

原 著

働く女性に対しての意見に関する一実証的研究

小 野 公 一*

AN EMPIRICAL STUDY ON OPINIONS
TOWARD WORKING WOMEN

Kouichi ONO

Attitudes and opinions toward working women were studied. Subjects were married women who were employed full-time, unmarried women who were employed full-time, full-time housewives, and male supervisors or managers. The questionnaire used was composed of 35 items which were divided into eight categories, e. g. "women and home", "characteristic behavior of women", "womens' job abilities", and "women and company".

Results of average scores of the scale and t-test are as follows:

1. Sex-role myths, especially those related to work and homemaking, and work and women, are still held by male supervisors or managers and full-time housewives.
2. Responses of full-time housewives are similar with those of male supervisors or managers.
3. Working women feel that women have high motivation to work and ability to perform higher levels jobs. Therefore, they believe that companies must provide opportunities for promotion, and training and development for women.

I. はじめに

働く女性の問題は、明治の殖産興業期以後今日にいたるまで、盛んに論議されつづけてきている。

特に、今日、全雇用者に占める女性、その中でも既婚女性の割合の増加や、女性管理者の増加、労働基準法の一般女子の保護・母性保護および男女平等規定の改正問題、そして、社会的な自立を志向する女性の増加等が、働く女性について論議させる機会を著しく多くしている(労働省婦人少年局 1978, 1979)。

女性、特に既婚女性が、職場で働くことには、次のような問題点がある。その第1は、女性が、家事・育児をはじめとする家庭における仕事を負担しているという現実である。このことは、働きたいという意志をもちながら働けない女性、また、家庭にしか関心がないのに働く

ざるをえない女性を生みだしている。第2の問題は、パートタイマーや臨時職員(工)として就労している女性が多いという現実である。第3の問題は、職場において働く人間として自立を目ざす女性と、これまで我国の伝統として残っている男性中心社会との葛藤が存在することである。第4の問題は、豊かな社会のもとでの家庭生活をささえるために、既婚女性が経済的な動機のみで労働市場に参入するという現実である。

以上の諸問題点を背景として、女性が働くことの意味や、働く女性をとりまく人々が、それをどう見ているのかを知るために、「働く女性に関する調査」を質問紙法で行なった。本稿では、この調査結果をもとに、女性が働くことに対する働く女性や彼女らを管理する男性管理監督者、そして、働いていない主婦の意見から、働く女性の問題、たとえば、家庭と仕事、能力と昇進そして、

* 所属 社会調査研究所
Marketing Intelligence Corporation

伝統的な性による役割分担の意識等について考察する。

なお、「働く女性に関する調査」については、筆者が馬場房子らと日本応用心理学会第46回大会において、『「女性が働くこと」についての態度・意見調査(1)』として、その一部を発表しているが、本稿では、質問項目のカテゴリー編成の一部変更や、男性管理監督者、既婚のパートタイマーを対象に加える事により、より深くより幅広い検討・考察を試みている。

II. 本研究の目的

本研究の目的は、女性が働くということを、フルタイムで働く未婚の女性（以下、働くミスという）、フルタイムで働く主婦（同、働くミセス）、働いていない主婦（同、専業主婦）、男性管理・監督者（同、男性管理者）が、どうとらえているかを、表1で示すカテゴリーの視点で分析し、特に、女性が働くこと（職業をもつこと）にどのような意味を与えているのか、また、職場における能力面からみた男女差の有無の知覚をとうして、男女平等（特に昇進）等を検討することにある。

表1 カテゴリー表

カテゴリー	内容	項目番号
1	女性と家庭	1. 9.16.24.30
2	女性の能力開発	2.10.17.25.31
3	企業もしくは職場にとっての女性	3. 7.11.17.18.22.26.32
4	女性の行動の特徴	4.12.19.27.33
5	女性が働く理由	5.13.20.23.33.34
6	社会情勢と女性	8.15.29
7	仕事における男女平等	8.10.22.25.27.31.32
8	その他	6.14.21.28.35

III. 本研究の方法

本研究は、質問紙法を用いて行なわれた。使用した質問紙は、表2に示したものである。

なお、この質問紙で用いた質問項目は、多くの文献および新聞等から、女性および女性の労働についての記述をあつめ、その各々について検討した上で、質問文にし、次に、カテゴリーや全体的な構成の面から修正削除して最終的な質問項目とした。

また、調査実施期間は、1978年9月1日から11月30日までの3カ月間である。

IV. 本研究の対象

調査の対象は、日本で生活する18歳以上の人々とした

が、本稿では、働くミス、働くミセス、専業主婦、男性管理者の4つのグループを分析の対象とした。なお、一部の項目については、パートタイマーとして働く主婦も分析の対象とした。対象の内訳は、表3-1から表3-5に示したとおりである。

V. 結果と考察

回収された質問紙は、回答者の属性（性、年齢、結婚の有無、職業の有無・形態・地位）について分類された。

次に、各項目ごとにAと回答したものには5点、Bには4点、以下C3点、D2点、E1点を与えて前述の4グループ各々について平均値をもとめ、グループ間の平均値の差をtテストによって検定した（表4、表5、表6参照）。また、女性3グループの平均値については、分散分析(Fテスト)による検定も行なった（表7参照）。

これらのテストによって各々の項目やカテゴリーに対するグループ間の意見の差の存在や大きさを把握することによって、その差が女性労働にまつわるさまざまな問題とどのように関係するのかをみるのが、本稿の大きな主題である。それ故、ここでは有意な差を示したものについて検討することにする。

V-1 女性3グループの比較

女性3グループについてのtテスト・Fテストの結果、高い水準の有意差をもつ項目が多いカテゴリーは、1・2・3・7の4カテゴリーである。そこで、ここでは、この4つのカテゴリーについて検討する。

〔カテゴリー1 女性と家庭〕

このカテゴリーに属する5項目のうち、tテスト・Fテストとも有意な差が生じなかった項目は、項目30だけであり、tテストでは残りの4項目すべてに働くミセスと専業主婦の間に有意差がみられるのが、注目に値する。また、家事と仕事に関する内容をもつ項目16および24で、働くミセスが他の2グループとの間に有意な差を示し、仕事優先に肯定的な態度・意見をみせ、働くミスときわだった差を示しているのが目につく。これは、働くミスの多くが結婚までの腰かけの態度^{注1}で仕事をしているのに対して、働くミセスは、仕事を生活と不可分のものとし全人格的に仕事にかかわっており、また、勤続年数や年齢の関係から多少とも責任のある仕事についており、その結果、かなり積極的な態度で仕事に向っているからであると考えられる。

注1 本調査の対象となった働くミスは、表3-1でわかるように、約80%が、18歳～24歳に集中している。

表 2 質 問 紙

◇ 次に①から③⑤まで、いろいろな意見が書いてあります。あなたがその意見に

- | | A | B | C | D | E |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| A. 大いに賛成（全くそう思う）時は | ✓ | | | | |
| B. やや賛成（ややそう思う）時は | | ✓ | | | |
| C. どちらとも言えない時は | | | ✓ | | |
| D. やや反対（ややそう思わない）時は | | | | ✓ | |
| E. 大いに反対（全くそう思わない）時は | | | | | ✓ |
- というように記入して下さい。

1. 働く女性は、結婚したら退職した方がよい。 |_|_|_|_|_|
2. 女性は、子供の成長後は再就職した方が、本人のためによい。 |_|_|_|_|_|
3. 働く女性は、結婚後も仕事を続けた方が企業にとって望ましい。 |_|_|_|_|_|
4. 職場においても、女性とはかく感情に流され易い。 |_|_|_|_|_|
5. 女性は、経済的に自立すべきである。 |_|_|_|_|_|
6. 働くミセスは、自分の仕事にもっと責任をもつべきである。 |_|_|_|_|_|
7. ミセスが、娘時代に働いていた会社に再就職することは、その会社にと
ってプラスになる。 |_|_|_|_|_|
8. 不況下では、女性の失業率が高いのはやむを得ない。 |_|_|_|_|_|
9. 働く女性は、子供ができたら退職した方がよい。 |_|_|_|_|_|
10. 能力のある女性は、どんどん役付にすべきである。 |_|_|_|_|_|
11. 会社にとって、女性は重要な戦力である。 |_|_|_|_|_|
12. 女性は、仕事の上でも細かなことにこだわる傾向がみられる。 |_|_|_|_|_|
13. 女性は、結婚しても、家計補助のために、働かなければならない事が多
い。 |_|_|_|_|_|
14. 一般の会社では女性は、あまりはでな服装はつつしむべきである。 |_|_|_|_|_|
15. 再び好況になれば、女性の職場進出は、ますます増加するだろう。 |_|_|_|_|_|
16. 働くミセスは、家庭よりも仕事を優先すべきである。 |_|_|_|_|_|
17. 会社は、女性の能力開発にもっと努力すべきである。 |_|_|_|_|_|
18. 女性の存在は、職場の人間関係を円滑にする。 |_|_|_|_|_|
19. 女性は、仕事の場でも、甘えの気持が強い。 |_|_|_|_|_|
20. 女性は、自分のもっている能力を発揮するために、仕事をもつべきであ
る。 |_|_|_|_|_|
21. 女性は、収入を伴わなくても、自己の成長のために社会的な奉仕活動
するべきである。 |_|_|_|_|_|
22. 女性の労働に関する法的規制(たとえば残業時間 etc.)を緩和すべきである。 |_|_|_|_|_|
23. 女性は、家庭にいるよりも、外で働くことによって、人と協調すること
を学ぶ。 |_|_|_|_|_|
24. 主婦は家庭生活を犠牲にしない程度のパートをすることの方が、フル・
タイムの仕事をして、家族に不自由さを与えるよりはましである。 |_|_|_|_|_|
25. 女性自身、昇進するために、もっと努力すべきである。 |_|_|_|_|_|
26. もっと多くの職種に、女性は進出すべきである。 |_|_|_|_|_|
27. 多くの女性は、男性と対等に仕事をすることを欲している。 |_|_|_|_|_|

A B C D E

28. 女性は、子育てが終わったら、趣味を持って心豊かにくらすべきである。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
29. 将来は、育児期間に仕事をやめて、家庭に入る女性は、減少する傾向が強まるであろう。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
30. たとえフル・タイムの仕事をもっていても、女性は夫に家事を手伝わせるべきではない。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
31. 女性でも、専門知識や技能を持てば、男性と対等に仕事をする事ができる。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
32. 企業は、能力のある女性に男性と同じ位の昇進の機会を与えるべきである。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
33. 仕事を持っている主婦に比べて専業主婦は、視野が狭くなりやすい。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
34. 働く女性の方が、いつまでも生き生きとしていることが多い。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
35. 女性は老後のために、手に職をつけておくべきである。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

◇ 次の該当するところに○印、あるいは()内に書き込んで下さい。

あなたは、現在お仕事についておられますか。

(イ) い る

(ロ) い ない

(イ)と答えた人は、以下の問にお答え下さい。

(ロ)と答えた人は以下の問にお答え下さい。

イー① あなたのお仕事は次のどちらですか。

あなたは日常次のような活動をしておられますか。

a パート・タイム

a い ない

b フル・タイム

b 社会・公共的なボランティア活動

イー② あなたの現在のお仕事は次のうちどれですか。

c 政治・宗教的なボランティア活動

a 計器類の監視

d 教養・趣味・スポーツ活動

b 事務・窓口事務

e PTA活動

c 組立・製造作業

f その他()

d 製品検査

e 販売(家庭訪問・店頭)

f e以外の営業

g e以外の現場作業

h 企画

i 技術(オペレーターも含む)

j 資材・製品・設備等の管理・保守

k その他()

イー③ あなたの職制上の地位は、次のどのあたりに該当しますか。

a 一般社員 b 班長・組長・主任

c 係長・課長補佐 d 課長(それに相当する

支店・営業・所長) e 次長・部長(それに相

当する支店・営業所・工場長) f その他()

表 3-1 働くミス年齢職種別構成

職種 年 齢	計器類 の監視	事務・ 窓口事 務	組立・ 製造作 業	製品検 査	販売（家 庭訪問・ 店頭）	販売以 外の営 業	組立・製 造以外の 現場作業	企画	技術（オ ペレータ ーを含む）	資材・製 品・設備 等理・保守	その他	計（％）
19歳以下		11	1		1		1		2			161(0.6)
20～29歳		90	1		7	1	1	6	12		5	123(81.5)
30～39歳		6	1		1							8(5.3)
40～49歳								1	2		1	4(2.6)
50歳以上												
計 （％）		107 (70.9)	3 (2.0)		9 (6.0)	1 (0.7)	2 (1.3)	7 (4.6)	16 (10.6)		6 (4.0)	151 (100.0)

表 3-2 働くミセス年齢職種別構成

職種 年 齢	計器類 の監視	事務・ 窓口事 務	組立・ 製造作 業	製品検 査	販売（家 庭訪問・ 店頭）	販売以 外の営 業	組立・製 造以外の 現場作業	企画	技術（オ ペレータ ーを含む）	資材・製 品・設備 等理・保守	その他	計（％）
19歳以下												
20～29歳		16			3			1	3		2	25(34.7)
30～39歳		4			1				1		7	13(18.1)
40～49歳		5	2	2	10	1			1		5	26(36.1)
50歳以上		2			5						1	8(11.1)
計 （％）		27 (37.5)	2 (2.8)	2 (2.8)	19 (26.4)	1 (1.4)		1 (1.4)	5 (6.9)		15 (20.8)	72 (100.0)

表 3-3 専業主婦年齢構成

19歳以下		
20～29歳	14	25.5%
30～39歳	9	16.4
40～49歳	17	30.9
50歳以上	15	27.3
計（％）	55	100.0

表 3-5 パートタイマー年齢構成

19歳以下		
20～29歳	3	7.3%
30～39歳	8	19.5
40～49歳	24	58.5
50歳以上	6	14.6
表（％）	41	100.0

表 3-4 男性管理監督者年齢職種別構成

職種 年 齢	計器類 の監視	事務・ 窓口事 務	組立・ 製造作 業	製品検 査	販売（家 庭訪問・ 店頭）	販売以 外の営 業	組立・製 造以外の 現場作業	企画	技術（オ ペレータ ーを含む）	資材・製 品・設備 等理・保守	その他	計（％）
19歳以下												
20～29歳	1	2	2		1	2		2			3	13(27.1)
30～39歳		4			1	2			2		4	13(27.1)
40～49歳		4	2			1		1		1	3	12(25.0)
50歳以上		3	1	1		1			2		2	10(20.8)
計 （％）	1 (2.1)	13 (27.1)	5 (10.4)	1 (2.1)	3 (6.3)	5 (10.4)		3 (6.3)	4 (8.3)	1 (2.1)	12 (25.0)	48 (100.0)

表 4 平均値表

項目	対象 働くミス	働くミセス	専業主婦	男性管理者
1	2.74	2.68	3.35	3.56
2	3.32	3.74	2.91	3.52
3	2.91	3.11	2.75	2.94
4	3.61	3.63	3.56	4.00
5	3.68	3.71	3.40	3.10
6	4.12	4.53	4.40	4.13
7	3.06	3.15	2.95	2.98
8	2.77	2.92	3.36	3.88
9	3.47	3.22	3.73	3.81
10	4.32	4.38	4.24	3.81
11	3.87	3.81	3.29	3.21
12	3.60	3.71	3.51	3.63
13	3.64	3.83	3.67	3.56
14	3.71	3.94	3.85	4.17
15	3.74	4.11	3.84	3.75
16	2.62	3.33	2.73	2.33
17	4.03	4.19	3.93	3.71
18	3.83	3.82	3.55	3.48
19	3.48	3.53	3.73	4.08
20	3.96	4.01	3.71	3.60
21	3.21	3.33	3.36	3.33
22	3.60	3.21	3.55	3.27
23	4.01	4.29	3.80	3.69
24	3.75	3.33	3.75	3.98
25	4.00	3.90	3.42	3.71
26	4.07	4.22	3.67	3.60
27	3.53	3.65	3.36	3.19
28	4.22	3.97	4.55	4.15
29	3.53	3.63	3.60	3.33
30	2.85	3.03	3.18	3.60
31	4.19	4.39	4.49	3.88
32	4.30	4.50	4.00	3.81
33	3.96	4.31	3.89	3.79
34	4.21	4.33	4.09	3.81
35	4.23	4.26	3.96	3.90

[カテゴリー 2 女性の能力開発]

このカテゴリーに属する 5 項目中、項目10および17のように、一般的で抽象的なステートメントをもつ項目では、3 グループ間に有意な差はみられなかったが、「子供」や「努力」というような、具体的で身近な内容をもつ項目 2 や 25 では、3 者間にきわめて有意な差があり、子供の有無や仕事の有無が差をもたらす非常に有力な要因になっていることがわかる。

[カテゴリー 3 企業もしくは職場にとっての女性]

項目11, 26, 32という、仕事についての女性の能力が企業にとって有益であるという項目については、働く女性とそうでない専業主婦の間に有意な差があり、逆に、企業における女性の存在や能力についての漠然としたステートメントをもつ項目 3, 7, 18では、有意な差がみえ出されなかった。

この結果からみて、働いている女性は、自己の能力の発揮の場として職場を考えているのではないのか、そして、きわめて仕事にチャレンジングな姿勢をもっているのではないのか、ということが考えられる。

また、項目32で、働くミセスが最も高い平均値を示していることは、項目23や33の t テストの結果を勘案してみると、主婦の職場での労働が、ある面では家計補助の域を脱して、彼女をとりまく社会（世間）を広くし、その社会に積極的に働きかけようという姿勢を示しているものと考えられる。

[カテゴリー 7 仕事における男女平等]

このカテゴリーでは、失業に関する項目 8 をのぞく 6 項目は、3 グループともすべて女性が男性と平等であるべきであるという意見に、肯定的な傾向を示している。

項目 8 については、不況下での女性の失業を専業主婦のみが肯定し、他の 2 グループは否定しているが、その差は、生活がかかっていると思われる働くミセスと専業主婦の間よりも、働くミスと専業主婦の間に大きい。これは、本調査の対象となった働くミスが、ほとんど18歳～24歳の範囲に含まれ、彼女らの就職の時期が、オイル・ショック以後の低成長下における減量経営の時期と重なったため就職にたいへん苦労したためとも考えられるが、同時に、主婦が生活のためにだけ仕事をしている訳ではないことを示しているとも思われる。

項目25と32については、働く女性は、いずれも高い値を示しているが、働くミスと働くミセスの間で、項目25と32の平均値の高さが、ともに有意な差はないが、逆転しており、項目27の結果を勘案すると、働くミセスは、男性と平等にという積極的な意志をもって働き、努力はしているが、機会が与えられていないと感じており、働くミスは、女性の意欲や努力が欠けているので、昇進が困難であると思っていると言えよう。これは、働くミセスが、特に、結婚前から現在と同じ会社にいる場合に、男性のキャリアや仕事の遂行能力と会社側の処遇について自分と比較するためこのような結果になったものと考えられる。なお、この 2 項目については、専業主婦はあきらかに、働く女性より低い値を示しているが、項目32では、4.00 という高い値を示していることからみて、女性の能力や仕事をするということについて無関心であるわ

表 5 カテゴリー別 t 検定表 (カテゴリー 5 をのぞく)

カテゴリー	項目	働くミス と 働くミセス	働くミス と 専業主婦	働くミセス と 専業主婦	働くミス と 男性管理者	働くミセス と 男性管理者	専業主婦 と 男性管理者
1	1			**	***	***	
	9			*			*
	16	***		**		***	
	24	**		*		**	
	30				***	*	
2	2	**		**			
	10				**	**	*
	17					*	
	25		***	**			
	31		*			**	***
3	3						
	7					*	
	11		***	**	***	**	
	17					*	
	18					*	
	22	*					
	26		**	**	*	***	
4	32		*	***	**	***	
	4						*
	12						
	19				***	*	
	27					*	
6	33	*		***		*	
	8		**		***	***	*
	15						
7	29						
	8		**		***	***	*
	10				**	**	*
	22	*					
	25		***	**		*	
	27						
	31		*			**	***
8	32		*	***	**	***	
	6					*	
	14					*	
	21						
	28		*	**			*
	35		*				

*** : $p < .001$ ** : $p < .01$ * : $p < .05$

表 6 カテゴリー5 t 検定表

項目	働くミセス	働くミスとパートタイマー	働くミスと専業主婦	働くミスとパートタイマー	働くミスと専業主婦	パートタイマーと専業主婦	働くミスと男性管理者	働くミスと男性管理者	パートタイマーと男性管理者	専業主婦と男性管理者	パートタイマーの平均値
5							**	**	*		3.63
13											3.90
20							*	*			3.90
23	*				**	*		**	**		4.32
33	*				***			*			4.15
34						*	*	**	**		4.49

*** : $p < .001$ ** : $p < .01$ * : $p < .05$

表 7 女性3グループのF検定表

項目	有意水準	項目	有意水準	項目	有意水準
1	*	13		25	***
2	**	14		26	**
3		15	*	27	
4		16	***	28	*
5		17		29	
6	*	18		30	
7		19		31	
8	*	20		32	**
9		21		33	**
10		22	*	34	
11	***	23	*	35	
12		24	*		

*** : $p < .001$ ** : $p < .01$ * : $p < .05$

けではないものと考えられる。

項目 22 については、高いキャリアをもつ働くミセスが、昇進とのかねあいで、もっとも規制緩和に肯定的な傾向を示すものと考えられたが、まったく逆の結果になった。この予測は、女性の昇進の阻害要因のひとつとして残業時間の規制や母性保護規定等が問題となってくることから立てられた（労働省婦人少年局 1978）。しかし、働くミセスにとって出産・育児は何ものにも優先し、それが仕事に大きな影響を与えるというロビンとティックマイヤー（Lovin, L. S. and Tickamyer, A. R.）の指摘を考慮に入れば、この点の改正が、改悪になるかもしれないというおそれを働くミセスが感じ、消極的な結果を示したものと考えられる。山野和子は、この点に関して次のように指摘している（産業労働調査所）。

『このように男女平等の定見もなく、男女平等をすすめるためには、まず保護の解消が必要だということとは、保護を切りすてることが平等だという論理にほか

ならない。』

カテゴリー7全体についてみると、専業主婦の関心が意外に高く、家庭にいる人は、仕事をするということについて無関心であり、回答は“どちらとも言えない”に集中すると考えていたが、この予想はみごとにはずれた。

V-2 男性管理者と女性との比較

表3において男性管理者が、女性3グループのいずれよりも高い平均値をもつ項目は、1, 4, 8, 9, 14, 19, 20, 30の8項目であり、表4, 5, 6をみるといずれの項目も3グループのうちのどれかと有意な差をもっている。これらの項目は、項目14をのぞいてすべてが、女性の社会（職場）進出にネガティブな内容や家事優先をうたう内容をもつ項目であり、カテゴリー1に属する5項目のうち4項目が含まれていて、男性管理者には“オンナは家に”という意識が根強いことを物語っている。

また、項目4と19は、カテゴリー4に属するもので、彼らが、女性の行動特性は職務遂行上の障害となりやすいと感じていることを示しているが、働く女性自身は、少なくとも“甘え”は少ししかないと感じていると判断できうる結果を示している。特に、項目19において、働くミスと男性管理者の間に0.1%という非常に高いレベルの有意差があることは、ジェネレーション・ギャップとも考え合せてたいへん興味深い結果であると言える（表3-4からわかるように、本調査の対象となった男性管理者の72.9%が、30歳以上である）。

また、カテゴリー1に含まれる項目16は、働く女性の仕事優先を述べたものであるが、働くミセス以外は、すべて否定的傾向を示し、男性管理者にその傾向が最も強い。しかも、仕事優先肯定の働くミセスと否定の働くミスの間に、0.1%レベルの高い有意差があることは、働くミスが、結婚後も働きつづける場合、このような意見・態度を持ちつづけ、そのことが女性の仕事への態度を規定し、社会や職場での女性の活躍の場を小さくして

ゆく可能性があることから、注目に値するものと考えられる。ただし、結婚後も仕事をつづける場合は、腰かけの気分も少しは抜け——というのは、次に“出産まで”というステップがあるので——仕事を生活や生甲斐の一部として感じるようになり、仕事と家庭のバランスが変化することも考えられる。

このような“オンナは家に”“オンナは甘えが多く、感情的である”という男性や一部女性の思いこみ、ないしは、偏見、もしくは、経験則が、女性の職場での能力発揮や昇進、そして、社会進出への足枷になっているものと考えられる。

次に、男性管理者の平均値が、女性3グループに比して低いものをみると、項目5, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 20, 23, 26, 27, 29, 31, 32, 33, 34, 35の17項目があげられ、項目13と19を除く15項目すべてが、女性3グループのうちのいずれかと有意な差をもっており、特に、項目5, 10, 11, 20, 31, 32, 34の7項目は、2つのグループと有意な差をもっている。しかも、項目31のみが、主婦（働くミセスと専業主婦）対男性管理者という組合せで、あとの6項目は働く女性対男性管理者という組合せであり、両者の間に意識面での差が大きいことを示している。また、これら7項目以外の8項目において有意差がみられる組合せは、すべて働くミセス対男性管理者であることを考え合せると、この差の大きさの意味は、その重みをさらにましてくる——といって過言ではない。

これら15項目をカテゴリー別にみるとカテゴリー3・5・7に集中しているのがわかる（項目33は、カテゴリー4・5の両者に、項目10と31は、カテゴリー2・7の両者に含まれるが、いずれも後者のカテゴリー論じることにする）。

カテゴリー3に属する項目11, 18, 26, 32のうち項目18は、働くミセスと男性管理者とのあいだにのみ、5%レベルの有意差を見い出すことができるが、他の3項目は、働く女性対専業主婦・男性管理者という組合せで有意差がみられ、働く女性自身は、彼女達（彼女達）の存在を企業にとって重要かつ有用であり、可能性を秘めたものとして知覚しているのに対して、専業主婦や男性管理者は、それほど高く評価していないことがわかる。特に、男性管理者が、女性をそれほど高く評価していないことは、女性に重要で責任のある仕事を与えないことにつながり、ひいては、それが女性自身の無力感や仕事への絶望につながっていくものと考えられ、大きな問題を内包しているといえる。なぜならば、ミラーら（Miller, J. et al.）が指摘するように、働く女性の知的・人格的発達、直

接的に現在の職業上の経験によって影響されるということ、かなりありうることであるからである（Miller, J., Schooler, C., Kohn, M. L. and Miller, K. A.）。

カテゴリー7に属する項目10, 27, 31, 32についてみると、女性3グループの間では、項目31で働くミスと専業主婦との間に5%レベルの有意差があるだけで、女性と男性管理者の間の差の大きさが目につく。項目10, 31, 32では、女性はいずれも高い値を示しており、男性との能力差を感じていないことや、平等の処遇を望んでいることがわかる。

また、項目10, 25, 32は女性の昇進に関するものである。項目25で、働く女性と男性管理者は一樣に（有意差なしに）女性が昇進するために努力しなければならないことを認めているが、項目10と32では、働く女性のほうが、女性にとって能力に対応した昇進がなされていないと感じていることを物語っている。これは、働く女性が、女性であるが故に差別されていると感じている事（先入観）のせいかもしれないが、他の面ではあきらかに、勤続期間が短いとか、感情的であるとか、能力が劣るといような、女性は管理者にはむかないという数々の神話のせいで、現実には管理者もしくは責任のある地位に昇進できないでいることの表われかもしれない（労働省婦人少年局 1978, 産業労働調査所, Reif, W. E., Newstrom, J. W. and Monzka, R. M.）。前出の統計的な資料でみるかぎりでは、後者の方が妥当であると思われる。しかしながら、レイフラ（Reif, W. E. et al.）は、管理者職能についての男女差に関する多くの研究をレビューして次のように結論づけている。

『決定的ではないが、すべてのこれらの調査の発見は、女性管理者が、基本的に男性とことなる——ことなるとは、一般に劣ることを意味する——という仮定のいくつかは、事実によってうまく支持されないということを示す。』

そして、彼らは、彼らの調査にもとづいて、より効果的に価値のある人的資源を利用するために、組織に対して平等に女性を処遇することを勧めている（Reif, W. E. et al.）。我国の職場風土と米国のそれとは、一概に同列に論じることにはできないが、レイフラの勧告は、我国の組織にそのまま与えられてもよいと考えられる。

労働省婦人少年局の調査によれば、男女平等の教育訓練を実施している企業は19.4%にすぎず、女子には受けさせないが13.2%、女子にも受けさせるが種類は男子とはことなるが32.7%——このうち80.3%が採用時の基礎的訓練のみ——、残り34.7%は男女とも実施せずという結果がでている（労働省婦人少年局 1978）。つまり女性

は、ほとんどの場合、どのように長く勤務してもそれに見合った教育訓練を受ける機会にはめぐまれないというわけである。日本経営者団体連盟と日本産業訓練協会が5年ごとに行なっている調査でも、女子社員教育の必要性の認識やそれに対する真剣さについて、真剣さが足りない、あまり真剣でない、ほとんど真剣でないという回答が、各々23.3%、36.2%、30.9%計90.4%という値を示し、女子社員教育がないがしろにされている実情を示している(日本産業訓練協会、日本経営者団体連盟)。このような状況のもとで、女子の能力が劣るという理由での差別的処遇は、妥当なものとは考えられない。今後、人材開発における男女の平等は、強力に推進される必要があるものと思われる。

継続的な経済発達は、女性労働者(若年女性や既婚者)の需要の増加を導き、この変化はとり消すことができないと、オッペンハイマー (Oppenheimer, V. K.) が指摘しているように、女性の職場進出は、米国のみならず我国でも今後も拡大しつづけるものと思われる。それ故、女性の能力開発や昇進の道は、より大きく開かれる必要がある。本調査の結果からみても、働く女性は、それを受け入れる意欲があり、能力もあると知覚しているからである。

カテゴリー5に属する項目5、20、23、33、34については、次のV-3でみる。

V-3 「女性が働くこと」の意味

女性が働くことの意味について問うカテゴリー5は、表5に示されるように、パート・タイムで働く主婦(以下、パートタイマーという)についても平均値や他のグループの平均値との有意差の検定の結果をとうして分析を試みた。なお、ここでパートタイマーを取り上げたのは、専業主婦とフルタイムで働く女性の間にあって、景気変動等によっていつ解雇されるかもわからず、正規の従業員に比して非常に不利な雇用条件下で働く女性が、働くということをどう考えているのか——特に、経済的にのみ動機づけられているのかどうか——を知ること、女性が働くことの意味を知ることのうえで、非常に有益であると考えたからである。

表5をみると、パートタイマーは、家計補助(項目13)という面では、最も高い値を示しているものの他の4グループと有意な差はみられず、経済的な自立志向(項目5)という面では、他の働く女性よりも低い肯定傾向しか示さず、強力な経済的動機にかられて働いているとは言いがたい。むしろ、対人関係の技能(項目23)や生き生きとした生活(項目34)という面で高い値を示

し、この面の方をより強く、パートタイマーが志向していることがわかる。

項目33において、働くミセスが最も高い値を示し、パートタイマーをのぞく他の3グループとの間に有意な差を示しているのは、同世代の専業主婦と接する機会(たとえば、P.T.A.、地区の自治会活動など)が多く、その時、専業主婦との視点の差をみることも多く、このような結果になったものと思われる。逆に、男性管理者は、働いているいないという枠組ではなく、既婚未婚という枠組で女性をみがちなので、さほど肯定的な回答とはならなかったものと考えられる。

カテゴリー5を全体的にみると、パートタイマーと働く女性、特に働くミセスが、かなり近い得点傾向を示し、各項目に高い肯定傾向の回答をみせ、専業主婦や男性管理者との間に有意な差をみせることが多い。これは働くということが、全人格的な意味でたいへん大きな魅力をもっていることを示している。すなわち、金銭的要求よりは、より高次な要求(社会的要求や時には自己実現への要求)によって動機づけられていると言えよう。家庭と仕事の板ばさみの中で、それでも働くということの魅力は、ホールとゴードン(Hall, D. and Gordon, F. E.)が、専業主婦や働く女性(フルタイムとパートタイマーで分けている)についての研究結果から指摘した、役割葛藤をもたらし、仕事の上での満足感や幸福感を低くおさえることに重要な役割を演じる家庭の圧力を撥除けるほど強いものと考えられる。また、この研究は、パートタイマーの方がフルタイムで働くミセスより、より多くの役割について満足していることを示しているが、このことは、本調査でもパートタイマーが、仕事への積極的な姿勢を示していることからみて肯首できる。

V. おわりに

——本調査のまとめと今後の課題——

今回の調査の結果の要点は、次の4点にまとめることができる。

1) 働くミセスをはじめとする働く女性は、積極的な姿勢で仕事にむかっており、彼女達自身の能力や意欲を高く、そして、企業にとって女性の労働はたいへん重要であると判断している。

2) 働く女性から、昇進や責任のある仕事、そして、能力を発揮する場をうばう理由とされる女性の行動特性については、ほとんどの項目について、働く女性は、積極的に肯定することはない。しかしながら、男性管理者は、それらを強く支持する傾向を示している。

3) 専業主婦の反応傾向は、男性管理者のそれに近

く、4つの対象群をグループに分けすると、働く女性対それ以外の人々の2つに分けられ、働くミセスと専業主婦の差はたいへん大きく、働くミスは、その中間に、どちらかといえば、働くミセスに近い傾向をみせながら位置する。

4) 全体的にみて、“オンナは家に”というような女性についての伝統的な考え方は、いまだに根強いものを持っている。

以上の点から、女性が職場で働くことについて考えてみると次のようなことが言えよう。

働く女性、特に働くミセス自身の仕事への姿勢や意欲そして能力に関する知覚は、決して彼女らが、竹中恵美子が指摘するような、経済的な必要性から職業的に自立する意思のない女性がやむをえず労働市場に参加しなければならないことが多いという状況を、肯定するものではなく、むしろ、積極的な職業へのとりくみを示していると考えられる。このことは、前節のカテゴリー5「女性が働く理由」の項の検討によっても支持されるものと思われる。

しかしながら、専業主婦や男性管理者の意見をみると、前述のように、働く女性の意見とは、かなりかけはなれており、そこには、「女が家庭をまもり、男は外で働く」という伝統的な男女分業論的傾向や、男性中心社会であるが故の女性軽視の風潮が色濃くたよっているように思われる。また、それを受け入れている一群の、そしてたいへん多くの女性の存在が浮び上ってくる。このことが、職場でもいわゆる性による差別を、昇進や賃金の面で表出させる原因となっているものと考えられる。そしてまたそれが、たとえ、女性の職場への参加を認めたとしても、竹中の指摘する、男女平等を形骸化しようとする男性中心社会や資本の論理が社会問題として存在するという我国の現状を維持する原動力ともなっているものと考えられる。

この男女分業論が主流を占める社会や家庭で成長した女性は、職業をとうしての社会的経済的自立を放棄し、腰かけの就業態度で仕事に対峙し、職業をとうして自立を試みる女性の足を引張るのに一役買っている。また、男女分業論は、家庭にしか関心をもたず仕事に集中できない女性や、家事・育児と仕事とのかけもちで身心ともに磨減らし、結局仕事の面でも半人前にしか扱われず、補助労働や単調労働しか与えられない働くミセスを生み出し、このような現状が、女性、特に働くミセスの労働に「家計補完」という位置を与えてしまっているように思われる。家庭や社会において、男女分業論的発想が転換され、男女の公平な役割分担がなされた時、は

じめて企業内でも充分な女性の能力発揮が、期待できるものと考えられる。そのためには、出産・育児期の女性には、大幅なフレックスタイムの導入や、労働時間の短縮等の便宜を与え、必ずしも、育児を犠牲にすると、仕事をやめるといような二者択一的状況に女性を追いこまないような施策をとることが必要になってくるものと考えられる。もし、それらが不可能ならば、今後も、働く女性の結婚—退職、結婚—出産—退職そして子育て後の再就職という女性雇用のM字型カーブはいつまでもつづくことになるであろう。この、子育て後の再就職は、不況下での人減らしの対象に最もなりやすいパートタイマーや臨時職員（工）であることが多く、それは、沼田肇が指摘するように、働く婦人の賃金の状態をいっそう劣悪化させているものと考えられる。出産・育児は、我々人類——女性にではない——にとって不可避、不可欠なことである以上、出産・育児期の女性労働者には大幅な便宜を提供することによって、M字型カーブの谷の部分や左右のピークの高さにより近づけるような努力がなされるべきであると思われる。そのような努力が、働く女性の仕事への関心を高めることになり、仕事を一時期はなれて再就職することによって生じる、さまざまな不利益や問題をとりぞくとともに、腰かけの態度をすてさせ、また、自己啓発への努力を促すことにもなる。そしてそれは、多くのキャリアを積んだ女性を、単調、補助的な労働から開放し、多くの女性に昇進の門戸を開放するとともに、彼女達を企業の重要な戦力へ転化してゆくものと考えられる。本調査でみたように、働く女性は、女性の意欲・能力を決して低いものとはみなしていないのである。

伝統的な、男女分業論的な考え方が、職場における女性の不利な面のすべての原因になっているわけではないのは言うまでもない。不平等と思われがちな女性の処遇が、男性に比べてみると、現実には非常に公平な処遇であると考え人々も多いことは否定できない。また、多くの中高年の女性労働者が、高度経済成長下のインフレーション、スタグフレーション、大型耐久消費財の購入の増大の中で、家計補助のためだけに労働市場に、不利益、不公正な処遇をものともせずに入参して行ったことも否定できない。しかし、高学歴化した女性社員の採用や、結婚・出産の後も退職しない女性の増加と、その戦力化を考える時、性による差別は、排除されなければならないであろうし、性による役割の分担は再検討されるべきであろう。そしてそれは、社会全体の潮流として行なわれるべきであって、少数の人々や企業の中でのみ行なわれるべき性格のものではないと考えられる。

今後の研究の課題は、働く女性は、1) 仕事をしていてどんな時(何)に満足を感じるか、2) 一般に女性は——米国においても——賃金の面で明らかに差別を受けていると言われるが、それについてどう感じているか、3) 仕事をする上での家庭の圧力は、具体的にはどんな時に感じるのか、等を調べることによって、女性が働くことによって、また、働いていて遭遇するさまざまな問題を究明し、また、働く独身男性、共稼ぎの男性、妻が働いていない既婚の男性を対象に同様の調査を実施し、男性にとって女性が働くことはどういう意味をもつのかということを探究してみることである(Featherman, D. L. and Hauser, R. M.)。また、より精緻な実態把握を期するために、今回の調査の結果自体について面接調査でフォローしたり、カテゴリー間の相関を検討してみることが必要であると考えられる。

文 献

- 1) Featherman, D. L. and Hauser, R. M.: Sexual inequalities and socioeconomic achievement in the U. S., 1962-1973. *American Sociological Review*, 1976, 41, 462-483.
- 2) Hall, D. T. and Gordon, F. E. Career choices of women. *Journal of Applied Psychology*, 1973, 58, 42-48.
- 3) Lovin, L. S. and Tickamyer, A. R. Non-recursive models of labor force participation, fertility behavior and sex role attitudes. *American Sociological Review*, 1978, 43, 541-557.
- 4) Miller, J., Schooler, C., Kohn, M. L. and Miller, K. A. Women and work: The psychological effects of occupational conditions. *American Journal of Sociology*, 1978, 85, 66-94.
- 5) 日本産業訓練協会 日本経営者団体連盟(共編), わが国の企業内教育の現状, 日本産業訓練協会, 1975.
- 6) Oppenheimer, V. K. Demographic influence of female employment and the status of women. *American Journal of Sociology*, 1973, 78, 946-961.
- 7) Reif, W. E., Newstrom, J. W. and Monczka, R. M. Exploding some myths about women managers. *California Management Review*, 1975, 17-4, 72-79.
- 8) 労働省婦人少年局, 婦人労働の実情, 昭和54年度版, 大蔵省印刷局, 1979.
- 9) 労働省婦人少年局(編), 婦人労働法制の課題と方向, 日刊労働通信社, 1978.
- 10) 産業労働調査所(編), 労基法改正問題と女子保護, 産業労働調査所, 1979.
- 11) 竹中恵美子(編著), 現代の婦人問題, 創元社, 1972.
- 12) 田沼 肇(編著), 現代の婦人論, 大月書店, 1975.