

女性人力活用戦略序説

新潟経営大学
片上 洋

目次

- I はじめに
- II 研究の目的・方法・範囲
- III 女性人力の労働環境
- IV 女性人力活用の方針
- V 女性人力の社会参与と経済活動
- VI むすび

女性人力活用戦略序説

新潟経営大学

片上 洋

目次

- I はじめに
- II 研究の目的・方法・範囲
- III 女性人力の労働環境
- IV 女性人力活用の方針
- V 女性人力の社会参与と経済活動
- VI むすび

I はじめに

本研究では、日本女性の職業に対する認識の多様化と勤続年数の長期化、そして経営の戦略化のために女性人力を活用する新しい人事戦略を構築するために、第一に、女性人力の労働市場参加機会の拡大方案と諸政策を考察し、第二に、女性人力のライフワークとしての就業活動と母性保護の強化など、女性人力の活用促進と女性人力の資質向上のための諸戦略をいかに樹立していくことができるかという問題に対する現況を把握し、第三に、日本女性人力活用に対する研究実態と女性人力の文化と女性人力の特性、そしてさまざまな制度を重点的に分析してきた。

日本では働く人そのもの、ないしその能力を人材、労働力とよんでいるが、人の能力は「働く力」のみならず、ましてや「人的資材」ではない。そこで、働く能力が全人的な能力の発揮であるという意味で、人材という用語に代えて人力という用語を使用している。

別紙での掲載になるが、第四に、女性人力の潜在能力開発のための教育と研修の形態を、そして最後に、女性人力を競争力として活用することができる新しい人事戦略と方向を提示する予定である。

II 研究の目的・方法・範囲

21世紀の企業経営は業種と規模にかかわらず国際化、情報化、ハイテク化、ソフト化、サービス化、高齢化、女性人力の社会参加拡大などの巨視的な動向に適応していく政策と戦略が実行されている。このような動向にともない柔軟で繊細な感性を持った女性人力の能力活用の幅が拡大してきており、女性人力の教育水準と自己実現意識の増大、家族規模の縮小と技術発展による育児と家事分担の緩和などにより女性人力の経済活動欲求が大きく向上しており、また国家的次元で世界化時代の無限競争体制に備えるためには人力開発による企業の国際競争力向上が重要な課題である。特に女性人力の積極的な開発と人的資源の効率的利用は企業の構造改善を可能ならしめ、国家競争力を高めるのに大きく寄与することになるであろう。

そして日本が女性人力活用の諸政策において韓国より10年以上先立って研究されて来ていると思われる。ここに女性人力の特性である結婚、妊娠、出産、育児、家事などについての細密な諸政策が法制化及び制度化され、多くの企業で実施されていることがらを、韓国における女性人力の活用と研究に役立てることができるようにすることが目的である。

本研究の目的を果たすために既存の文献を基礎に、男女雇用機会均等法を含めた各諸法規と諸制度を分析して今後女性人力を企業競争力向上の指針とすることができる活用方案と戦略を中心に理論的に研究した。

本論文では、紙数の制約から、IIで研究の目的と方法及び範囲を、III以降で理論的背景を扱った。

また女性人力の労働環境、女性人力活用領域と女性人力の母性保護と福祉増進、女性人力の社会参加と経済活動状況、女性人力活用に関する制度、女性人力活用制度の変化、女性人力活用の戦略などについては、別誌において発表の予定である。

III 女性人力の労働環境

労働環境とは、勤労者が働いている社会、文化、経済的環境の下位概念であり、勤労生活の与件と状況として定義される。¹⁾

一般的に労働経済学や労働法学でいう労働環境は、作業環境よりも広い意味を持っている。

本論文ではこのような用語と概念を包括的に使用し、労働環境とは、勤労者の職業観、企業主の考え方、企業風土と職場内の作業環境、労働市場環境などを含む意味で用いる。

このような労働環境のもとでの労働行為は環境と人間という二つの要因によって決まる

1) 우재현, 현대기업복지론, 경진사, (1993), p. 246

というレウィン(Lewin)の生活空間的概念に接近する必要がある。²⁾

バンドラ(Bandura)の社会学習理論によれば、レウィンの「場」の理論(field theory)と同様に $B=f(P, E)$, すなわち人間の行動(B)は個人要因である(P)と環境要因(E)の関数という立場を取りながら、人間行動は個人要因と環境要因が相互作用をすることによって $B=f(P \leftrightarrow E)$, 行動と個人そして環境という三つの諸要因が相互間でお互いに違う諸要因に対して決定因子として作用する。

このようなバンドラの立場を取ったばあい、労働環境は職務遂行における主要な決定因子にはかならない。したがって職務満足度を測定するためには、労働環境を考察することに大きい意義があるといえる。

職務遂行 = F (職務満足 \leftrightarrow 労働環境)

女性人力の労働環境は、女性人力の特性、勤労生活環境の2種の側面から考察することとする。

イ. 女性人力の 特性

女性人力の特性には、家庭、学校、社会などを通じた社会化過程において確立された価値観、職業観、倫理観などが生んだ女性人力の家事専担観念、男性人力優位の考え方が影響を及ぼしている。

例えば日本女性人力は、東洋的思考に染まった家庭内という家族社会において生活してきたのであるから、1960年以前においても、女性人力が就職する場合には、生活のための最後の手段であると考えられた。ひいては自分を犠牲するという考えを持つにいたり、女性人力の最高の善と思われた良妻賢母という基準から逸脱してその資格を喪失することのよう認識された。このような考え方が女性人力の機能や技術を蓄積するという機会を剥奪し、就業職種も比較的精神労働を要する教師、看護婦、事務職などの職種に限定されたのである。

このような諸般の事情が職場生活で男性人力との格差を深化させる要因となった。

その後1960年代と1970年代を経て就業機会は拡がり、都市集中化現象が起きたが、主に生理的欲求と安全欲求充足にのみ汲汲としていたため勤労条件を振り返る余裕がなかったのであり、1980年代に入って生計維持がある程度解決されると、職場生活のやりがいや質を考えるようになり、ここで惹起される劣悪な勤労条件との現実的距離感が顕在化したのである。

一方女性人力が持っている特性は職種選択における制約条件となったが、ロゼン克蘭ツ(P. Rosenkrantz)教授は、男性人力と比較した女性人力の持つ労働特性について5種類

²⁾ N. R. Lewis, Financial Reporting to Employees : *The Pattern of Development 1919-1979. Accounting, Organizations and Society. Vol. 9. No. 3/4.* (1984), pp. 364-368.

を提示している。³⁾

①おしゃべりで他人の感情をよく受容し、②才能があり粋であり、③感情的で自分の美貌に関心を持って、④こぎれいで芸能にすぐれ、⑤安全に対する強い欲求を持つ。

ブロボマン(D. Broverman)教授は、勤労女性人力の特徴として⁴⁾ ①女性人力は、より服従的で非独立的であり、②より容易に影響を受けて競争力も弱く容易に興奮する。③危険が嫌で感情的である。④目的志向的ではなく数学と科学が嫌いであると指摘している。

また女性人力は、肉体的な勤労能力の限界点での重量物の取り扱い、立ってする作業、高速度作業、化学有害物作業などは、肉体的・生理的側面から作業が困難であるという。

以上のような様々な女性人力特有の制約のため、女性人力が就職するのに容易な業種は電気、電子、繊維、裁縫、工芸、食品加工などであると述べている。

日本女性人力の職業意識の調査によれば、総就業者の中で女性人力の比重は1965年の31.7%から1997年の39.7%に増加しており、その後にも一貫して増加傾向を見せている。また中小企業で働く女性人力の割合は41.9%で大企業の33.5%を大きく上回っており、女性人力の活用戦略の必要性は中小企業の方が一層高いといえる。⁵⁾

女性人力の活用戦略において、過去から指摘されて来たいくつかの点を考察すれば次のようである。⁶⁾

(1) 女性人力の勤続年数

女性人力の平均勤続年数は7.9年で男性人力の12.9年より実績としては低いのであるが、最近女性人力の長期勤続化が顕著であり、女性人力の28.1%が10年以上勤続しており、20年以上勤めている女性人力も毎年増加の傾向を示している。

(2) 労働意識が高い女性人力の増加

女性人力の労働意識は個人間において差があるものの概してみれば最近労働意識水準が高い女性人力が増加していることが分かる。

厚生労働省の就業構造基調の調査によれば、⁷⁾ 20歳から59歳までの女性人力を対象に、仕事を中心としているのか、あるいは附属物として見るかに対するアンケート調査の結果、仕事の主であると考えている女性人力は1970年代の30%台半ばから2001年には56%と大きく増加している。

特に女性人力の専門職と管理職が増加しているのが、例えば薬剤師、教師、医者、公認会計士、弁護士などで増加している。

³⁾ P. Rosenkrantz, Common Misconceptions About Behavior Modeling and Supervisory Skill Training, *Training and Development Journal*, 33, (1989), pp. 40-44.

⁴⁾ D. Broverman, The Legal of Collective Bargaining Agreements, *Human Relation*, 39, no. 11(1986), pp. 204-212.

⁵⁾ 日本能率協会, 女性人力活用の人事戦略, (2001), pp. 72-75.

⁶⁾ 日本能率協会, 同上書, pp. 89-98.

⁷⁾ 厚生労働省, 労働白書, (2002), p. 127.

女性が仕事をする理由も多様となっており、過去には家計負担を減らすためや生計費充当の経済的な理由が主流をなしたが、最近では小遣いを稼ぐためというのが一番高い割合で現われている。そして自分の能力・機能・資格を活かすためや、視野を広げたい、友達と付き合うためという理由が増加現象を見せている。

人口の都市集中化現象は女性人力の社会進出を容易にし、輸出入国という経済開発戦略は女性人力の都市生活基盤を準備した。このような事実は、低廉で豊富な女性労働力の労働市場形成を意味する。

日本も第2次世界大戦以後の1960年代を輸出拠点確保の時代と位置づけ、1970年代は国際競争力強化のための基盤拡充の時代、1980年代はプラント輸出時代と区分している。⁸⁾

このような経済と輸出の構造変化は労働市場の変化を不可避にさせた。すなわち単純労働集約産業が技術集約産業に変化することによって、労働力も単純未熟練労働から技術の多様化、量的増大と質的高級化への変化を要求する。このような経済の構造的変化の要請に応じようとすれば、女性人力は一層不利な立場に置かれざるを得ない。

なぜなら、第一に、女性人力の就業分野は単純労働集約産業である軽工業部門であったため技術蓄積が微弱であり、第二に、就業分野が限定されて多様ではなく、第三に、女性人力が主として就業していた分野である軽工業部門はそのほとんどが輸出産業であるため国際競争（景気）に敏感であり、労働市場における労働力需給の弾力性が高く、勤続年数が短期化されつつ諸般の勤労条件の低下現象が現われたからである。

ロ. 勤労生活の環境

勤労生活という場合、勤労者個人の生涯全体を通じた期間の一部という概念で把握されて兄弟姉妹の間柄における社会的私生活も含ませることもできようが、本論文では職場生活に限定する。すなわち職場雰囲気、勤労条件状態、寮生活など職場内で成り立つ一連の生活が含まれる。

職場生活における男女不均等の雰囲気においては、女性人力の意見が反映されない場合が多く、対話の通路が詰まっている場合も多い。

職場生活を伴にする監督者または上司の大多数が男性人力であるから公式的な関係はもちろんのこと感情論理に大きな影響を及ぼす非公式的な関係を形成することもできず、常に上下関係が維持されるため意思疎通が不可能であり、作業中にも身体的、精神的緊張感を解消するに値する雰囲気が形成されず硬直化され、家庭や個人の問題解決のための助力を求めたり理解を求めたりということができないという点が多い。

そして女性人力相互間の関係も彼らが就職するようになった動機を否定的に認識して相互に排他的な属性が強いという面がある。また使用者の態度にも経済的優越性と男尊女卑

⁸⁾ 蘇田忠一、現代人事労務管理論，東京：白桃書房，(1982)，pp. 45-48.

の観念が残っており、水平関係を形成するために主従関係を脱するということができないという面もある。

女性人力の生活実態を調査した一研究においては、職場を離職した理由の中で人間関係が悪くてというのが11.7%となっている。⁹⁾

このような問題から、まだ使用者が好ましい職場雰囲気の造成を疎かにしていることが分かる。

IV 女性人力活用の方針

イ. 女性人力活用と領域

過去のように女性人力を事務室の雰囲気造成次元や男性人力の補助労働力として見る職場では、女性人力が意欲を持って自分の能力を発揮する機会が与えられなかった。そういう職場では意欲が高く能力のある女性人力が存在しても結婚と出産をきっかけに退職する慣行があり、勤労意欲と能力のある女性人力は応募しなかったから、優秀な女性人力を確保することができなかった。

従来の女性人力は若年労働力が豊富で企業に成長潜在力のある時代には通用したが、今日のように企業が構造調整と生産性向上を追い求めなければならない時代には優秀な女性人力の有用な活用を推進することが企業の競争力強化側面でも必要なことといえる。

女性人力が自分の能力を向上させ、その能力を、仕事を通じて発揮したいという意欲のある女性人力が大幅に増加している。¹⁰⁾

このような環境変化を勘案して労働法に根拠した女性人力保護規定や、また男女雇用機会均等法に基づいて、募集、採用、配置、昇進及び教育訓練に関する差別的待遇に関する規定も廃止されている。

女性人力の能力活用による企業の競争力強化を迫及することが重要な課題となっている。¹¹⁾

労働法の改訂内容を遵守し、意欲ある女性人力の能力を充分に発揮するように仕事と育児を両立させる制度、再雇用制度、性差別防止などの制度を確立し、定着化していかなければならないことは日本にのみ限ったことではなく、すべての国家に当てはまる。またその制度が実際に可能となるよう、経営管理者は運営する義務があり、そのようにして意欲と能力のある女性人力が自らを新しい人事制度に順応するよう勤労意欲を現実化し、能力を発揮させることができるようにすることは、男性人力の志気向上にも肯定的な影響を及

⁹⁾ 厚生労働省、雇用動向調査、(2004), p. 71.

¹⁰⁾ 第4回世界女性会議行動綱領、(1995) .

¹¹⁾ International Labour Office Geneva, *International Labour Review*, (1993), pp. 79-82.

ぼすことにもなる。

新規就業者と転職を考えている女性人力にとって、求職の際に単純に高賃金と企業の名声、安全性ではなく、その企業に入社して自分の能力発揮と自己開発のできる職場であることが非常に重要な要素である。

したがって自分の能力を発揮することができる人事制度を取り揃えている企業は、より意欲と能力のある人的資源を確保することができ、その結果より良い能力向上、生産性向上、企業成長、高福祉への循環につながる。

そのようにするためには、企業側で次のような諸政策が必要である。¹²⁾

(1) 制度の構築と慣行の改善

女性人力が男性人力と同様の勤労条件と職場で勤務していく場合、多くの課題をとまなうことになるのであるが、過去に規定されていた時間外労働と深夜作業などの女性人力関連規定が廃止されている。

経営者は仕事と育児を両立させる制度の定立、再雇用制度の導入、研修機会の女性人力への開放、適材登用、適材配置など、自立した勤労者としての職業能力の育成と活用のための人事制度を整備し、女性人力の働く意欲を引き出す制度を定着させなければならない。

女性人力の職務領域を拡大していくためには、過去の男性人力を前提とする職務設計を女性人力にも無理なく仕事をするのできる職場環境を作っていく職務設計にすること重要である。例えば職務再設計を行うことで女性人力だけの溶接チームの活用、自動化・ロボット化による女性人力の生産ラインでの大幅な活用などの成果をあげるようにする諸方法を提案し、そのようにしている諸企業が増えつつある。

そして労働時間の短縮が全体的として相当進行しているにもかかわらず、一部業種などでは相変わらず長時間労働をしており、長時間労働を前提とする男女機会均等を女性人力にも要求することには無理があるので、女性人力の活用慣行の改善が強く要求されている。

また宴会やゴルフ接待などの度が外れた取引慣行は男性人力中心の取引慣行であり、女性人力の有効活用の観点から、このような部分についても改善する必要がある。

男女雇用機会均等法の問題によって、働く意欲のある女性勤労者に、まず経営に関する事についての情報を積極的に提供し、能力開発の機会を提供し、その能力を受け入れ、公正な業績評価を行い待遇する、性差別のない人事制度を確立しなければならない。¹³⁾

(2) 経営者・管理者の役割

企業経営において経営者は人的資源管理制度の整備と実行の必要性を認識しているが、これを実行に移そうとする際に従来の習慣と仕事に対する不安などによってためらう傾向

¹²⁾ 吉田和夫、現代の労務管理、白桃書房、(2003)、p.102.

¹³⁾ B. Towers, Handbook of Labor Relations Practice: Kogan Page Limited, London, (1987), pp. 273-281.

が現われる状況を打破し、女性人力の自立と業務推進の革新的な役割を担当することは経営者・管理者の役割である。

このような制度をいかによく整備したとしても、その制度を運営する経営管理者の意識が女性人力には仕事を任せないという伝統的考え方から脱する姿勢が要求される。

男女雇用機会均等法の施行後、女性人力の雇用は一層拡大したが、また男女雇用機会均等法のもたらした影響も大きい。経済のソフト化・サービス化による影響が一層大きい理由であると思われる。

女性人力に対して再雇用制度、育児休業制度などが導入されているが、継続して勤務をしたくても育児や保育などの家庭事情によって離職する人、再就職の希望を持っていても諦めるしかない女性人力が相変らず多いことが現実である。

経営者はまず女性人力の活用を経営方針において決め、自社の女性人力の動機をいかに誘発し、その能力をいかに活用していく予定なのかに対して、具体的な人事方針について設定しなければならないであろう。

経営者と各部門の管理者はこのような人事方針に基づいて各部署の実態に当たるように具体的な人事制度を確立し、戦略的な活用計画を立てて実践していかなければならない。

このような新しい制度が有効に機能することができるよう、現場管理者の理解と男性勤労者の協力を得ることができる社内の雰囲気を作成し、意識改革を推進していかなければならない。

このような意識改革によって人事担当管理者は各部署に説得させていくことも企業の方針を明確にする効果をもたらすであろう。

ロ. 女性の 母性 保護と 福祉増進

女性人力の活用のためには仕事と育児を両立させることができる支援策が必要である。在宅看護関連サービスには、ホームヘルパー、ショートステイ・サービス、デイケア、出張入浴サービス、給食サービス、看護器機レンタル、訪問看護と指導があり、育児関連サービスにはベビーシッター、チャイルドケアなどがある。

このような場合には、育児休暇と看護休業を申し込まない勤労者は被看護者の状態と症状及び家族状況、自分の職務環境によって、このような各種サービスを選択して利用する。

しかしこのようなサービスは日常生活に必要なサービスとは異なり、いかなる業者がいかなるサービスをいかなる価格で行っているかを分からない場合が多い。

したがって企業または共済会がホームヘルパーや看護サービスの斡旋を家庭部会などを通じて支援する。¹⁴⁾

このようなサービスは自分が負担をする従業員にとって経済的負担が軽いとはいえ、

¹⁴⁾ 小笠原浩一、新自由主義 労使関係の 原像、木鐸社、(2001)、pp. 25-29.

特に看護が長期間に及ぶ場合には相当な負担になる場合が多い。

またこのような援助を行う方法として福利厚生メニューを選択することができるカフェテリアプランを行う企業が増加しつつある。¹⁵⁾

(1) 事業場内の託児施設の設置

事業場内に勤労者のための託児施設を自主的に設置する企業は、人力不足時代に労働力確保のために設置される場合が多い。

事業主が共同で設置する場合もあるが、多くの場合は一定規模以上の勤労者を持った大企業ではなければ効率的に運営しにくいのが現実である。大企業の場合も全国にあるすべての事業場に託児施設を設置することができず、設置されている事業場でも通勤距離や定員の関係などで利用することができない勤労者がいるなど公平性あるように運営しにくい実情がある。

(2) 情報提供及び相談

これは病院、看護、育児に対する経験や外部サービス、または看護と育児に関する公的サービスなどに関する情報を提供することと同時に相談に応じる体制のことである。

中小企業の場合、専門カウンセラーを置くことができない場合には、外部の専門家に相談することができるように取り次いだりして、福利厚生制度を包括的に外部の専門業者にアウトソーシングする方法もある。

看護や育児の難しさと苦痛などはその分野の経験者ではなければよく理解することができないので特に男性管理者は理解の不足する場合が多い。したがって先に管理者が率先して看護と育児に関する研修を受け、この問題に関する理解を深める必要がある。

(3) 家族扶養手当

日本厚生労働省の賃金勤労時間調査によれば、家族扶養手当を支給する企業は1996年に従業員1000人以上の企業で91.4%、30人から99人の規模の中小企業においても76.3%を見ている。¹⁶⁾

V 女性人力の社会参与と経済活動

イ. 女性の地位向上と社会進出

21世紀になり、女性人力の経済活動参加希望率は大幅に増加しているのが実情である。

¹⁵⁾ 笹島芳雄, 現代の労働問題, 中央経済社, (2002), pp. 102-107.

¹⁶⁾ 笹島芳雄, 前掲書, (2002), p. 39.

このことから社会的現実と時代の移り変わりによって、女性人力の意識が変化してきているということが分かる。

これから経済活動に参加するという潜在的な女性人力はその大部分が社会教育を受けていることからみて、将来を準備する姿の中に将来を設計する姿勢がすでに出来ているものと見られる。

潜在的な女性人力が希望する活動分野を見れば、社会福祉とコンピューター、保健医療、育児と保育教育、消費者保護活動、環境分野などすべての分野で働くように教育を受けている状態である。

今まで社会活動に参加しにくい理由は、子供の養育と家事のため時間が不足することと社会的慣行、制約、そして健康上の理由で活動に対する自信不足などと分析されている。¹⁷⁾

2002年の場合の日本女性人力の社会参加活動年齢分布を見れば、20代が21.2%、30代が26.6%、40代が33.7%、50代以上が18.4%である。

そしてこれを未婚既婚の別で見れば、72.2%が既婚で、25.5%が未婚であり、学歴別では高卒が46.9%、大卒が53.2%と分析されている。¹⁸⁾

このような現実を考慮した時、女性人力が社会活動をしようと思う理由は単純に経済的な理由のためではないということが分かり、自分だけの領域で認められたいという欲求すなわち、自己実現の欲求の充足であるといえるであろう。

社会参加のための女性人力の希望事項は、社会参加の時障害になる育児問題、家庭の理解度、周囲の人たちの認識などであり、時代的な変化と共に女性人力も社会における自身の声を高めて自我を実現する過程で専門家として活動ができる多様な職業領域が必要である。

女性人力が社会活動をする一個人としての能力を開発したり自我を実現するには、家庭という垣根が相変わらず大きい負担として作用するので、周囲の理解が大きいとしても女性本来の役目とされている家庭を疎かにできないことから、専門家として生活するには限界がある。したがって時間制であっても自分の素質や得意を活かした業種と資格を活用することができる職種で短い時間にも一層効率を発揮することができる職業の開発を希望している。¹⁹⁾

女性が社会活動に参加する動機は、経済活動への参加と自己の成長、そして家庭でりっぱな親になるためということ、さらに周囲が専門家としてかける期待値に対する自尊心であるという研究も多い。

このように女性人力が社会参加をするようになる主な理由が単純に経済的な問題ではないという事実と同時に、自分を振り返ろうとするとか自己の成長のために参加するという事実が分かる。

17) 日本中小企業事業団, 中小企業の創造的 経営研究, 中小企業研究所, (1993), p. 45.

18) 笹島芳雄, 前掲書, pp. 43-47.

19) 入江虎男, 労使関係管理, 日本生産性本部, 東京, 昭和 41 年, p. 32.

女性人力の社会活動活性化方案の側面から見れば、時代に応じた情報化教育、専門化教育など諸般の教育に参加することができる機会を通じた自我発見と女性人力がより多様な職業分野と内容を希望することを土台として女性人力の社会活動領域プログラムが開発されなければならないことが分かる。

一線職業カウンセラー諸氏の女性人力社会活動活性化方案をによれば、女性も職業に対する理解を持って資質を開発する必要がある、女性人力という立場でのいくぶん不完全な社会認識よりは徹底的な事前準備を行い自分の能力を発揮するようにすることが、これからの職業女性人力として持続性を持って社会活動ができる足場になるといわれる。²⁰⁾

女性人力の経済活動活性化のための支援については、優秀で多様な社会化教育の提供が28.3%で一番高いパーセントを占めており、女性人力の資質と能力を活かすことができる多様なプログラムの提供が24.2%であり、女性人力の経済活動のために相応しい需要機関の紹介と適切な配置が15.5%、女性人力が持続的に社会参加できるように適切な指導と管理が10.2%、女性人力の雇用と就業のための時代的必要性を配慮した情報化教育の積極的支援が8.2%を占めた。

そして女性人力の社会活動のための個人的な努力については、責任意識の増進が32.3%、自分の能力と専門性に相応しい活動の長期継続が26.6%、自分の業務に関する専門的な知識習得が23.7%となっており²¹⁾女性人力の社会的活動のためであるが、週辺の諸般の与件が不十分であるというより女性人力自らの意識にも問題があるといえる。

女性人力が活動することのできる分野として、社会福祉分野では高齢者・障害者・孤児家庭などの日常生活維持のためのボランティア活動において洗濯、掃除、買物、食事補助、衣服着替え補助、入浴補助、理美容サービス、無料給食補助などである。文化芸術分野では図書館図書整理、保健医療分野では看病サービス、教育分野では学生指導、消費者分野では消費者意識教育、環境分野ではごみ分離収集活動などであり多様である。

ロ. 女性人力の雇用と経済活動

日本の女性人力の雇用と経済活動動傾向を見れば若干差があるものの、2001年度と2002年度の現況は〈表1〉〈表2〉のようである。

2001年度大卒就業率を見れば、全体で93.1%となっており、この中で女性の就業率は93.0%であり、男性の場合の93.2%に近似的である。そして女性短大卒の場合就業率が89.5%であり、幾分高く現われている。男性高専卒業生は毎年就業が100%となっているのであるが、これは日本政府が以前から実施している機能である技術者養成のための独特の教育政策である。

〈表2〉で2002年度就業現況を見れば、男性の場合82.8%で、女性は81.2%である。全体的

20) 厚生労働省、前掲書、p. 105.

21) B. Towers, et al, p. 121.

に見て2001年度に比べて就業率が低くなっており、男女間の差は女が1.6ポイント低い。前年度と比べると11.8ポイント低くなり、相対的に女性人力の就業の難しさが分かる。

日本文部科学省で調査した就業者数を〈表3〉で見れば、2003年の場合就業希望者43万9,800人のうち40万6,800人が就職して93.8%の就業率を見せている。そして2004年5月現在就業希望者46万2,900人のうち就業者は36万7,800人で79.5%の就業率であり、前年度より14.3ポイント低く現われている。この理由は2004年の場合5月までの統計であり、年度末になれば変動があると思われる。

〈表4〉の2003年度新規就業者を見れば、平均的には女性が男性より約5.5ポイント低い就業率を見せており、大卒の場合は男性が67.0%、女性の場合は60.1%で6.9ポイントも低い就業率を見せており相変わらず女性人力の雇用が男性人力より難しいということが分かる。

〈表5〉の男女就業者給与を見れば、年俸300万円以下では女性の比重が男性に比べて高く、400万円～2,000万円の間では男性が女性に比べてかなり高いことが分かる。これによって就業現場で相変わらず女性人力が男性人力に比べて差別的な待遇を受けていることが分かる。

VI むすび

本研究は経済の発展とともに女性人力の社会参加意識の向上にともない女性人力が質的にも量的にも増大してきており、就業活動においても長期勤続であり職業意識が変化してきており、社会的にも女性人力の役割が重要視されているが、女性人力に対する社会的な関心と視覚がまだ充分でない部分が多く、持続的な開発して行かなければならない状態である。

日本のみならず多くの国で女性人力の能力開発と教育訓練など多くの部分で一層多くの研究が必要であると考えられる。

(付記)

本稿は、東亜大学校経営大学院における経営学博士請求論文の一部を、博士審査終了後、日本において日本語としてまとめたものである。

東亜大学校経営大学院における指導教授である朴在麟前総長と同じ講座の李鍾法教授、鄭亨一教授に改めて感謝申し上げたい。とくに指導教授の朴在麟博士の指導が無ければ、この論文のみならず、後半部分の本論ともいえる戦略論を完成することが出来なかった。

また筆者の韓国語に対するつたなさを、日本語で指導し、カバーしてくださった鄭亨一博士の力がなければ4年にわたる大学院における研究を無事終えることが出来なかった。

図表

〈表1〉 2001年度男女就業現況

(単位：%)

区分	男字		女字		全体	
	就業 希望率	就業率	就業 希望率	就業率	就業 希望率	就業率
大学	71.0	93.2	58.5	93.0	67.25	93.1
短大 (女)	.	.	74.4	89.5	74.4	89.5
高専 (男)	48.3	100.0	.	.	48.3	100.0

資料：日本厚生労働省，労働白書，(2001)，p. 408.

〈表2〉 2002年度男女就業現況

(単位：%) 区分	男字		女字		全体	
	就業 希望率	就業率	就業 希望率	就業率	就業 希望率	就業率
大学	62.6	82.8	73.3	81.2	67.9	82.0
短大(女)	.	.	78.0	68.5	78.0	68.5
高専(男)	49.2	98.3	.	.	49.2	98.3

資料：日本厚生労働省，労働白書，(2002. 4. 1)，p. 397.

〈表3〉 就業希望者数

(単位：千名)

区分	2003年度			2004年度(5月現在)		
	卒業者	就業希望者	就業者	卒業者	就業希望者	就業者
大学	554	352	328	554	371	304
短大(女)	111	83	74	111	87	59
高専(男)	10	4.8	4.8	10	4.9	4.8
合計	675	439.8	406.8	675	462.9	367.8

資料：日本文部科学省，学校基本調査，(2004. 6. 1)，p. 14.

〈表4〉 新規就業者の推移

(単位：%)

区分 (年度)	高卒		大卒		平均	
	男性人力	女性人力	男性人力	女性人力	男性人力	女性人力
1999	95.4	91.6	71.3	59.2	83.4	75.4
2000	94.1	89.9	66.4	57.7	80.3	73.8
2001	94.8	90.5	66.0	59.7	80.4	75.1
2002	91.9	87.2	67.6	60.6	79.8	73.9
2003	91.9	87.8	67.0	60.1	79.5	74.0

資料：日本厚生労働省，雇用動向調査，(2004. 10. 1)，p. 463.

〈表5〉 男女就業者給与比較（年俸基準）

給与\性別	女性(%)	男性(%)
100万円 以下	15.6	1.9
200万円 以下	24.1	0.5
300万円 以下	24.0	10.9
400万円 以下	17.5	19.8
500万円 以下	9.0	17.8
600万円 以下	4.6	15.9
700万円 以下	2.2	9.7
800万円 以下	1.2	8.2
900万円 以下	0.6	4.7
1,000万円 以下	0.4	3.3
1,500万円 以下	0.6	5.5
2,000万円 以下	0.1	1.2
2,000万円 以上	0.1	0.6
計	100.0	100.0

資料：日本厚生労働省，雇用動向調査，（2004. 10. 1），p.467.