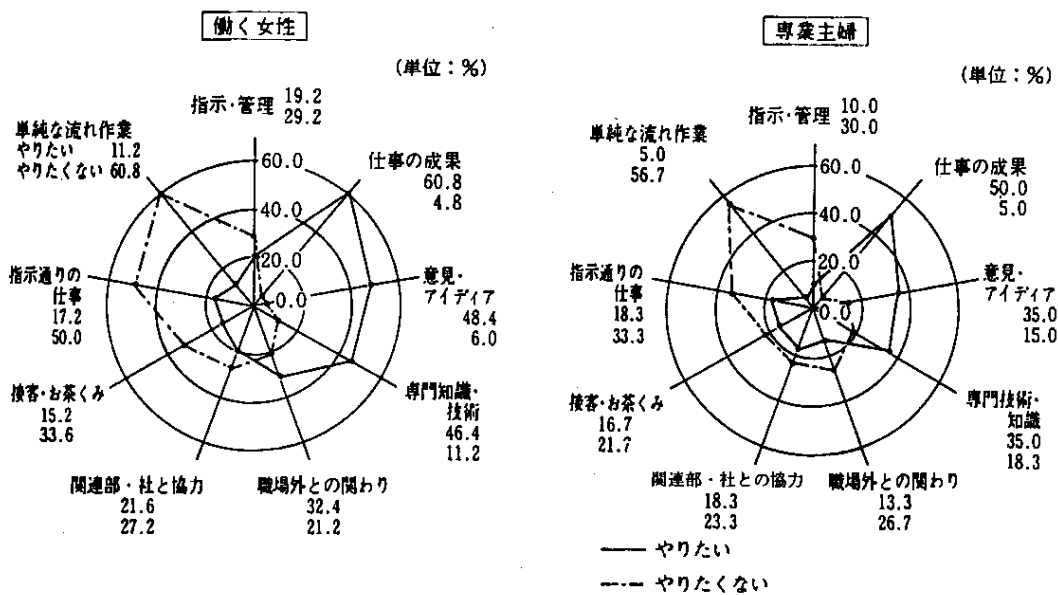
一般論として女性が仕事をする際に、男性より劣っていると考えられている能力がいくつもある。女性は統率力や判断力に欠けるとか、視野が狭いといった固定観念があるようだ。逆に、女性の優れた特性としては、感性が豊かであるとか、細かい作業を根気

よくこなすといったことを挙げられる場合が多い。それは男性が女性を評価する時のみならず、女性自身もそのように考えているふしがある。

それでは女性たちは、実際にどのような仕事をしたいと思っているのだろうか。そこで、仕事の内容をおおまかに9つに分け、それぞれの仕事について、やりたい、やりたくない、どちらでもないの3つのいずれかを選んでもらった。その結果、やりたい仕事とやりたくない仕事ははっきりと分かれた。

やりたい仕事としては「成果がはっきりと評価される仕事」(60.8%)、「意見・アイデア・工夫が要求される仕事」(48.4%)、「専門知識や技術が要求される仕事」(46.4%)が挙げられた(図9)。

図9 やりたい仕事、やりたくない仕事



(資料) 当センターアンケート

一方、「人に指示を与え管理する仕事」「関連部署や他会社と協力する仕事」のような、高度な判断力や交渉力を要する仕事は、積極的に「やりたい」と答えた人が少ない。しかし、一方で「単純な流れ作業」や「指示通りの仕事」、そして「接客やお茶くみ・電話の取り次ぎ」といった、どちらかというとな女性向きとされてきたような仕事も、多くの人から「やりたくない」仕事に挙げられている(順に60.8、50.0、33.6%)。

やりたい仕事の内容についても雇用形態の差がみえる。「専門知識や技術が要求される仕事」について正職員は63.7%の人がやりたいと答えているが、パートタイマーやアルバイトでは「やりたい」と「どちらでもない」が同じ割合(41.9%)で回答され、正職員に比べて低調である。また、「指示通りにする簡単な作業」や「接客やお茶くみ・電話の取り次ぎ」などは正職員に比べ、パートタイマーやアルバイトなどは「やりたい」

と答えた人の比率が高い。これはパートタイマーの地位からくるものであろう。

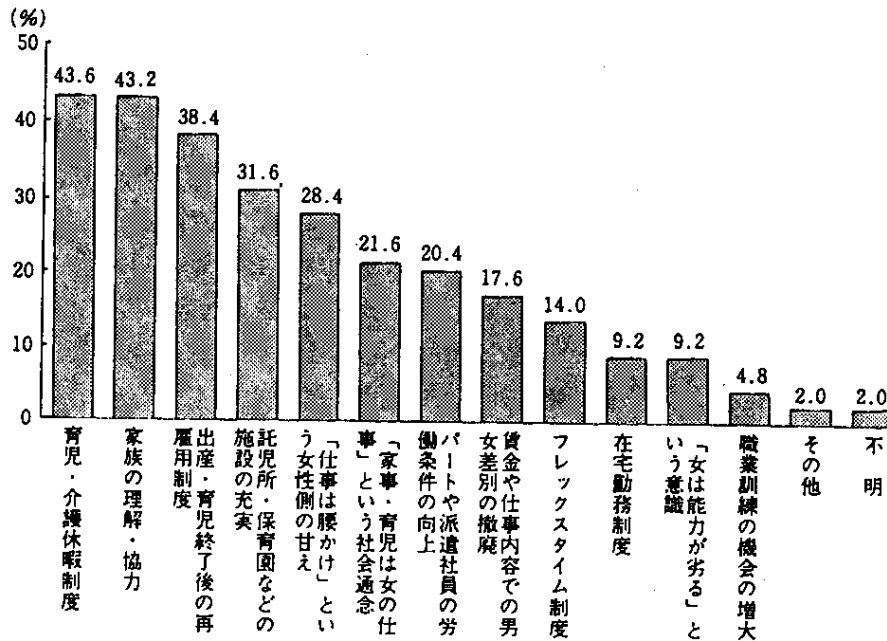
女性の高学歴化などにもない、従来女性向きとされてきた仕事も、もはや当てはまらなくなっているかもしれない。求人広告などで「女性の感性を生かす」という言葉をよく目にする。一見女性の活用が進んでいるように見えるが、企業の求める「女性の感性」とはいったいどういうものなのか。どうみても接客の愛想としか思えない使われ方も中にはみられる。女性（男性）とはこういうものだ、という十把一からげの考え方を改め、「個」の特性を重視するような職場づくりが望まれる。

働くということに対しどのような意識を持っているかによって、選択する就労形態や仕事の内容なども変わってくる。反対に、与えられた仕事の内容やそれをやり遂げた時の達成感などによって、仕事への姿勢は前向きに変わっていくものである。経営者・管理者にとっても労働者と意志の疎通・コミュニケーションを図り、やる気を引き出すことが求められる。

8. 制度面での要望

より一層働きやすい職場をつくるためにはどのような制度や意識改革が必要であるのだろうか。

図10 変化が求められる制度や意識（複数回答）



(資料) 当センターアンケート

全体でみると、4月1日から施行された「育児休業法」をにらんでか「育児・介護休暇制度の導入」(43.6%)が一番であり、続いて「家族の理解や協力」(43.2%)「再雇用の保障」(38.4%)「託児所や保育園の施設の充実」(31.6%)となっている(図10)。

ライフスタイル別にみると、未婚・正職員では「再雇用」、既婚・正職員では「育児・介護休暇」が一番に挙げられている。それに対して既婚パート・アルバイトでは「パートや派遣社員の労働条件」と並んで「家族の理解や協力」が最も多くなっている(表9)。

表9 変化が求められる制度や意識(ライフスタイル別)

(単位：%、複数回答)

	未婚 正職員	既婚 正職員	既婚 パート・アルバイト
1位	再雇用の保証 44.8	育児・介護休暇制度の導入 59.2	パート等の労働条件の向上 46.0
2位	育児・介護休暇制度の導入 41.8	家族の理解や協力 50.7	家族の理解や協力 46.0
3位	家事は女という 社会通念をなくす 31.3	再雇用の保証 42.3	育児・介護休暇制度の導入 42.0

(資料) 当センターアンケート

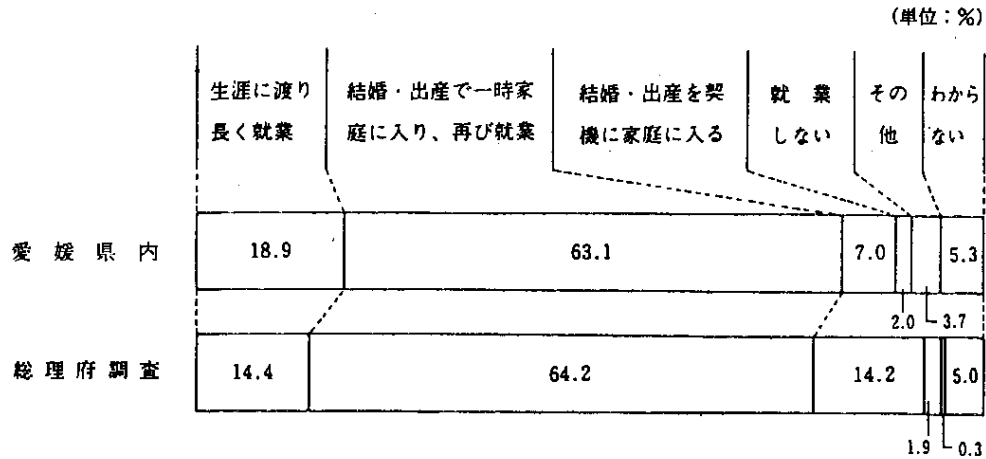
既婚女性が社会に出て働けば、専業主婦に比べどうしても家事にかかることのできる時間は短くなる。家族の協力なしには過重負担になりがちである。これは裏返せば、「本来家事は女性が担うべきものである」という役割分担意識が女性の側にも無意識のうちに働いているためといえないだろうか。自分が働きに出ることでその負担が家族にかかることに対して、一種の負い目のようなものを感じているのかもしれない。「家のことをきちんとするなら働きに出てもいいよ」という言葉に代表されるように、配偶者にお許しを得て「働かせてもらっている」かのようにみえる女性も少なくはない。

パートやアルバイトに比べると労働条件の整った正職員であるが、出産や育児は仕事を続ける上でまだまだ大きな障害となっている。逆に待遇が劣り、不安定な身分でありながら、パートで働きたいという人は年々増加している。家事や育児をしながら働くとなると、フルタイムの正職員ではかなり無理があると予想されるためであろう。

9. 望ましいと考える就労形態

女性にとって望ましい就労形態を尋ねたところ、「一時家庭に入り、再び働く」(63.1%)「生涯仕事を続ける」(18.9%)と、働くことについての女性の意識が非常に高いことがわかる(図11)。総理府による「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)から全国的な動向をみても、同じく前者が64.2%で最も多く、次いで後者が14.4%となっている。

図11 女性の望ましい就業形態



(資料) 総理府「女性の就業に関する世論調査」平成元年、当センターアンケート

出産・育児で一時家庭に入るとしても、女性側の「(長く)働きたい」という意欲は旺盛である。これを十分に活用するためにも、育児休業制度や再雇用制度の効果的な運用を考えていかねばならない。

Ⅳ. おわりに

これまでみてきたように働いて家庭を支えねばならない人、単純な作業のくりかえしでもいいから面倒なことを背負い込まず、気楽に働きたい人など働く動機はさまざまであり、それによって働くことに対する姿勢も違う。女性を単に仕事をこなす一つの部品として、きちんと仕事をこなしてくれればそれで良いという時代は過ぎ去った。

女性の側でも、高学歴化に伴い、能力を持ち、単に企業社会の一つの歯車におさまっていることに不満を持つ人もでてきた。考え方に大きく二つのタイプがある。一つは家庭を持ちながら仕事も負担にならない程度にやってみたいという従来型の人である。これらの人も家庭内のみで居ることは嫌でパートタイムあるいはアルバイトなどの補助的な仕事を望み、若干の不満も持ちながらもほどほどにやっていきたいと考える。これが大部分を占める。もう一つは、専門的な分野で、才能を活かして現在の企業社会の中でもっと活躍の場を広げたいという人である。こうした人たちは結婚や家庭が気になりつつも、仕事にも自分の個性を発揮したいと考える。ありきたりの人生を送りたくない人たちである。まずは前者の全般的な待遇改善に努めていくと共に、後者のような意欲のある女性をいかに見出してその能力を伸ばしていくかという「個」の観点の対応が必要であろう。早い時期に責任のある仕事を任せるといような荒療治も時には必要かもしれない。

また、職・地位の違いから生じる女性同士の人間関係のあつれきも実際問題として、女性が社会へ出ていく段階において無視できない問題である。

愛媛県内の企業の人事制度をみる限り、女性の活用という視点からの配慮は十分とはいえない。しかし、時の経過と共に女性に就労の途をひらく制度が整っていても意識が伴わなければ実質的な変化は訪れない。制度と意識は表裏一体である。女性側に、どうせ結婚したらやめるのだからという退路、甘えの気持ちがある以上、企業側にも女性を長期的な展望で人材育成していこうという意識は芽生えにくい。これは、企業と女性労働者のどちらか一方に責任がある問題ではない。期待されながら入社した女性が、結局「雑用」ばかりしかさせてもらえず落胆したという話もよく耳にする。反対に、企業が費用をかけて制度まで作って活躍の場を用意しても、みんながそれを望むとは限らない。結局結婚・出産を理由に退職されたり、自分に合わなかったと退社されたりすれば、企業は「裏切られた」というような感じを受けたとしても不思議ではない。

女性の活躍の場を拡げ、待遇を改善していくには「女性の甘えをなくすべき」という同姓からの批判的な意見もみられる。特に、就業年数が20年以上というベテラン層でこの傾向が強い。制度が整っていないと嘆くばかりでなく、自分自身の努力の積み重ねも必要であろう。

結婚や出産に際して「仕事か家庭か」の選択を迫られることが多かった女性。それは、従来の社会が男性—それも配偶者が家庭の責任を一手に引き受けてくれるという前提付きの—を基準に形成されてきたということが大きな要因となっている。しかし、これからは愛媛においても「家庭も仕事も」と考える人が多くなっていくことは間違いない。保守的とされてきた愛媛の女性においてもその程度に差こそあれ着実に社会参加を求め人が増えている。有能であり意欲に満ちた人材は企業にとってかけがえのない財産である。それは男性であろうと女性であろうと同じである。人手不足だから仕方なく女性を使うとか、人件費削減のため賃金の低いパートを使う、あるいは女性ならいざとなれば首切りしてもそう非難されることはない、といった経営姿勢・社員の扱い方では、決して有能な人材は育たない。

真に女性を活かすことのできる企業社会の仕組みの構築が今、求められている。

以上