

リーダーの為の研究誌

産政研

1991

No. 9

HIVER

本号の基調「女性と労働」

●女性と労働について

●発言 小池和男氏：日本の女性はもともと働き好き

●寄稿 高橋柵太郎氏：働く女性の現状と施策の方向

●寄稿 中村 恵氏：注目すべき中小・中堅企業的女子管理職

●座談会 「女性と労働」…働く女性の21世紀に向けて

●研究員レポート 山本郁郎氏：女たちの“革命”と企業社会

●女性の働き方

446万人
54.8%

2,533万人
49.5%

数字は

上段；女子の労働力人口

下段；女子の労働力率

表紙の数字

— 平成元年10月1日現在の総務庁統計局推計に基づく、女子労働力人口と女子労働力率 —
 労働力人口とは、15歳人口のうち就業者と完全失業者をあわせた人口
 労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合

将来的な人口構成上から若年者を中心に労働力不足が取り沙汰されており、その中で女子労働力への期待も高まっている。

労働力人口でみると、全国で6,270万人のうち、約40%の2,533万人が女子労働力である。また、労働力率は、男性の77.0%に対し、女性は、49.5%と約半数の人が就業もしくは、完全失業者となっている。

地域別でみると、当地域の女性の労働力率は、全国平均よりも高く（全国＝49.5%、東海＝54.6%、北陸55.3%）、このデータでみる限り中部地域の女性は、比較的就業しているといえる。

今後、女性および男性の意識変化や女性の労働環境整備および労働力不足などの観点から、この値がどこまで高まるのか高めるべきかについて注視が必要といえる。

— 細部データ —

	15才以上人口			労働力人口			労働力率			労働力人口に占める女性の割合
	万人	男	女	万人	男	女	%	男	女	
全 国	9,974	4,854	5,120	6,270	3,737	2,533	62.9	77.0	49.5	40.4 %
東海地域	1,136	557	579	760	445	316	66.9	80.0	54.6	41.6
北陸地域	451	216	235	296	165	130	36.6	76.4	55.3	43.9

なお東海地域は、愛知・三重・岐阜・静岡、北陸地域は、富山・石川・福井・新潟

巻頭言	「女性と労働について」 梅村 志郎 …………… P. 2
発言	「日本の女性はもともと働き好き」 小池 和男氏 …………… P. 4
寄稿	「働く女性の現状と施策の方向」 高橋柵太郎氏 …………… P. 6
寄稿	「注目すべき中小・中堅企業の女子管理職」 中村 恵氏 …………… P.10
座談会	「女性と労働」 働く女性の21世紀に向けて …………… P.14
研究員レポート	「女たちの“革命”と企業社会」 山本 郁郎氏 …………… P.23
データ	女性の働き方 …………… P.31
講演要旨Ⅰ	「人手不足経済と人材育成のゆくえ」 川喜多 喬氏 …………… P.39
講演要旨Ⅱ	「労使関係について」 梅村 志郎 …………… P.41
海外視察報告	「高齢化社会における福祉—負担—生活」 …… P.43
産政研だより	’90年11月1日～’91年1月末までの主な活動 … P.46



女性の労働について

(財) 中部産業・労働政策研究会

理事長 梅村 志郎

いま「女の時代」とされている。さまざまな面で男を上回る実績が積み重ねられているからであろう。選挙の投票率はむろん、大学進学率も男を抜き、女子大生の就職率も男を上回った。消費や家庭での女性上位はいうまでもない。政治を志す女性議員も増えた。「男社会」だった分野にさえ女性の進出はめざましい。

女性の雇用者は過去最高の1,749万人。女性の側の社会参加意欲の高まり、人手不足の深刻化を映して働く女性はますます増えている。このほど発表された「平成2年度婦人労働白書」によれば、女子雇用者数は過去最大の伸びを示し、15才以上の女子のうち3人に1人が企業や店などで働いている。そして出産や育児でいったん職場を離れ、子育てが一段落して再び働く再就職女子が350万人にも達し、今後ますます増えることが考えられるという。

男女雇用機会均等法が施行されて5年、女性の地位向上の取り組みはどれだけ進んだのか。民間の女性全国組織50団体で作る「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」が昨年11月に「1990年民間女性会議」を開き、過去5年の見直しと評価を発表している。「全体として枠組みはできたが、実効は上っていない」と評価は厳しいものであった。

婦人労働白書も、均等法の施行後結婚退職制、差別定年などの是正や就業規則など制度

面の改革は進んだが、女性管理職はまだ少く、配置、昇進、採用など実態面での均等化はこれからの課題であるという。そして、女性の働く意欲や能力が期待されている今日、女性が働きやすい環境の整備について社会全体の理解と支援が必要であると提言している。

サービス経済化の進展に伴って女性の職業分野は拡大してきた。家庭労働の商品化や核家族化や子供の数の減少が家事労働を軽減したことによって、女性が身軽になり女性の意識や行動に大きな影響をおよぼしたことは間違いない。しかし育児や家事の負担がまだまだ女性に重いことから女性の社会進出、働き方、考え方や意識は様々ではない。男並みのキャリアを志向する女性も次第にふえていくが、一方では性別に役割を分業する意識も根づよくあって「良妻賢母」をめざす若い女性も多い。このように女性の意識は二極分化しつつある、ともいえる。そして就労のパターンも多様化しているのが現状である。

本格的な労働力不足の時代を間近に控えた1990年代の前半には、まだまだ十分に活用されていない労働力である高齢者や女性の積極的な活用が必要とされている。二次産業においても女性の労働について本気で考える気運が高まっている。こうしたことから女性の労働について社会の関心も高まりつつあり、専門機関における調査や研究も進められている。

80年代は、女性が職場にどう進出するか努力がされた時代であったが、これからはどう働き続けるかが問われる時代を迎えたといえることができる。

経済評論家の高原須美子さんは、女性の側にも注文をつける。「5年前から男女雇用機会均等法ができていますが、なんとなく男女平等というものに対して、今の男性の働き方を女性のモデルにすることが均等であるという発想を女性が持ちがちになる。でも、ずっとキャリアでいく人がいてもいいし、独身の人もいれば、育児休暇をとって子供を生む人もいれば、出産で仕事を辞めて再雇用を望む人もいる。再雇用もフルタイムでもいいしパートタイムでもいい。専業主婦というのも立派な生き方である。こういうバラエティーのある女性の生き方こそみんながモデルにすべきである。女性が男性と同じ形で働くのが何も均等ということではないのだと思ってほしい」と。

「連合」は家庭の幸せを求めている。日経連の鈴木会長は、「戦後の日本社会は職場が男を家庭から奪ってしまった。父親を今、家庭に返さなければ」と言っている。物の面やお金の面では豊かになったことは事実であるが、豊かさの基盤はやはり家庭にある。結婚、出産、子育て、老人介護といった家庭機能が充実していなければ、真の豊かさも幸せも生れてこないということである。家事労働の重要性をもう1度評価することが今、必要とされている。そのためには男女が家事を分担し、家庭生活と職業生活に対等の価値を感じられる社会にしなければならないだろう。そうでないと、結婚もしない、子供も生まない、育てるのもいやがるという社会になる。

家庭の幸せどころか下手をすると日本の社会が崩壊することにもなりかねない。

いずれにしても、こうした時代の転換期には、様々な議論を重ねる必要がある。そして現実的な経験を重ねる中から改革を進めることも必要であろう。

女性の生き方、働き方そしてこれに社会が、男性がどう応えていくかが、とにかく問われ始めていることは、確かな潮流になりつつあるといえる。

ところで、働き方の問題は男女を問わず労働運動の中心課題である。女性の労働について考えることの必要性は、リーダーもわかっている。だが永年男性本位であった労働運動に戸惑いが出てもおかしくない。

非製造業では、女性組合員も多くある程度の対応が窺えるが、現に労働運動の大勢を占める製造業では、女性組合員の割合が低くその対応は十分とはいえない。こうした状況の中で、活動の中心に女性問題を据えることはなかなかむづかしい。その代わりに、夫たる男性組合員が妻たる女性との間で、とくに「女性と仕事」あるいは「家庭と仕事」について夫婦で語り合い、家庭生活の改善に一定の結論を引き出すといったプロセスを活動の中に取り入れることができれば、女性の課題も全員の課題として対応することが可能になるだろう。

労働運動も良き企業市民をめざす企業活動も、直接組合員や従業員を対象に考えればよい時代ではない。新しい発想による幅広い活動が求められているといえる。



日本の女性はもともと 働き好き



法政大学経営学部
教授 小池 和 男

1976年だったか、ストックホルムの街角で、スウェーデン人に嫁いだ日本女性から聞いた話を思い出す。みめうるわしいその女性は、なぜスウェーデンの女性が急激に働きにでようとしているかを、るる語ってくれた。家庭の財布の管理がまったく夫にぎられており、自分の思うようなものを買うためにも、そとへ働きにでる、というのである。その結果、いかに家庭が荒れ、という話がつづくのだが、それはさておき、パリでも、やはりフランス人を夫とする日本女性から、おなじような話をきいた。日本なら財布を自分がぎっているから、たとえば里がえりの費用などひねりだせるが、夫が西欧人ではそうはいかない、だからこそ西欧では持参金というのが重要なのだ、という悩みである。

周知とおもわれる話をあえて書いたのは、いまなお日本女性はおくれており、欧米の女性は会社の管理職にも多く登用されているのに、はるかに後塵を拝している、といった言説がはばをきかせているからだ。日本人だけが誤解しているならともかく、それを理由に日本異質論などがはびこっては、日本の雇用

にひびく。日本女性の働きにでる割合は、1970年ごろまで、先進国のなかでも高かった。そのあと西欧の「辺境」にあたる北欧やアメリカが急速に追いつき、追いこしたのである。農村を別にして都市だけをとっても、北欧やアメリカ、西欧の多くの国より日本の労働力率はたかかった。

たんに統計の数値よりも、実績のわかりやすいスポーツをみれば、よく了解されよう。女性のスポーツで1960年代もっとも盛んであったのは、バスケットとバレーであろうか。1976年のモントリオール・オリンピックまで、日本の女子チームはソ連と世界のトップを競っていた。女性のスポーツは、女性の働く割合の高い国、社会主義国が一般につよく、ひとり日本がそれに割り込んでいた。さきの二つのスポーツはいづれもアメリカ製で、日本のこの競技のレベルが一般に高かったのではない。おなじとき、全日本男子チームはアメリカの一大学チームに歯がたたなかった。

その後、アメリカの差別禁止法をきっかけに（といってもこの法律も女性ではなく人種

差別が主眼であったが)女性が急速に職場に進出した。ベトナムの敗戦の影響というべきであろう。それが欧州にひろがり、いまスウェーデンや北欧はもっとも働く女性の多い国となった。誤解をうけそうな乱暴な表現をもちいれば、おくれた国ぐにが追いつき追いこしたのだ。そうした現象はよく起こる。産業化の過程における日本は、まさにそのよい例であろう。家庭内の財布の管轄権もそれに拍車をかけたであろう。

いま日本は労働力不足ゆえに、女性に期待をかける傾向がつよい。もちろん結構なことだが、おそらく働く割合は急激というよりも、じっくりと増加していこう。それは「おくれ」からではまったくない。反対に、すでにながい間多くの女性が働いてきた経験があり、実状をよく知ってことをきめ、家庭内の財布を握っている以上、よい条件でない働きにでないからだ。

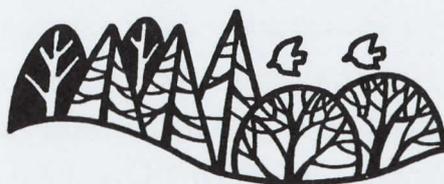
今後、女性の働きをおおいに期待するには、均等法などで急に変わったところより、ずっと前からすぐれた女性の活用につとめてきたスーパーなどの知恵にまなぶところが大きかろう。そこでは、かつてすぐれた男性の採用が容易でなく、すぐれた女性をなるべくはやく見だし、育て、やめないような方策をとってきた。子を育てながらの勤めの大変さをよくわきまえ、それにまさる魅力を職場

につくるため、課長などよいポストにつけた。もちろん、いかによいポストでも、やめて家庭を優先する考えかたの持ち主もある。そこで、仕事もわかり、家庭のことも経験するところに、つまり入社後数年おきに昇格テストをもうけ、それに合格した人をよいポストにつけた。

いま入社時に総合職か一般職かのコースを選択するが、それでは仕事もしらず、家庭の実際の経験もないときの選択ゆえ、あてにはならない。はるかにすぐれたスーパーの知恵にまなべ、というのがこの文章のいいことだ。

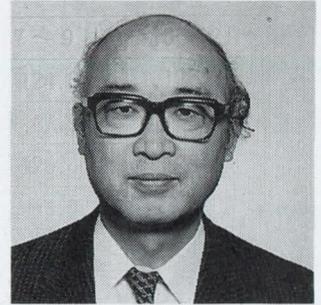
先例に学ぶことの大切さはスウェーデンについてもいえる。うえのようにして勤めつづけても、やはり子育ては大変で、さりとてスウェーデンでも、公的保育所はいっぱい、なかなか利用できない。それなのに、あれだけ働きにでながら出生率も2.1にまで回復したのは、たんに1年の育児休暇だけでなく、小学校低学年になるまで、短期間勤務の正規職員制度が普及しているからであろう。ただし、世の中よいことばかりではない。わずか2か月間スウェーデンの研究所につとめた管見では、男たちも残業はやめ、そのかわりアルバイトに精をだしているようにおもわれた。もっとも、この辺はべつに資料はないが。

【(財)中部産政研 顧問】





働く女性の現状と 施策の方向



労働省婦人局
局長 高橋 柵太郎

1. 女子雇用の増大とその背景

昨年12月に労働省から発表された「平成2年版婦人労働の実情」によると、平成元年の女子労働力人口は、2,533万人で、そのうち雇用者は、統計上接続可能な昭和28年以降最高の増加数（79万人、4.7%増）を示して、1,749万人となった。

女子雇用者は、最近急速な拡大傾向にあり、平成元年には、10年前の1.3倍、20年前の1.6倍に増加している。そのため、女子就業率に占める雇用者の割合は、平成元年には7割を超えた。女子雇用者の増加は男子雇用者に比べ急速であり、雇用者全体に占める女子比率は、昭和53年に3分の1を超え、その後も比率が高まって平成元年には37.4%に達している。

なかでも30～54才層の女子雇用者の増加が著しく、主婦（有配偶女子）の雇用は、58.5%となっている。また、女子雇用者の勤続年数は7.2年に伸び、女子雇用者の4人に1人は、勤続10年以上となった。

産業別に女子雇用者をみると、サービス業の537万人が最も多く、次いで卸売・小売業・飲食店の471万人、製造業の460万人で、これら三産業は増加数も多く、女子雇用者の8割強を占めており、その他建設業、金融・保険業、不動産業等の増加も目立っている。

このような女子雇用者の増大の背景には、わが国の経済の長期的な拡大が労働力の需要を高め、また、産業構造の変化、特に第三次産業の発展とともにサービス経済化、情報化の進展が女子雇用を促進したという労働力需要側の要因がある。さらに、最近の労働力不足で女子雇用者に対する需要が一段と高まっており、女子の職業能力を生かし、雇用労働力として労働市場に留めておくことは、個々の企業にとってのみならず、わが国経済全体の発展にとっても不可欠なこととなっている。

他方、女性の側でも、長寿化、晩婚化、小児化等によりライフスタイルは大きく変化し、家事労働の軽減、高学歴化等もあって就業意欲が高まり、雇用労働化を促してきたと考えられる。ちなみに、女性の就業に対する

意識をみると、大きく変化しており、女性が職業をもつことについて、平成元年では、肯定する者が92.8%、否定する者が1.9%となり、女性が職業をもつことは当然であるとする者が殆んどとなっている。

また、女性の望ましい就業のあり方については、平成元年の調査（総理府）でみると、「就業し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても再び働く」という「再就業」型を望む女性が64.2%と過半数を占め、昭和47年調査時の39.5%に比べて大幅に伸びている。「就業し長く働く」という継続就業型を望む者の割合も14.4%と昭和47年当時の11.5%より上昇している。

2. 女性が働きやすい環境の整備

以上のように、近年、女子雇用者は増大するとともに生涯を通じて職業とのかかわりが深まっており、他方労働力不足が予測される中で、女子労働力に対する期待はますます大きくなっている。したがって、今後、わが国の経済社会の活力を維持するためには、女性の意欲と能力を十分に発揮することができる社会システムを構築していくことが必要であり、さらに、職業生活と家庭生活の調和を図りつつ、就業を継続するための環境を整備するとともに、職業生活を中断している女性の円滑な再就職を図っていくことが極めて重要な課題となっている。

そこで、企業の雇用管理、働く女性と育児、再就職等女性の働く環境について、今後次のように施策を進めることとしている。

(1) 制度上の均等から事実上の均等へ

昭和61年4月から施行された男女雇用機会均等法は、募集・採用から定年、解雇に至る

まで、いわば雇用の入口から出口までの各ステージにおいて男女の均等な機会の確保を目指した法律であり、施行以来、わが国の企業の雇用管理に様々な形で影響を与えてきた。法施行後に新聞の求人広告から「男子募集」の文字がほぼ一掃され、4年を経た後には相当数の女子管理職候補者が企業に誕生したのみならず、企業内での配置分野の幅も広がり、職務内容も多様化してきた。雇用管理において、合理的な理由なく女子であることのみを理由として男子と差別することは改善しなければならないということについて、社会の認識はかなり深まっており、均等法の趣旨は着実に定着してきたと云えよう。

しかし、均等法に対する企業の対応には、ともすれば法の形式的遵守に走る傾向がみられ、例えば、努力義務規定である募集、採用については、技術系を中心に未だかなり「男子のみ募集がみられる。制度面での改善は進んだが、法の趣旨に則った制度の運用がなされなければ事実上の均等は確保されない。企業の側からすれば、現実には女子の勤続年数が平均的にみて男子より短いこと、女子がより多く家庭責任を事実上負っていることから、雇用管理から性の要素を全く抜き去ることはできにくいというのが現状であろうが、事実上の均等確保を図っていくには、法における努力義務規定、禁止規定の如何にかかわらず、男女の固定的な役割分担概念をなくし、個々人の意欲と能力を評価する風土づくりのため、雇用管理制度の見直しから管理職及び同僚労働者の意識啓発に至る事実上の均等確保のための努力を進めることが求められる。女性もまた、働く者としての自覚、職業意識を高めることが求められよう。

今後は、企業の雇用管理の実態に着目して法の施行状況を一層よく把握した上で、施策のあり方について幅広い議論をしていく必要があると考えている。

(2) 育児と仕事との調和

1でみたように、近年既婚女性の職場進出は著しく、女子雇用者に占める有配偶の割合は、6割近くも占めており、出産・育児期においても継続して働く女性が増加している。乳幼児をもつ女子雇用者数は、昭和60年では147万人で、平成元年には、6才未満の子供をもつ妻の4人に1人が雇用者として就労しており、この割合は、近年少しずつ上昇している。

ところで、夫婦の理想子供数は、人口問題研究所の調査でみると、昭和52年の2.61人から62年には2.66人と低下しておらず、20～34才の若い層においてもほぼこの傾向は変わらない。しかし、その予定する子供数は、理想の子供数をはるかに下廻っており、その理由として、子育てに金がかかる、「教育費が高い」、「育児の肉体的、心理的負担」の順となっているものの、「仕事の支障となる」も相当数みられる。

出生率の低下が今後どのような影響を与えるかは検討を要することではあるが、子供をもちたいと希望する人の子供を生み育てることを阻害するような環境を是正していくことは必要であり、男女の役割分担意識の是正や働く女性の育児と仕事の調和を図るための環境づくりを進めることが重要な課題となっている。その最も有効な方策の1つとして、育児休業制度を確立することが現在の急務である。

このような状況から、昨年12月、与野党一

致して政府に育児休業制度の法制化を検討することが求められ、現在、労働省の婦人少年問題審議会で精力的に論議が行われているところである。

(3) 女性の再就職のための環境整備

先にみたように、女性の就業意識では、再就職型を希望する女性が過半数であり、再就職型の女性が働くパターンとして大きなウェイトをもち続けるとみられる。再就職女子は、少くとも350万人（推計）はいるとみられ、その入職時の雇用形態は、パートタイム労働者が約6割に達している。

中途採用女子に対する企業の採用意欲は高く、その採用予定職種は、事務職、技能、労務職が多いが、販売職も増えており、システム・エンジニアやプログラマーに中途採用を予定する企業もある。また、中途採用女子に対して労働時間を柔軟に設定するなどの配慮をする企業も増えている。

しかし、再就職女子は、その賃金が男子との格差の大きいことや、再就職に当たって経験、資格が必ずしも生かされないことから、再就職女子の働く環境は良いとはなお云い難い。企業は、再就職女子に対する雇用管理について、長期の勤続を考えた計画、労働時間の多様な選択メニューの設定、教育訓練制度の確立などの配慮をする必要があろう。

労働省では、平成三年度から、職業中断中に職業人としての必要な知識、能力の維持向上を図ることが十分でない女性に対し、その間の技術革新の進展等にも対応できるよう、総合的な再就職準備サービス事業を実施することとしており、円滑な再就職の促進と再就職の機会の拡大に資していきたい。

また、労働者、とりわけ女子労働者が職業

生活と家庭生活の両立が容易になるよう、働く女性のための就業援助事業として、保育や介護等に関する最新の情報を提供するシステムを実験的に実施することとしている。

以上、女性と労働に関しては、21世紀を展望しつつ、多様な価値観、多様な働き方に対応して、女性が生き生きと働くための総合的な環境づくりを推進することが、今後の重要な課題であると考えており、各界の皆様の一層の御協力と御支援をお願いする次第です。

〔執筆者紹介〕…高橋柵太郎

(たかはし さくたろう)

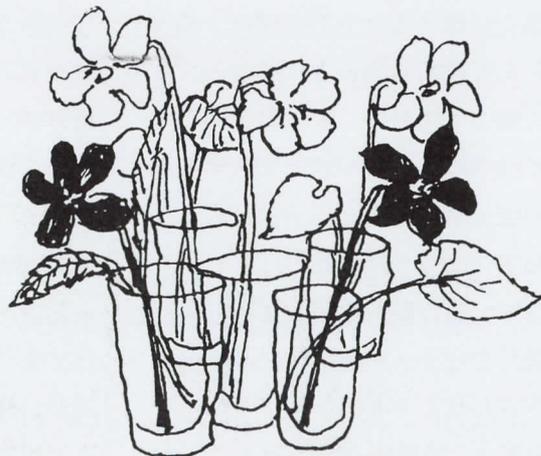
1935年 生まれ

1961年 東京大学法学部卒業。

同年 労働省入省

職業安定局、労政局、熊本県、新潟県、西独大使館等に勤務、大臣官房国際労働課長、中央労働委員会事務局次長、大臣官房審議官を経て

1990年 婦人局局长





注目すべき中小・ 中堅企業の女子管理職



神戸学院大学経済学部

助教授 中村 恵

1. 4年たった男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法が1986年に施行されたことに合い前後して、女子の活用に関する議論が盛んになった。企業サイドでも、とりわけ大企業でコース別管理制度を導入する企業が増え、いわゆる役職への昇進見込みが大きい総合職へ女子が配置されることが多くなったといわれる。

この総合職で活躍する女子の事例は、様々な機会をとらえて数多く報告されている。また、昨今の労働力不足の中、従来男子中心で行われてきた仕事に女子もつけようとする動きも、しばしば人事担当者から語られることが多くなったように見うけられる。

しかし他方で、総合職で採用しながら入社ほどなく退職してしまうケース、総合職への応募自体が予期したよりもかなり少ないケースなども、最近では冷静に指摘されることが多くなっている。こうした事実は、女子の活用に関する議論を、改めて1986年以後の成果を検証することを通して、再検討すべき時期

にさしかかっていることを示唆するように思われる。ここでは、その第一次接近として、若干の統計数字を確認してみよう。

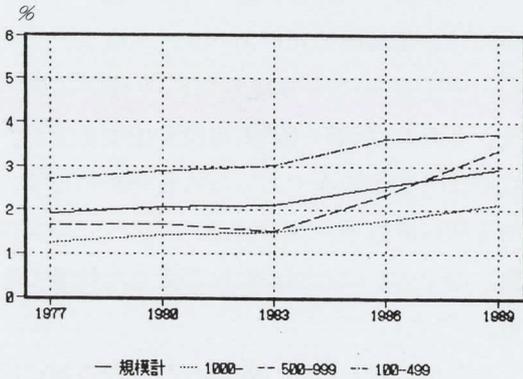
2. 中堅企業で顕著な女子管理職の増加

最近の女子活用の進展度をはかりたい。それは必ずしも女子の雇用の伸び一般をさすわけではない。むしろ、よい指標としては、女子の管理職がどれほど増えているかを見るべきであろう。真の女子活用は、最終的には、管理職に占める女子比率で表わされると考えられるからである。

いわゆる管理職者の数に関する統計に賃金構造基本統計があげられる。この統計は、もともとその名のとおり賃金に関する詳細な統計であるが、企業規模100人以上につき部長、課長、係長の管理職賃金も集計しており、そこで管理職者数の男女別数値がえられる。その数値を観察しよう。

図1は、部長、課長、係長を合わせた職階計の管理職者に占める女子比率の推移を、企

図1 管理職に占める女子比率
：職階計，企業規模別
1977，1980，1983，1986，1989年



資料：「賃金構造基本統計調査」1977，1980，1983，1986，1989年
注：「職階計」とは，部長，課長，係長の合計を意味する。

業規模別に1977年から3年間隔で見た数字である。

企業規模計の数値で見て，管理職に占める女子比率は，1977年から1983年にかけては横ばいであるが，1986，1989年にかけて，ゆるやかに上昇していることが認められる。

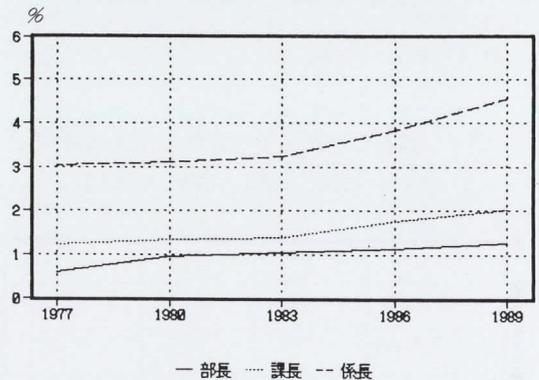
企業規模別には，企業規模1000人以上では，1983年から1989年にかけて0.64%ポイントの上昇，100～499人規模では同じ時期に0.74%ポイントの上昇となっているのに対して，500～999人規模で1.85%ポイントの上昇と，めだって伸びているのがはっきりわかる。

すなわち，おおまかにいって，雇用均等法施行以降管理職に占める女子比率は，ゆるやかに上昇しはじめた。その意味で，たしかに企業における女子活用が進み出したといえる。ただ，その進展度は企業規模別には一様ではない。大企業よりも中小企業，とくに500～999人規模のいわば中堅企業で最もその伸びが大きい。

3. 女子管理職の中心は係長

もっとも，女子の管理職への進出といっても，上位の役職への進出は常識どおりまだまだである。図2が企業規模計で見た職階別の女子比率の推移を示している。

図2 職階別に見た管理職の女子比率
：企業規模計
1977，1980，1983，1986，1989年

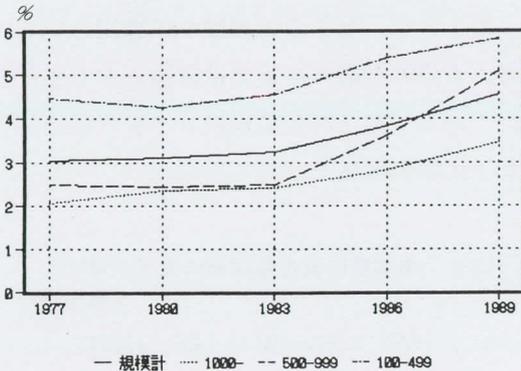


資料：図1に同じ。
注：「企業規模計」とは，企業規模100人以上の合計を表わす。

女子の管理職への進出は係長を中心にしておこなっていることが明らかである。その意味は二重である。まず，係長における女子比率そのものが，課長や部長のそれと比べて際立って高いということである。第二に，1986年以降の進展度も係長においてとりわけ進んでいるということである。ただし，1986年以降の進展に関して，課長の女子比率が，係長ほどではないにせよ，ゆるやかに高まりつつある点は注意しておいてよい。

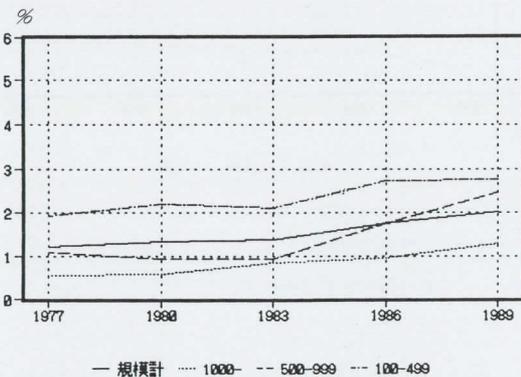
さらに，図3，図4が，それぞれ係長と課長の女子比率の推移を企業規模別に表わしている。図1と同様，職階別に見ても，500～999人規模の中堅企業でその女子比率はもっ

図3 係長に占める女子比率：企業規模別
1977, 1980, 1983, 1986, 1989年



資料：図1に同じ。

図4 課長に占める女子比率：企業規模別
1977, 1980, 1983, 1986, 1989年



資料：図1に同じ。

とも上昇している。1983年までは、いずれの職階でもむしろ大企業並みであったのが、今では、100～499人規模の数字に急速に近づいている。

4. 企業規模による女子活用の差

このように、女子の管理職への進出は、たしかに1986年以後係長を中心にして高まってきた。女子活用の気風は着実に根づいていると見ることができる。しかし、重要なことは、そのこと自体の確認のみにはとどまらな

い。ここで注目したいのは、女子の管理職進出の企業規模による差である。

もともと、均等法以前から管理職の女子比率には企業規模で差があった。大企業で小さく、中小企業で大きかった。その中にあって、とりわけ500～999人規模の中堅企業が、以前は大企業並みであったにもかかわらず、均等法以降急速に中小企業（100～499人規模）のレベルに近づいたのが大きな特徴である。

この事実は、冒頭にもふれた最近の女子活用をめぐる議論によく重なる。門戸を開けたにもかかわらず、必ずしも総合職女子が増えていないというのは、もっぱら大企業のことであるし、近時女子活用が声高に語られるのは、総じて大卒男子が十分に採用できない中小・中堅企業なのである。

このことは二つのことを示唆している。ひとつは女子活用の場としての中小企業、中堅企業の地位の重要性を再認識すべきだということである。これまでの女子活用の議論は、どちらかといえば大企業に焦点を当ててきたと思われる。まさに大企業でこそ女子の管理職はきわめて乏しかったのだから、議論の流れとしては当然であったかもしれない。しかし、図で確認されたことから素直に推論すれば、今後の女子活用の議論の焦点を中小・中堅企業にもシフトすべきであろう。

第二に、中小・中堅企業に比べ緩慢な大企業における女子活用の進展の理由をより丹念に追究すべきである。そのひとつの筋道は、女子への仕事のあたえ方の再検討にあると思われる。この中には、形式的にはコース転換もうたいながら、ともすれば入社時に事実上コースをふり分けてしまいかねないコース別

管理制度の再検討も含まれる。また、そうしたコース別制度をとっている、いないに関わらず、女子にも十分任すことができる「やや重要な仕事」を実際に任しきれているかどうかの再検討も重要であろう。

単に好況下の不足というだけでなく、長期的な若年人口の減少という「構造的労働力不足」がとなえられる現在、女子労働力をいかに効率よく活用していくかは、非常に重要な課題である。その意味で、真の女子活用は均等法施行で終わったのではなく、今再び真摯に議論されなければならない地点にきていると思われる。

〔執筆者紹介〕…中村 恵(なかむら めぐみ)

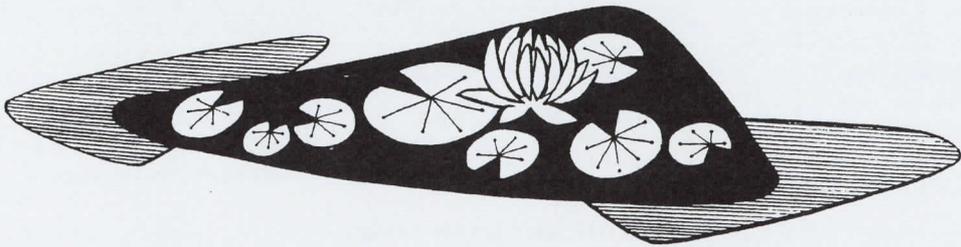
経歴

1955年 生まれ
1979年 京都大学経済学部卒業
1984年 名古屋大学大学院経済学研究科博士課程修了

1984年 名古屋大学経済学部助手
1986年 神戸学院大学経済学部専任講師
1988年 神戸学院大学経済学部助教
現在に至る。

論文・著書等

- 「組合の規制と職場集団の自律性—スーパーF社と百貨店G社」, 日本労働協会編『80年代の労使関係』, 日本労働協会, 1983年, 所収
- 「ホワイトカラーの企業内キャリア—その論点と分析枠組—」, 『神戸学院経済学論集』vol.19(1), 1987年
- 「大手スーパーにおける女性管理職者・専門職者—仕事経験とキャリア—」, 小池和男・富田安信編『職場のキャリアウーマン』, 東洋経済新報社, 1988年
- 「海外派遣者の選抜と企業内キャリア形成—製造業事務系ホワイトカラーの事例—」, 『日本労働協会雑誌』No.357, 1989年
- 『大卒ホワイトカラーの能力開発に関する研究』共著, 中央職業能力開発協会, 第3章「総合商社におけるキャリア形成」, 第4章「銀行におけるキャリア形成」, 第5章「製造業事務系のキャリア形成」, 1990年





“女性と労働”

働く女性の21世紀に向けて

最近、女性の意識も変わり、今日の人手不足経済の中ではずいぶんと女性の社会への進出も増えてきている。

そこで、女子学生を送り出す立場として岡崎女子短大講師の矢田香子先生、企業で女性を活用する立場として東海銀行の稲川忠明豊田南支店長、自らのご就労体験と企業で女性を育てる立場としてトヨタ自動車㈱人材開発部の大塚きよ子主査にご出席いただき「働く女性の21世紀に向けて」と題して座談会を開催しました。

〈略 歴〉



稲川 忠明

(いながわ ただあき)

昭和20年 大垣市に生まれる
昭和43年 東京大学法学部卒業
同年 東海銀行に入行
調査部調査役、人事部主任調査役、祖父江支店長、事務管理部次長などを歴任、平成元年6月より豊田南支店長に就任、現在に至る。



矢田 香子

(やた こうこ)

昭和10年 日本女子体育専門学校卒業
昭和12年 岡崎市立高等女学校教諭
昭和22年 愛知県立岡崎高等学校教諭
昭和53年 岡崎女子短期大学教授
昭和60年 同校退職、同講師
(公職)
昭和37年 愛知県女子体育連盟副会長
昭和55年 岡崎市教育委員
昭和58年 岡崎市教育委員長
～63年
昭和60年 愛知県女子体育連盟会長
～現在
(スポーツ)
昭和11年 連続5年日本陸上競技選手権やり投優勝
～15年
昭和51年 日本バスケットボール協会 総裁高松宮殿下表彰
平成2年 朝日スポーツ賞受賞



大塚 きよ子

(おおつか きよこ)

昭和17年 生まれる
昭和39年 愛知県立女子大学卒業
後トヨタ自動車工業㈱入社。海外部門を経て、平成2年2月より人材開発部主査(次長級)。

最近の女性について —それぞれの立場から—

矢田 — 学生は、自分の意志よりも偏差値で入学

新入女子行員は、それなりの覚悟はもっている — 稲川

大塚 — 働く意識はいろいろ

— まず最初に女性の意識についてそれぞれの立場でお話いただけますか。

【矢 田】 岡崎女子短大は、古い歴史の中で幼稚園の保母教員養成が目的で設立され、わりと保母さんになりたいと言う人が来ています。今の大学は高等学校での偏差値の成績によって色分けしている傾向があり、この学問がしたい、この勉強に魅力を感じたから入学するのではなく、少しでも名の通った有名大学に入りたいというのが多いではないでしょうか。学生が理想の先生におそわるのではないから、学問的魅力に乏しく、その日の授業をいかに無事に済ませるか苦労しているのが今の姿とちがいますか。

【稲 川】 今の偏差値の話は高校、大学で、そうした選び方をしているので、職業を選ぶ時でも偏差値的な基準で銀行、メーカーなどに勤める。私どもとしては、やはり企業自体に魅力を感じて来てほしいなと思います。世の中全体がそういう偏差値志向になっているような気がしますね。

【大 塚】 私達の時代は大学、短大も数が少なく、わりと学校を選ぶ時にわかりやすかったのが、今ではこの偏差値だからこのぐらゐの学校へという選択基準でやっている。しかし、これからは生徒も少なくなり学校の特色を出していかないとやっていけない。そんな意識が学校側にも出てきつつあるように

感じますね。

【矢 田】 昔、就職難時代は優秀な女の子はまず銀行への就職を第一希望としたものですが、今は、少し変わって「自分の時間が自由」で「仕事が楽」で「待遇のよいところ」へ就職先を選択していく傾向がありますね。

【稲 川】 いち時期、銀行の受付嬢は、職業人として女性のあり方の1つとして憧れた時期があったんでしょうね。ところが今日、実際に入行してみると大衆化路線といえますか、お客さんがたくさん来ていただけるものですから、ものすごく忙しくなってきたので、ここでギャップが出てきた訳です。ですから最近の子はそれなりの覚悟を持って、入っていますよ。

【大 塚】 トヨタ自動車の場合、大多数は一般職志向で、最初から「仕事を」というふうに覚悟して入る人ばかりではないのですよね。この地域はごく自然に家庭に入るという意識が強いし、結婚してから無理してそんなに働かなくてもという感じです。これがまだ一般的な感じではないでしょうか。ただ、東京支社などは結婚しても働き続ける人がかなりいますし、こちらでも間違いなく増えてきますね。それから、今は働くパターンがいろいろあるし選択もできるということで、働くということに対して考え方が人によってずいぶん違います。

結婚したら辞めることについて

— 本人はもとより会社にとっても損失 —

【矢 田】 トヨタ自動車は結婚すると辞めなくてはいけないの。とすると会社としても、今迄育ててきたのにもったいないですね。

【大 塚】 辞めなければいけないということではないですよ。ただ、昔そういう指導をしたこともあって長年の中でそういう風土みたいなものが出来て辞めていくというのも事実でしょうね。男性は結婚しても同じペースで仕事ができるわけですが女性は結婚して勤めていると負担が多くなり、仕事を持ちながら家事をやっていくとなるとかなり辛い。職場の方ではいつ辞めるかわからないと思うから、仕事の与え方も中途半端になり、長い目でみようという姿勢が段々と難しくなってくると思います。

【矢 田】 それでは惜しいですね。そこを変えなきゃあ。それと、もう1つ、家庭における男女の役割・分担も、立場も随分変わってくるでしょうね。今迄は結婚してしまうと、仕事よりも家庭を大事にして生きてきた先輩に責任があるのかな。

【大 塚】 流れとしては女性が会社を辞める決断をするのは出産の時にあるようですね。トヨタの本社地区の場合は結婚すると同時に退社というのが多いから、この辺にもずれがあるのも事実ですね。

【稲 川】 トヨタさんだけじゃなくて、昔

は私どもにもそういう企業風土はあったと思います。結婚すると「あの人は辞めるんだ」というふうに周囲はそんな目で見えてしまっていたんですね。今は、事実上そういうことはなくなり、結婚しても勤めている子が、多くなっています。

【矢 田】 もったいないですよ。入社して結婚するのは平均何年ぐらいですか。仮に5年だとすれば、その5年間新しく指導してきたことが水の泡になりますよ。そして新人を始めからまた指導するのではもったいない。

【稲 川】 それなんです、仕事の与え方にも問題があると思います。仕事の難易度から5年ぐらい経ってやめたとしても次の新しい子に1年ぐらいかけて教えれば十分に成長し、その他の子も1年ごとに着実に成長していますから対応できるわけです。それで今まではなんとかやっていたわけです。

【大 塚】 それと女性の場合、新しい人が入って来ると職場も新鮮な雰囲気につつまれ、本人もフレッシュな気持ちで、5年たってマンネリになっている人よりはいいと言う声も結構多いのですよ。

【矢 田】 大きな企業もなかなか人材をお集めになるのも大変難しくなると女性をもっと登用する道で先鞭をつけたら、大塚さんのように男女同じレベルで見えていただかないと、「女性だから」と特殊な見方をしてもらっては困りますね。



働く女性のモラルが低いことについて

矢田 — 仕事に向上したいという要素が欠けている

先が見えてこない不安 — 大塚

稲川 — やる気があれば働きがいも出てくるのだが

— 中部産政研で事務・技術・営業・販売職の魅力ある働き方のアンケート調査をしたら女性の方が働き方について不満が多いんですね。働く意欲のある人への仕事の与え方も問題ではないでしょうか。

【矢田】 スポーツ教育の場で考えていることと、職業も同じではないでしょうか。まず女性だという偏見の意識を持たないことです。女性が自分の仕事を生涯つづけていこうと思うためには、第1にその上司・教える人の考え方です。この人を育てよう意識し情熱をささげて適切な指導をしていかななくては、よき上司と言えません。第2は会社に来るのが楽しいという雰囲気職場をつくること。第3はどんどん仕事をさせて、本人が勉強して仕事に対する魅力が出てくる。スポーツでいうと技術がうまくなればなるほど更に追求したくなる。自ら考えてやっていくようなものでないと長続きしませんね。私は良き上司、良き職場（仲間）、技術向上の道がある、この3つが大事だと思います。私は婦人の生涯スポーツの道しか教えられませんが、会社自体も女の人を育てていかなきゃ損だと思いますよ。お金をかけた（投資した）人が5年やそらの途中で辞めて、また新しい人を教えていくのではもったいないですよ。

【大塚】 そうですね。今迄女性をうまく

使って、その力を十分に発揮させようという意識がうすかったと思うんですね。

かなり便利屋的に使っていたし、勿体ないという意識はあまりないかもしれません。入ってきた人をいかに育てていくか、上司にその意識があるかないかというのがすごく大きいと思うんですね。コピーとか清書とかこま切れの切り売り仕事ばかりやっていけば、一年もたてば「仕事ってこんなものか」みたいなものになってしまうところがあるんですね。勤続年数が上がっても仕事のレベルアップを期待されないとか、あるいはかなり高度な仕事をしていても最後の部分は男性になったりとかで、やる気のある人が結構行き詰まりを感じることになります。燃焼できないことへのもやもやですね。

【稲川】 銀行も単純作業のように思えますが結構覚えることが沢山あるもんですから一年ごとの積み重ねで着実に成長しているんですね。それが5年で辞めればなくなってもったいない面はあります。ただ、働きがいという面では着実に向上しているものですから、やる気さえあれば働きがいのある職場だと思います。

【矢田】 5年経って覚えてしまった仕事を今も同じことをやっていたんではさきに言った3番目の魅力はないですよ。これから自主性をいかに出させるかが重要なわけで

すが、今までの考え方では女性は仕事に来るまで待ってればいい、自主的な発言意見など言ったら、生意気だということになったら困るんで、もう少し、その子の能力を引き出し伸ばすことをしなければいけませんね。

【大塚】 一口に職場の中の女性といっても、経験年数も、意欲・能力にもすごく差があります。ですから、やれそうな人にはどんどんやらせるという個々の指導をしていかないと伸びる者も伸びないですね。「女の子」とひとくくりにすることで、能力のある人にもチャンスを与えないことが怖い。今の状況ですと結構「女性がやるのはこの部分」みたいなどころがある。個人個人にきめ細かく

見ていかないと本当のパワーアップということにはならないと思うんですね。

—— 「良き上司」「良き職場」「仕事に魅力がもてる」この3つは大切ですが企業の目的と個人の自己実現みたいなどころがうまくかみ合って進んでいる時が一番効率よく生き生きと働いている時ではないでしょうか。

【大塚】 それはそうです。上司なり、環境や職場がよくて仕事をしに会社へ行くのが楽しいんだということになれば、働きがいがありますよ。でも、いつもそういう状態というわけにはいかないわけですね。

女性の意識はどう変わったか

矢田 — 女性の自覚と自立が出てきた、企業そのものが変わる時
既婚女性は周囲で左右され、働く人は仕事も一生懸命 — 稲川
大塚 — 仕事そのものに魅力を感じないと長続きしない

—— 新しく入ってきた女性に、まず機会を与えてみて、ということですが、まだまだ男性の見る目も女性も大多数の意識は変わらないんじゃないだろうか、という見方が主流を占めていると思うんですよ。そこで矢田先生、教え子を見て、20年前も今も近い将来もあまり変わらないのか、変わっているのかどうでしょう。

【矢田】 ずいぶん変わっているのではないですか。戦後、新しい教育、例えば小学校教育を見ても自主性というものの考え方を一番求めている。与えられたものをやっていこうということじゃなく、自分で考え自分で歩

いていこうという自主性、創意工夫が一番大きな柱で、これが変わっているところじゃないでしょうか。その影響は出ていまして、今年の司法試験などを見てもわかるように女性が多くパスしていますよね。自覚も自立も出来て変わってきていると思いますよ。むしろ、昔の「女性の能力は男性よりも劣る」という考え方は捨てて、企業そのものが考えを変える必要があるんじゃないでしょうか。一部には嫁入り前のこしかけ、そんな気持ちで入って来たかも知れませんが、来て見たらその職場は楽しくて楽しくて、という状況に変えてくれればいいんじゃないですか。男女共学になってから、男性も女性も物の考え方

が変わってきています。戦後40数年の日本の歩みの影響は徐々に出てきていると思いますね。

【稲川】 これが直ちに結びつくかどうか分かりませんが、女性の既婚者でも意識の上ではずいぶん変わっていて結婚したからと言って仕事をおろそかにするとか、そんなことは全然なくて、引き続き前のように一生懸命にやろうという人が増えてきているのは確かですね。だからこちらも昔の見方ではいけないと思います。ただ、事情によって育児なきゃいけないから辞めるとか、嫁ぎ先の家庭がやめなさいと言うから辞めるとか、そういう制約は厳然とあるんですね。いくらその女性が自覚を持って自分は勤めたいと思っても、その周囲の環境からいって辞めざるを得ないというケースが多い。ですから、本当にその人、その人を一生懸命育てようと思っているわけだけれども結果的には無駄とは言わないが、そう無理してまで育成してもということになるのも事実です。ただ、そんなふうに意識したら何もできないですから一人一人にレベルアップしてもらおうよう教育しているわけですけどね。

【大塚】 結婚したら辞める女性もいれば、続ける女性もいるわけです。それからたとえ途中で辞めたとしても、そこまでやった実績は残るわけで、後に続く人はその上に積み上げていけるわけですよ。そういう面では受け継がれて段々とレベルアップ出来るわけですから、長い目で見れば真剣に育成して損にはならないはずですよ。

【矢田】 なぜそんなにいそいで辞めるんでしょう。

それは基本的には仕事に魅力がないからだ

と思いますね。家庭環境もあるでしょうが、それよりも大きいのは「あの仕事を続けたい」という魅力がないところに問題があるような気がします。その魅力ある仕事の積み重ねが責任感になり、あの人でないと出来ないということにつながるのではないのでしょうか。

【大塚】 確かに魅力を感じないと長続きはしませんね。

【矢田】 今企業は人手不足で困っているんでしょう。育てて長続きさせなきゃあ。また企業はそのように女性を使いたいんでしょう。女性にきらわれたらその企業はおしまいでは？

子育てが女性の幸せ、について

—— そうは言っても、結婚したら辞めて自分の手で子育てをし、幸せな家庭をきずくことも必要だと思いますが。

【矢田】 私はこの年になっても、この仕事は私でないと出来ないと思っています。

学校の先生が結婚しても一番やめないのは、経済的なことより、仕事に対して意欲を感じているからではないのでしょうか。私のやっている、女の子の生涯体育の指導は女性にしか出来ないと思っているんですよ。だって、女性を一番良く知っているのは女性ですし、無理もさせますし、チェックも出来ます。育児休業制度があるせいかも知れませんが、女性教師は家庭・育児を両立させている人が多いように思いますね。そういう女性を育てていかなければいけないと思いますよ。

【大塚】 看護婦さんなんかもそうなんですよ。

【矢田】 管理職であろうとなかろうと

「女性は結婚したら辞めるんだ」から「もっと女性を育てなきゃ損だ」に変わらなければいけない。学校は毎年優秀な人を送り込んでいますよ。

【大塚】 たしかに。余力を残したまま辞めていくところもあって、会社としても損ですよ。しかし、職場では辞めても補充があると思うから痛みを感じない。困らないから真剣に育てようと思わない。かえて小さな所の方が、コストにはね返るし、しっかり働いてもらわなくちゃということで、力をつけてい

くところがあるのではないですか。

【矢田】 例えば高等学校を卒業してすぐ勤め、成績のよい子が会社へ入ると「利口だから」、「よく気が付くから」といって秘書課に入って、それが名誉じゃ困る。その子が伸びそうな部署に配属して、伸ばさなければ、これから段々素敵な子が採れないようになるんじゃないでしょうか。

【稲川】 今まで、それだけせっぱ詰まっていなかったんだと思いますね。

今までは、黙っていても、若い女性は集まった時代

これからは、男子すら採れない時代

【大塚】 おっしゃるように会社というか、職場自体もそれほどの危機感はなかったんですよ。今迄は男の人でも超優秀でなくても、まあまあレベルの人は採れるし、そういう意味では余裕があったと思いますね。けれども東京では結構パートでやる仕事、OA化して機械でやらせる分など、正社員の数をずいぶん減らしているといえます。銀行さんなんかもそういう部分が多いでしょうね。今は全部中に抱え込んであれこれやっていますが、シビアに考えていかないといけない時代が来ているんですね。また、男性の領域と思っていたものも単なる思い込みかもしれないし、もっと男・女の壁をとって考えてみれば、もっと全体としてパワーアップになると思うのですが。

【矢田】 今は一つの節目だから、一刻も早く変えていかないと20年30年先に悔いが残るかも知れませんね。

【稲川】 これからは絶対に男の採用も難

しくなってくる。本当に優秀な女性にはもっと高度な仕事の開発をしないと人材不足は一段と深刻化するんじゃないでしょうか。そういう企業のニーズも、ものすごく強くなっていると思いますね。男と女の労働分野もボーダーレス時代に入ってくるでしょうね。

【矢田】 そして、技術的にも女性の方が男性よりも優れているものがあります。それを見い出そうという気持ちが必要ですね。

【大塚】 今迄がこういう男性社会の男のやり方から視点をかえて結構女性のいい所が出てくるのではないかと思いますね。今迄そんなのは全然目もくれないみたいな所がありますね。

【矢田】 これからその辺から、直していかなければいけないと思いますね。

【稲川】 先生の方でのそういう教育の成果も出てきているんじゃないでしょうか。企業の方もそのニーズはあり、段々そうした方向に変わっているし、そうなると思いますね。だか

ら女性の総合職の採用も男女雇用機会均等法によって制度化されていますし、銀行にも徐々に入ってきています。

女性が活躍できる条件づくり

—— これからは見方を変えないといけない時代に差しかかっているそういう感じがしますね。育児休業制度、処遇等の変更によって女性が活躍できる場面も増えてくるとは思います、何かご所見はないでしょうか。

【矢 田】 産前産後休暇・育児休暇などという制度も必要ですが、問題はさっき言ったように企業・職場でいかに魅力を感じさせるかにあると思います。家庭育児をおろそかにするのも困りますが、何か仕事に対する使命感・充実感・満足感を感じさせることにつきます。全部ではないかも知れませんが広い意味で公務員や先生は職業に対する誇りを持っている、そんな気がしますね。

学校の先生は、等級俸給表が女性男性を問わず同じに考えられている。働かないものと同じというもおかしいから、まず働く場を男女同等に与え、働いたら同じように処遇していくということじゃないでしょうか。

精神的なことだけでは働けないので、乳児を預かる所とか保育園など行政に先鞭をつける意味でも、大きな会社は考慮してみたらどうでしょうか。優秀な人材を登用しようと思ったら子供、育児の面から改善していかないとどこかに歪みが出ますね。

【大 塚】 基本は、女性の力をどう使いたいかということだと思うのです。女性パワーを重視するところは対応が進んでいますね。

トヨタ自動車でも病院の看護婦さん用に保育所がありますが、まだまだ看護婦不足への対応といったところです。

【稲 川】 それから、育児期間が終わってから再雇用するという制度ですね。これも、いくつかの会社で実施していると思うのですが、なかなか大々的にそしてうまくいっている話しは聞かないですね。

【大 塚】 それは、その経験とかその人固有の技術、能力とかが数年たってもうまく生かせるかどうか、その後のアフターケア、教育的な部分がちょっと問題になるからだと思います。

【矢 田】 でも、看護婦不足のように、にっちもさっちもいかないようになってからでは遅いですよね。一日も早く改革に取りくまないとね。

【稲 川】 確かに人口構成の面からいっても、段々と若手が少なくなり、男性の若手不足をまず考えてしまいうけれども、女性の若い子達も確実に減っているんですよ。そのことを踏まえないと看護婦不足の例でおっしゃられたけれども確実にそういう時代が来るといえますね。

【矢 田】 確かにそうですね。若者がいない、男の人が足りないととなると、仕事の体系だって男じゃないとできない仕組からもっと女性の綿密で細やかな仕事はいくらでもあり、女の人に目も向けて開発すべき点はあるのではないのでしょうか。

それからパートの人でも育児のことで一番悩んでいる、そんな時には施設が必要だし、教育という立場で見ても、今のお母さんは過保護というか、忍耐強く自主性を持たせてやらせるということが出来ない。それは例えば

自分がパートに行くのに忙しいので自分で服を着るとか、靴を履くなど時間がかかるのでお母さんが手を出してやってしまう。それが子供の身体全体の動きや手先の運動能力の発

達を遅らせることになり、子供の自主性を摘んでしまうことにつながる。忍耐強く見守り自分のことは自分でする自主性を育てることが重要かと思えますね。

21世紀に向けて、働く女性のために

稲川 — 意欲ある女性に対して良き企業風土を作れ

経験ある男性が、能力を引き出す側にたて — 大塚

矢田 — 男と女はやれることに領域がある。男らしさで職業人育成を

— それでは最後にこれから21世紀に向けて、働く女性のためにまとめてご意見をお聞かせいただければと思いますが。

【稲川】 結局、男性社会といますか、今の企業社会の中で、女性に対する仕事の与え方に尽きると思うんです。非常に能力も高く意欲もある女性がいるに決っている。そういう人にはより高度の仕事につけなければいけない。それがおっかなびっくり今迄の慣習や固定観念にとらわれたりしていると思いついた雇用ができないような気がする。その辺は頭を切り替えて、思い切って「仕事」を与えることが一番の活用の道だと思います。常日頃、銀行の中でも言っているんですが、「やったことのないことをやらせてみよ。」そういうポストを用意して思い切ることだと思います。まあ、そういうことを意識して、新しい企業風土を作り上げないとこれからの時代に遅れを取るようになるような気がします。これも一つの競争だと思うんですね。

【大塚】 全く同感です。男性でも女性でも期待があるのと無いのでは随分違いますよね。それと、長い間自分たちの世界で仕事をして来た男性には、後発組の女性を長い目で

見ていただければと思います。しかし、甘いだけの保護者意識は捨てて、きちんと仕事をさせ注意する、つまり一人前に扱ってほしいですね。勿論、女性も「やらせたくてもしりごみされる」と嘆かれないようしっかり応えないといけません。

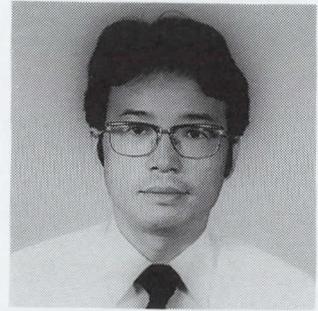
【矢田】 女性も変わったと言いますが男性も変わったんじゃないでしょうか。男らしい男も少なくなったと思います。男らしい男とは、抱擁力がある人のことです。いかに男女均等といっても愛情豊かに弱い立場の女の人を育てるということも必要ではないでしょうか。男のやれることと、女のやれることが、みんな同じだとは思いません。広い心で、女性の綿密で素晴らしいものを信じ、失敗をおそれずそれを引き出してくれる人、その力の能力に応じた仕事を与えてくれる人、そうした男の人の存在が素晴らしい女の人を（もちろん女性の自覚も重要ですが）、職業人をつくっていく道だと思います。

— どうもありがとうございました。

(文責：事務局)



女たちの「革命」と 企業社会



金城学院大学文学部
教授 山本 郁郎

1. いま女子大生は

大学「業界」の事情から話を始めよう。大学関係者の間では、まもなく確実に訪れる高校卒業者の急減期をいかに乗り切るかが焦眉の問題となっている。学生数の減少とともに、大学間の学生獲得競争は激しくなる。競争に勝ち抜くために、各大学ともさまざまな対策に迫られる昨今である。戦後一貫して成長を遂げてきた日本の大学がはじめて直面する、しかも生き残りのかかった試練なのである。とくに、女子大学では女子学生の志望が大きく変化してきたために、急減期対策として学部・学科のスクラップ・アンド・ビルドを避けることができないほど、事態は深刻なものがある。

女子学生の志望はどのように変わったのだろうか。大学・短大への女子の進学率は、昭和40年代に急激に高まり、昭和50年には32.4%（男子43.0%）に、さらに昭和63年には36.7%（男子37.1%）に増加した。このうち大学進学率は14.4%（男子35.3%）を占める

（文部省『学校基本調査』）。女子学生の学ぶ学部といえば、かつては文学系、教育系、家政系とだいたい相場が決まっていた。女子学生のうち人文科学系に学ぶ者の割合は昭和62年に35.9%で、これは長期にわたってほとんど変化していない。しかし、その中身を見ると、伝統的な文学系にたいして、語学系の占める割合が顕著に伸びているのではないかと思われる。教育系は16.1%、家政系は7.4%で、いずれも長期低落傾向を示している。他方、社会科学系は16.4%で着実に増加、工学系（2.3%）、農学系（2.1%）もその割合こそまだ低いけれども増加は著しい。こうした変化は「社会派実学指向」とでも呼ぶのが適切であろう。同じ「実学」でも、世の中に出て身を処するのになにほどか役に立ちそうな学問に対する人気が高まっているのである。

このような女子学生の志望の変化は彼らの就職動向にも現れている。この11月に文部省が発表した数字によれば、今年度の女子大学卒業予定者の就職率が81%に達し、男子の就職率を上回ったとのことであるが、私の勤務

する大学の調査でも、「卒業後就職する」という学生の割合は85%を超える。女子大の教員は就職の世話がなくて羨ましいといわれてきたが、そんな時代は過去のものになろうとしているようだ。

大卒の女性が就く職業もまた大きく変わった。昭和62年の就職者7万3千人弱のうち、約半数が専門的・技術的職業従事者である。事務従事者が37.8%，販売従事者が10.1%を占める。専門的・技術的職業従事者の割合は昭和50年代半ばからわずかながら減少している。これはこの中では最も大きな割合を占める教員の割合が大幅に減少したことによる。他方、専門的・技術的職業従事者の中で、技術者の割合は13.8%を占める。また、販売従事者は10.1%で、いずれも10年前に比べ、大幅に増加している。このように従来「女性向きではない」と考えられてきた職業への進出が近年目立ってきているのである。

高学歴の女性に見られる職業意識と行動の変化を支えているのは、愛知県総務部の調査（「婦人の生活実態と意識に関する調査」（昭和61年））に見られるように、社会的・経済的自立への強い願望である。女子の大学・短大卒業者の多くにとって、職業は己の人生をかけるべきもの、いや人生そのものと意識されてきていることを知るべきであろう。

2. 性と「社会革命」

若い女性の職業意識と行動の変化を、筆者は性の役割をめぐる深いところで進行している「社会革命」の一部と見るべきだと考えている。これを「実証」することは容易ではない。しかし、さまざまな兆候はそうした解釈がさほどの外れなものではないことを示し

ている。いかなる類いの「革命」か、しばらく大上段の議論をご辛抱願いたい。

いかなる社会も、その社会を維持し、再生産するのに不可欠なさまざまな仕事=役割をもっている（役割の体系）。つぎに、それぞれの役割はその社会のメンバーに分配されなければならない。難易、快・不快、報酬、権限等が異なる役割をメンバーに分配するにあたって、どんな属性がある役割の遂行にふさわしいかについて、社会はなんらかの選別の基準をもっている（分配=評価の体系）。生まれや年令のような、個人の努力ではどうにもならない分配の体系をもった社会もあれば、能力のような「後天的な」属性を分配の体系として重視する社会もある。そして、こんにちの日本社会は、個人の努力で獲得できる属性を分配の体系としてもつ「近代社会」であると信じられている。

だが、「近代社会」の役割とその分配の体系の中で唯一例外をなすのが、性の違いに基づく仕事と家事の分配である。いわゆる「未開社会」あるいは「伝統社会」では、一般にこんにちほど性に基づく仕事と家事の役割分担が明確ではなかった。これは家計と労働がはっきりと分化していなかったからである。こんにちでも農業や自営業に従事する家計では、「かあちゃん」は「とうちゃん」とともに、時には「とうちゃん」以上に家計の大黒柱としての役割を担っていることが稀ではない。

資本主義の発達に伴って家計から労働が分離し、工場あるいは事務所において監督者の指揮の下に行われるようになり、その代価として賃金が支払われるようになって、性の違いに基づく仕事と家事の役割が誰の目にも明ら

かなように分化した。男はソトに出て生活の資を稼ぎ、女はウチにあって家事を担当する。こうした役割分担はいかにも男と女の生物学的の違いにふさわしく、人類誕生以来の不変の仕組みのように思われるけれども、実際には資本主義の発達とともに形成された、19世紀ブルジョア社会の通念なのである。

この性差による役割分担という通念には、女の怒りをやがては招かざるをえない不平等が潜んでいた。家事というのは、それを誰が担当するにせよ、家族が明日も健康で仕事に励むことができ、また、世代としても再生産されるためになくしてはならない役割である。その役割の遂行を通して、社会ははじめてその存続を図ることができるのである。ところが資本主義商品化の波が社会の隅々にまで浸透するにつれて、それぞれの仕事の社会に対する貢献は報酬の多寡によって測ることができるという考え方が人々を支配することになった。最近のバブル経済の隆盛は、報酬がときに社会に対するマイナスの貢献を意味することを教えてくれたけれども。

こうしたイデオロギーの下では、賃金を稼がない家事労働は社会的評価に値しない営みと見られざるをえない。男がソトで行う仕事は、社会に対して貢献しているという意味で「生産的」な活動と見なされる。他方、女がウチで行う家事は、「生産」された商品やサービスを「消費する」する行為である。「男の甲斐性」という言葉は女に大きな消（浪）費を許す経済力を意味するが、この言葉に見られるように、女というのはなによりもまず「消費する」存在として理解されてきたのである。文明史家 I. イリイチの言葉を借りれば、家事労働は産業社会で生産される商品や

サービスを消費する営みとしての「シャドウワーク」そのものなのである。

前節で指摘した高学歴の女性を中心とした職業意識と行動の変化は、彼女達が家事労働の役割分担を拒否して男社会に入り込み、「生産的」活動の男による独占を破り始めたことを意味する。これは変革の対象の大きさ、今後ますます増加すると予想される参加者の規模の点で「革命」と呼ぶにふさわしい。しかも、男をも含むカードル層の厚みの点から見て、従来「革命」とは比べものにならないほど成功の確率が高いように思われる。

3. 戦後教育と「自立」

いったいこの女たちの「革命」の背景にあるものはなんだろうか。二つの要因をとりあげたい。一つは、社会の「中流化」を背景に、戦後教育によって進められた価値意識の変化である。第二に、資本主義の成熟によって、徹底した商品化が進んだ結果、家事労働はその「付加価値」部分をも商品化され、その存在意義を著しく失ったことである。女性が長い間家事労働に甘んじてきたのは、「甲斐性」のある男たちのおかげで消（浪）費の楽しみに溺れたからではない。女はその生物学的な特質から見て家事労働にふさわしく作られているのだという「良妻賢母」教育によるところが大きかった。

戦後教育は戦前的な諸価値の批判をもって出発したが、その中で「良妻賢母」のイデオロギーもまた戦前の神通力を失うことになった。その背後には戦中・戦後の「男不在社会」の穴を女が埋めることによって、性に基づく役割分配=評価の体系の神話が一時的にせよ崩壊したという事実があったことは容易

に推測されよう。こんにちの「革命」の芽はすでにこのときに撒かれたといえよう。戦後教育は部分的には性差別を残しながらも、教育を通じて自己の能力を高め、社会の発展に貢献すること、そのことによって人は報酬を与えられ、「自立」できることを男女の別なく説いてきたように思われる。

戦後社会の「中流化」もこうした価値の普及に大いに寄与した。「中産階級」というのは一般的には、頼れるほどの資産をもたない、しかも伝統的な生業の道を拒んだ人々をさすが、彼らは自立のために個人的な能力の向上に大きな価値をおく傾向がある。とりわけ教育は自立のために不可欠なものとして固く信じられている。経済成長期ほど端的に努力が成果となって表れた時代は外に例を見ないのではないだろうか。その意味で経済成長は中産階級の価値意識に確固たる基盤を与えることになった。こうした経験をもつ人々が「社会革命」の中心となっている高学歴の女性たちの親なのである。こうした親たちが「良妻賢母」の旗を掲げて、結婚以外の人生の可能性を娘たちから奪うとは考えられない。たんに子供の数が少なくなったということだけではなく、中産階級的な価値を体験的にわがものとし、教育の魔力を味わった人々が、「革命」のカード層を形作っているのである。

4. 「おふくろの味」いずこ

核家族化と子供の数の減少が家事労働を軽減してきたことは周知のとおりである。老人と子供は生物学的に見て「世話のかかる」ものであって、核家族化によって女性が身軽になり、自分を振り返る余裕をもつことができるようになったことは、女性の意識の変化に

大きな影響を及ぼしたことは間違いない。だが、意識の変化という点では、家事そのものの質の変化も見逃せない。

資本主義商品化の中で家事労働が、産業が作り出す商品やサービスの消費行為となったことはすでに述べたとおりである。だが、購入された商品はそのまま消費されるのではない。それぞれの家庭で主婦が手を加えてはじめて消費できるものとなる。この「付加価値」部分こそ、普通「おふくろの味」といわれているものに外ならない。ところが節度を知らぬ商品化の波は、この家事労働の付加価値部分をも侵してきたのである。その勢いは年とともに激しさを増すかのようにである。家事労働の付加価値部分にまで商品化が浸透することによって、家事労働の役割がその意味を次第に失うことは避けられない。性に基づく「革命」の今一つの主要な基盤はここにある。家事が女の一生を託すに足る尊厳を失い、「ばかばかしくてやってられない」ものに変質してきたのである。

例を調理にとって見よう。調理は家事の中心、「家庭の味」とか、「おふくろの味」というように、調理する主婦の人格と深くつながった仕事であった。だが、こんにち調理といえば、スーパーマーケットかしばしば夕食材料屋で仕入れたネタに熱処理することである。種類も結構あって、栄養も十分。味のほうも並の努力では太刀打ちできないほどレベルが高い。かくて調理作業の中心はガスのスイッチひねりと電子レンジのボタン押しに変わったといえよう。これがひどい戯画化であることはそのとおりだが、その程度はともかく、家庭の調理が商品化の波に深く浸透されてきたことは誰も否定できまい。「おふくろ

の味」ですらいまやラミネートパックに入れて売られているのである。

5. 裸にされた家族

こうしたことは調理に限らず、家事全般に見られる傾向である。母乳は人工乳に変わり（最近再び母乳の良さが見直されてきたようだ）、出産を控えた女性が愛情をこめておむつを縫い上げるなどという習慣も、夢のように遠い昔のことのよう思える。紙おむつがこれに代わった。紙おむつに対してわたしは強い偏見をもっていた。ところが、実際使ってみると、布おむつのときには一晩に二度三度と起こされて、時には殺気立つこともあったのが、親子ともぐっすり眠れ、家庭に平和が戻ったのである。思えばプロの衆知を集めて作られた商品、あだやおろそかにはできない。

家庭で行う教育も、幼児の段階からすでに幼稚園・保育園はむろん音楽教室、絵画教室、水泳教室、英語教室などさまざまな塾に「外注化」されてきている。専門家に「外注」した方が、素人の親がやるよりもはるかに高い質のサービスを楽しむことができるのである。こうした家事労働の商品化の中で、出産だけはまだ女性だけに許された神聖な営みである、という確信すら揺らぎ始めている。体外受精した卵を、別の女性の子宮を借りて育てる時代がきているのである。これまでわたしたちが生物学的特質に基づいて、自然なこととして受け入れてきた生命倫理が問われているのである。

こうした家事労働の商品化・外注化は、家事労働の付加価値部分に及ぶことによって、それぞれの家庭の個性を奪ってしまった。

もっと正確に言えば、夥しい数の商品やサービスのなかからいかに商品を選び、洗練された仕方消費するかという形に、「家庭の味」は矮少化されてしまったのである。そのことが家族を支えてきた制度的・物質的基盤を掘り崩した。それだけ家族のつながりは精神的なものが重視されるようになったといえよう。裏を返せば、家族というものが制度の保護を失って、男と女の生々しい精神的葛藤の舞台となったのである。それだけ家族は傷つきやすくなった。

最新の人口動態調査の結果によれば、わが国の平均結婚年齢はますます高齢化して男子28.9才、女子25.9才になった。これはスウェーデンを別にすれば、先進国の中でもきわめて高い。ニューシングルの流行に見られるように、あわてて結婚するなど愚の骨頂。どっしりと腰を落着けて眼鏡に合った伴侶を探し、場合によっては独身を通すことも辞さないというのが、この頃の「進んだ」青年達のスタイルのようだ。

他方、離婚は70年代後半から80年代前半にかけて急増した。普通離婚率（人口千人あたり）1.0という数字は、アメリカをはじめとする先進諸国のそれと比べて、まだ低い水準ではあるけれども、これら離婚先進国に比べて、財産の分配などで女性の貢献が正当に評価されないことが多く、むしろ離婚に伴うリスクは日本の方が高いという側面がある。女性にとって、夫にすべてを託し、専業主婦の地位にとどまることは必ずしも得策ではないという現実が存在するのである。

家事労働の矮小化によって、それが女性に課せられた生涯をかけるに価する崇高な仕事であるというイデオロギーは、根拠を失った。

彼女達は職業を、家庭には求められない自己実現の機会と見なし始めたのである。これが進行しつつある「社会革命」を理解する大前提でなくてはならない。

6. 立ち上がった「職場の花」

「革命」の主戦場、つまり職場に目を移すことにしよう。女性の職場と男性の職場とは長い間高い障壁によって制度的に分けられてきた。男性の職場が長期にわたる雇用関係を前提に、高い技能の習得が可能となるように、易しい仕事からより難しい仕事までさまざまな職務が体系的に組み合わせられたキャリア指向型の職場であったのに対して、女性の職場は技能の天井が低く設計されていた。女性は「職場の花」として、高い技能の習得ははじめから期待されていなかったのである。若年定年制、結婚退職制などの差別的制度が、キャリアを指向する女性の前に高い壁となって立ちはだかっていた。壁の前で多くの女性はキャリア指向を断念せざるをえなかった。結婚とともにあるいは出産を機に女性の退職があいつぐことが逆に、女性に訓練費用をかけても回収はおぼつかないとする企業の計算にいいよ現実的な根拠を与えてきた。

だが、結婚や出産を契機に退職を強制するのは、すでに多くの裁判で明らかにされたように、女は家庭を守るものだという社会的な偏見に基づく差別である。こうした差別的制度の撤廃は、人間としての当然の権利を女性について確認したものであり、大きな進歩であった。実際にも、妊娠・出産による退職者の割合（妊婦100人に対する割合）は、昭和40年代を通じて47～49で推移したが、昭和50年代に入ると、確実に低下して昭和60年には

30.5になった（労働省「女子保護実施状況調査」）。強制された退職の拒否は、そのまま女性の勤続年数の伸びとなって現れている。しかし、これによってむしろ、女性のキャリア形成過程に横たわるさまざまな差別的制度の存在がはじめて明るみに引き出され、その克服が新たな課題となってきた。

職場というのはキャリア形成の場であるという事実から出発しなければならない。採用、訓練、配置、昇進・昇格といった事柄がキャリアの形成に決定的な影響をもつ。しかも、わが国のキャリア管理の大きな特徴は、同一のキャリアを目指す集団を長期にわたって競わせようとすることである。勤続5年程度では同一のキャリア集団のメンバーの間にほとんど優劣がつかない。非常に長期間の「総合的な」評価によって優劣が決まるので、いかなる要因がそこに働いたかを特定することはきわめて難しいのが一般である。鈴鹿市の女性職員が訴えた昇格差別訴訟の控訴審判決でも、任命権者の広範な裁量権が認められ、原告の昇格見送りは性に基づく不当な差別ではなく、合理的裁量の範囲であったとして、原告の主張は退けられたが、これなどは昇格が長期にわたる総合的な評価に基づいて行われる、わが国のキャリア管理のありかたを象徴的に示すものといえよう。

7. 遅れる企業（男）社会の対応

1986年に施行された「男女雇用均等法」は、キャリア管理の重要性の認識に立って、それが男女に平等に適用されるべきことを明文化したのであった。均等法以後の企業社会における女性のキャリア管理の変化の実態については、法施行後まだ日も浅いこともあっ

て、本格的な研究は今後の課題である。ただ、これまでに行われた調査（労働省「昭和61年女子労働者の雇用管理に関する調査」、婦人労働問題研究会「均等法施行・労基法改訂後の婦人労働者の職場生活と家庭生活についての調査」1988年など）を見る限り、キャリア管理における男女平等の実現に企業はとまどいを見せ、他方、働く女性たちはなかなか改善されないキャリア管理の実態にいらだちすら見せているように思われる。

企業が「革命」と「反革命」の間でとまどう理由は、女性の場合、男性に比べて訓練費用が回収できない可能性が高いと考えていることにあるだろう。先にも述べたように、わが国ではとくにキャリアは長い期間をかけて育成される。そのためには長期にわたる安定的な雇用関係が前提となる。ところが女性の場合、結婚、出産などのために中途退職の可能性が高い。女性に対する大きな訓練投資は危険を伴うことになる。また、企業の必要に応じて配置を変えたいと思っても、男性に比較して、女性は配置する仕事に一定の制約があったり、あるいは配転がやりにくいという事情がある。そこで一部の企業ではコース別雇用管理制度を採用して、訓練投資の回収が男性なみに確実にできると思われる女性だけを選別する方策を講じたりしているのである。

だが、こうした方策には次のような問題がある。企業側の「反革命」の論理は、短期間しか勤めないからキャリア形成の機会を与えない、キャリア形成の機会がないから早く辞めるといふ、あひると卵式の循環論法を前提としている。しかも、この循環論法を作り出したのは企業自身であることを考えるべきであろう。均等法以後の状況の中で、おそらく

もっとも深刻な問題となっているのは、それ以前から長期にわたって勤務している女性に対する処遇ではないだろうか。なぜそれが問題になるかといえば、彼女達に対して企業は十分な訓練投資を怠ってきたのである。そのためにその処遇について企業としては頭を痛めることになったのである。もし、女性に対する訓練投資を、回収の困難さを理由に怠り続けるならば、今後事態はますます深刻なものとならざるをえないだろう。

女性の勤続年数は着実に増加してきている。自立への希求の高まりとともに、キャリア意識もますます高まるであろう。なによりも企業の姿勢の変化は女性のキャリア指向を勇気づけ、女性が訓練投資に十分価値を示すであろう。企業にとって訓練投資を渋る確たる根拠はもはやないのではないか。悪循環の克服はまず企業から始められねばならない。

8. 共棲の道を求めて

すでに編集部から与えられた紙数はとうに尽きている。以下はメモだけにとめざるをえない。これまでの議論はキャリアの内容について深く問題として来なかった。だが、いま進行しつつある「革命」はキャリアの在り方にまで及ぶものであるように思われる。

女性の場合、出産や育児に伴うキャリアの中断は実際には避けにくい。訓練投資の収益率は男性に比べより低くならざるをえないのではないか。したがって女性がキャリアを指向するならば、女性が男なみになるほかなかった。そこでは男社会としての企業社会は与件として不問に付されている。しかし、そのようにして実現される企業社会は、従前のものとほとんど代わり映えしないものであろ

ら。これは真の「革命」とはいえない。

むしろいま「革命」の中で問われているのは、女性を女性のままにいかにして社会の活動に参加できるようにするかということである。女性が女性であるとはどういうことか、わたしには語る能力がない。だが、ここでは男にはない体験を含むさまざまな体験を通じて、男とは異なった知覚と感覚を備えた人と理解しておこう。そうした知覚や感覚を企業社会が受けとめることができるか否かが問われているように思うのである。

そのことによってどんなメリット・デメリットが企業社会にもたらされるか、よくは分からない。しかし、こうした問題関心はあながち筆者だけの一人よがりではない。女性性はむしろ社会によって強く求められているのではないか。すでに述べたように、資本主義商品化の波は家事労働の「付加価値」部分をも侵すに至った。大袈裟いえば、主婦に代わって企業が家族のための「付加価値」の生産に携わる時代が到来しようとしているのである。こうした事態が望ましいかどうかは大いに議論の余地があろう。が、ともあれこう

したニーズに応えるためには、従来のような「生産」の論理だけではなく、消費の側から、環境や安全、あるいは人間関係やモラルの側から、商品やサービスの生産をみていく目が必要となろう。このことは食品、衣料、家庭用品などの狭い分野にだけあてはまるばかりではない。例えば自動車や住宅、はては都市の設計などにも大いに生かされねばならなくなるだろう。女性のキャリア管理で、一定の成果を上げてきたかに見える再雇用制度などは、部分的ではあれ、女性性を積極的に企業活動に取り入れようとする試みとして評価できよう。

女性の参加は職場を大きく変えるだろう。だが、これについては触れる余裕がない。この「革命」の帰結がいかなるものか、誰も知らない。いまいうことは、女とは、したがって、男とはなにかをめぐる新たな「概念の発見」と、望ましい共棲の在り方を探るまで「革命」が止むことはないだろうということだけである。

【(財)中部産政研 研究員】





女性の働き方

昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、女性の働き方について各方面で様々な調査・研究がなされた。これらの調査をみると女性の働き方に関する意識がここ近年随分変化してきていることがうかがえる。又昨今の人手不足の状況下、女性への期待は高まりこそすれ薄れることはない。

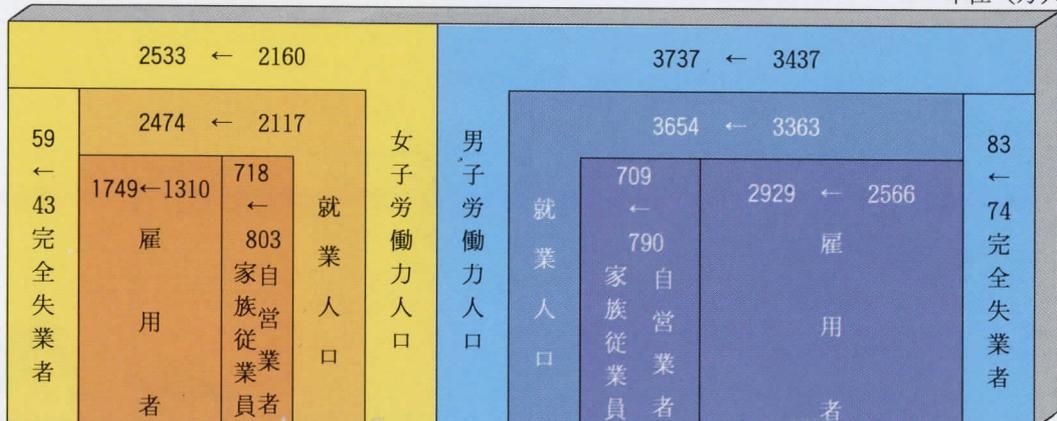
そこで今回はこうした状況の中、実態として女性はどのように働いているのか、又仕事を持つことをどう思っているのか、働き続ける為には何が障害となっているのか、といったことについて現状を整理しこれからの働き方の展望を探ってみた。

Part1 就労の実態

1 働く人の4割は女性

労働力人口の構成と男女比較（昭和54年と平成元年の比較）

単位（万人）



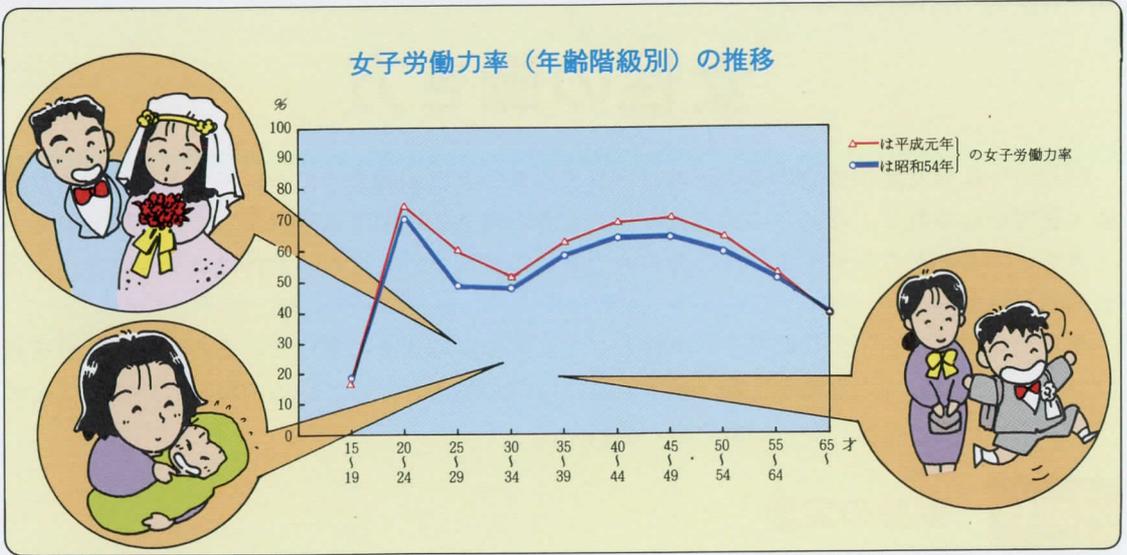
（資料出所：総務庁統計局「労働力調査」）

日本の労働力人口（＝就業者人口＋完全失業者）は平成元年において約6,250万人である。その内女子は約4割の2,500万人となっている。

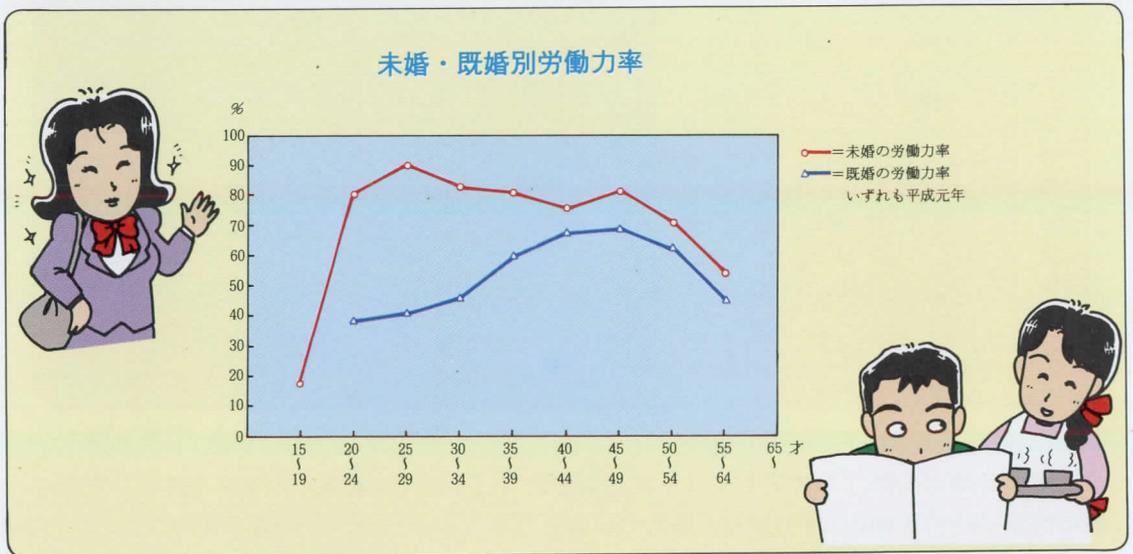
次に就業者人口（＝{自営業者＋家族従業員}＋雇用者）について見ていくと、平成元年と10年前の昭和54年を比較してみると、自営業者・家族従業員は男女とも減少している一方で雇用者は約800万人もの増加を示している。

この大きく伸びた雇用者の内容を細かく分析してみると、昭和45年から54年にかけて男性は2,210万人から2,566万人と16%の伸びに対して女性は1,096万人から1,310万人と20%の伸びとなり男女にさほどの開きはない。ところが昭和54年から平成元年にかけては、男性が2,566万人から2,929万人と約360万人14%の伸びに対して女性は1,310万人から1,749万人と約440万人34%の伸びとなり増加数でも増加率でも男性を大きく上回っており、女性の社会進出がこの10年で急激に伸びていることがわかる。

2 どの年齢でも女子労働力率は上昇傾向



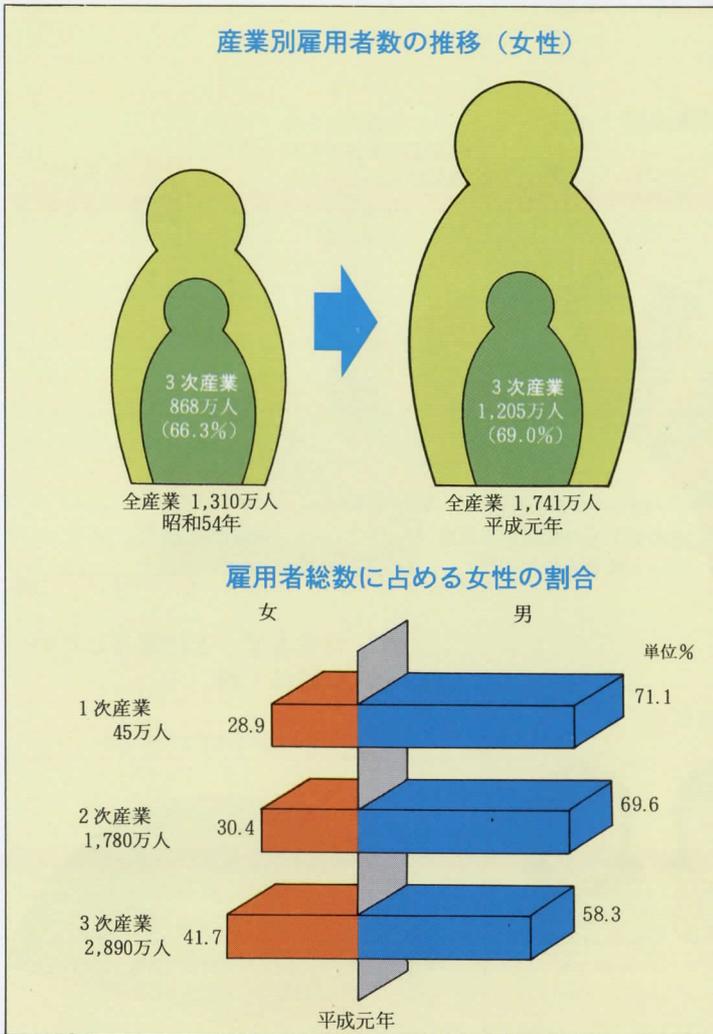
3 配偶者の有・無により大きく異なる



昭和54年と平成元年の女子の労働力率（＝労働力人口÷15歳以上人口）を比較するとほぼすべての年齢階級において増加傾向にある。とりわけ雇用者に限ってみるとその傾向は一層顕著になる。

ただ男子と比較した場合女性特有のライフサイクルから結婚および出産・育児といったことが集中する年齢階級（25歳から34歳前後）では率は落ち込む。しかしそうした状況を加味しても働く女性が若年層の新規採用だけでなくほぼ総ての年齢層の増加により底上げ傾向にあることがわかる。

4 圧倒的に多い3次産業で働く女性



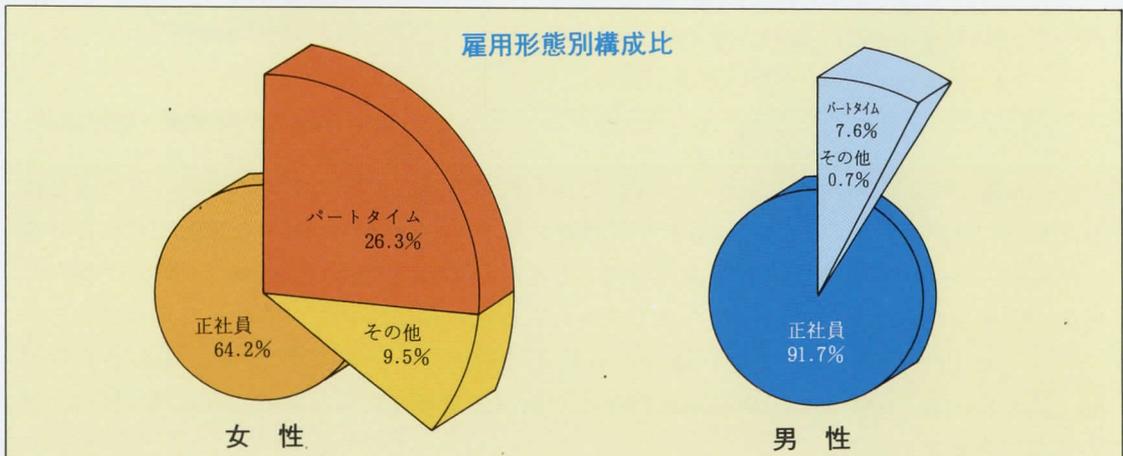
資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

産業別雇用者数の内訳を見ても、3次産業で働く女性が圧倒的に多いことがわかる。又10年前と比較してみても3次産業で働く女性の数が大きく伸びていることがわかる。

一方男女の内訳を産業別に見てみると、3次産業においては約4割が女性である。またデータには表記していないが、いずれの産業においても女性の割合は増加傾向にある。

次に雇用形態の状況を見てみると、男性の雇用者のほとんどが正社員であるのに対し女性の雇用者は約3割がパートタイム等非正規労働者となっており、このあたりに女性の働き方の特徴があるといえる。

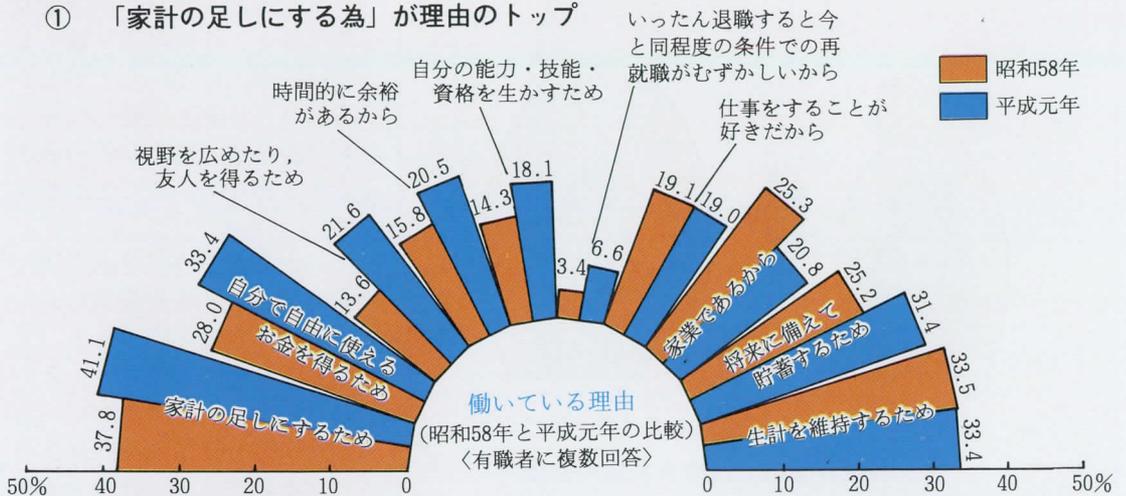
5 パートタイムが約3割を占めている



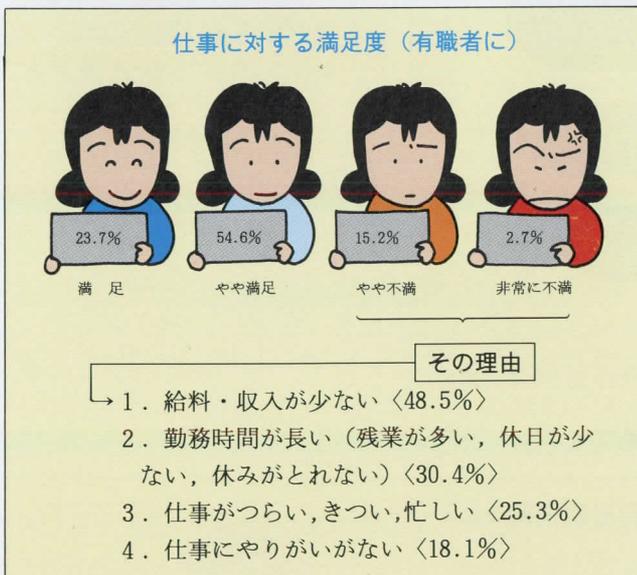
Part2 働くことへの意識の実態

1 なぜ働くのか

① 「家計の足しにする為」が理由のトップ

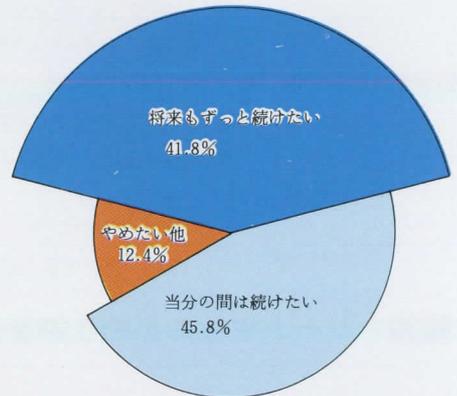


② 仕事への満足度は？



③ 将来もずっと仕事をしたい女性 は 4 割

今の仕事を続けたいか

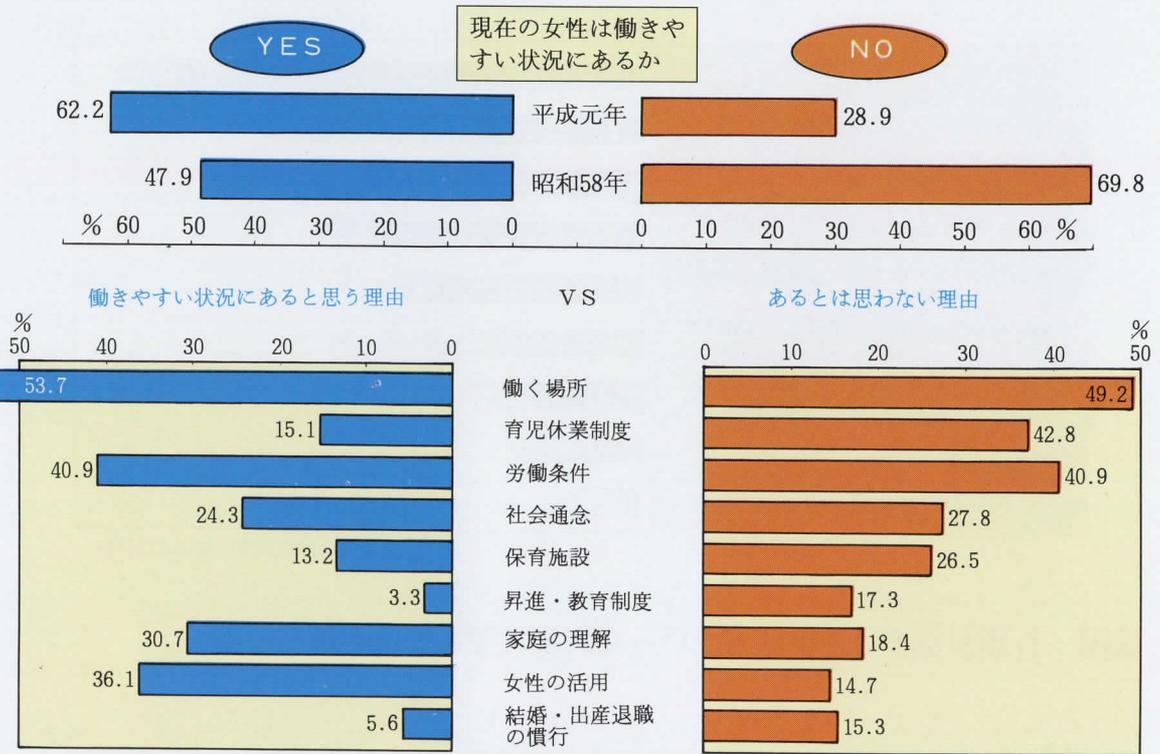


資料：総理府広報室調査「女性の就業」

女性が働いている理由のトップは「家計の足しにする為」で、ポイントの高いものはどれも「お金」にからんでいる。昭和58年との比較で見ると、「お金」に関する理由はどれも伸びているが、一方「視野を広めたり友人を得るため」「時間に余裕があるから」「自分の能力・技能・資格を生かす為」といった今まで低かった理由も伸びてきていることが注目される。

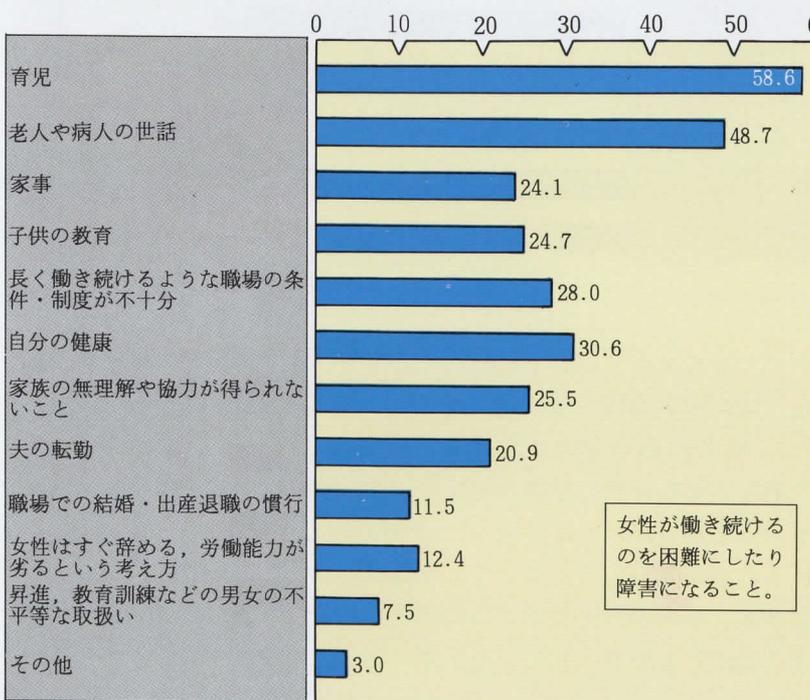
そうした中仕事への満足度は「満足」と答える層がトータルで78.3%と多いが男性の80.2%と比べるとやや低い、但し昭和58年には74.8%であったことを考えると満足度は上昇の傾向にあるといえる。

2 働きやすいと思う女性は増えている



資料：総理府広報室調査「婦人の就業」

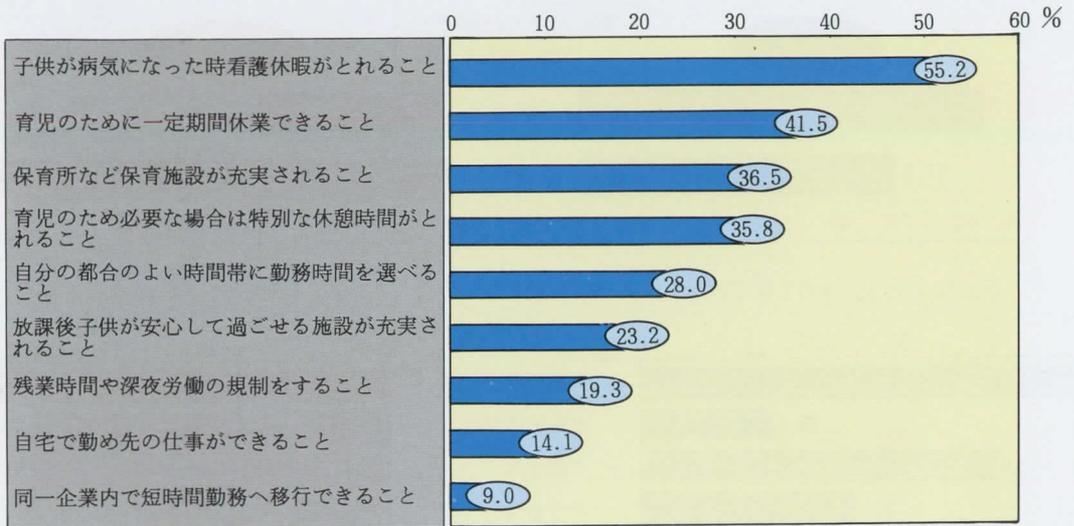
3 働きつづけるためのハードルは育児と介護



資料：総理府広報室調査「婦人の就業」

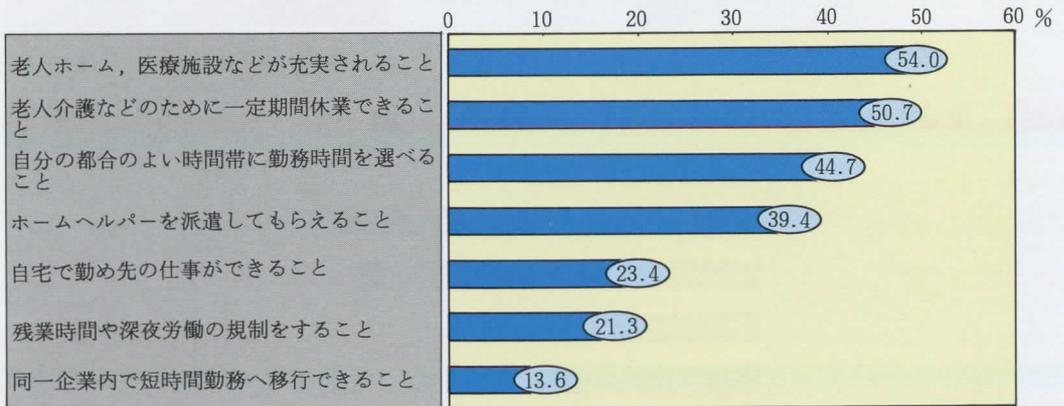
女性が働くことに関する環境が整えられてきたのか、「働きやすい」と答える女性は増えてきている。しかし先に見たように働き続けているかということとM字型の就労状態（25歳から35歳あたりで労働力率が一旦落ち込みその後また上がる傾向）が示す様に、結婚・出産・育児というハードルがあるためどうしても途切れる形となる。

4 乳幼児を抱えた女性はこういった制度を望んでいるか



資料：総理府広報室調査「婦人の就業」

5 介護が必要な女性はこういった制度を望んでいるか



資料：総理府広報室調査「婦人の就業」

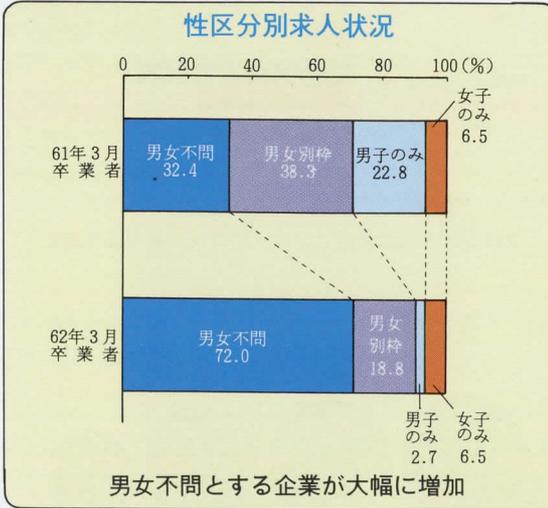
女性が働き続けるためのハードルを乗り越える各種制度が整った場合果たして女性は本当に働き続けようとするのか。総理府広報室が行ったアンケートによれば、女性の約86%が「就業し長く働く（27%）」「就業し結婚や出産などで一時家庭に入るにしても再び働く（59%）」と答えている。このことから女性の意識としては制度を整えればかなり多くの女性が就労することを希望していることがうかがえる。

一方こうした女性を受け入れる企業側の対応はどういう状況にあるかという点、取り入れている制度は「産前・産後休暇」が66.4%となっている程度である。それ以外の制度（出産・育児・家族の病気に関する制度）を取り入れている企業の割合はいずれも10%以下でこれからという感がある。

Part3

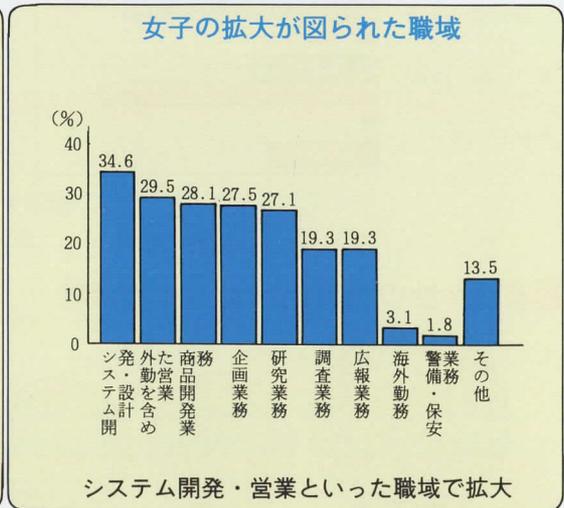
女性の活躍する場は広がるのか

1 求人傾向は



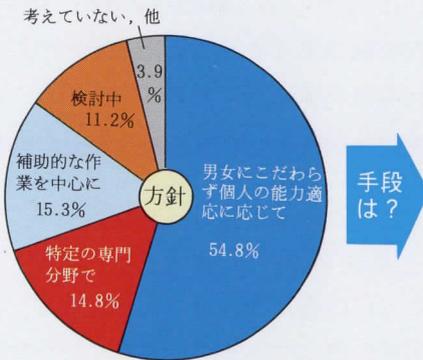
資料：(財)女性職業財団「62年3月新規大学卒業生採用計画調査」

2 拡大傾向にある職域



資料：連合婦人委員会

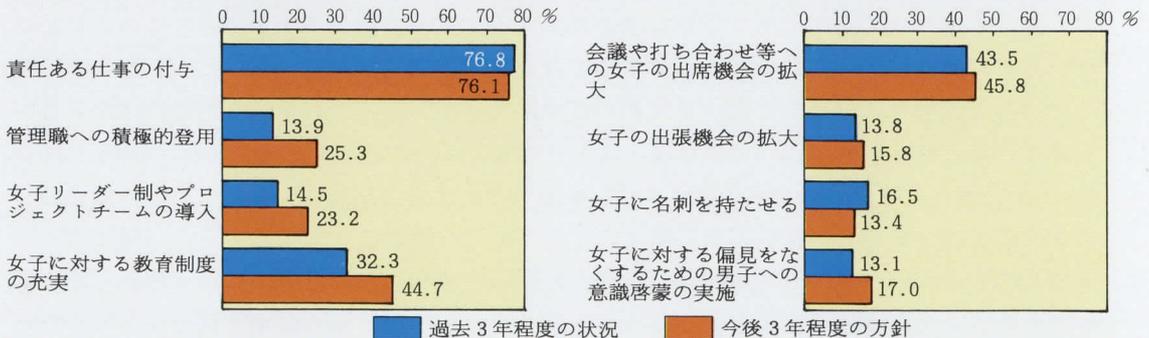
3 女性の活用方針と手段



- ① 女子にも昇進・昇格の機会を増やし、登用を図る。(43.3%)
- ② 女子にも教育訓練の機会を増やす。(43.3%)
- ③ 女子の募集・採用を積極的に行う。(34.5%)
- ④ 男子が中心であった部門に女子を配置し職域を広げる。(30.6%)
- ⑤ 男子が中心であった職務に女子を配置し職域を広げる。(23.9%)
- ⑥ 仕事の内容の異なる職務へ配置転換を行う。(19.4%)
- ⑦ 育児休業，女子再雇用制度により継続的な就業を図る。(11.2%)

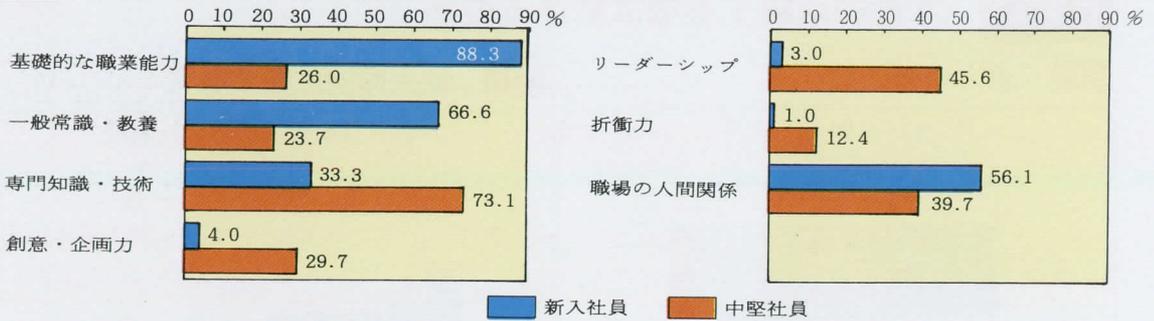
資料：雇用職業総合研究所「企業における女子の戦力化・活用に関する調査結果報告書」(1987年)

4 女性の職業意識向上のための方策



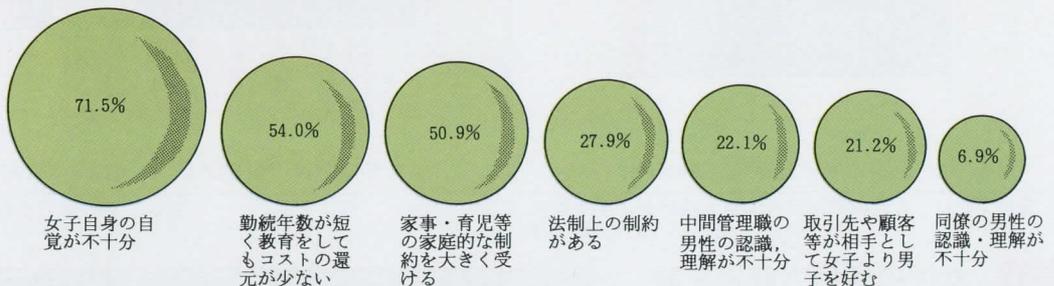
資料：労働省婦人局政策課「平成元年度女子雇用基本調査」

5 女性のための教育訓練の充実・強化の状況



資料：労働省婦人局政策課「平成元年度女子雇用基本調査」

6 女性の活用にあたっての課題



資料：雇用職業総合研究所「企業における女子の戦力化・活用に関する調査結果報告書」(1987年)

女性の活躍する場・機会は広がるのか？ 求人傾向をみる限りにおいては確かに門戸は広げられつつあるようだ。また企業側が考える拡大傾向にある職種も従来男性中心であったところへ女性を採用していこうと考える傾向にあることがうかがえる。さらにその為の教育訓練も今までのような導入教育中心から、キャリアを重ねることによって必要な専門知識・技術、創意・企画力といったより深い教育の機会を与える傾向にあることがわかる。

しかし一方で課題として「女子自身の自覚が不十分」「勤続年数の問題」「男性の認識・理解の不十分」等環境や制度の充実ではなかなか解決しにくい問題が内在することもあり、今後こうした面での前進がはかれないと女性の職場での活躍の機会はうまく拡大していかないと思われる。

まとめ

働く女性は数としてここ数年で大幅に増えてきている。またそれにつれて働くことへの意識も随分と変わって来ているようだ。また将来確実に来る労働力不足からも女性への期待は十分なものがある。しかし女性が今の男性並みとはいわないまでももう少し社会にでて働く、さらには働き続ける為にはいくつかの観点から整理・改善されていかなければならない問題がある。まず、制度面（育児休業・介護休暇等）、次に意識面（女性自身・男性の理解等）、能力面（入社後の教育、活躍しやすい職場作り）などである。しかしこれらの問題は見方を変えれば今日の日本社会が長い歴史の中でつくり上げてきたものともいえる一概に否定できるものでもない。そうした意味からも、これからの時代にあった方向にもっていく為には歴史の長さゆえに実態・意識といったものをしっかりとらえ、深く研究されたうえでの対応策がなされるべきである。



人手不足経済と 人材育成のゆくえ



法政大学経営学部
教授 川喜多 喬 氏

ユダヤ人のことわざに、「手が足らん手が足らんというが、それなら自分の腕の先を見てごらん」という言葉があります。すなわち「本当に足らんのか、それともおまえが手を動かしていないだけではないのか」というわけです。人手不足を乗り切る為には人を採用する、よそから取ってくるという発想だけでは駄目であって、自分達の手をもっと動かすことを考えていかねばいけないのではと考えます。

1. 現在の労働市場の10の特徴

いまさら、という感があるが、事の解決に当たるには、現状をしっかりと把握しておく必要がある。

- ① 空前の売り手市場 — 意識が先行しすぎ、景気がどうなるかわからないが人口構造からみれば予測できた事だし、これからも続くこと。
- ② 重厚長大産業の大量採用 — 新卒どころか中途採用まで影響。
- ③ 中途採用の一般化 — 中堅企業から大企業への人材の引き抜きは中堅企業にとっては大変な問題。

- ④ 垣根崩し — 性別・年齢・専門・地域等従来の垣根を越えた人材登用が顕在化。
- ⑤ 生産・技術・作業職の不足 — ソフト化経済とかいうがしょせん物づくりに立脚しているのであってこの職種を選ぶ人が減少するのは憂慮すべき。
- ⑥ 学歴アップと学歴ダウンの両傾向
- ⑦ 女子投入の本格化 ⑧ 中高齢者活用
- ⑨ 公務員の採用難
- ⑩ Uターン採用戦線も厳しい — Uターンの内最も多いのは大都市圏を出て大都市圏にもどるといパターンで地方はさほど頼れない。

2. なぜ人手不足か？

景気循環的要素と人口構造的要素があるが、重要なのは人口構造的要素。

加えて、技術革新、産業革新による需要の創出の必要性からくる新しいセンス・感性を持った人の不足に起因するものも大きい。

3. 企業はどう対応すれば良いか

- (1) 人を使わない様にすることをまず考えよ
今は人手不足だからこそ人が少なくても

やっつけられる会社づくりを考えるチャンス。
そして省力化をきちんとやっつければ必ず従業員
の数は増える。

(2) 労働力の動員源を多様化せよ

例えば、下請けの上手な活用がこれまでの
日本経済を支えてきたといえるが、そこに人
がいなくなりつつある今、人材育成、人の確
保・定着を大手も含めたグループ全体でやる
必要がある。

(3) 採用の工夫

最近の若者はアホやアホやと言っていない
で、彼らが生きている、暮らしている中に自
分の産業・会社・仕事を売るという努力をす
べき。但し、今はやりのマスコミベースのも
のは以外と裏切られる。

(4) 人事にマーケティング発想を

人が自分を会社に売る時代から、会社をい
ろんな幅広い人材に売る時代へ。

- ① 市場調査 — 働く人がどこにいるか。
ニーズ、欲求、意識は？従業員の意識・モ
ラルは？
- ② 商品開発 — 我が社の人事制度の特徴
は？「当社規定により優遇す」ではだめ。
何かドラマチックなものを。
- ③ セールスプロモーション — ミニゲリラ
的発想で。中小は大手と同じことをやって
いてはだめ。
- ④ アフターサービス — この会社で一生懸
命働いたらどうなるのか。上司を見てあの
程度と思わせるようではだめ。キチンと育
てていくことは地味な様で大切。採りたい
ばかりの企業はこれができずに人が定着し
ない。

本稿は、平成2年10月15日に開催した経済講演会の講演要
旨です。内容ご希望の方は、(財)中部産政研までご連絡下
さい。
— 文責 事務局 —





労使関係について



(財)中部産業・労働政策研究会
理事長 梅村志郎

最近、有力企業で新しい経営理念、経営戦略を打ち出し、企業イメージの高揚、活力ある社内風土・企業文化づくりを目指した活動が盛んに行われている。トヨタ自動車が一連の組織改革を進めているのもその表われと言える。

私もトヨタに関係した1人として多少手前みそになるが、その考え方、基本精神について申し上げると、一言で言えば、名古屋市立大学の西田耕三教授が書かれた「トヨタの組織革新を考える」という本にうまく要約されていると思う。即ち、今回の組織改革は、これまでの考え方を180度変えたいわゆる効率優先型体制から創造型体制に変えるもので、世界的に見ても大企業経営におけるエポックメイキングな革命だったと後に経営史の専門家は位置付けるだろうと書かれている。私自身そうあってほしいと思い、同じ受け止め方をしている。さらにこの本によれば、トヨタの革新の内容はフランス革命に似ているという。フランス革命は自由と平等と博愛というスローガンを掲げて王政に集中していた権力、身分制を改めることを目指したものであった。トヨタが行っている役員、管理職中

心の管理体制をフラット化し、より平等に、自由に、みんなが発想・創造し、それを会社方針に結び付けるように体制を改めたのもそうである。西田教授は、博愛についてはふれていないが、自由を放任すれば格差を生む、平等が過ぎれば怠惰を生む。両者のバランスを保つのが博愛の精神であるとすれば、企業革新における博愛は、人間尊重ではないだろうか。

トヨタの組織改革の責任者である磯村巖専務がその狙いとポイントを明解に述べている。即ち、「働く人の一日は、 $\frac{1}{3}$ が職場、 $\frac{1}{3}$ が家庭、 $\frac{1}{3}$ が睡眠、その時々をいかに楽しく生き生きと過ごすかが大切である。そこで3つの課題にチャレンジしたい。つまり、①仕事を通じて自分の能力が伸び、その力を発揮した結果が公平に認められ、会社発展と結び付いたと実感できるようにする ②職場も家庭も地域も人とのつながりから成り立っているわけだが、職場における人間関係を再構築する

③生活の場である地域社会をいかにアメニティ（快適）にするか。その為は何を成すべきか。トヨタとしてどう貢献できるかを考え実行する。」ということであるといわれる。

この考え方は、各人の自己実現と会社目標を一致させることを経営の基本とし温かみのある人間関係、良き企業市民としての企業文化をつくり上げていくということである。

経済の高度化、ソフト化、技術革新によって、システム優先となり、人間関係、コミュニケーション、心の結びつきという面での配慮が欠けたといえる。今こそ人間尊重の精神に立って、温かみのある人間関係・信頼関係を確立すべき時期ではなからうか。

次に労働組合の役割と責任について考えてみたい。日本の労働組合ぐらい教育機能のすぐれた団体は他にない。労働組合のはたす役割と責任は大きい。今日の労働組合運動は、社会の制度として確立し、成熟した状況で労使間の交渉や話し合いも日常業務化している。労使間の立場の違い、運動体としての労働組合の原点をふまえた行動でなくてはならない。

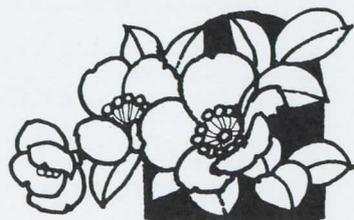
私はかねてから労使協力の関係が必要だと考えている。これは労働組合が一方的に会社に協力するという関係ではない。企業には基盤を確立し繁栄する目的がある。労働組合は雇用と生活を守る目的を持って存在している。

この双方の目的をお互いの協力で達成する関係である。労使関係について今一度、原点にたって考えてみる必要がある。

近代的労使関係といわれる条件は、①労使は対等の関係にあり、②お互いの立場を尊重し、③労使相互信頼が確立していること。大事なことは、この考え方が制度の面でも具体的な運用の面でもしっかり実践されていることである。労使関係は緊張したものであって、一般組合員から執行部と会社との馴れ合いだと映ってはならない。当事者の見識と使命感が重要である。また、労働組合は生産者であると同時に消費者、市民という2つの顔を持っている。社会や企業が大きく変革を求められている時代にあって、労使関係の果たす役割は極めて大きいといえる。

労使関係は人間関係である。人間関係は信頼関係であり、信頼関係は話し合いから生まれるものである。

本稿は、平成2年11月6日、梅村志郎理事長が自動車産業経営者連盟第5回労務懇談会において講演したものを講演録としてまとめたものです。内容ご希望の方は、(財)中部産政研までご連絡下さい。 <文責 事務局>





「高齢化社会における福祉－負担－生活」

さる'90年10月31日より11月4日にかけて、高齢化社会であり高福祉国家であるスウェーデン、ノルウェーの2ヶ国を訪問し調査を行った。ここでは、日本との比較を中心に報告する。

はじめに

－ 高齢化の程度 －

表－1は、人口に占める65歳以上の割合と平均寿命を一覧表にしたものである。日本は、平均寿命こそ両国よりも長いが、65歳以上の比率はこれから高まっていくという状況である。2025年には、16.3%になると試算されている。

表－1 65歳以上の割合と平均寿命

	65歳以上の人口 に占める割合	平均寿命	
		男性	女性
スウェーデン	18.31% ('88)	74.2歳	80.0歳
ノルウェー	15.94% ('86)	72.8歳	79.8歳
日本	11.61% ('90)	75.9歳	81.8歳

*・スウェーデン・ノルウェーは、WHO資料による。
・日本は厚生省による。

－ 負担度の状況 －

表－2は、国民総生産に対する税および社会保障（社会保険料等）の負担率である。日本は昭和50年の25.8%から高まってきており、今後も上昇が予想される。対照的なのが、スウェーデンとアメリカであり、高福祉・高負担と自助努力型福祉の差となっている。

表－2 国民負担率の状況 単位；%

	国民負担率	租税負担率	社会保障負担率	
スウェーデン	77.0	58.1	18.9	'88年
ノルウェー	57.6	45.4	12.2	'89年
日本	40.4	28.3	12.1	'90年
U. S. A	36.3	26.4	9.9	'88年

表－3 福祉状況の比較（一例）

		スウェーデン	ノルウェー	日本
年金	支給開始年齢	65歳	67歳	60歳（特別支給の形で）
	基礎年金支給 付加年金	月額 約9.4万円 従前所得の60%	月額 約6.2万円 年金ポイント×基礎年金×0.45 16.7万円	約15万円 但し、老齢厚生年金・老齢基礎年金でモデル
医療	医科外来 入院保険	自己負担で約1,320円/回 で 1,430円/日	初診料のみ自己負担 自己負担で平均1,760円/日	自己負担1割
傷病手当		90%支給	100%支給	60%支給
育児手当 出産手当など		360日間 給与の90% 後、90日間は1日約1,300円	28週間 給与の100%	98日間 給与の60%
児童手当		第1子から月額約1.5万円/1人	データなし	第2子 月額2,500円/1人 第3子以降月額5,000円/1人

資料・スウェーデン、ノルウェーは、それぞれの在日本大使館資料より。・各国とも独身サラリーマンを想定してある。

1. 福祉状況について

両国とも病気、老人対策には不安のなき様対策がとられている。例えば、スウェーデンの医療政策のポイントは、「あらゆる人に平等な機会が与えられること」であり、病院は2つの私営を除いて、全て公営である。表-3は一例であるが、傷病手当にその差がみられる。また、ノルウェーでは、交通機関の料金の40%が国庫負担である。そして、この手厚い福祉を実施するために、公務員比率がスウェーデン37%、ノルウェー34%と日本の24%に比べて高い。

表-4 スウェーデンの主な税金

所得税	累進課税	最高税率	35%
地方所得税	一定課税	平均税率	30%
法人税	一定課税	税率	40%
付加価値税		税率	23.4%

3. 生活について

ここでは、老人と今回の季刊誌の基調である女性労働について触れる。

— 老人の生活 —

スウェーデン金属労組に訪問し説明及び施設見学の労をとってもらった。スウェーデンの65歳以上者は現在150万人（人口比17.9%）で2000年には、151.5万人（17.1%）が予想されており、特に90歳以上が、3.3万人から6.4万人と約2倍が予想され、そのやりくりに苦慮しているという。そうした中で、施設として、サービスホームを見学した。

サービスホーム施設訪問

サービスホームとは、アパート、マンションなど集合住宅内に設置された簡単な医療設備、リハビリ設備、趣味・娯楽設備を備えた

2. 負担について

国民負担率でみた如く、税金は高い。表-4はスウェーデンの主な税であるが、社会保障負担は、全額事業主負担で、法人に対して大きな負担を強いているといえる。また、表-5は、スウェーデンの平均的賃金であるが、総支給と手取りの差をみると、35~65%が税金等で控除され、職業による手取り収入に大きな差がない。その他に付加価値税は別負担となる。

表-5 スウェーデンの平均賃金('88)

	総支給賃金	手取り
熟練溶接工	11.0	7.1
看護婦	11.7	7.4
高校教師	13.5	8.2
医師	30.0	13.2

単位：万クロネ／年間 1クロネは約22円

資料出所：在スウェーデン日本大使館

施設と考えれば良いが、今回の視察で訪れたのは、入居者の出資で運営される「住宅コープ」が建てた建物である。どちらかといえば、裕福な人向けと考えれば良い。そして、ここには、周辺地区（半径5km）に対するホームヘルプなどを行うサービスの基地（事務所）がある。

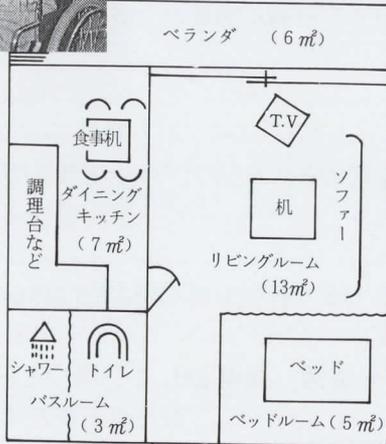
なお、ホームヘルプ料金は、収入に応じて、一月70クロネ（約1,500円）から470クロネ（約1万円）まで差がある（平均は、220~230クロネ）。

写真のイルラさんは、75歳の寡婦で、子供は独立している。そして片足が義足という障害を持っており、車椅子に頼る生活をしている。部屋の設計は、車椅子の生活に支障がな



←左の写真は、アパートの住人イルラおばあちゃんとサービスホーム所長のブリギッドさん

↓下は、イルラさんの部屋の見取り図



注：()内は目視によるおおよその広さ

いように一切敷居がなく自由に移動できる。お風呂は危険なためバスタブは無くシャワーのみとしてある。また、台所も自分で調理が出来るように(車椅子のままですら出来るように)低めに設計されてあった。訪問した時間は、朝9時半頃であり、義足を付けるなど朝の準備のためにホームヘルパーが手伝いに来ている所であった。

在スウェーデン日本大使館の説明によると、「老人・老親は公共が面倒を見る」という考え方の下でしくみ作りが進んでおり、「両親同居」の習慣は無いという。我々の感覚からすると、一見やや冷たい感じを持つが、このイルラさんのように“ひとり”であっても、ホームヘルプ制度などの完備で日常生活に不安・支障はなく、気持ちの上で割り切っているという。確かに生活における不便さはないように感じられた。

イルラおばあちゃんの表情の奥に潜む淋しさを見たように感じたが、幸せな生涯を送られんことを祈りつつサービスホームを後にした。

— 女性の職業生活 —

両国とも女性の就業率が高く、スウェーデンでは約90%、ノルウェーではほぼ100%が働いているという。その背景には、育児休業制度および保育施設の整備、老親介護などは公共機関で面倒をみるというしくみも寄与していると思われる。そうした働き方の中で、公共部門で行っているホームヘルパーなどが女性の活躍の場であり得るとの感をもった。そして、働く意識はしっかりしており、女性だからという甘えは微塵もないという。女性の社会進出が進む中で、女性をどう位置づけるか、役割を負うかなど、参考点もあると感じた。

4. 最後に — 所感 —

視察で感じた点を列記すると、① 高福祉を支える、実現するには財政基盤がしっかりしていること、とりわけ産業の活力が必要、② 高福祉を目指し、それを公共サービスに頼ろうとすれば、高負担は覚悟せねばならない、③ 女性の働き方、老人のあり方について示唆に富んでいる などである。

以上(文責・村井)

なお、報告書については別途予定をしておりますが、ご協力の各位にはお礼申しあげるものです。

視察者

植本俊一 中部産政研監事(全トヨタ労連)
水野晴夫 " 会員(日本電装労組)
村井 清 " 主任研究員

— 産政研だより —

(’90年11月1日～’91年1月末までの主な活動)

- 11月1日 ☆メキシコ自治大学教授ホセ・ダニエル・トレド・ベルトラン氏を受け入れ
↳ 日本労働研究機構が受け入れ機関となって来日中のダニエル・トレド教授が
2日 “戦後日本の労使関係の変遷について” 自動車関係の実証研究のため当研究会
を訪れ梅村理事長らと意見交換。
- 11月6日 ☆梅村理事長が自経連で講演
自動車産業経営者連盟第5回労務懇談会において“労使関係について”講演。
講演要旨はP41を参照
- 10月20日 村井主任研究員が中部生産性本部主催の欧州労使問題視察団に参加(10/20
↳ ~10/29)。その後、
- 11月7日 ☆「高齢化社会における福祉—負担—生活」視察として、スウェーデン・ノ
ルウェー2カ国を訪問し調査。 海外視察報告はP43を参照
- 11月15日 ☆第3期研究テーマを「女性と労働」に決定
↳ 第3期の研究をおこなうにあたり賛助会員組織を訪問しご意見も踏まえ、
12月20日 「女性と労働」について研究することを決定。
- 12月11日 ☆第2期研究「事務、技術、営業・販売職の魅力ある働き方の研究」の報告
・提言について
第2期研究テーマの日本労働研究機構への報告・提言についてコーディネー
ターの南山大村松教授、神戸学院大中村助教授と常勤研究員で最終確認。
- 12月21日 ☆南山大学客員教授ソロモン・B・レヴィーン氏と意見交換
2年間南山大で教鞭をとられていた産業労働経済学博士のレヴィーン教授が
離日に際し当研究会を訪れ、中部地方の印象などについて親しく語り意見交換。
- 1月25日 ☆季刊誌「産政研」No.9 HIVERの発行
女性と労働を基調にしたNo.9冬号を発行。
- 1月28日 ☆平成3年定例研究会(基本テーマ「女性と労働」)、第1回定例研究会の開催
講演テーマ「女性の就業と社会・職場・家庭環境」
講師 明海大学経済学部教授 古郡鞆子氏
- 1月30日 ☆若手セミナー第2期産政塾の開塾式
昨年同様若手の異業種人材交流の場として“産政塾”を7月まで月1回の
ペースで開催。

— 編集後記 —

☆本号は“女性と労働”を基調に編集した。

今年の研究テーマも“女性問題”にスポットを当てたいと考えている。取り組むポイントは女性の働く事への意識も変わりつつあり、社会進出も多くなっている中で、現在の仕事に対する満足度、とりわけ仕事の与えられ方に関して不満の声を聞く。今必要なのは男性の意識が variability きいきと女性が活躍できる場、魅力ある働き方の場の提供である。今年も意識調査等にご協力下さるようお願いする。

☆今年の正月は暦にも恵まれ、10連休のところが多く、長期滞在の旅行に行かけた人も多かったという。今年の年末年始を海外で過ごした人は50万人を上るといふ。運輸省が87年から赤字減らしに5年間のテンミリオン計画（今迄の5年間の実績を倍増させた1,000万人の海外渡航者計画）をたてたが、1年早く達成したという。しかし、その過し方となるとグルメとショッピングが圧倒的な関心事で、文化型旅行とはいいいがたく、歴史と伝統のある国から見れば薄っぺらな成り金旅行と写るらしい。もう少し文化、日本史に目を通し、日本の良き文化、史跡の後をしっかりと確かめてからでも遅くはないといえれば行けない中年のヒガミだろうか。

☆賀状を整理しながら1つ1つ相手の様子を想像しているとちょっと添え書きしている内容が世相を表わしているように思える。我ら50中ばを迎えた仲間の賀状には転出したという便りが目立った。また、今忙しく、仕事はいくらでもあるが人手がなく困っているという。今正に中高齢者が活躍する時である。しかし現実は今一ついきいき働く場の決め手がない。口では簡単だが、現実はきびしい。

ついに最悪の事態となった湾岸戦争の早期終結を望む。そして、今年後半の景気が心配されるが人手不足だけは構造的に続きそうである。

産政研 1991 No.9 HIVER

1991年（平成3年）1月25日発行

発行人 梅村志郎

編集・発行所 財団法人 中部産業・労働政策研究会

〒471 愛知県豊田市山之手8丁目131番地 電話 0565-27-2731

愛知労済豊田会館3F FAX 0565-27-2259

印刷所 (有)第一プリント社

岡崎市八帖北町16番地1 TEL 0564-24-1881

(財)中音産政研・季刊誌

一九九一年一月二十五日発行

発行人
梅村 志郎

電話(〇五六五)二七一―二七三二