

8-14

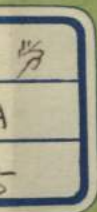
婦人労働業務参考資料 No. 83

企業における婦人の地位 に関するアンケート調査

— 結果報告書 —

1973年9月

労働省婦人少年局



は し が き

この調査は、婦人の地位の現状、家庭、社会における婦人の生活状況等について今日の問題を明らかにし、婦人に関する施策の推進に資するため、47、48両年度にわたつて実施する「婦人に関する諸問題の総合調査」の一環として行なつたものである。

調査の結果が、婦人問題、婦人労働問題に関心のある方々の参考になれば幸いである。

調査の実施にあつて、ご協力いただいた事業主及び婦人労働者の方々に厚くお礼申しあげる。

昭和48年9月

労働省婦人少年局

目 次

I	調査の概要	1
II	調査結果の要約	3
III	調査結果	7
1.	調査対象女子労働者の概況	7
2.	職業に対する意識	10
(1)	生活設計における職業の位置づけ	10
(2)	現在の就業理由	12
(3)	就業による満足感	14
(4)	能力の自己開発	15
(5)	女子の職域拡大	16
(6)	職業と家庭生活の調和	18
3.	企業の処遇に対する意識	20
(1)	賃 金	20
イ	賃金の男女差	20
ロ	賃金の男女差に対する意識	21
ハ	賃金に対する満足度	24
(2)	昇 給	26
イ	昇給の男女差	26
ロ	昇給の男女差に対する意識	26
(3)	昇 進	28
イ	昇進の機会の男女差	28
ロ	昇進の男女差に対する意識	28
(4)	配置転換	30
イ	女子に対する配置転換の有無	30
ロ	配置転換希望の有無及び希望の理由	30
(5)	教育訓練	32
イ	教育訓練経験	32
ロ	教育訓練に対する参加希望意識	32
(6)	女子労働者の能力活用	34

(7) 女子に特有な退職制度・慣行.....	36
イ 制度・慣行の有無.....	36
ロ 女子に特有な退職制度・慣行に対する意識.....	36
(8) 育児休業制度に対する意識.....	38
(9) 現在従事する仕事.....	40
(10) 勤務継続意志.....	42

I 調査の概要

1 調査の目的

この調査は「婦人に関する諸問題の総合調査」の一環として、女子労働者が職場の雇用管理に対して婦人の地位の観点からどのように考え、職業生活に何をのぞんでいるかを把握することを目的としている。

2 調査の範囲

(1) 地域、日本国全域

(2) 調査対象者

調査時現在2の(3)に掲げる事業所に雇用されている労働者のうち、一定の方法により抽出した女子労働者約6,000人、ただし、有効回収数は4,412人である。

(3) 事業所

製造業、卸売業・小売業、金融・保険・不動産業、運輸・通信業および電気・ガス・水道業に属し、常用労働者を30人以上雇用する民営の事業所のうち、一定の方法により抽出した約300事業所。

3 調査事項

次に掲げる事項とする。

(1) 企業における女子労働者の現状

イ 労働者の属性等

ロ 賃金、昇進、昇格、配置転換

ハ 教育訓練

ニ 退職

(2) 職業に対する意識

イ 生活設計における就業の位置づけ

ロ 就業目的、職業生活に対する満足感

ハ 企業の処遇、能力開発、教育訓練についての意識

ニ 職業の継続意志、定着意識

ホ 職業生活と家庭生活の調和

4 調査の実施期間

昭和48年2月15日～3月15日

6 調査の系統

労働省婦人少年局婦人労働課—調査対象事業所—女子労働者

7 調査の方法

この調査は「企業における婦人の地位に関するアンケート調査票」によつて行ない、調査票の作成は通信自計の方法による。

Ⅱ 調査結果の要約

本調査は、対象女子労働者6,000人に、事業場を通して、各自に調査票の記入を依頼したもので、回収した対象の数は4,412名である。

産業別には、製造業に60.1%、卸売・小売業に21.6%で、この二つの産業にほとんどが集中しており、規模別では、500人以上に74.7%が集中している。女子労働者については、30才未満が76.6%を占め、勤続年数では、5年未満が61.4%を占めている。従つて、配偶関係でも、未婚者が72.1%となつている。又、職種別にみると、事務職が52.1%で約半数を占め、生産工・技能工は26.3%である。

次に、企業における婦人の地位についてのアンケートの調査結果を、職業に対する意識と、企業の処遇に対する意識に分けて要約すると次の通りである。

1 職業に対する意識

(1) 生活設計における職業の位置づけ

職業に就くことについて、それぞれの生活の中で、どのように位置づけているか、をみると次の通りで、多い順にあげると、「結婚するまで」22.7%、「経済的に安定するまで」18.8%、「家事育児に専念するためいつたんやめ、その手が省けたころ再就職したい」16.5%、「子供が生れるまで」15.5%、「定年まで」14.1%「やめたいときいつでもやめる」9.0%となつている。

(2) 現職の就業理由

いま働いている理由を通して、職業意識をみると、「女子も経済力をもつことが必要である」36.3%、「自分の収入がないと生活できない」24.4%、「家にこもつていたくない」22.8%、「自分の収入がなくても生活できるが、もつと生活を向上させたい」18.2%である。

(3) 就業による満足感

職業をもつていることに満足しているかどうかをみると「十分満足しているとはいえないが、職業をもつていたい」62.2%が圧倒的に多く、次いで「職業をもつことに生きがいを感じており、満足している」17.2%、「なんともいえない」11.9%、「働かなければ生活できない」7.8%となつている。

(4) 能力の自己開発

世間一般で、女子労働者は自らの能力の開発、発揮を怠つているという意見について、どう考えているかをみると「そのとおりで、反省すべきだ」24.5%、「女子に対する偏見だ」20.5%、「なんともいえない」は50.6%で、積極的な意見をもつに至らないものが半数程度あるといえる。

(5) 女子の職域拡大

世間では、女子の職域を拡大すべきだという意見があるが、それに対して、どう考えているかをみると「賛成」73.8%、「反対」はわずかに2%で、「わからない」が22.5%である。賛成のなかにも、「母性保護上問題のない分野については原則として拡大すべきだ」とする条件つき賛成が40.3%で、賛成のなかでは半数をこえている。

(6) 職業と家庭生活の調和

職業と家庭生活を調和させるために、どんなことが必要だと考えているかについては、「労働時間の短縮、週休2日制の実施」47.7%と「家事処理・育児等に対する家族員の協力」27.9%に集中し、「保育所の増設と保育時間の延長」14.1%がこれにつづき、「家事処理センター等による家事の社会化」1.6%、「ホームヘルパーの派遣」0.7%などごくわずかである。また、6才未満、いわゆる学令前の子供をもつ人だけについて、その保育をどうしているかをみると、「自宅で自分以外の親族」50.4%、ついで「保育所、幼稚園その他の施設」28.8%、「自宅以外で親族」15.0%、「自宅以外で親族以外」4.3%、「自宅で親族以外」0.3%となつている。

2 企業の処遇に対する意識

(1) 賃金

イ 賃金の男女差

女子の賃金は、同一職種、同学歴、同年令の男子に比べ、差があると答えた者は75.3%で、このうち「著しい差がある」が17.1%、「ある程度差がある」が58.2%である。「差がない」と答えた者は14.8%である。差の内容は男子より低いという者が大部分(96.8%)である。

男子よりも低いという者について、男女差に対する意識をみると「ある程度やむを得ない」と考えている者が最も多く62.4%、「好ましくないで改めてほしい」という者は27.8%で、男女差は「当然である」という者も3.0%ある。

ロ 賃金に対する満足度

現在もらっている賃金に対して「満足している」者は4.9%と少ない。しかし、「低すぎて不満である」という者は32.1%で残りの56.3%が「満足しているとはいえないが女子の賃金はこの程度」と考えている。これを手取賃金別にみると、賃金額が低いものほど「低すぎて不満」という者の割合が高く3万円未満では5割にのぼる。また、女子の能力の活用の有無別にみると企業が女子の能力を活用していると考えているの方が満足度が高い。

(2) 昇給

女子の昇給は男子に比べ「差がある」と答えた者は、78.9%で、このうち「著しい差がある」という者は17.0%、「ある程度差がある」という者は61.8%である。「差がない」と答えた者は9.1%にすぎない。差がある者について、差に対する意識をみると「ある程度やむを得ない」と

いう者が最も多く、62.4%、「好ましくないので改めてほしい」という者が23.7%で、男女差は「当然である」とする者は5.5%いる。これは、賃金の男女差に対する意識と同様の傾向だが、賃金に比べ差は強く意識しているにもかかわらず、男女差は「やむを得ぬ」「当然」とする者が上回っている。

(3) 昇進

上位の資格に昇進する機会が「男子と同様に開かれている」と答えた者は24.8%である。「男子に比べある程度不利である」と答えた者は28.7%、「女子には開かれていない」という者は20.1%で、この両者を合わせると48.9%が昇進に男女差があると考えている。なお、「わからない」と答えた者も23.4%にのぼる。

差があるという者について、差に対する意識をみると「女子にも昇進させるべきである」と答えた者が46.6%と約半数をしめ、「ある程度やむを得ない」が29.0%、「当然のことである」が1.2%で、賃金や昇給の男女差に対する意識に比べ「ある程度やむを得ない」と考えている者の割合は少ない。

(4) 配置転換

企業において、女子に対する配置転換制度が「ある」と答えた者は53.1%、「ない」と答えた者は28.3%である。一方、「わからない」という者も17.5%にのぼっている。

配置転換希望の「ある」者は約3割と少数で「ない」者が7割をしめる。配置転換を希望する理由は「職業能力を高めたい」が最も多く、希望者の約4割、その他は「長く今の職場にいるから」「現在の仕事が自分に合わないから」「職場の雰囲気自分に合わないから」が各2割で分散している。これを年齢別にみると若年層ほど配置転換希望が多く高年齢になるに従い少なくなっている。

(5) 教育訓練

イ 教育訓練経験

教育訓練の受講経験のある者は61.0%、ない者は36.7%である。年齢別では、20才未満が59.2%、20～29才が68.1%、30才以上になると半数をわり、50才以上では3割に上っている。

ロ 教育訓練に対する参加希望

企業が実施する教育訓練・研修会に対する参加希望をみると「ぜひ参加したい」という者は約20%で、「すすめられれば参加する」という者が最も多く半数をしめる。一方、参加したくないという者も約10%いる。

(6) 女子労働者の能力活用

企業において女子労働者の能力を活用していると思うかという質問に対し「活用している」と答えた者は25.1%、「かなり活用している」と答えた者は17.4%で、この両者を合せ42.5%は「活用している」という意識を持つている。また、「活用していない」と答えた者は28.9%で

「わからない」という者は26.6%である。

(7) 女子に特有な退職制度・慣行

企業において女子のみを対象とした、結婚退職制、妊娠・出産退職制、若年定年制など特有な制度・慣行が一種類でもあると答えた者は15.3%である。内訳は、結婚退職制が8.3%、若年定年制が4.2%、妊娠・出産退職制が3.2%で、その他が1.1%である。このような制度・慣行に対する意識は「好ましくないので改めるべきだ」という者が最も多く62.5%、「ある程度やむを得ない」が19.7%、「当然のことである」という者は2.4%と極めてわずかである。

(8) 育児休業制度に対する意識

育児休業制度に対する意識をみると、「女子が職業を継続するうえに必要な制度である」と答えた者が56.1%で最も多い。また「保育所の増設が先決であるが、保育所不足の現状ではやむを得ない制度である」が22.9%、「女子に対して過保護すぎるので好ましくない制度である」が3.3%、「わからない」が14.4%である。必要性を感じているものは、「保育所不足からやむを得ない」を加えると約80%になる。

(9) 現在従事する仕事

現在従事する仕事に対して「自分に適した仕事である」と答えた者は36.3%、「適職ではない」と答えた者は25.8%、「なんともいえない」という者が37.3%で最も多い。適職ではないという者の理由の最大のものは「単純業務で雑用が多い」で、3分の2をしめる。他の3分の1は「専門的技能を生かせない」「責任をもたせてもらえない」「資格を生かせない」「その他」の理由に分散している。

(10) 勤務継続意志

現在の会社に「引き続き勤務したい」という者は61.6%、「やめたい」という者は20.1%で「どちらともいえない」が17.6%である。引き続き勤務したいという者の理由は「やめると次の就職口をさがすのが大変だから」32.2%、「労働条件がよいから」29.4%、「いまの職場の雰囲気がよいから」24.9%と仕事以外の理由が多く「いまの仕事が面白いから」は15.6%と少ない。一方、やめたいという者の理由は、「違つた世界の空気をすつてみたいから」の37.2%が最も多く、ついで、「いまの仕事がいやだから」23.6%、「職場の雰囲気がよくないから」20.0%となっている。

Ⅲ 調 査 結 果

1 調査対象女子労働者の概況

本調査の対象女子労働者の数は4,412名で、産業別には、製造業に60.1%、卸小売業に21.6%、金融保険不動産業8.1%、運輸通信業5.7%、電気ガス水道業が2.8%となっており、規模別には1,000人以上44.6%、500～999人30.1%、100～499人12.3%、30～99人6.1%となっている。つぎに女子労働者自身について、その属性別にみると、まず、年齢階級別では20才未満11.6%、20～29才66.0%、30～39才11.4%、40～49才8.8%、50才以上2.2%で殆んどが30才未満で占められ、学歴別では、小・新中卒23.6%、旧中・新高卒68.7%、高専・短大・旧大・新大卒7.0%である。勤続年数別では、1年未満11.1%、1～3年未満26.9%、3年～5年未満24.0%、5～10年未満20.8%、10年以上16.8%で、5年未満が約3分の1を占めている。配偶関係別では、未婚が72.1%、既婚が27.7%、うち死離別者3.2%と約4分の3が未婚者という結果になっている。職種別にみると、事務職52.2%、生産工・技能工26.3%、販売職9.9%、専門職・研究職4.5%、管理職0.2%である。また、1カ月の賃金階級別にみると3万円未満11.1%、3～4万円未満32.1%、4～5万円未満37.0%、5～6万円未満12.7%、6万円以上7.3%である。(表1、表1-2)(注、本調査における対象女子労働者の年齢階級別及び配偶関係別の構成は、労働力調査における構成と相当の相違がある。即ち、前者では29才未満が77.6%、未婚者72.1%であるのに対し、後者では29才未満は48.3%で半数を超えず、未婚者は43.5%と半数以下である。)

表1 調査対象女子労働者の概況

産 業 別	製 造 業	卸売・小売業	金 融 保 険 不 動 産 業	運輸通信業	電気・ガス・ 水 道 業	そ の 他		
100.0%	60.1	21.6	8.1	5.7	2.8	1.7		
4412	2651	951	559	249	128	74		
規 模 別	50～99人		100～499人		500～999人	1000人以上		
100.0%	6.1		12.5		50.1	44.6		
4412	270		844		1529	1969		
年 令 別	20才未満	20～29才	30～39才	40～49才	50才以上	不 明		
100.0%	11.6	66.0	11.4	8.8	2.2	0.1		
4412	510	2910	502	389	96	5		
学 歴 別	小・新中卒		旧中・新高卒		高 専 ・ 短 大 旧大・新大 卒	不 明		
100.0%	23.6		68.7		7.0	0.6		
4412	1045		5050		512	27		
勤続年数別	1 年 未 満	1～5年未満	5～5年未満	5～10年未満	10年以上	不 明		
100.0%	11.1	26.9	24.0	20.8	16.8	0.5		
4412	488	1186	1060	917	741	20		
配偶関係別	未 婚	既 婚						不 明
		有 配 偶			死 離 別			
		計	子供あり	子供なし	計	子供あり	子供なし	
100.0%	72.1	24.5	16.2	8.5	3.2	1.9	1.5	0.2
4412	5180	1080	414	566	145	84	59	9
職 種 別	管理職	専門職 研究職	事 務 職	技 能 工 生 産 工	販 売 職	その他	不 明	
100.0%	0.2	4.5	52.2	26.8	9.9	4.9	1.5	
4412	10	197	2504	1185	457	216	65	
手取賃金別	5万円未満	5～4万円 未 満	4～5万円 未 満	5～6万円 未 満	6万円以上	不 明		
100.0%	11.1	52.1	57.0	12.7	7.5	0.7		
4412	444	1418	1655	562	525	50		

表1-2 48年1月分のあなたの賃金額はいくらですか

種 別		合計	3万円 未 満	3~4 万 円 未 満	4~5 万 円 未 満	5~6 万 円 未 満	6万円 以 上	不 明
計		% 100.0	11.1	32.1	37.0	12.7	7.3	0.7
産 業	製 造 業	100.0	11.7	35.2	37.3	10.5	4.7	0.6
	卸 売 小 売 業	100.0	7.2	30.6	38.1	14.3	9.1	0.6
	金融保険不動産業	100.0	3.7	22.3	43.2	15.9	13.9	1.1
	運 輸 通 信 業	100.0	12.4	25.3	27.3	20.5	13.2	1.3
	電 気 ガ ス 水 道 業	100.0	11.8	28.1	26.6	16.4	17.2	—
	そ の 他	100.0	5.4	20.3	35.1	25.7	10.9	2.7
規 模	30 ~ 99人	100.0	17.1	31.9	35.6	8.1	6.8	0.7
	100 ~ 499人	100.0	15.7	36.7	30.5	9.0	7.4	0.8
	500 ~ 999人	100.0	7.5	28.8	39.1	15.3	8.5	0.8
	1,000人以上	100.0	8.4	32.5	38.6	13.3	6.6	0.6
年 令	20才 未 満	100.0	15.5	54.9	18.6	0.6	0.2	0.2
	20 ~ 29才	100.0	8.0	33.6	44.6	10.7	2.2	0.7
	30 ~ 39才	100.0	7.2	14.9	27.5	29.9	19.1	1.4
	40 ~ 49才	100.0	9.0	16.2	20.3	20.8	33.5	0.3
	50才 以 上	100.0	7.3	21.9	20.8	17.7	32.3	—
	不 明	100.0	20.0	20.0	60.0	—	—	—
学 歴	小・新 中 卒	100.0	17.1	29.1	29.8	14.6	8.8	0.6
	旧 中・新 高 卒	100.0	8.0	33.7	38.7	11.7	6.1	0.7
	専・短大・旧大・新大卒	100.0	6.4	26.9	45.2	15.8	4.8	0.4
	不 明	100.0	7.4	33.3	25.9	22.2	5.4	0.3
勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	17.6	47.5	31.1	2.3	0.2	1.2
	1 ~ 3 年 未 満	100.0	12.6	44.4	37.9	3.9	0.9	0.3
	3 ~ 5 年 未 満	100.0	10.4	33.8	45.0	9.2	0.9	0.8
	5 ~ 10 年 未 満	100.0	8.5	24.6	41.3	19.5	5.8	0.2
	10 年 以 上	100.0	1.6	9.3	23.2	30.8	33.9	1.2
	不 明	100.0	45.0	35.0	15.0	5.0	—	—
職 種	管 理 職	100.0	10.0	—	20.0	—	70.0	—
	専 門 職・研 究 職	100.0	7.6	33.0	35.5	15.2	7.6	1.0
	事 務 職	100.0	7.0	31.2	40.9	12.7	7.5	0.6
	技 能 工・生 産 工	100.0	15.8	36.2	32.0	11.0	4.4	0.6
	販 売 職	100.0	8.0	28.4	35.2	15.3	12.4	0.7
	そ の 他	100.0	15.3	26.9	30.6	16.7	9.7	0.9
	不 明	100.0	16.9	36.9	29.2	9.2	4.6	3.1

2 職業に対する意識

(1) 生活設計における職業の位置づけ

あなたは、人生設計の中で職業をどのように位置づけていますか。

職業に就くことについて、それぞれの生活の中でどのように位置づけているかをみると次の通りである。多い順にあげると、「結婚するまで」22.7%、「経済的に安定するまで」18.8%、「家事育児に専念するためいつたんやめ、その手が省けたころ再就職したい」16.5%、「子供が生まれるまで」15.5%、「定年まで」14.1%、「やめたいときいつでもやめる」9.0%となっている。ここでは、結婚を一応の目安としていながら、経済的に安定するまでとか、子どもが生まれるまでとか、結婚後に起り得る事態を想定して、少し先にのばしているのだと思われるし、家事育児に専念するためいつたんやめ、手が省けたら再就職というのは、子供ができてからの困難を知つて一度退職することを考えているのだと思われる。

詳しくみると、学歴別では小・新中卒が経済が安定するまでと答えているものが23.7%で最も多く、旧中・新高卒、旧専・短大卒以上では結婚までと答えたものが25.6%、30.1%で最も多くなっている。職種別では、最も多数を占めている事務職で、「結婚まで」27.6%が最も多く、販売職でも32.5%が「結婚まで」をあげているのに対し、二番目に数の多い技能工・生産工では「経済的に安定するまで」24.7%と答えたものが一番多い。勤続年数別では、1年未満で30.7%、1年～3年未満で30.8%、3年～5年未満で24.8%が「結婚まで」を第一にあげており、5年～10年未満では18.3%にさがつて、「子供が生まれるまで」17.8%、「いつたんやめて、手が省けたら再就職したい」18.9%と同じ位の割合を占めるようになり、「経済的に安定するまで」20.1%が第一にあがつている。これが、10年以上になると、「経済的に安定するまで」25.5%になるにもかかわらず、「定年まで」45.3%が、他の理由よりずつと大きい。これは、5年、10年と勤め続けることによつて「経済的に安定する」という内容が高まつてゆき、又、その経済上の必要をカバーする力に自分も加わりたいとするためと思われ、10年以上勤務した場合は、ずつと勤め続ける見通しを持つことができ、「定年まで」が半数近くを占めるようになることを示していると考えられる。配偶関係別になると、職業を続ける期間による位置づけは、相当はつきりしたかたちをとつている。未婚者は「結婚まで」31.2%、「子供が出来るまで」17.9%をあわせると約半数となり、結婚・出産の時期を一応就業の期限と考えていると思われるのに対し、既婚者は、結婚までということがないので、死離別者を除くと、「定年まで」と「経済的に安定するまで」がそれぞれ31.2%、31.0%と同じ位で、死離別者の場合は、当然「定年まで」が圧倒的に多く67.8%で、両者を合せた既婚者全体では、「定年まで」35.5%、「経済的に安定するまで」29.5%となつている。職種別にみても、多数が属している事務職と技能工・生産工では対照的で、前者は「結婚まで」27.6%が最も多く、続いて「いつたんやめて、手が省けたら再就職したい」19.4%と家庭第一的な考え方が見えるのに対し、後者では、「経済的に安定するまで」

24.7%、次いで「子供が生まれるまで」16.1%、「結婚まで」12.8%、「いつたんやめ、手が省けたら再就職」11.9%となり、生活のために働く考え方が先で、家庭生活と職業生活の両立を望みながら困難な時期は家庭に入るも止むを得ないとしているように思われる。(表2)

表2 あなたは、人生設計の中で職業をどのように位置づけていますか

種 別		計	定年ま で働き 続けた い	結婚す るまで 働きた い	子供が 生まれる まで働 たい	経済的 に安定 するま で働き たい	家事育 児に専 念する ためい つたん やめ、 その手 が省け たころ 再就職 したい	やめた いとき いつで もやめ る	その他	不 明
計		% 100.0	14.1	22.7	15.5	18.8	16.5	9.0	2.7	0.7
学 歴	小・新 中 卒	100.0	26.1	12.4	12.9	23.7	10.5	10.7	2.7	1.0
	旧 中・新高 卒	100.0	10.2	25.6	16.7	17.9	18.4	8.1	2.5	0.7
	専・短大、新・旧大 卒	100.0	9.0	30.1	13.5	12.1	19.9	11.2	4.2	—
	不 明	100.0	40.7	7.4	3.7	14.8	—	18.5	14.8	—
勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	5.1	30.7	13.7	14.3	17.2	14.5	3.9	0.4
	1～3 年 未 満	100.0	5.1	30.8	18.5	16.5	17.6	8.5	2.5	0.4
	3～5 年 未 満	100.0	7.2	24.8	19.6	17.6	19.1	8.7	2.2	0.8
	5～10 年 未 満	100.0	13.1	18.3	17.8	20.1	18.9	8.2	2.7	1.0
	10 年 以 上	100.0	45.3	6.9	3.2	25.5	7.7	7.3	3.1	0.9
	不 明	100.0	10.0	25.0	10.0	25.0	20.0	10.0	—	—
配 偶 関 係	有 配 偶	100.0	31.2	—	10.3	31.0	11.6	10.3	3.5	2.1
	死 離 別	100.0	67.8	—	—	18.9	4.2	5.6	2.1	1.4
	未 婚	100.0	5.8	31.2	17.9	14.7	18.7	8.6	2.5	0.5
	不 明	100.0	—	22.2	33.3	11.1	22.2	11.1	—	—
職 種	管 理 職	100.0	60.0	20.0	—	10.0	—	10.0	—	—
	専 門 職・研 究 職	100.0	17.8	17.3	14.2	18.8	15.7	9.6	5.6	1.0
	事 務 職	100.0	10.2	27.6	15.4	16.5	19.4	7.6	2.8	0.6
	技 能 工・生 産 工	100.0	19.7	12.8	16.1	24.7	11.9	11.1	2.5	1.2
	販 売 職	100.0	7.1	32.5	18.5	13.0	16.9	9.2	2.3	0.5
	そ の 他	100.0	28.2	12.5	10.2	22.2	12.0	12.0	2.3	0.5
	不 明	100.0	29.2	13.8	10.8	24.6	13.8	6.2	1.5	—

(2) 現在の就業理由

あなたがいま働いている理由は何ですか。

いま働いている理由をみると、「女子も経済力をもつことが必要である」が36.3%で、「自分の収入がないと暮せない」が24.4%、「自分の収入がなくても生活できるが、もつと生活を向上させたい」が18.2%である。即ち、経済上の理由をあげているものが42.6%、自主的な生活の基盤として就業を考えているものが36.3%となつている。この他、「家にこもつていたくない」という余り積極的でない理由をあげているものが22.8%である。さらに細くみると、職種別では、専門職・研究職が「経験や技術を生かしたい」を就業の理由にしている者35.5%で、次に「女子も経済力をもつことが必要」という者が26.3%である。しかし、技能工・生産工及び販売職では「女子も経済力をもつことが必要」を就業の理由としているものが、それぞれ46.1%、41.6%と他の理由よりかなり高くなつている。勤続年数別では、どの年数階層でも「女子も経済力をもつことが必要」が一番高い割合を占めているが、二番目に多い理由は、勤続年数によつて変化がみられる。即ち、5年未満の大体若年層と思われる人達は、「家にこもつていたくない」を第二の理由とし、それぞれ1年未満23.8%、1～3年未満24.6%、3～5年未満25.1%であるが、5年以上になると、いわゆる共稼ぎが入つていると思われる年令層で、「収入がないと生活できない」を二番目の理由とし、それぞれ5～10年未満25.4%、10年以上35.4%である。配偶関係別では、当然のことながら、死離別者の74.1%が「収入がないと暮せない」に集中しており、それを除いた既婚者の場合は54.4%が、未婚者の場合は29.9%が「経済力をもつことは必要」を第一の理由にあげている。しかし、第二の理由になると、既婚者は「生活の向上のため」28.0%、「家にこもつていたくない」18.4%が続いているのに対し、未婚者は「収入がないと生活できない」25.8%、「家にこもつていたくない」25.0%となつていて、未婚者の場合就業理由が個人的に考えられることが多いように思われる。「経済力をもつことは必要」という理由が、全体の3分の1以上を占めているところから、これを手取賃金別にみると、「経済力をもつことは必要」を第一の理由にあげているのは、3～4万円未満では35.3%、4～5万円未満44.4%、5～6万円未満30.8%で、かえつて3万円未満のやや低い所得層と、6万円以上のやや高い所得層とが、それぞれ25.0%と38.2%ずつ「収入がないと生活できない」を第一にあげている。このことは、収入の額が就業の理由にいくらかの影響をもつていると考えられる。(表3)

表3 あなたがいま働いている理由はなんですか (M.A.)

種 別		計	経験や 技術を 生かし たい	家にと もつて いたく ない	余暇を 有効に つかい たい	女子も 経済力 をもつ ことは 必要で ある	自分の 収入が ないと 生活で きない	自分の 収入が なくとも 生活で きるがも つと生活 を向上 させたい	その他	不 明
計		% 100.0	13.9	22.8	9.4	36.3	24.4	18.2	3.7	0.6
勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	18.0	23.8	11.5	27.6	12.9	7.6	5.9	0.8
	1 ～ 3 年 未 満	100.0	17.1	24.6	9.6	31.4	22.0	20.0	4.8	0.8
	3 ～ 5 年 未 満	100.0	14.4	25.1	9.0	37.8	23.8	19.3	3.6	0.8
	5 ～ 10 年 未 満	100.0	11.9	24.8	9.5	40.0	25.4	21.6	2.8	0.4
	10 年 以 上	100.0	8.2	13.5	9.8	43.3	35.4	16.7	1.5	0.3
	不 明	100.0	4.6	12.3	12.3	46.2	36.9	18.5	2.1	—
配 偶 関 係	有 配 偶	100.0	6.4	18.4	10.4	54.4	13.5	28.0	1.8	0.4
	死 離 別	100.0	3.5	7.7	3.5	41.3	74.1	6.3	1.4	0.7
	未 婚	100.0	17.0	25.0	9.3	29.9	25.8	15.5	4.5	0.7
	不 明	100.0	—	11.1	11.1	44.4	44.4	—	—	—
手 取 賃 金	3 万 円 未 満	100.0	16.4	20.0	11.5	22.7	25.0	18.0	2.5	1.1
	3 ～ 4 万 円 未 満	100.0	13.9	20.9	9.0	35.3	22.0	17.2	4.6	0.8
	4 ～ 5 万 円 未 満	100.0	12.7	29.3	8.6	44.4	23.0	16.9	4.0	0.6
	5 ～ 6 万 円 未 満	100.0	16.4	16.4	10.0	30.8	27.6	22.1	2.7	—
	6 万 円 以 上	100.0	12.9	13.5	11.1	28.6	38.2	21.8	1.5	0.3
	不 明	100.0	6.7	10.0	3.0	26.7	40.0	23.3	3.3	6.7
職 種	管 理 職	100.0	20.0	10.0	—	50.0	10.0	20.0	10.0	—
	専 門 職 ・ 研 究 職	100.0	35.5	21.3	9.6	26.3	18.8	16.8	4.1	1.0
	事 務 職	100.0	14.3	29.1	8.6	29.0	19.3	18.1	4.5	0.5
	技 能 工 ・ 生 産 工	100.0	8.4	16.1	7.9	46.1	34.2	20.0	3.2	0.8
	販 売 職	100.0	18.8	12.4	18.5	41.6	18.3	15.1	1.8	0.9
	そ の 他	100.0	13.4	17.6	6.5	55.1	38.9	17.1	1.4	0.5
	不 明	100.0	4.6	12.3	12.3	46.2	36.9	18.5	3.1	—

(8) 就業による満足感

あなたは、現在、職業をもつていることに満足していますか。

職業をもつていることに満足しているかどうかは、経済的要因と生きがいに関係があると思われる。「十分満足しているとはいえないが、職業をもつていたい」62.0%が最も多く、次いで、「職業をもつことに生きがいを感じ、満足している」17.2%、「職業をもつことに不満であるが働かなければ生活できないのでやむを得ない」7.8%となつている。しかし、「なんともいえない」というものも11.9%ある。

さらに細くみると、配偶関係別にみた死離別者で「生きがいを感じ満足している」ものが44.1%もある他は、職種別、勤続年数別、配偶関係別を通じて「十分満足ではないが、職業をもつていたい」とするものが、半数から3分の1以上を占めている。ただ、この他の「なんともいえない」が10%から15%位占めているのも見落せないことである。(表4)

表4 あなたは、現在職業をもつていることに満足していますか

種 別		計	職業をもつことに生きがいを感じており満足している	十分満足しているとはいえないが職業をもつていたい	職業をもつことに不満があるが働かなければ生活できないのでやむを得ない	なんともいえない	その他	不 明
計		% 100.0(4412)	17.2	62.0	7.8	11.9	0.6	0.5
勤続年数	1 年 未 満	100.0	6.8	70.9	3.3	18.4	0.2	0.4
	1 ~ 3 年 未 満	100.0	11.2	68.9	6.1	12.5	0.8	0.6
	3 ~ 5 年 未 満	100.0	18.9	60.3	7.0	12.8	0.8	0.3
	5 ~ 10 年 未 満	100.0	17.3	61.4	9.9	10.6	0.4	0.3
	10 年 以 上	100.0	31.3	48.2	12.3	6.9	0.7	0.7
	不 明	100.0	15.0	70.0	—	10.0	—	5.0
配偶関係	有 配 偶	100.0	24.4	54.0	10.5	10.6	0.4	0.3
	死 離 別	100.0	44.1	30.8	16.8	6.3	0.7	1.4
	未 婚	100.0	13.6	66.2	6.4	12.5	0.7	0.5
	不 明	100.0	—	33.3	22.2	44.4	—	—
職 種	管 理 職	100.0	50.0	40.0	—	10.0	—	—
	専 門 職 ・ 研 究 職	100.0	23.9	63.5	4.1	7.6	—	1.0
	事 務 職	100.0	19.1	64.8	5.5	11.4	0.8	0.4
	技 能 工 ・ 生 産 職	100.0	15.8	56.0	13.1	14.3	0.3	0.5
	販 売 職	100.0	12.1	71.9	4.8	9.6	1.1	0.5
	そ の 他 職	100.0	27.3	49.5	11.6	11.1	—	0.5
現在の仕事	不 明	100.0	23.1	46.2	13.8	15.4	—	1.5
	自分に適した仕事である	100.0(1601)	34.2	53.4	5.0	6.9	0.4	0.2
	適 職 で な い	100.0(1137)	4.3	72.1	10.6	11.8	4.0	0.3
	なんともいえない	100.0(1646)	9.9	63.6	8.5	16.8	0.6	0.6
	不 明	100.0(28)	3.6	50.0	14.3	14.3	—	17.9

(4) 能力の自己開発

世間一般では、「女子労働者自身が、自らの能力の開発、発揮を怠っている」という意見がありますが あなたはどう思いますか。

「なんともいえない」50.6%と、ほぼ半数が自己の能力の開発や発揮について積極的な意見をもつまでの自覚や反省をしていないようである。これを勤続年数別にみると、5年～10年、10年以上では、「そのとおりで反省すべきである」とするものが27.3%、31.7%と、平均の24.5%を上まわっている。このように「そのとおりで反省すべきだ」とする者が、平均を上まわっているのは、配偶関係別では、有配偶の26.9%、死離別の32.9%であり、職種別では、専門職・研究職の27.4%、事務職の25.0%、販売職の28.8%である。特に死離別者の場合、割合が高い。(表5)

表5 世間一般では、「女子労働者自身が、自らの能力の開発、発揮を怠っている」という意見がありますが、あなたはどのように思いますか

種 別		計	そのと おりで 反省す べきで ある	女子に 対する 偏見で ある	なんとも いえない	その他	不 明
計		% 100.0	24.5	20.5	50.6	2.8	1.7
勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	17.4	17.8	60.7	2.3	1.8
	1 ～ 3 年 未 満	100.0	22.8	20.2	52.2	3.2	1.6
	3 ～ 5 年 未 満	100.0	22.4	21.7	51.7	3.4	0.8
	5 ～ 10 年 未 満	100.0	27.3	20.2	48.2	2.7	1.7
	10 年 以 上	100.0	31.7	21.3	42.8	1.5	2.7
	不 明	100.0	10.0	20.0	55.0	10.0	5.0
配 偶 関 係	有 配 偶	100.0	26.9	21.0	47.4	2.0	2.6
	死 離 別	100.0	32.9	17.5	44.8	0.7	4.2
	未 婚	100.0	23.2	20.5	51.9	3.1	1.3
	不 明	100.0	33.3	—	55.6	11.1	—
職 種	管 理 職	100.0	60.0	20.0	10.0	—	10.0
	専 門 職 ・ 研 究 職	100.0	27.4	20.3	47.7	3.0	1.5
	事 務 職	100.0	25.0	21.9	48.0	4.1	1.0
	技 能 工 ・ 生 産 工	100.0	21.4	19.4	55.9	1.0	2.3
	販 売 職	100.0	28.8	17.8	50.8	1.1	1.4
	そ の 他	100.0	22.7	18.1	53.2	2.3	3.7
	不 明	100.0	23.1	15.4	52.3	—	9.2

(5) 女子の職域拡大

世間では「女子の職域を拡大すべきだ」という意見がありますが あなたはこれについてどう思いますか

賛成 73.8%、反対はわずかに 2.3%で、「わからない」が 22.5%である。しかも、賛成のなかにも「母性保護上問題のない分野については原則として拡大すべきだ」とする、条件付き賛成が 40.3%で、賛成のなかでは半数をこえている。これは、一般的には職域拡大に圧倒的に賛成しながらも、内面ではそんなに拡大する必要もなく、自分自身のことになると、さらに拡大する必要が少なくなってくるという、女子労働者によくみられる弱点をみせているように思われる。これを勤続年数別にみると、1年以上3年未満で、「できるだけ広い分野に拡大すべきだ」とする割合が高い他は、何れも、条件付きの賛成である。又、配偶関係別でも職種別でも条件付きの賛成でやや多いという一般的傾向をみせている。次に、女子労働者の能力を活用していると思つていかどうかと関連させてみると、「活用していると思うもの」のうち 74.7%、「かなり活用していると思うもの」のうち 92.0%、「活用していないと思うもの」のうち 70.1%が職域を拡大することに賛成している。特に「かなり活用している」と思うものに賛成の割合が高いのは、さらに能力を活用できる分野を望んでいるのか、現在の仕事が拡大された職域であることによるのか、何れにしても意欲ある姿勢であると思われる。(表 6)

表6 世間では「女子の職域を拡大すべきだ」という意見がありますが、あなたはこれについてどう思いますか

種 別		計	賛 成				わから ない	不 明
			小 計	できる だけ広 い分野 に拡大 すべき だ	母性保護 上問題の ない分野 については 原則と して拡大 すべきだ	その他		
計		100.0	73.8	30.1	40.3	0.8	22.5	1.3
動 続 年 数	1 年	100.0	73.8	30.1	41.0	0.4	23.4	1.2
	1 年 未 満	100.0	71.2	34.1	33.7	1.2	25.5	0.5
	3 年 未 満	100.0	73.3	31.6	39.6	0.8	23.5	0.9
	5 年 未 満	100.0	75.7	29.4	43.6	0.5	20.4	1.3
	1 0 年 以 上	100.0	76.7	26.5	47.5	0.7	18.0	3.4
	不 明	100.0	65.0	35.0	30.0	—	35.0	—
配 偶 関 係	有 偶	100.0	75.0	23.1	49.1	0.6	21.1	2.1
	死 離	100.0	78.3	22.4	51.0	0.7	18.2	3.5
	未 婚	100.0	73.4	33.9	36.9	0.8	23.1	1.0
	不 明	100.0	22.2	—	22.2	—	55.6	—
職 種	管 理 職	100.0	80.0	40.0	40.0	—	20.0	—
	専 門 職	100.0	82.7	16.6	63.5	1.5	15.7	1.0
	事 務 職	100.0	78.8	34.7	41.2	1.1	17.7	1.1
	技 術 職	00.0	66.6	25.4	38.9	0.4	28.4	2.0
	販 売 職	100.0	71.6	34.3	35.5	0.5	25.9	0.2
	そ の 他	100.0	66.2	26.9	33.8	0.5	32.9	0.5
女 子 の 能 力 の 活 用 に つ い て	不 明	100.0	40.0	23.1	16.9	—	52.3	7.7
	活 用 し 難 い	100.0 (110.7)	74.7	31.2	40.1	0.9	21.3	0.8
	か な り 活 用 し 難 い	100.0 (76.6)	92.0	40.2	49.3	0.4	48	0.7
	活 用 し 難 い	100.0 (127.3)	70.1	31.7	35.7	0.7	26.2	1.6
	活 用 し 難 い	100.0 (117.2)	64.4	24.1	38.7	0.6	32.3	1.5
	そ の 他	100.0 (64)	93.8	23.4	57.8	9.4	6.3	—
活 動 組 合	不 明	100.0 (30)	60.0	16.7	40.0	—	16.7	23.3
	あ り	100.0 (38.27)	94.7	31.0	41.0	0.8	21.9	1.3
	な し	100.0 (48.4)	67.4	29.1	34.7	0.8	28.1	2.1
不 明		100.0 (10.1)	73.3	31.7	40.6	—	19.8	1.0

(6) 職業と家庭生活の調和

あなたは職業と家庭生活を調和させるために、必要なことは何だと思いますか。

「労働時間の短縮、週休2日制の実施」47.7%と、「家事処理、育児等に対する家族員の協力」27.9%に集中し、「保育所の増設と保育時間の延長」14.1%がこれに続き、「家事処理センター等による家事的社会化」1.6%、「ホームヘルパーの派遣」0.7%などは極くわずかである。これは、一般的な家事の処理については、労働時間の短縮や週休2日制といった個人的な対処の仕方や、家族の協力といった一人一人の家庭の中での解決以外に発展がみられないが、子供の養育については、社会的な援助による解決の方向をもとめていると考えられる。年令別にみると、最も多数を占める20～29才の層で、「労働時間の短縮、週休2日制」といった個人的なものが45.1%と半数以下で、他の年令階層が半数以上であるのと、一寸ちがう構成をみせており、それが、「保育所の設置、保育時間の延長」16.3%と他の階層より高い割合を示していることにつながっている。学歴別では、旧・新大卒の層で、二番目の方策として保育所のことが24.4%と、家族の協力12.2%を上まわっており、他の学歴層と異った傾向を示している。職種別では、専門職・研究職が、やはり、二番目の方策として、保育所のことと、家族の協力を同じ22.3%ずつあげている。勤続年数別には、総数における構成とかわつたところは見出せない。家族構成別でみると、一般世帯のうち、既婚者で子供のある場合、父母弟妹と同居しているか否かに関係なく、「労働時間の短縮、週休2日制」を約半数が第一の方策としてあげ、次が家族の協力になつている。子供のない場合は、父母弟妹と同居のときは保育所のことをあげる割合が9.6%で、家族の協力をもとめる割合38.6%がはるかに上まわっているが、夫と二人ぐらしのときは保育所増設等が18.7%、家族の協力が20.8%と大分近い割合を示している。しかし未婚の場合は、保育所増設等14.5%、家族の協力28.6%で、家族の協力に期待する面が強くみられる。死離別者では子供の有無によつて変化がみられ、子供のある場合は、家族の協力19.0%、保育所の増設等11.9%なのに対して、子供のない場合は 家族の協力30.5%、保育所の増設等5.0%と家族の協力に期待するように思われる。手取賃金別には、総数における割合とかわつた傾向はみられない。これらを通じてみると、一般に、自分の労働時間の短縮、週休2日制といったことが、第一に必要なことであり、次に、家族の協力、保育所の増設等を必要なこととしているわけであるが、子供のない人が、既婚、未婚に拘わらず、家族の協力を必要とする割合が、保育所増設より遙かに高く、子供のある人では、両者の割合が近くなっている。このことは、現実には子供を育てて働いている人、育てあげた人は、自分をも含めての家族のなかで、子供を養育しながら、仕事をつづける困難を知っているためと思われ、子供のない場合 現在の自分の家庭生活の処理だけを考えたために、子供があればどうするかまで考えなかつたためもあると推量される。しかし、全般に、社会的な解決よりも、個人の家庭の中で解決してゆこうとする考えがみられる。(表 7)

表7 あなたは職業と家庭生活を調和させるために、必要なことは何だと思いますか

種 別		計	保育所の増設と保育時間の延長	ホームヘルパ一の派遣	家事処理センター等による家事の社会化	労働時間の短縮、週休2日制の実施	家事処理、育児等に対する家族員の協力	その他	不 明
計		% 100.0	14.1	0.7	1.6	47.7	27.9	2.5	5.5
年 令	20才未満	100.0	10.6	0.6	1.4	52.5	24.7	3.3	6.9
	20～29才	100.0	16.3	0.7	1.7	45.1	30.3	2.1	3.8
	30～39才	100.0	13.1	1.0	1.0	50.2	27.9	2.4	4.4
	40～49才	100.0	4.4	0.5	2.3	56.0	17.5	3.9	15.4
	50才以上	100.0	11.5	—	—	53.1	16.7	4.2	14.6
	不 明	100.0	20.1	—	—	60.0	—	—	20.0
学 歴	小・新中卒	100.0	11.0	0.5	1.6	45.9	29.5	2.4	9.0
	旧中・新高卒	100.0	14.9	0.6	1.6	48.0	27.8	2.5	4.6
	専・短大・旧大・新大卒	100.0	17.0	1.6	1.6	50.6	25.0	2.9	1.3
	不 明	100.0	7.4	—	3.7	48.1	11.1	3.7	25.9
勤 続 年 数	1年未満	100.0	10.2	0.2	1.8	57.2	23.6	2.9	4.1
	1～3年未満	100.0	13.9	0.7	1.8	44.9	30.9	2.6	5.3
	3～5年未満	100.0	14.2	0.7	1.5	49.8	27.1	2.4	4.4
	5～10年未満	100.0	15.9	1.1	1.6	43.7	30.4	2.3	4.9
	10年以上	100.0	14.4	0.4	1.2	47.1	25.0	2.6	9.3
	不 明	100.0	20.0	—	—	75.0	—	—	5.0
配 偶 関 係	有配偶 子あり 父母姉妹と同居 夫と子供のみ	100.0(314)	12.4	0.3	1.9	47.1	34.1	1.3	2.9
	有配偶 子あり 夫と子供のみ	100.0(400)	12.0	0.5	1.3	55.5	21.8	1.8	7.3
	有配偶 子なし 父母姉妹と同居	100.0(83)	9.6	—	—	49.4	38.6	1.2	1.2
	有配偶 子なし 夫のみ	100.0(283)	18.7	0.4	1.1	54.4	20.5	1.4	3.5
	死別 子供あり	100.0(84)	11.9	2.4	1.2	56.0	19.0	2.4	7.1
	死別 子供なし	100.0(59)	5.0	—	—	52.5	30.5	1.7	10.2
職 種	未 婚	100.0(3180)	14.5	0.7	1.8	45.8	28.6	2.9	5.7
	不 明	100.0(9)	11.1	—	—	44.4	33.3	—	11.1
	管 理 職	100.0	—	—	—	60.0	40.0	0	—
	専 門 職・研究職	100.0	22.3	1.0	0.5	46.7	22.3	2.3	5.1
	事 務 職	100.0	15.5	0.7	1.4	47.0	28.8	2.1	4.3
	技 能 工・生産工	100.0	11.6	0.8	2.5	45.8	30.1	2.2	7.1
手 取 賃 金	販 売 職	100.0	11.7	0.2	0.9	61.3	18.1	3.2	4.5
	そ の 他	100.0	—	0.5	1.9	60.6	22.7	6.0	9.3
	不 明	100.0	9.2	—	2.1	16.9	56.9	1.5	15.4
	3万円未満	100.0	8.8	0.4	0.9	47.5	30.5	3.8	8.1
手 取 賃 金	3～4万円未満	100.0	12.5	0.8	0.5	54.3	23.3	2.5	4.9
	4～5万円未満	100.0	16.1	0.4	8	44.2	30.5	2.6	4.4
	5～6万円未満	100.0	16.4	1.1	0.4	44.8	29.2	1.6	5.5
	6万円以上	100.0	14.5	0.6	1.5	43.7	28.6	1.8	9.2
	不 明	100.0	10.0	—	3.3	30.0	40.0	—	16.7

終りに、6才未満、いわゆる学令前の子供をもつ人に、その保育をどうしているかをみると、「自宅で自分以外の親族」が50.4%、次いで「保育所、幼稚園その他の施設」28.8%、「自宅以外で親族」15.0%、「自宅以外で親族以外」4.3%、「自宅で親族以外」0.3%と続いている。これをもても、圧倒的に親族の協力が表面に出ている。自宅で養育しない場合は、たとえ親族であつても、保育所、幼稚園の方が多くなるのは、距離的なものも要因と思うが、自宅以外の親族には頼み難い心理的なものがあるのではないかと推測されるし、「自宅で親族以外」はほとんどみられないのは、自宅へよその人に来てもらうことの困難さがあるためと思われる。(表8)

表8 あなたがつとめている間、だれが子どもさんのめんどうをみていますか

6才未満の子供のある者=100

計	自宅で 自分以外 の親族	自宅で 親族以外 の人	自宅以外 で親族 の人	自宅以外 で親族 以外 の人	保育所 幼稚園 その他 の施設	その他	不 明
% 100.0 (347)	50.4	0.3	15.0	4.3	28.3	0.9	0.9

3 企業の処遇に対する意識

(1) 賃 金

あなたの賃金は、同一職種、同学歴、同年令等の男子と比較して差があると思いますか。

イ 賃金の男女差

差があると答えた者は75.3%で、うち「著るしい差がある」と答えた者は17.1%、「ある程度差がある」と答えた者は58.2%である。「差がない」と答えたものは14.8%である。

(表9)

表9 あなたの賃金は、同一職種、同学歴、同年令等の男子と比較して差があると思いますが

計	差 が あ る			差はな い	わから ない	不 明
	小 計	著るし い差が ある	ある程 度差が ある			
% 100.0	75.3	17.1	58.2	14.8	9.1	0.9

ロ 賃金の男女差に対する意識

賃金に男女差があると答えた者の男女差の内容は、低いという者が96.8%と大部分をしめている。男子より高いという者は2.3%である。

賃金の男女差に対する意識(男子より低いと答えた者=100)をみると、「ある程度やむを得ぬ」と考えている者が最も多く62.4%、「好ましくないので改めてほしい」という者は27.8%で、「当然のことである」という者は3%である。(表10-1)

年令別にみると、30才台、40才台の中年令層において「好ましくないので改めてほしい」という者の割合が高く、29才未満では「ある程度やむを得ない」「当然である」を合せ7割の者は男女差を認めている。

勤続年数別にみると、勤続1年以上5年未満の者において「好ましくないので改めてほしい」という者の割合が高く「ある程度やむを得ない」という者は低い。

配偶関係別には、有配偶において「ある程度やむを得ない」という者が多い。

職種別には管理職の58.3%、技能工・生産工の40.7%が「好ましくないので改めてほしい」という者の割合が高く、事務職や販売職では「ある程度やむを得ない」「当然である」と答える者が多くなっている。(表10-1)

表10-1 同一職種、同学歴、同年令等の男子と比較して、賃金に差があることについてどう思いますか

(差がある者=100)

種 別		計	男子 より 高い	男 子 より 低 い							不 明
				小計	好ま しく ない ので改 めて低 しい	ある程 度やむ を得な い	当然の ことで ある	わから ない	その他 の意見	不 明	
計		% 100.0 (3322)	2.3	96.8 100.0	27.8	62.4	3.0	3.2	0.6	3.0	0.8
年 令	20才未満	100.0 (221)	6.8	93.2 100.0	16.0	64.7	5.8	6.3	0.9	6.3	—
	20～29才	100.0 (2402)	2.0	97.3 100.0	24.2	65.9	3.2	3.3	0.6	2.8	0.8
	30～39才	100.0 (318)	3.8	94.7 100.0	50.0	42.2	2.3	1.7	1.0	3.3	1.6
	40～49才	100.0 (321)	1.2	97.8 100.0	41.7	54.1	0.3	2.2	—	1.6	0.9
	50才以上	100.0 (55)	—	100.0	29.0	56.4	3.6	3.6	—	7.2	—
	不 明	100.0 (5)	—	100.0	—	100.0	—	—	—	—	—
学 歴	小・中卒	100.0 (438)	3.9	93.4 100.0	38.4	53.3	2.2	2.6	—	3.4	2.7
	旧中・高卒	100.0 (2576)	2.2	97.3 100.0	25.3	64.3	3.3	3.2	0.7	3.2	0.5
	短大卒以上	100.0 (294)	1.4	97.6 100.0	34.5	58.5	1.7	4.1	—	1.0	1.1
	不 明	100.0 (14)	—	100.0	21.4	64.3	—	—	14.3	—	—
勤 続 年 数	1年未満	100.0 (390)	2.3	95.6 100.0	17.7	68.9	4.0	4.0	1.1	4.3	2.0
	1～3年未満	100.0 (970)	2.7	96.9 100.0	30.4	60.6	3.1	3.3	0.7	1.8	0.3
	3～5年未満	100.0 (729)	3.1	95.3 100.0	30.5	57.7	2.7	3.7	0.7	4.6	1.5
	5～10年未満	100.0 (728)	1.5	98.4 100.0	27.2	63.0	3.6	3.6	0.3	2.2	0.1
	10年以上	100.0 (498)	1.6	77.6 100.0	27.8	66.3	1.6	1.0	0.4	2.9	0.8
	不 明	100.0 (7)	—	100.0	—	71.4	—	—	—	28.6	—
配 偶 関 係	未婚	100.0 (2339)	2.8	96.5 100.0	31.8	56.2	3.6	3.8	0.8	3.7	1.5
	有配偶	100.0 (930)	1.3	97.4 100.0	17.3	78.0	1.2	1.9	0.1	1.4	1.2
	死別	100.0 (52)	—	100.0	34.6	57.7	7.7	—	—	—	—
	不 明	100.0 (1)	—	100.0	—	100.0	—	—	—	—	—
職 種	管 理 職	100.0 (14)	7.1	85.7 100.0	58.3	41.7	—	—	—	—	7.1
	専門職・研究職	100.0 (103)	6.8	92.2 100.0	28.4	55.7	2.1	7.3	2.1	4.2	1.0
	事 務 職	100.0 (2208)	1.8	97.6 100.0	27.5	64.7	2.5	2.4	0.6	2.7	0.5
	技能工・生産工	100.0 (448)	3.1	95.3 100.0	40.7	56.7	0.7	0.7	0.4	0.7	1.6
	販 売 職	100.0 (408)	3.9	96.1 100.0	19.9	57.4	6.9	8.4	1.0	6.4	—
	その他の職種	100.0 (112)	3.6	96.4 100.0	12.0	65.7	10.2	8.3	—	3.7	3.6
	不 明	100.0 (29)	6.9	93.1 100.0	7.4	81.5	—	—	—	11.1	6.9

現在もらっている賃金に対する満足度によつて賃金の男女差に対する意識をみると、現在の賃金が「低すぎるので不満である」者と「満足している」あるいは「満足ではないが女子の賃金はこの程度だと思う」という者の差が顕著で前者では「好ましくないで改めてほしい」という者が約6割なのに対し、後者では逆に「ある程度やむを得ない」「当然である」という者が7割～8割以上に達している。(表10-2)

表10-2 同一職種、同学歴、同年令等の男子を比較して、賃金に差があることについてどう思いますか

(差がある者=100)

種 別		計	男子より高い	男 子 より 低 い						不 明	
				小 計	好ましくない ので改めてほしい	ある程度やむを得ない	当然のことである	わからない	その他の意見		不 明
計		100.0	2.3	96.8 100.0	27.8	62.4	3.0	3.2	0.6	3.0	0.8
賃金に対する満足度	満足している	100.0 (77)	2.6	94.8 100.0	16.4	60.3	9.6	9.6	—	4.1	2.6
	満足ではないが女子の賃金はこの程度	100.0 (1956)	2.3	96.7 100.0	9.5	80.7	3.9	2.9	0.3	2.7	1.0
	低すぎるので不満である	100.0 (1133)	2.1	97.4 100.0	61.7	31.8	1.2	2.2	0.4	2.8	0.5
	わからない	100.0 (77)	7.8	92.2 100.0	15.5	49.3	—	18.3	4.2	12.6	—
	その他の意見	100.0 (60)	1.7	98.3 100.0	15.3	55.9	5.1	5.1	13.6	5.1	—
	不 明	100.0 (19)	—	100.0	15.8	84.2	—	—	—	—	—

ハ 賃金に対する満足度

あなたは、現在もらっている賃金に満足していますか。

現在もらっている賃金に対する満足度をみると、「満足している」者は4.9%と少ない。しかし「低すぎて不満である」者は32.1%で56.3%が「満足しているとはいえないが女子の賃金はこの程度と思う」と考えている。(表11)

勤続年数別にみると、「低すぎて不満だ」とする者は勤続が長くなるに従い、わずかずつ増加しているが、「満足している」「女子の賃金はこの程度」とする者が、勤続年数にかかわらず約6割にのぼっている。

職種別には、専門職・研究職においては「低すぎて不満」という者が38.1%と他の職種にくらべて高いが、他の職種を通して約半数は「満足とはいえないが女子の賃金はこの程度」と考えている。

本人の手取賃金別にみると、「満足している者」は手取賃金が増えるに従って増加する傾向にあり、6万円以上では約1割が満足している。「低すぎて不満」というものは、賃金額が低い者ほど多く、3万円未満では約50%にのぼり、当然のことながら手取賃金額によつて満足度に変化がみられる。

又、企業が女子の労働力を活用していると思うかどうかについての意識と関連してみると、「活用している」あるいは「かなり活用している」という意識をもつ者では、大体満足している者が約67%で、女子の労働力を「活用していない」という意識をもつ者で大体満足している者が約53%であるのに比べてかなり高い。さらに、「活用していない」という意識をもつ者では約43%、「活用している」あるいは「かなり活用している」という意識をもつ者では約27%が「低すぎて不満である」としており、「活用していない」という意識をもつ者の方に、不満の割合が高くなっている。(表11)

表11 あなたは現在もらっている賃金に満足していますか

種 別		計	満足し ている	満足し てはい えない が、女 子の賃 金はこ の程度	低すぎ るので 不満で ある	わから ない	その他	不 明
計		100.0	4.9	56.3	32.1	4.1	2.0	0.6
勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	7.4	53.9	27.9	6.4	2.9	1.6
	1 ～ 3 年 未 満	100.0	5.2	58.0	29.7	4.9	1.7	0.5
	3 ～ 5 年 未 満	100.0	3.8	57.3	32.8	3.9	1.8	0.5
	5 ～ 10 年 未 満	100.0	4.0	57.0	33.7	3.2	1.9	0.2
	10 年 以 上	100.0	5.5	52.8	35.8	2.6	2.6	0.8
	不 明	100.0	10.0	55.0	30.0	5.0	—	—
配 偶 関 係	未 婚	100.0	5.1	55.7	32.1	4.7	2.0	0.4
	有 配 偶	100.0	3.8	58.1	32.7	2.4	2.0	0.9
	死 離 別	100.0	8.4	56.6	27.3	2.8	2.8	2.1
	不 明	100.0	22.2	44.4	33.4	—	—	—
職 種	管 理 職	100.0	30.3	30.3	20.2	—	20.2	—
	専 門 職 ・ 研 究 職	100.0	4.6	49.7	38.1	9.3	4.1	0.5
	事 務 職	100.0	5.2	55.0	31.3	3.6	2.6	0.7
	技 能 工 ・ 生 産 工	100.0	3.9	58.2	32.9	4.6	0.2	0.3
	販 売 職	100.0	5.3	59.3	27.5	4.8	2.7	0.5
	そ の 他	100.0	6.0	51.4	35.2	5.1	1.9	0.5
	不 明	100.0	3.1	55.4	22.3	3.1	1.5	4.7
手 取 賃 金 額	3 万 円 未 満	100.0	3.6	40.5	49.0	5.0	1.1	0.7
	3 ～ 4 万 円 未 満	100.0	3.3	52.2	37.5	5.0	1.6	0.4
	4 ～ 5 万 円 未 満	100.0	4.9	63.4	25.5	3.5	2.0	0.7
	5 ～ 6 万 円 未 満	100.0	6.6	59.4	28.8	2.5	2.5	0.2
	6 万 円 以 上	100.0	9.5	52.8	23.8	3.7	3.5	0.9
	不 明	100.0	16.7	50.0	20.0	6.7	6.7	10.0
女 子 労 働 者 の 能 力 を	活 用 し て い る	100.0	6.2	60.5	27.8	3.3	1.5	0.6
	かなり活用している	100.0	7.7	59.8	25.8	3.5	2.3	0.8
	活 用 し て い な い	100.0	2.4	50.4	42.6	2.4	1.9	0.4
	わ か ら な い	100.0	4.7	56.8	29.2	7.1	1.9	0.3
	そ の 他 の 意 見	100.0	4.7	54.7	23.4	3.1	12.5	1.6
	不 明	100.0	6.9	43.3	36.7	—	—	13.3

(2) 昇給

イ 昇給の男女差

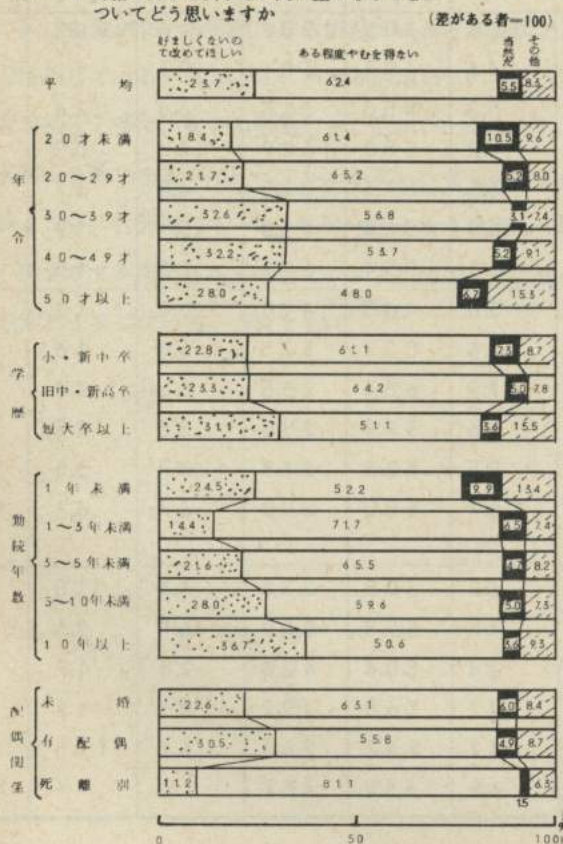
あなたの会社では、昇給について男子と女子との間に差があると思いますか。

女子の昇給が男子に比べ「差がある」と答えた者は、78.9%で、このうち「著るしい差がある」という者は17.0%、「ある程度差がある」という者が61.8%である。「差がない」と答えたものは9.1%である。(表12)

表12 あなたの会社では昇給について男子と女子との間に差があると思いますか

計	男子に比べ差がある			差がない	わからない	不明
	小計	著るしい差がある	ある程度差がある			
100.0%	78.9	17.0	61.8	9.1	11.0	1.0

図1-1 昇給に男子と女子との間に差があることについてどう思いますか



ロ 昇給の男女差に対する意識

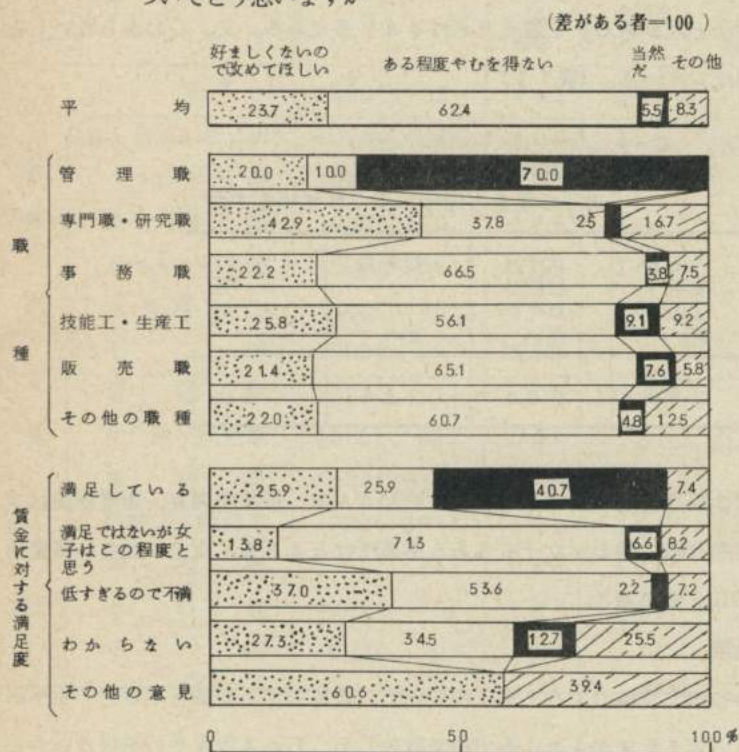
昇給の男女差に対する意識を「男女差あり」と答えた者についてみると、「ある程度やむを得ない」という者が62.4%で最も多く、「好ましくないで改めてほしい」という者が23.7%、男女差があるのは「当然のことである」という者は13.9%である。(図1-1)

これは賃金の男女差に対する意識と同様の傾向だが、賃金に比べて、差は強く意識しているにもかかわらず、男女差があるのは「やむを得ぬ」「当然」とする者が、「好ましくないで改めてほしい」とする者を上まわっている。

年令別にみると、賃金の男女差に対する意識と同様、30～39才、40～49才においての
方が、29才以下よりも「好ましくないので改めてほしい」という者の割合が高い。

学歴別には、小・新高卒では22.8%、旧中・新高卒では23.3%、短大卒以上では31.1%
と、学歴が高まるにつれて「好ましくないので改めてほしい」という者の割合が高くなっている。
(図1-1)

図1-2 昇給に男子と女子との間に差があることについてどう思いますか



職種別にみると、専門職・研究職で42.9%が「好ましくない
ので改めてほしい」といつて
いるが、事務職では22.2%、
技能工・生産工では25.8%、
販売職では21.4%に過ぎない。
又、「ある程度やむを得ない」
というものは、それぞれ37.8
%、66.5%、56.1%、65.1
%となっている。

賃金に対する満足度からみた
昇給の男女差に対する意識は、
賃金の男女差に対する意識とか
なりの違いを見せている。賃金
について「満足している」者の
場合は、昇給の男女差について
「好ましくないで改めてほし
い」という者は25.9%である
のに、賃金の男女差について同

じ答えをしたものは16.9%である。又、賃金について「低すぎて不満である」という者の場合、
上と同様に比べると、37.0%と61.7%である。これらのことから、賃金について「満足して
いる」者では、賃金についてよりは昇給についての男女差を「好ましくないのであらためてほし
い」と感じ、賃金について「低すぎて不満だ」という者では、逆に、賃金についての男女差の方
が、昇給の男女差よりも「好ましくないのであらためてほしい」ものになっている。又、賃金に
ついて「満足している」者の中にも男女差があるのは「当然だ」と考えている者が40.7%もあ
り、賃金について「低すぎて不満だ」という者の中にも、男女差は「ある程度やむを得ない」と
する者が53.6%もある。(図1-2)

(3) 昇 進

イ 昇進の機会の男女差

あなたの会社では、女子が上位の資格に昇進する機会は男子の場合と同様に開かれていますか。

上位の資格に昇進する機会が「男子と同様に開かれている」と答えた者は24.8%、「男子に比べてある程度不利である」と答えた者が28.7%で一応女子にも昇進の道が開かれているのは53.5%であるが、「女子には開かれていない」と答えた者は20.1%、「ある程度差がある、」を加え、昇進について「男子と差がある」と答えた者は48.9%である。又、「わからない」と答えた者も、23.4%にのぼっている。(表13)

表13 あなたの会社では、女子が上位の資格に昇進する機会は
男子の場合と同様に開かれていますか

計	男子と 同様に 開かれ ている	ある程 度男子 より不 利	女子に は開か れてい ない	わから ない	不 明
100.0%	24.8	28.7	20.1	23.4	3.0

参考までに「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和46年、事業所調査、産業規模は当調査と同じ)によると、昇進昇格の機会が女子にもある事業所は54.5%、女子にはない事業所は16.8%、制度なしが20.2%である。

ロ 昇進の男女差に対する意識

昇進が男子に比べ差がある者(全体の48.9%)について、差に対する意識をみると「女子にも昇進させるべきである」と答えた者が46.6%で約半数をしめ、「ある程度やむを得ない」と答えた者は29.0%で「当然のことである」と答えた者は1.2%と少ない。

賃金や昇給の男女差に対しては「ある程度やむを得ない」と考えているものが62.4%ずつであるのに比べて29.0%と低く、「好ましくないので改めるべきだ」と考えているものが、それぞれ27.8%、23.7%であるのに比べて46.6%と高くなっており、賃金や昇給よりも、昇格に対しては、男女差をなくすべきだという意識が強くなっている。

勤続年数別にみると、「女子にも昇進させるべきである」という者は、勤続5年以上の者に多く半数をこえる。

職種別には、専門職・研究職、販売職、その他の職種において「女子も昇進させるべきである」という者が多いが、賃金・昇給については「ある程度やむを得ない」という者の割合が比較的高い傾向にある事務職においても「女子にも昇進させるべきである」という意識が平均を上回る結

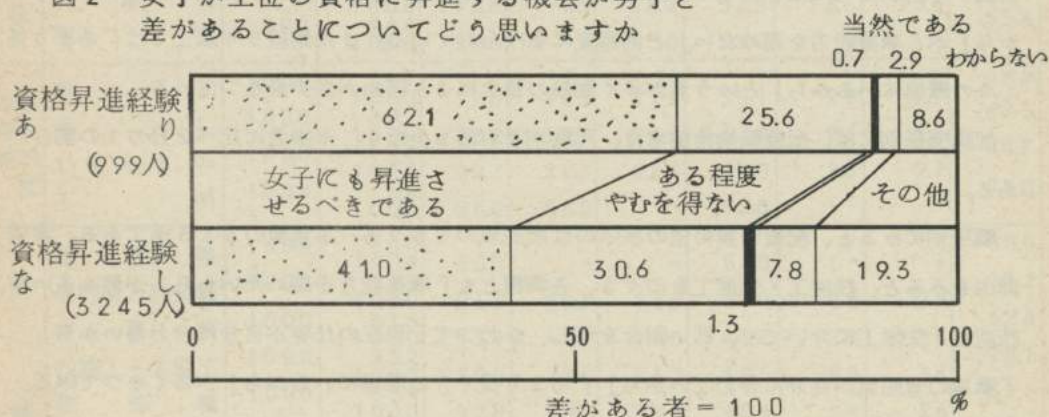
果となり、資格昇進に対する要求が他の制度にくらべ強いと思われる。(表14)

資格昇進した経験の有無別にみると、経験による差が大きく、「女子も昇進させるべきである」という者が経験ありでは6割なのに対し、経験なしでは4割である。(図3)

表14 女子が上位の資格に昇進する機会が男子と差があることについてどう思いますか

種 別		計	女子にも昇進させるべきである	ある程度やむを得ない	当然のことである	わからない	その他	不明
計 名		1000(2155)	46.6	29.0	1.2	6.6	1.0	15.6
勤続年数	1 年 未 満	1000(166)	41.0	32.5	0.6	9.0	0.6	16.3
	1～3 年 未 満	1000(476)	44.1	27.9	1.1	10.1	1.5	15.3
	3～5 年 未 満	1000(520)	39.8	36.5	1.3	6.2	1.5	14.6
	5～10 年 未 満	1000(539)	53.8	26.0	1.1	5.2	0.6	13.4
	10 年 以 上	1000(45)	50.3	24.5	1.6	4.0	0.4	19.1
	不 明	1000(9)	55.6	—	—	11.1	—	33.3
職 種	管 理 職	1000(1)	—	100.0	—	—	—	—
	専門職・研究職	1000(81)	53.1	32.1	2.5	2.5	3.7	6.2
	事 務 職	1000(1517)	47.9	28.5	0.7	4.7	0.7	17.6
	技能工・生産工	1000(297)	32.0	31.6	3.4	15.8	1.3	15.8
	販 売 職	1000(164)	53.0	35.4	1.8	7.9	1.8	—
	そ の 他	1000(75)	58.7	20.0	1.3	8.0	—	12.0
不 明		1000(20)	45.0	—	—	10.0	5.0	40.0

図2 女子が上位の資格に昇進する機会が男子と差があることについてどう思いますか



(4) 配置転換

イ 女子に対する配置転換の有無

あなたの会社では、希望した場合、女子にも配置転換がありますか。

企業において女子に対する配置転換制度が「ある」と答えた者は53.1%、「ない」と答えた者は28.3%である。一方、「わからない」という者も17.5%にのぼる。(表15)

表15 あなたの会社では希望した場合、女子にも配置転換がありますか

計	あ る	な い	わ か ら な い	不 明
100.0%	53.1	28.3	17.5	1.1

ロ 配置転換希望の有無及び希望の理由

あなたは配置転換の希望はありますか。

配置転換希望の「ある」者は約3割と少数で「ない」者が7割をしめる。

配置転換希望ありの者の希望理由が最も多いのは「職業能力を高めたい」が希望者の約4割で、他は「あまり長く今の職場にいるから」、「現在の仕事が自分に合わないから」、「職場の雰囲気自分が自分に合わないから」がそれぞれ2割で分散している。

年齢別にみると、若年層ほど配置転換希望が多く高年齢の者程少なくなっている。

学歴別には、小卒、中卒において他の学歴の者に比べ希望者は下回っている。

勤続年数別にみると、1年以上10年未満の勤続の者に、配置転換希望者が多い。

勤続10年以上になると、希望者はぐつと減少し18.6%と少数である。配置転換希望理由をみると、「職業能力を高めたいから」が共通して高い割合を占めているが、勤続1年未満の者では「職場の雰囲気が自分に合わないから」と「現在の仕事が自分に合わないから」が「職業能力を高めたい」と同程度にあげられている。また勤続5年以上では「あまり長く今の職場にいるから」という者が多く勤続の長さにより理由が多少異なっている。

配偶関係別には、配置転換希望者は、死離別者が最も少なく、未婚者に比べ2分の1の割合である。

職種別にみると、配置転換希望の多いのは販売職の35.9%、事務職の31.3%である。希望理由をみると、技能工・生産工をのぞき、各職種とも「職業能力を高めたいから」が最も多いが、技能工・生産工においては、低い割合を示し、かわつて「現在の仕事が自分に合わないから」「職場の雰囲気が自分に合わないから」「あまり長く今の職場にいるから」が多くなっている。

女子に対する配置転換制度の有無によつてはほとんど差はみられない(表16)

表16 あなたは配置転換の希望はありますか

種 別		計	配置転換希望ある (M.A.)							な い	不 明
			小 計	現在の 仕事 が 自分 に 合 わ な い か ら	職場の 雰囲 気 が 自分 に 合 わ な い か ら	あまり 長く 今 の 職 場 に い る か ら	自分の 職業 能 力 を 高 め た い か ら	その他	不 明		
計		100.0	28.1 100.0	20.8	20.5	21.2	37.7	9.8	2.0	70.5	1.4
年 令	20才未満	100.0	32.2 100.0	31.7	26.8	31.7	50.6	8.5	3.0	66.5	1.4
	20～29	100.0	30.2 100.0	19.8	19.7	19.2	34.9	9.7	2.0	68.9	0.8
	30～39	100.0	23.9 100.0	15.8	19.1	22.5	35.8	15.0	5.8	73.7	2.4
	40～49	100.0	16.2 100.0	12.6	19.0	22.2	42.9	6.3	3.1	80.7	3.1
	50才以上	100.0	9.4 100.0	55.6	22.2	-	55.6	-	-	87.5	3.1
	不明	100.0	40.0 100.0	-	-	-	100.0	-	-	40.0	20.0
学 歴	小・新中卒	100.0	22.4 100.0	20.5	25.2	22.2	33.3	10.7	4.7	75.0	2.6
	旧中・新高卒	100.0	30.0 100.0	21.2	19.0	22.1	38.4	9.2	2.1	68.9	1.1
	短大卒以上	100.0	29.8 100.0	16.1	23.7	9.7	40.9	12.9	0.6	70.1	0.3
	不明	100.0	7.4 100.0	100.0	-	-	100.0	-	-	88.9	3.7
勤 続 年 数	1年未満	100.0	26.8 100.0	32.1	32.8	3.0	35.9	13.0	2.3	70.7	2.5
	1～3年未満	100.0	30.5 100.0	23.8	17.4	19.1	40.1	9.9	2.4	68.5	1.0
	3～5年未満	100.0	31.1 100.0	20.6	23.9	17.3	38.1	7.8	2.7	66.7	1.2
	5～10年未満	100.0	29.1 100.0	16.5	17.2	34.8	34.5	8.9	1.9	69.5	1.4
	10年以上	100.0	18.6 100.0	10.1	14.5	27.5	38.4	12.3	4.3	79.8	1.6
	不明	100.0	50.0 100.0	40.0	30.0	20.0	40.0	10.0	-	50.0	-
配 偶 関 係	未婚	100.0	31.0 100.0	21.3	21.6	21.1	38.1	9.1	2.0	67.9	2.1
	配偶あり	100.0	20.9 100.0	19.0	17.7	21.7	34.1	12.4	3.9	81.1	3.5
	死別	100.0	15.4 100.0	13.6	4.5	18.2	54.5	13.6	13.6	76.9	1.1
	不明	100.0	44.4 100.0	50.0	-	25.0	50.0	-	-	55.6	-
の 配 有 転 無 制 度	あり	100.0	29.9 100.0	19.0	20.8	21.0	35.1	9.9	2.7	69.5	1.6
	なし	100.0	30.7 100.0	23.2	19.3	21.7	37.3	9.6	2.3	67.5	1.8
	わからない	100.0	19.4 100.0	22.7	21.3	21.3	50.0	9.3	2.7	78.7	1.9
	不明	100.0	8.0 100.0	50.0	50.0	-	75.0	-	-	70.0	22.0
職 種	管理職	100.0	20.0 100.0	50.0	-	-	50.0	-	-	80.0	-
	専門職・研究職	100.0	17.3 100.0	26.5	35.3	17.6	50.0	8.8	2.9	81.2	1.5
	事務職	100.0	31.3 100.0	17.4	18.2	19.6	45.7	12.2	0.8	67.6	1.1
	技能工・生産工	100.0	23.2 100.0	29.5	28.0	26.2	10.5	8.0	3.6	75.1	1.6
	販売職	100.0	35.9 100.0	17.8	14.0	22.3	48.4	-	7.6	62.9	1.1
	その他の	100.0	19.9 100.0	27.9	23.2	11.6	27.9	14.0	7.0	78.7	1.4
	不明	100.0	10.8 100.0	28.6	28.6	42.9	28.6	28.2	-	80.0	9.2

(5) 教育訓練

イ 教育訓練経験

あなたは採用時の教育訓練やそれ以外の教育訓練を受けたことがありますか。

教育訓練の受講経験のある者は61.0%、ない者は36.7%である。

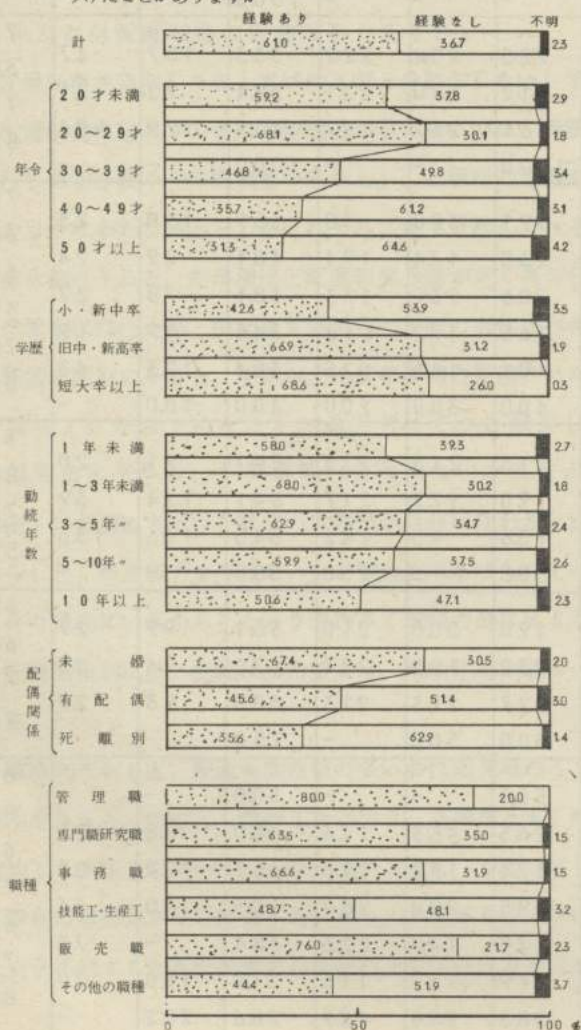
年齢別にみると経験のある者が最も多いのは20～29才で68.1%、ついで20才未満の59.2%で30才以降は減少し、50才以上になると約3割である。

学歴別にみると、学歴が高まるほど受講経験者が多くなっている。

勤続年数別にみると、経験のある者は1年未満が58.0%、1～3年の者が最も多く68.0%で、3年以上になると、勤続が長い者ほど逆に経験者は少なくなっている。

配偶関係別にみると受講経験者は未婚67.4%、有配偶45.6%、死離別が35.6%と差が大きい。

図3 あなたは採用時の教育訓練やそれ以外の教育訓練を受けたことがありますか



職種別に受講経験あり

の者をみると管理職が最も多く80.0%、ついで販売職で76.0%で、技能工・生産工及びその他の職種では半数を割っている。(図3)

ロ 教育訓練に対する参加望意識

あなたは、あなたの会社が開催する種々の研修会・教育訓練などがあれば参加したいと思いますか。

企業が実施する教育訓練・研修会に対する参加希望意識をみると、積極的に参加したいという者は約2割で、すめられれば参加するという者が最も多く半数をしめる。一方、参

加したくないという者も約1割いる。

勤続年数別にみると、ぜひ参加したいという者は、1年未満が22.7%、1～3年未満が24.5%と増え、3～5年未満が最高となり28.2%、5年以降は積極的参加希望は減少し、すすめられれば参加したいという者が増えている。参加したくないという者は1～3年未満の者が約2割で最も多い。

配偶関係別にみると、死離別者において、「ぜひ」も「すすめられれば」においても参加希望者が最少で、参加したくない者の割合が高い。

職種別にみると、積極的に参加したいという者は管理職に少ないほかは職種間の差はみられないが、すすめられれば参加するという者は事務職に多い。

教育訓練経験の有無による差はほとんどがみれない。わずかに経験のない者において積極的に参加したいという者が上回っている。(表17)

表17 あなたはあなたの会社が実施する種々の研修会・教育訓練などがあれば参加したいと思いますか。

種 別		計	ぜひ参加したい	すすめられれば参加する	参加したくない	わからない	その他	不 明
計 %		100.0	22.1	49.1	12.6	12.5	2.5	1.2
勤続年数	1 年 未 満	100.0	22.7	54.9	8.2	10.0	3.5	0.6
	1年～3年未満	100.0	24.5	34.3	18.0	19.5	2.3	1.4
	3～5年 "	100.0	28.2	50.3	10.5	7.5	2.4	1.2
	5～10年 "	100.0	16.7	60.2	10.7	8.8	2.3	1.3
	10年以上	100.0	15.9	54.5	12.7	14.3	2.4	0.1
	不 明	100.0	10.0	15.0	5.0	25.0	15.0	30.0
配偶関係	未 婚	100.0	23.4	51.8	10.8	11.2	2.1	0.7
	有 配 偶	100.0	20.1	43.4	16.9	15.3	2.5	5.6
	死 離 別	100.0	8.4	34.3	20.3	21.0	10.5	1.7
	不 明	—	—	11.1	—	14.1	22.2	55.6
職 種	管 理 職	100.0	10.0	50.0	20.0	20.2	—	—
	専門職・研究職	100.0	25.9	38.6	17.8	11.1	3.6	3.0
	事 務 職	100.0	22.8	53.6	9.9	11.2	2.0	0.5
	技能工・生産工	100.0	20.3	45.0	15.2	15.2	2.7	1.5
	販 売 職	100.0	22.9	40.0	16.0	14.2	4.8	2.1
	そ の 他	100.0	19.0	50.9	17.6	9.7	1.9	0.9
	不 明	100.0	23.1	50.8	6.2	9.2	3.1	7.7
教育訓練経験の有無	あ る	100.0 (2691)	21.6	51.1	12.5	12.5	1.9	0.2
	な い	100.0 (1621)	23.1	47.1	12.0	12.0	3.6	1.9
	不 明	100.0 (100)	18.0	30.0	19.0	19.0	2.0	16.0

(6) 女子労働者の能力活用

あなたの会社では 女子労働者の能力を活用していると思いますか。

「活用している」と答えた者は25.1%、「かなり活用している」と答えた者は17.4%でこの両者を合わせた42.5%は活用しているという意識を持つている。また「活用していない」と答えた者は28.9%である。「わからない」という者は26.6%にのぼる。

年齢別にみると、「活用している」「かなり活用している」を合せて活用しているという意識を持つ者は高年齢の者程、高い割合をしめ、40～49才で約半数、50才以上では半数をこえる。一方、「活用していない」という意識を持つ者は20～29才、30～39才の者に高い。

学歴別にみると、「活用している」という意識を持つ者は、低学歴の者がわずかに上回っているが、「活用していない」という者は小・新中卒24.8%、旧中・新高卒29.8%、短大卒以上34.3%で、高学歴程、活用していないという意識を持つ者が多い。又、小・中卒者において活用しているかどうか「わからない」が30.6%で最も多い。このことは、「活用している」「活用していない」という意識以前に、活用の有無が自覚できる立場に置かれているかどうかにも左右されていると考えられる。

勤続年数別にみると、「活用している」という意識をもつ者の割合は勤続が長い程増えている。「活用していない」という者は1年以上では約3割で変化がなく1年未満で24.4%と少ないが、1年未満では「わからない」という者が33%と高い割合をしめしている。「わからない」という者は勤続が長い者程少なくなっている。

配偶関係別にみると、「活用している」という意識を持つ者は死離別者が52.0%で最も多い。

職種別にみると「活用している」という意識を持つ者は管理職・販売職に多い。「活用していない」という意識を持つ者は事務職に多く、「わからない」という者は、生産工・技能工に多い。

手取賃金別にみると、「活用している」という意識をもつ者は収入が多い者程高く、3万円未満では39.4%、3～4万円未満37.1%、4～5万円未満43.6%、5～6万円未満47.9%、6万円以上が55.1%である。「活用していない」という意識をもつ者は、手取賃金額による差は出ないが6万円以上では最も低い。「わからない」という者は4万円未満の者に多く4万円以上は、収入が多い程減少している。(表18)

表18 あなたの会社では、女子労働者の能力を活用していると思いますか

種 別		計	能力を活用している			活用し ていな い	わから ない	その他	不 明
			小 計	活用し ている	かなり 活用し ている				
計		100.0	42.5	25.1	17.4	28.9	26.6	1.5	0.7
年 令	20才未満	100.0	38.7	26.9	11.8	24.3	35.7	1.0	0.4
	20～29才	100.0	41.6	24.4	17.2	30.6	26.3	1.0	0.5
	30～39才	100.0	44.2	24.7	19.5	32.7	20.5	1.8	1.2
	40～49才	100.0	49.1	28.8	20.3	24.7	24.4	1.4	1.5
	50才以上	100.0	54.1	26.0	28.1	17.0	26.0	0.3	2.1
	不 明	100.0	40.0	—	40.0	—	60.0	—	—
学 歴	小・新中卒	100.0	43.0	26.7	16.3	24.8	30.6	0.6	1.0
	旧中・新高卒	100.0	42.5	25.0	17.5	29.8	25.7	1.7	0.5
	短大卒以上	100.0	41.0	20.2	20.8	34.3	20.8	2.6	1.3
	不 明	100.0	40.7	33.3	7.4	18.5	37.0	—	3.7
勤 続 年 数	1年未満	100.0	39.9	26.2	13.7	24.4	33.2	1.6	0.8
	1～3年	100.0	40.0	23.1	16.9	28.2	29.3	1.9	0.5
	3～5年	100.0	40.8	26.1	14.7	30.8	25.8	1.8	0.8
	5～10年	100.0	45.3	26.9	18.4	28.4	25.0	0.7	0.7
	10年以上	100.0	47.2	24.0	23.2	30.8	20.2	0.9	0.8
	不 明	100.0	25.0	15.0	10.0	25.0	45.0	5.0	—
配 偶 関 係	未婚	100.0	41.0	24.3	16.7	29.5	27.3	1.7	0.5
	有配偶	100.0	45.6	26.8	18.8	27.4	25.1	1.0	0.9
	死 離 別	100.0	52.0	31.5	21.0	24.5	20.3	—	2.8
	不 明	100.0	22.2	—	22.2	33.3	44.4	—	—
職 種	管 理 職	100.0	80.0	50.0	30.0	10.0	—	10.2	—
	専門職・研究職	100.0	43.2	24.9	18.3	29.9	26.4	0.5	—
	事 務 職	100.0	39.7	22.3	17.4	32.9	25.0	1.8	0.6
	技能工・生産工	100.0	42.4	26.3	16.1	25.0	30.8	0.9	0.8
	販 売 職	100.0	54.5	33.2	21.3	19.9	23.6	1.6	0.5
	そ の 他	100.0	45.9	30.6	15.3	24.5	27.8	1.4	0.5
	不 明	100.0	40.0	26.2	13.8	30.8	24.6	—	4.6
手 取 賃 金	3万円未満	100.0	39.4	25.2	14.2	27.7	30.2	1.8	0.9
	3～4万円	100.0	37.1	23.9	13.2	28.7	32.1	1.4	0.7
	4～5万円	100.0	43.6	25.6	18.0	29.5	24.6	1.8	0.4
	5～6万円	100.0	47.9	25.3	22.6	30.2	20.6	0.4	0.9
	6万円以上	100.0	55.1	27.7	27.4	25.3	15.3	1.2	0.6
	不 明	100.0	40.0	20.0	20.0	30.0	23.3	—	6.7

(7) 女子に特有な退職制度・慣行

イ 制度・慣行の有無

あなたの会社には、結婚退職制、出産退職制、若年定年制等女子の退職に関する制度慣行はありますか。

一種類でも「ある」と答えた女子労働者は全体の15.3%である。内訳は、結婚退職制が8.3%で最も多く、若年定年制が4.2%、妊娠・出産退職制が3.2%でその他が1.1%である。なお、「ない」と答えた者は75.6%で、「わからない」と答えた者は8.0%である。(表19)

表19 あなたの会社には、結婚退職制、出産退職制、若年定年制等女子の退職に関する制度、慣行はありますか

計	あ る (M A)					な い	わ か ら な い	不 明
	小 計	結婚退職制	妊娠・出産退職制	若年定年制	その他			
100.0	15.3	8.3	3.2	4.2	1.1	75.6	8.0	1.1

参考までに、前出「女子労働者の雇用管理に関する調査」(事業主対象)によつて、これらの制度・慣行がある事業所の割合をみると、結婚退職制が8.9%、若年定年制が7.4%、妊娠・出産退職が8.8%、職場結婚の場合の妻の退職制が11.3%である。

ロ 女子に特有な退職制度に対する意識

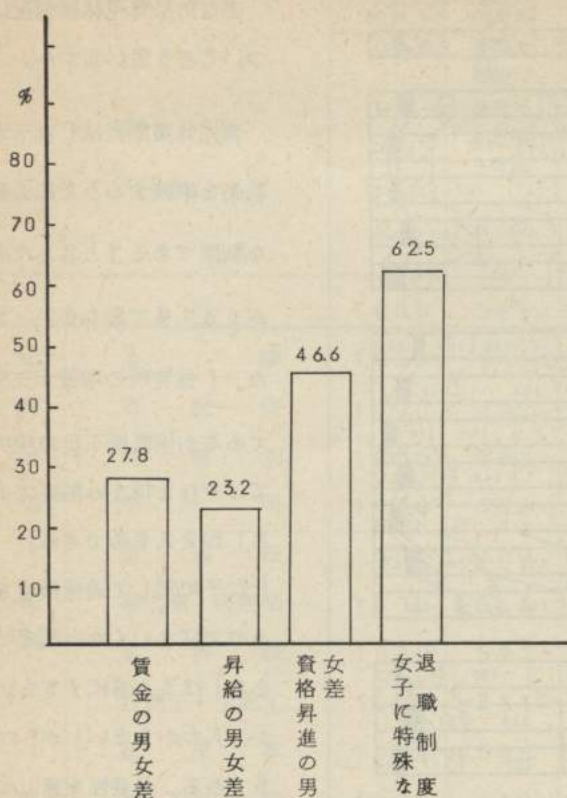
あなたは、女子に特有な退職制度をどう思いますか。

女子に特有な退職制度・慣行に対する意識は「好ましくないで改めるべきだ」という者が最も多く62.5%、「ある程度やむを得ない」という者が19.7%で、「当然のことである」という者は2.4%にすぎない。

これは、賃金・昇給の男女差については「好ましくないで改めるべきだ」という者がそれぞれ27.8%、23.2%、資格昇進の男女差について「女子も昇進させるべきである」という者が46.6%であるのに比べ、女子に特有な退職制度・慣行については改めるべきだという意識が強い(図4)

女子の能力活用に対する意識別にみると、「好ましくないで改めるべきだ」という者は、「活用していない」という意識を持つ者に最も多い。

図4 企業の処遇の男女差に対して、改めてほしいという意識を持つ女子の割合



注 賃金・昇給・資格昇進は男女差ありの者=100
女子に特有な退職制度は全女子労働者=100

そのような制度・慣行のある場合は52.2%、ない場合は67.6%で、ない場合の方が、かえって改めるべきだと考えるものの割合が高い。

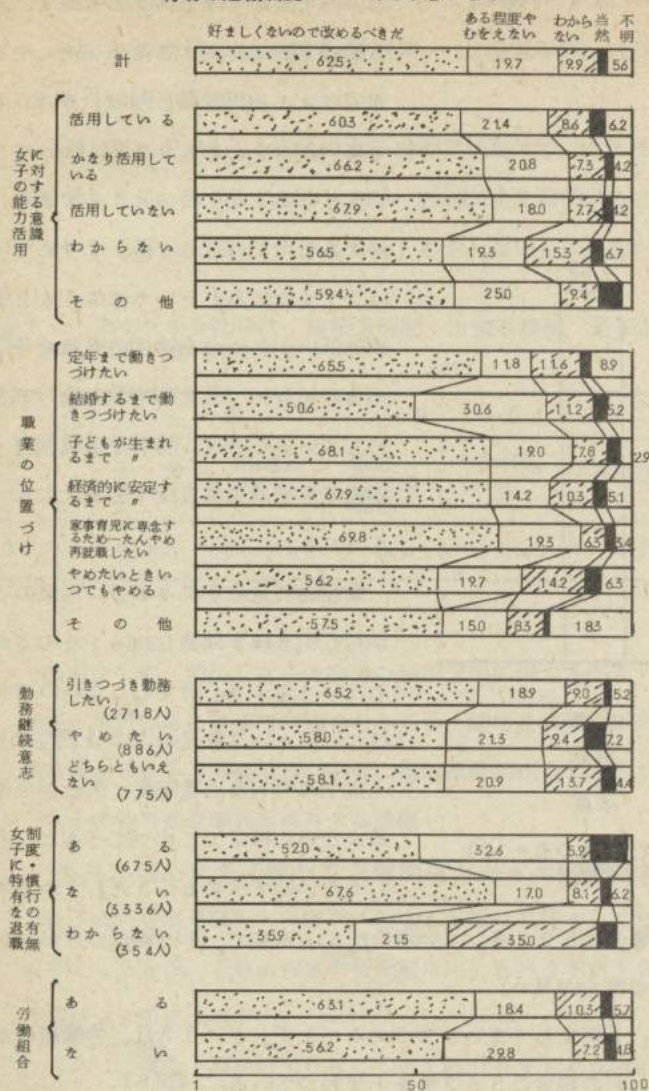
労働組合の有無別にみると、「好ましくないで改めるべきだ」という者は、労働組合が「あり」の場合63.1%が、「なし」の場合の56.2%を上まわっている。(図5)

職業の位置づけ別にみると、「好ましくないで改めてほしい」と考えている者は「家事育児に専念するため一たんやめ、手が省けたころ再就職したい」という者が最も高い割合をしめ69.8%、ついで「子供が生まれるまで」の68.1%である。「結婚するまで」の50.6%、「やめたいときいつでもやめる」という者の56.2%は比較的低い。これら途中で退職を予定している者においてさえ約半数と高い割合をしめしていることは、特有な退職制度・慣行が働く意欲の面に及ぼす影響は大きいと考えられる。

勤務継続意志別にみると、当然のことながら「引き続き勤務したい」者の方が「やめたい」者より「好ましくないで改めてほしい」という意見の者が上回っている。

女子に特有な退職制度・慣行が企業にあるかないかによつて比べてみると、「好ましくないで改めるべきだ」という者は、

図5 結婚退職制、出産退職制、若年定年制等女子に特有な退職制度についてどう思いますか



(8) 育児休業制度に対する意識

あなたは育児休業制度についてどう思いますか。

育児休業制度は「女子が職業を継続するうえに必要な制度である」と答えた者が56.1%で最も多い。また、「保育所の増設が先決

であるが保育所不足の現状ではやむを得ない制度である」が22.9%である。

「女子に対して過保護すぎるので好ましくない制度である」は3.3%にすぎないが、「わからない」が14.4%である。必要性を感じているものは保育所不足からやむをえないを加えると約80%になる。

配偶関係別にみると、「職業を継続するうえに必要」という者は有配偶が

60.9%で多く、死離別55.2%、未婚54.6%である。「保育所不足でやむを得ぬ制度」という者は未婚が24.3%であるが、これを加えると必要性を感じているものは有配偶、未婚、死離別の順になる。

職業別にみると、「職業を継続するうえに必要」という者は管理職、事務職、販売職に多い。また「保育所不足でやむを得ぬ制度」という者は専門職・研究職に多い。技能工・生産工では「わからない」という者が約2割と多い。(表20-1)

表20-1 あなたは、育児休業制度についてどう思いますか

種 別		計	女子が 職業を 継続す るうえ に必要 な制度 であ る	女子に 対して 過保護 すぎる ので、 好まし くない 制度で ある	保育所 増設が 先決で あるが 保育所 不足の 現状で はやむ を得な い制度 である	わか ら な い	その他	不 明
計		100.0	56.1	3.3	22.9	14.4	0.7	2.4
配偶 関係	未婚	100.0	54.6	3.1	24.3	15.7	0.6	1.7
	有配偶	100.0	60.9	3.7	19.4	10.8	1.1	4.0
	死別	100.0	55.2	4.9	19.6	13.3	—	7.0
	不明	100.0	55.6	—	—	33.3	—	11.1
職 種	管理職	100.0	70.0	10.0	20.0	—	—	—
	専門職・研究職	100.0	51.3	2.0	27.9	14.7	1.5	2.5
	事務職	100.0	59.2	3.6	24.4	10.4	0.9	1.6
	技能工・生産工	100.0	53.1	3.1	21.5	18.6	0.4	3.3
	販売職	100.0	58.6	3.7	16.9	17.8	0.9	2.1
	その他	100.0	44.0	2.3	21.8	26.4	—	5.6
	不明	100.0	40.0	3.1	24.6	21.5	—	10.8

職業の位置づけ別にみると「職業を継続するうえに必要」という者は、「子供が生まれるまで働きたい」と考えている者では60.9%、「家事・育児に専念するためいつたんやめ再就職したい」と考えている者では59.4%、「経済的に安定するまで働きたい」と考えている者では57.3%と高く、定年まで働きたいと考えている者では51.1%にとどまっている。「保育所不足でやむを得ぬ」という者は「家事・育児に専念するためいつたんやめ再就職したい」と考えている者では28.1%、「定年まで働きつづけたい」と考えている者では24.4%、「経済的に安定するまで働きたい」と考えている者では24.1%と高い。「女子に過保護すぎて好ましくない制度である」という者は「定年まで働きたい」と考えている者に4.2%いる。これで見ると、「子供が生まれるまで働きたい」「家事・育児に専念するためいつたんやめ再就職したい」といつた、子供の養育を理由にやめたいと考えている者に育児休業の必要性が高く出ている。

勤務の継続意志別には差はほとんどみられない。(表20-2)

表20-2 あなたは、育児休業制度についてどう思いますか

種 別		計	女子が 職業を 継続す る上に 必要な 制度で ある	女子に 対して 過保護 すぎる ので、 好まし くない 制度で ある	保育所 増設が 先決で あるが 保育所 不足の 現状で はやむ を得な い制度 である	わから ない	その他	不 明
計 [％]		100.0(4412)	56.1	3.3	22.9	14.4	0.7	2.4
職業 の 位 置 づ け	定年まで働きつづけたい	100.0(620)	51.1	4.2	24.4	14.7	0.6	5.0
	結婚するまで働きたい	100.0(1002)	55.7	2.9	19.9	18.3	0.9	2.4
	子どもが生まれるまで働きたい	100.0(682)	60.9	3.5	22.3	11.9	0.4	1.0
	経済的に安定するまで働きたい	100.0(831)	57.3	3.2	24.1	13.5	0.2	1.7
	家事育児に専念するなめいつ たんやめ、再就職したい	100.0(729)	59.4	2.9	28.1	7.8	1.1	0.7
	やめたいときいつでもやめる	100.0(395)	50.6	3.5	16.5	25.8	0.3	3.3
	そ の 他	100.0(120)	52.5	5.0	29.2	6.7	4.2	2.5
	不 明	100.0(32)	43.8	—	12.5	9.4	—	34.1
勤務 継続 意志	引き続き勤務したい	100.0(2718)	56.3	3.1	23.2	14.1	0.7	2.5
	や め た い	100.0(886)	58.2	4.4	22.7	12.3	0.9	1.5
	どちらともいえない	100.0(775)	52.6	3.1	23.1	18.5	0.4	2.3
	不 明	100.0(33)	66.7	—	3.0	3.0	3.0	24.2

(9) 現在従事する仕事

あなたは現在従事している仕事についてどう思いますか。

現在従事する仕事に対して「自分に適した仕事である」と答えた者は36.3%、「適職ではない」と答えた者は25.8%で、「なんともいえない」という者の37.3%が最も多い。適職ではないという者について、その理由をみると、最大のものは「単純業務で雑用が多い」で3分の2をしめる。他の3分の1は「専門的技能を生かせない」「責任をもたせてもらえない」「資格を生かせない」「その他」の理由に分散している。

勤続年数別にみると「自分に適した仕事」と答えた者は10年以上の者に多く49.8%で、1年未満では20.5%である。1年未満では約6割(57.4%)が「わからない」と答えている。「適職ではない」という者は、1～3年未満、3～5年未満の者に比較的多い。

「適職ではない」という者の理由を勤続年数別にみると、全般的には「単純業務で雑用が多い」

が最も高い割合をしめているが、勤続1年未満の者では、その他の理由も各2割程度上つている。

配偶関係別にみると「自分に適した仕事」という者は、死離別者が58.7%で最も多い。

職種別にみると、「自分に適した仕事」という者は専門職・研究職に多く、管理職、技能工・生産工では「なんともいえない」という者が多くなっている。(表21)

表21 あなたが現在従事している仕事についてどう思いますか

種 別	計	自分に 適した 仕事で ある	適 職 で は な い (M.A.)							なんとも いえない	不 明
			小 計	専門的 知識技 能を生 かせな い	資格を 生かせ ない	責任を もたせ てもら えない	単純業 務で雑 用が多 い	その他	不 明		
計	100.0	36.3	25.8 100.0	13.6	11.9	13.1	68.7	17.1	6.0	37.3	0.6
勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	20.5 21.5 100.0	24.8	20.0	19.0	46.9	25.7	9.5	57.4	0.6
	1～3 年 未 満	100.0	37.7 32.1 100.0	12.8	11.5	11.5	82.9	11.8	5.2	29.3	0.8
	3～5 年	100.0	31.9 28.9 100.0	13.7	11.8	15.7	72.2	14.0	5.2	38.9	0.4
	5～10 年	100.0	37.8 24.9 100.0	10.5	7.9	13.2	63.2	23.7	4.4	12.5	0.4
	10 年以 上	100.0	49.8 15.0 100.0	10.8	12.6	5.4	43.2	22.5	9.9	34.3	0.9
	不 明	100.0	— 30.0 100.0	33.3	33.3	16.7	83.3	—	16.7	70.0	—
配 偶 関 係	未 婚	100.0	31.1 28.8 100.0	14.2	12.3	14.1	69.0	17.0	5.5	39.5	0.6
	有 配 偶	100.0	48.9 18.3 100.0	10.1	9.1	9.1	66.2	16.7	6.1	32.0	0.7
	死 離 別	100.0	58.7 11.9 100.0	23.5	17.6	11.7	88.2	29.4	23.4	29.4	—
	不 明	100.0	11.1 66.7 100.0	16.0	16.7	—	50.0	16.7	33.3	22.2	—
職 種	管 理 職	100.0	30.0 10.0 100.0	—	—	—	100.0	—	—	60.0	—
	専門職・研究職	100.0	52.2 12.7 100.0	20.0	16.0	20.0	52.0	16.0	12.0	35.0	—
	事 務 職	100.0	37.8 27.0 100.0	12.9	11.4	15.9	62.6	18.0	4.0	34.5	0.7
	技能工・生産工	100.0	29.7 26.8 100.0	15.8	12.0	8.2	75.3	13.6	8.8	42.9	0.6
	販 売 職	100.0	34.6 25.9 100.0	13.3	9.7	11.5	37.2	16.8	0.8	39.1	0.5
	そ の 他	100.0	47.6 22.2 100.0	8.3	18.8	10.4	54.2	27.0	16.7	29.6	0.5
	不 明	100.0	27.7 18.5 100.0	8.3	16.7	8.3	66.7	25.0	25.0	50.8	3.1

(10) 勤務継続意志

あなたは現在の会社に引き続き勤務するつもりですか。

現在の会社に「引き続き勤務したい」という者は61.6%、「やめたい」という者は20.1%で、「どちらともいえない」が17.6%である。「引きつづき勤務したい」という者の理由は「やめると次の就職口をさがすのが大変だから」(32.0%)「労働条件がよいから」29.4%)「いまの職場の雰囲気がよいから」(24.9%)と仕事以外の理由が多く「いまの仕事が面白いから」は15.6%にすぎない。一方、やめたいという者の理由は、「違つた世界の空気をすつてみたいから」(37.2%)が最も多く、ついで「いまの仕事がいやだから」(23.6%)、「職場の雰囲気がよくないから」(20.0%)となつている。

勤続年数別にみると、勤続1年以上5年未満に「やめたい」という者の割合が高い。5年以上になると「引き続き勤務したい」という者がふえ5～10年未満では63.7%、10年以上になると85.7%である。「引き続き勤務したい」という者が最も多い10年以上勤続者の勤務継続の理由は、4割強が「やめると次の就職口をさがすのが大変だから」であり、同様にやめたいという者が最も多い勤続3～5年の者のやめたい理由の約4割が「違つた世界の空気をすつてみたいから」である。また、勤続3年未満の者では、勤務継続の理由として「いまの職場の条件がよいから」を第1にあげ、やめたい理由としては「いまの仕事がいやだから」が高い割合をしめ、長期勤続者とは異なつた意識がみられる。又、勤続10年以上では、やめたいものは5.9%に過ぎないが、やめたい理由として「男女差別待遇があつて面白くない」を29.3%のものがあげているのが目立つている。

配偶関係別にみると「引き続き勤務したい」という者は、有配偶が80.1%、死離別が64.3%と高く、既婚者が未婚者の55.2%を大きく上まわつている。引き続き勤務したい理由としてはいづれも、「次の就職口をさがすのが大変だから」が高い割合を占めるが、未婚者では「労働条件がよい」も同程度の大きな理由になつている。

職種別にみると、引き続き勤務したいという者は管理職の全員、専門職・研究職の77.2%が高い。継続勤務の理由はこの二職種では「いまの仕事が面白いから」が30%と高く、全体の平均の15.6%の2倍となつている。

現在の仕事に対する意識別にみると、「引きつづき勤務したい」という者は、「現在の仕事自分に適している」という意識をもつ者では81.7%、「適職ではない」という意識をもつ者では48.5%、「なんともいえない」という者では51.3%で、仕事に対する意識によつて大きな差がある。勤務継続の理由は、「適職である」という者は「いまの職場の雰囲気がよいから」「労働条件がよいから」が最も高く、ついで「いまの仕事が面白いから」「やめると次の就職口をさがすのが大変だから」の順になつているが、適職ではないという者及びなんともいえないという者は「やめると次の就職口をさがすのが大変だから」が最も高く、ついで「労働条件がよいから」である。ま

た、「やめたい」という者は「適職である」という者では8.3%にすぎないが「適職ではない」という者では41.3%、「なんともいえない」では17.0%である。やめたい理由は、いづれも「違った世界の空気をすつてみたいから」が最も高い割合をしめるが、「適職ではない」「なんともいえない」という者では「いまの仕事がいやだから」が次の理由にあがっている。(図7 表22-1 表22-2)

図6 あなたは現在の会社に引き続き勤務するつもりですか

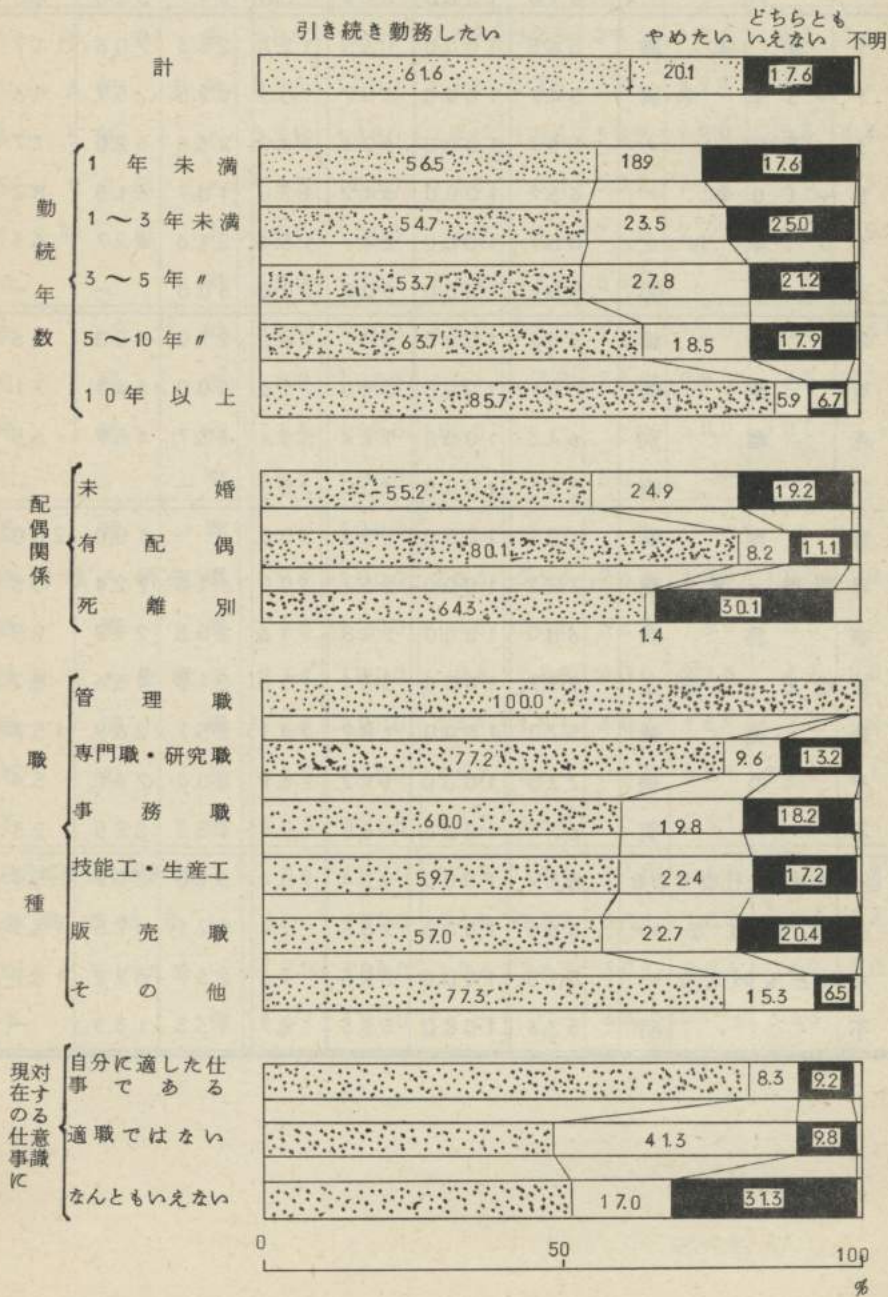


表22-1 あなたは現在の会社に引き続き勤務したい理由はなんですか

引き続き勤務したい者—100

種 別		引き続き勤務 したい者の占 める割合	計	労働条 件がよ いから	いまの 仕事 が面白 いから	いまの 職場の 雰囲気 がよい から	やめると次の 就職口をさが すのが大変だ から	その他	不 明
計		61.6	100.0%	29.0	15.6	24.9	32.0	8.5	5.5
勤続年数	1 年 未 満	56.5	100.0	16.5	12.7	26.3	20.6	11.7	4.8
	1 ～ 3 年 未 満	54.7	100.0	30.7	15.3	32.5	25.7	9.6	4.6
	3 ～ 5 年	53.7	100.0	32.3	14.9	23.6	32.0	7.7	4.0
	5 ～ 10 年	63.7	100.0	34.2	17.0	18.7	31.5	8.2	4.3
	10 年 以 上	85.7	100.0	24.7	15.4	21.6	42.7	6.3	9.1
	不 明	50.0	100.0	60.0	20.0	30.0	—	—	—
配偶関係	未 婚	55.2	100.0	30.1	16.2	27.0	30.0	9.3	2.6
	有 配 偶	80.1	100.0	29.0	12.6	20.0	34.1	7.1	10.0
	死 離 別	64.3	100.0	17.4	30.4	33.7	48.9	6.5	18.5
	不 明	55.6	100.0	40.0	20.0	—	—	—	20.0
職種	管 理 職	100.0	100.0	10.6	30.0	—	10.0	20.0	30.0
	専 門 職 ・ 研 究 職	77.2	100.0	25.7	30.0	11.8	22.4	5.3	7.9
	事 務 職	60.0	100.0	29.8	11.6	28.8	29.2	9.5	4.0
	技 能 工 ・ 生 産 工	59.7	100.0	37.1	11.0	21.5	43.6	5.7	6.9
	販 売 職	57.0	100.0	18.9	24.1	25.7	26.9	15.7	4.0
	そ の 他	77.3	100.0	19.2	26.9	20.4	24.0	5.4	4.2
	不 明	67.7	100.0	6.8	11.4	18.2	29.5	2.3	31.8
対する 現在の 仕事に 意識	自分に適した仕事である	81.7	100.0	30.4	26.4	31.0	20.9	5.4	4.6
	適 職 で は な い	48.5	100.0	26.6	2.4	12.1	47.5	12.3	2.7
	なんともいえない	51.3	100.0	29.5	7.6	23.9	39.2	10.9	8.3
	不 明	33.6	100.0	33.3	6.7	13.3	13.3	—	33.3

表2 2-2 あなたは現在の会社の勤務をやめたいという理由はなんですか

やめたいという者=100

種 別		やめたいという者の占める割合	計	労働条件がわるいから	いまの仕事がいやだから	違った世界の空気をすつてみたいから	職場の雰囲気がよくないから	男女間に差別待遇があつておもしろくないから	その他	不 明
計		20.1	100.0	13.5	23.6	37.2	20.0	5.8	16.8	3.6
勤続年数	1 年 未 満	18.9	100.0	23.9	39.5	29.3	19.6	3.3	16.3	4.3
	1 ~ 3 年 未 満	23.5	100.0	13.3	30.5	38.7	19.4	4.3	19.7	1.8
	3 ~ 5 年 "	27.8	100.0	8.1	18.6	38.9	19.0	5.8	14.2	6.4
	5 ~ 10 年 "	18.5	100.0	18.8	18.8	38.2	21.8	3.5	15.3	1.8
	10 年 以 上	5.9	100.0	2.3	4.5	27.3	27.2	29.5	25.0	2.2
	不 明	30.0	100.0	33.3	33.3	80.0	—	—	—	—
配偶関係	未 婚	24.9	100.0	13.5	25.5	38.6	19.0	5.8	14.1	3.9
	有 配 偶	8.2	100.0	10.1	7.9	25.8	28.0	4.5	23.5	10.1
	死 離 別	1.4	100.0	100.0	—	—	50.0	50.0	—	—
	不 明	22.2	100.0	—	—	50.0	—	—	—	—
職種	管 理 職	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—
	専 門 職 ・ 研 究 職	9.6	100.0	26.3	31.6	26.3	15.8	10.5	10.5	15.8
	事 務 職	19.8	100.0	14.0	20.8	37.2	16.0	5.5	22.3	4.2
	技 能 工 ・ 生 産 工	22.4	100.0	9.8	26.8	40.0	27.5	6.7	10.9	1.1
	販 売 職	22.7	100.0	14.1	18.1	40.4	13.1	2.0	9.1	5.1
	そ の 他	15.3	100.0	15.2	36.4	27.3	36.4	12.1	21.2	3.0
	不 明	20.3	100.0	46.2	53.8	—	23.1	—	—	7.6
対する仕事の意識	自分に適した仕事である	8.3	100.0	12.8	4.5	33.8	24.1	6.0	19.5	6.0
	適 職 で は な い	41.3	100.0	16.8	28.7	38.1	18.7	6.4	14.3	2.5
	なんともいえない	17.0	100.0	8.6	24.3	37.1	20.3	4.2	20.0	4.2
	不 明	16.7	100.0	—	—	66.7	—	33.3	—	—

婦人の職場における地位に関する調査票 (秘)

この調査の結果は統計的に用いられるだけで、個々の調査票の内容については絶対に秘密を守り、他にもらすことはありませんので、あなたがふだん考えておられることをありのままお答えください。

この調査票は原則として2月1日現在について記入して下さい。回答は該当する項目を一つだけ○で囲んで下さい。M・Aとある質問については該当する項目全部について、その符号を○で囲んで下さい。※印の欄は記入しないで下さい。なお、調査票の記入が終わったらおわたした個人別の封筒に入れ封をして3月15日までに会社に提出して下さい。

※ 都道府県番号	
※ 事業所番号	
※ 産業番号	
※ 規模番号	

労働省 婦人少年局

F1 あなたの会社（事業所単位）の産業は、

- (1) 製造業 (2) 卸売・小売業
(3) 金融・保険・不動産業 (4) 運輸・通信業
(5) 電気・ガス・水道業
(6) その他 (具体的に)

F2 あなたの会社の労働者数は、

- (1) 30～99人 (2) 100～499人
(3) 500～999人 (4) 1,000人以上

F3 あなたのおとしは、

- (1) 20才未満 (2) 20～29才 (3) 30～39才
(4) 40～49才 (5) 50才以上

F4 あなたが最後に卒業した学校は、

- (1) 小・新中 (2) 旧中・新高
(3) 高専・短大 (4) 旧大・新大

F5 あなたは、国家試験など公的な検定・認定等の資格をもっていますか。

- (1) もっている (具体的に)
(2) もっていない。

F6 あなたは、会社でどのような仕事をしていますか。

- (1) 管理職（課長以上） (2) 専門職・研究職
(3) 事務職 (4) 技能工・生産工
(5) 販売職
(6) その他 (具体的に)

F7 会社におけるあなたの就業形態は次のどれですか。

- (1) 常用労働者 (2) パートタイマー
(4) フルタイマー (5) パートタイマー
(2) 臨時・日雇 (3) フルタイマー
(4) フルタイマー (5) パートタイマー

F8 あなたは、いまの会社にどのくらいお勤めですか。

- (1) 1年未満 (2) 1～3年未満
(3) 3～5年未満 (4) 5～10年未満
(5) 10年以上

F9 あなたは、現在の会社につとめるまえにどこか別の会社につとめた経験がありますか。

- (1) ある
・その就業形態は次のどれですか。
イ 常用労働者 (2) フルタイマー (3) パートタイマー
ロ 臨時・日雇 (4) フルタイマー (5) パートタイマー
・その会社をやめた理由は次のうちどれですか。
イ 会社都合 ロ 自己都合
ハ その他 (具体的に)
・あなたははじめて就職してから現在までに通算してどのくらいの期間働いていますか。
 年
(2) なし

F10 あなたは、結婚していますか。

- (1) 既婚 (2) 離別・死別 (3) 未婚

(F10で(1)と答えた方)

F11 あなたの御主人のお仕事は次のうちどれですか。

- (1) 自営業主 (2) 雇用者 (3) その他

(F11で(2)と答えた方)

F12 あなたの御主人の48年1月分の収入は手取りでいくらですか。

- (1) 3万円未満 (2) 3～5万円未満
(3) 5～7万円未満 (4) 7～10万円未満
(5) 10～15万円未満 (6) 15～20万円未満
(7) 20万円以上

F13 あなたの家族構成は、

- (1) 一般世帯
(4) 夫 人
(5) 子供 人
第1子 才 末子 才

- (4) 父 人
(5) 母 人
(6) その他 (具体的に)

(2) 単身世帯

F14 あなたの会社には労働組合はありますか。

- (1) ある
(2) ない

1. 賃金・諸手当について

問1 48年1月分のあなたの手取り賃金額はいくらですか。

- (1) 2万円未満 (2) 2～3万円未満 (3) 3～4万円未満
(4) 4～5万円未満 (5) 5～6万円未満 (6) 6～7万円未満
(7) 7～8万円未満 (8) 8万円以上

問2 あなたの賃金は、同一職種・同学歴・同年令等の男子と比較して差があると思いますか。

- (1) 差はない。
(2) 著しい差がある。 } (イ) 高い
(3) ある程度差がある。 } (ロ) 低い
それについてどう思いますか。
(4) 好ましくないので改めてほしい。
(5) ある程度やむを得ない。
(6) 当然のことである。
(7) わからない。
(8) その他 (具体的に)

問3 あなたは、現在もらっている賃金に満足していますか。

- (1) 満足している。
(2) 満足しているとはいえないが、女子の賃金はこの程度だと思っている。
(3) 低すぎるので不満である。
(4) わからない。
(5) その他 (具体的に)

問4 あなたの会社では、昇給について男子と女子との間に差があると思いますか。

- (1) 著しい差がある。 } (イ) 好ましくないので、改めてほしい。
(2) ある程度差がある。 } (ロ) ある程度やむを得ない。
それについてどう思いますか。
(4) 好ましくないので、改めてほしい。
(5) ある程度やむを得ない。
(6) 当然のことである。
(7) わからない。
(8) その他 (具体的に)

問5 あなたの会社では、住宅手当や家族手当などの諸手当（残業手当・宿直手当は除きます。）のうち、男子に支給されていて女子に支給されていない手当はありますか。

- (1) ある。――その手当名 ()
それについてどう思いますか。
(4) 好ましくないので改めてほしい。
(5) ある程度やむを得ない。
(6) わからない。
(7) その他 (具体的に)

- (2) ない。
(3) わからない。

※

2. 昇進・昇格・配置転換について

問6 あなたの会社では、女子も役付（役付手当の支給される役職）になれますか。

(1) 男子と同様になれる。

現在の女子の役付者の数は

名

(2) 男子にくらべある

程度不利である。

(3) ない。

→ それについてどう思いますか。

(4) 女子も能力や経験に応じて登用すべきである。

(5) ある程度やむを得ない。

(6) 当然のことである。

(7) どちらともいえない。

(8) その他

具体的に

(4) わからない。

問7 あなたは、役付になった経験はありますか。

(1) ある。

(4) 役付名

(5) 役付になったのは、勤続何年目ですか。

年

(2) ない。

問8 あなたの会社では、女子が上位の資格に昇進する機会は男子の場合と同様に開かれていますか。（たとえば、准社員→正社員、雇員→職員、3職→4職など、従業員に何らかの格付けがある場合、上位のランクに昇進すること。）

(1) 男子と同様に開かれています。

(2) 男子にくらべある

程度不利である。

(3) 開かれていない。

→ それについてどう思いますか。

(4) 女子も昇進させるべきである。

(5) ある程度やむを得ない。

(6) 当然のことである。

(7) わからない。

(8) その他

具体的に

(4) わからない。

問9 あなたは、資格昇進した経験はありますか。

(1) ある。

その事例をあげて下さい。

→

(2) ない。

問10 あなたの会社では、希望した場合、女子にも配置転換（同一企業で、従業員の職種や勤務地をかえること。たとえば、販売→事務、支所→本社など）がありますか。

(1) ある。

(2) ない。

・ それについてどう思いますか。

(4) 女子も希望に応じて配置転換させるべきである。

(5) 女子は家庭責任を有している場合が多いから女子に配置転換のないのはやむを得ない。

(6) 当然である。

(7) わからない。

(8) その他

具体的に

(3) わからない。

問11 あなたは、配置転換（同一企業での職種や勤務地の変更）の希望はありますか。

(1) ある。

・ その理由は次のうちどれですか。（M.A）

(4) 現在の仕事が自分に合わないから。

(5) 職場の雰囲気が自分に合わないから。

(6) あまり長く今の職場にいるから。

(7) 自分の職業能力を高めたから。

(8) その他

具体的に

(2) ない。

3. 教育訓練、能力開発について

問12 あなたの会社では、女子に採用時の教育訓練を行なっていますか。

(1) 行なっている。

・ その内容・期間は、（M.A）

(4) 一般教養的なもの

(5) 技能取得のためのもの

(6) その他

訓練期間

→ ()

日

→ ()

日

→ ()

日

(2) 行なっていない。

(3) わからない。

問13 あなたの会社では、採用時以外に女子労働者に対する教育訓練を実施していますか。

(1) 実施している。

・ その内容・期間は、（M.A）

(4) 一般的な知識・技能

(5) 役付やリーダー等の養成

(6) 役付の再教育

(7) 配置転換のための教育

(8) その他

訓練期間

→ ()

日

→ ()

日

→ ()

日

(2) 実施していない。

(3) わからない。

問14 あなたは、採用時の教育訓練やそれ以外の教育訓練を受けたことがありますか。

(1) ある。

・ 採用時の教育訓練……………

・ それ以外の教育訓練……………

・ その内容は満足いくものですか。

(4) 満足いくものである。

(5) 満足できない。

(6) わからない。

(7) その他

具体的に

(2) ない。

問15 あなたは、あなたの会社が開催する種々の研修会、教育訓練などがあれば参加したいと思いますか。

(1) ぜひ参加したい。

(2) すみれれば参加する。

(3) 参加したくない。

(4) わからない。

(5) その他

具体的に

問16 あなたの会社では、女子労働者の能力を活用していると思いますか。

(1) 活用している。

(2) かなり活用している。

(3) 活用していない。

(4) わからない。

(5) その他

具体的に

問17 世間一般では、「女子労働者自身が自らの能力の開発、発揮を意欲している」という意見がありますが、あなたはどう思いますか。

(1) そのとおりで、反省すべきである。

(2) 女子に対する偏見である。

(3) なんともいえない。

(4) その他

具体的に

問18 世間では、「女子の職域を拡大すべきだ」という意見がありますが、あなたはこれについてどう思いますか。

(1) 賛成

・ それは、どのような分野についてですか。

(4) できるだけ広い分野に拡大すべきだ。

(5) 母性保護上問題のない分野については、原則として拡大すべきだ。

(6) その他

具体的に

(2) 反対

(3) わからない。

4. 女子の退職等に関する制度・慣行について

問19 あなたの会社には、結婚退職制（女子が結婚した場合、退職しなければならない制度）、妊娠・出産退職制（女子が妊娠あるいは出産した場合、退職しなければならない制度）、若年定年制（女子の定年を男子より若く、かつ45岁以下に定めている制度）等女子の退職に関する制度、慣行はありますか。

- (1) ある。
 ・それはどんな制度ですか。(M.A.)
 (イ) 結婚退職制
 (ロ) 妊娠・出産退職制
 (ハ) 若年定年制
 (ニ) その他 具体的な
 (2) ない。
 (3) わからない。

問20 あなたの会社には、結婚あるいは出産した場合、身分等を変更しなければならない制度はありますか。

- (1) ある。
 ・その内容は、(M.A.)
 (イ) 正社員から嘱託、パートへ
 (ロ) 月給から日給へ
 (ハ) その他 具体的な
 (2) ない。
 (3) わからない。

問21 あなたは、女子に特有な退職制度（上記問19の結婚退職制度、出産退職制度など）をどう思いますか。

- (1) 好ましくないことなので、改めるべきだ。
 (2) ある程度やむを得ない。
 (3) わからない。
 (4) 当然のことである。

問22 あなたの会社には、育児休業制度（乳幼児をもつ女子労働者が申し出た場合、育児のため一定期間会社を休むことができる制度）はありますか。

- (1) ある。 (2) ない。 (3) わからない。

問23 あなたは、育児休業制度についてどう思いますか。

- (1) 女子が職業を継続するうえに必要な制度である。
 (2) 女子に対して過保護すぎるので、好ましくない制度である。
 (3) 保育所の増設が先決であるが、保育所不足の現状ではやむを得ない制度である。
 (4) わからない。
 (5) その他 具体的な

5. 職業と家庭生活

問24 あなたは、人生設計の中で職業をどのように位置づけていますか。

- (1) 定年まで働き続けたい。
 (2) 結婚するまで働きたい。
 (3) 子どもが生まれるまで働きたい。
 (4) 経済的に安定するまで働きたい。
 (5) 家事育児に専念するためいったんやめ、その手が省けたころ再就職したい。
 (6) やめたいときにいつでもやめる。
 (7) その他 具体的な

問25 あなたが働いている理由は何ですか。(M.A.)

- (1) 経験や技術を生かしたい。
 (2) 家にこもってたくない。
 (3) 余暇を有効につかいたい。
 (4) 女子も経済力をもつことは必要である。
 (5) 自分の収入がないと生活できない。
 (6) 自分の収入がなくとも生活できるが、もっと生活を向上させたい。
 (7) その他 具体的な

問26 あなたは、現在、職業をもっていることに満足していますか。

- (1) 職業をもつことに生きがいを感じており、満足している。
 (2) 十分満足しているとはいえないが、職業をもっていたい。
 (3) 職業をもつことに不満であるが、他にしなければ生活できないので、やむを得ない。
 (4) なんともいえない。
 (5) その他 具体的な

問27 あなたが現在従事している仕事についてどう思いますか。

- (1) 自分に適した仕事である。
 (2) 適職でない。
 ・その理由は、(M.A.)
 (イ) 専門的知識技能を生かせない。
 (ロ) 資格を生かせない。
 (ハ) 責任をもたせてもらえない。
 (ニ) 単純業務で、雑用が多い。
 (ホ) その他 具体的な
 (3) なんともいえない。

問28 あなたは現在の会社に引き続き勤務するつもりですか。

- (1) 引き続き勤務したい。
 ・その理由は、(M.A.)
 (イ) 労働条件がよいから。
 (ロ) いまの仕事が面白いから。
 (ハ) いまの職場の雰囲気がよいから。
 (ニ) やめると次の就職口をさがすのが大変だから。
 (ホ) その他 具体的な
 (2) やめたい。
 ・その理由は、(M.A.)
 (イ) 労働条件がわるいから。
 (ロ) いまの仕事がいやだから。
 (ハ) 違った世界の空気をすってみたいから。
 (ニ) 職場の雰囲気がよくないから。
 (ホ) 男女間に差別待遇があっておもしろくないから。
 (ヘ) その他 具体的な
 (3) どちらともいえない。

問29 あなたは、職業と家庭生活を調和させるために必要なことは何だと思えますか。

- (1) 保育所の増設と保育時間の延長。
 (2) ホームヘルパーの派遣。
 (3) 家事処理センター等による家事の社会化。
 (4) 労働時間の短縮、週休2日制の実施。
 (5) 家事処理、育児等に対する家族員の協力。
 (6) その他 具体的な

問30 〈保育方法——12才以下の子どもさんがいる場合のみ記入してください〉

あなたがつとめている間、だれが子どもさんのめんどうをみていますか。(子どもさん1人、1人について該当欄に○印をつけてください。)

	(オ)	(オ)	(オ)	(オ)
(1) 自宅で自分以外の親族				
(2) 自宅で親族以外の人				
(3) 自宅以外で親族				
(4) 自宅以外で親族以外の人				
(5) 保育所、幼稚園その他の施設に預けている				

※

