



## 大阪女子大学卒業生の就労意識と実態調査

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-07-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 藤江, 喜美子, 森, 俊江, 向田, 貞子, 中田, 峯代 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00005009">https://doi.org/10.24729/00005009</a>

# 大阪女子大学卒業生の 就労意識と実態調査

藤江喜美子、森 俊江  
向田 貞子、中田 峯代

この調査は大卒女性の就労の問題点の把握、女子学生の就労意識の啓発及び同窓会員が直面している中断型再就労の困難状況を打破する方策をさぐることを目的に、男女雇用機会均等法（以下均等法）施行の1986年以降の全卒業生を対象として実施した。均等法施行第1期生（卒後7年）から、平成不況直前の卒業生（卒後1年）までの1033名中456名の回答が得られ、その回収率は44.1%であった。

なお、この調査は「大阪府ジャンプ活動助成対象事業」に選ばれたものである。

## 1、就労の実態

回答者の84.0%が現在働いており、その9割がフルタイマーで、残る1割がパートタイマーとして私学や塾の講師をしている。

既婚者と未婚者の割合は1：3で、卒後6年28才で既婚者が未婚者を上まわり、未婚率は40.0%となっている。これは1990年の総理府調査における25～29才の平均未婚率40.2%に相当し、さらに晩婚化が進んでいることを示している。

卒後7年で65.0%が働いており、1991年の本学卒業生の就労調査（女性学研究1）の58.2%を上まわり、女性の就労年数の伸びを裏づけている。

職種別にみると、民間企業65.0%、公務員15.0%、教員11.5%その他自営業などとなっている。これを上記1991年の就労調査の教員56.4%、民間企業21.5%、公務員9.1%と比較すると、近年わが国の著しい出生率低下を反映して、本学卒業生の伝統的な就労市場の縮小に伴い、大きくさまがわりしていることがわかる。

現在の職場に不満を感じているのは3人に1人、さらに10人に1人は「できればやめたい」と答え、転職もしくは退職予備軍といえる。

職場への満足度の高い職種は、公務員で8割近く、教育公務員も7割と高い、民間企業は6割、私学教員は5割にとどまっている。

卒後7年までに4割が転職を経験している。転職率の高い順にみると、公務員23.2%、私学教員19.0%、教育公務員13.0%、民間企業10.1%である。転職前の職種について設問をしていないが、フリーアンサーをみると企業の男女不平等に見切りをつけての転職が多いようである。

職場における位置別で満足度の高いのは、「総合職」「分けていない」（大部分は教員）に高く、中間職は低い。

仕事内容についての満足度をたずねたのに対し、6割が満足しているが、3人に1人は「不満」を感じている。しかも「仕事の満足度」は必ずしも「職場の満足度」と一致しないようで、職場で満足が8割近かった「公務員」の満足度は56.0%にとどまっている。教育公務員も6割程度であり、職場の満足度の低かった私学教員は、仕事内容の満足度が職場のそれを上まわっている。

満足度を決める最大の要因は、云うまでもなく賃金、配置、昇給、昇進などの待遇に、男女格差のないことである。この条件を満たす公務員、教育公務員、総合職の職場の満足度が高いのは当然であるが、仕事を通して自己の能力を生かし伸ばす自己実現の場となるためには、その内容も大切な問題となる。難関を突破して、就労の第一段階で満足度の高い職場に到達しても、さらに多くの難問をかかえていることをうかがわせる。

均等法以降の卒業生を対象としているにもかかわらず、総合職は59名と意外に少数であった。そのうちの8割強が技術系である。フリーアンサーのなかに多くみられるように女性の能力活用、男女平等の名のもとに、残

業をいとわない働き蜂人間であることが求められているのが実態である。結婚、出産、育児との両立は難しく、個人の意志や努力を超えている。企業の労働時間の短縮と国の出生率上昇に向けての環境整備が急がれる。

## 2、性別役割分担意識が左右する就労

「定年まで働き続けるつもりだ」と回答した就労継続型は、全体の12.5%、技術系総合職で昇進の可能性の高い理系は6.0%と低い。「できれば働き続けたい」を合わせても37.8%であり、「結婚する相手によってやめる」が18.8%である。中断後の再就労を希望する者が24.3%となっている。

すでに退職した者の4割が3～5年未満、3割が1～3年未満の就労後結婚、出産によって退職している。満足度の高い公務員、教員に比べると企業勤務者が8割を占めている。子育て後の再就労を65.8%が希望しているが見通しが暗いと答えている。

依然として中断型が多数を占めている現状を継続型に移行させるためには、日本社会の性別分業意識の変革が必要である。

対象女性の「性別分業反対」をkeywordとして、就労との相関解析を試みた。回答者全体では「反対」30.7%、「どちらかと云えば反対」56.8%、「どちらかと云えば賛成」10.1%、「賛成」1.1%の分布を示した。

職場位置との関係は一般職48.5%、中間職30.8%、総合職44.1%、分けていない（主として教員）62.4%、自営その他71.4%となっていて、退職者を含む全体像より高い反対意識を示している。しかし、総合職が教員に比べて低い原因を究明するために、総合職を学科別に分析してみると、国文学科14.3%、英文学科77.8%、人間関係学科62.5%、基礎理学科41.9%であった。英文学科卒の総合職の8割が最も高く、一般教育科目女性論の受講機会の少なかった基礎理学科はその約半分、きわだった国文学科の低率の原因は不明である。

つぎに、継続の意志と性別分業反対との相関では、「働き続けるつもり」91.7%、「できれば続けたい」74.2%、「結婚の相手次第でやめる」36.1%、

「中断型」40.9%で就労意識の強さと性別分業反対意識は正の相関を示している。性別分業賛成の割合は「継続型」0%、「できれば続けたい」1.0%、「相手次第でやめる」15.2%、「中断型」17.2%、「働き続けるつもりなし」25.5%と負の相関を示している。

また、既に退職している者の退職理由との相関では性別分業反対の割合は「自発的退職」と「やむを得ず退職」の2群を比較すると、結婚については47.4%：80.0%、出産育児20.0%：66.7%と明らかな相違を示すことがわかる。

性別分業は断固反対という強い意識の確立が、その就労と高い相関を示し、「どちらかといえば反対」という曖昧さを含む回答とは相関はみられなかった。これは反対が理念の域にとどまっていて、無意識のうちに性別分業意識を内面化していることを示しているものと考えられる。

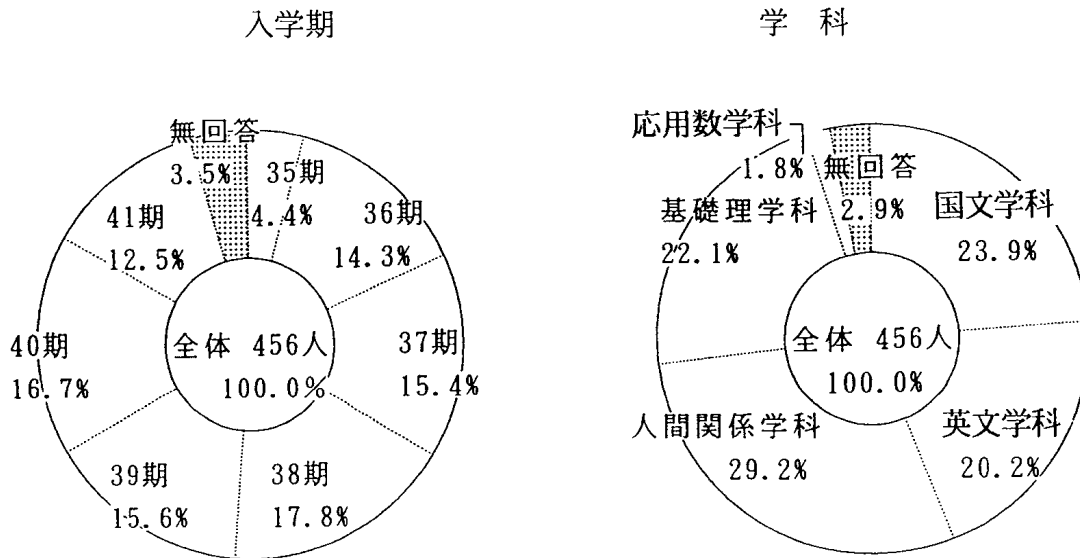
このような視点からみると、女性の就労に関して「女性学」の果すべき役割は大きく重い。女性が働く環境の整備のために制度や政策への提言は必要であるが、何よりも労働権が女性にとっての基本的な人権として明確に位置づけられなければならない。

大学卒業時にほぼ全員が望んで就労しておきながら、あっさりと結婚退職するのは何故か。若い世代に保守化傾向がみられ女性は二極分化しているといわれるが、就労のための環境整備によって解消するものなのか、二極間をゆらぎ、引き裂かれてい女性の意識をどう捉えるのか、女性のみではなく、男性の意識形成に及ぼす母親の役割など、女性の就労を女性学の立場でさらに問直す必要があると思われる。

## 第1章 対象者のプロフィール

## 問1. 入学期、学科名についてお答えください

〔図-1〕全体



回答者の入学期、及び学科の分布は〔図-1〕のようになっている。入学期では35期の回答者が他期と比べて3分の1程度であること、及び学科では応用数学科の卒業生が41期のみであるため極端に回答者数が少ないことを、分析に際して考慮しておく必要がある。35期生の回答者数が低かったのは、丁度結婚・出産年齢にあたり、転居による郵便物不到達が多かったものと推測される。

(注) 35期生は1987年3月に卒業しており、雇用機会均等法は前年の1986年4月に施行されている。したがって、35期生というのは実質的に均等法施行第1期生と言える人たちである。

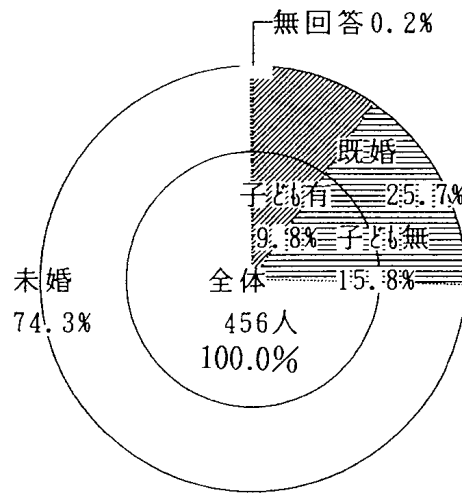
## 問2. あなたは現在結婚していますか

○均等法初期の卒業生では既婚者が未婚者を上回る

既婚者と未婚者は1対3の割合である。既婚者と未婚者の割合は、36期生で逆転し、既婚者が未婚者を上回る。均等法施行初期に就職した大卒女性たちが調査時点で結婚・出産という1つの転機にさしかかっていること

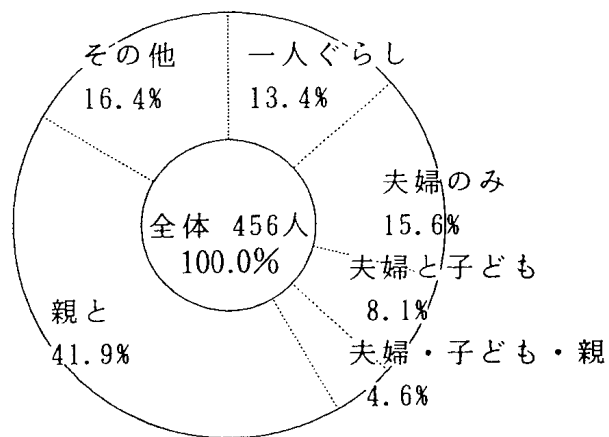
がわかる。

〔図-2〕全体



問3. あなたのご家族の状況についてお答えください

〔図-3〕全体



○一人ぐらしは1割強

家族状況は「親と同居」が41.9%で最も多い。「その他」の中には「親ときょうだい」という回答がかなりの数を占めているので、それを合わせると約半数が「親と同居」していると推測される。

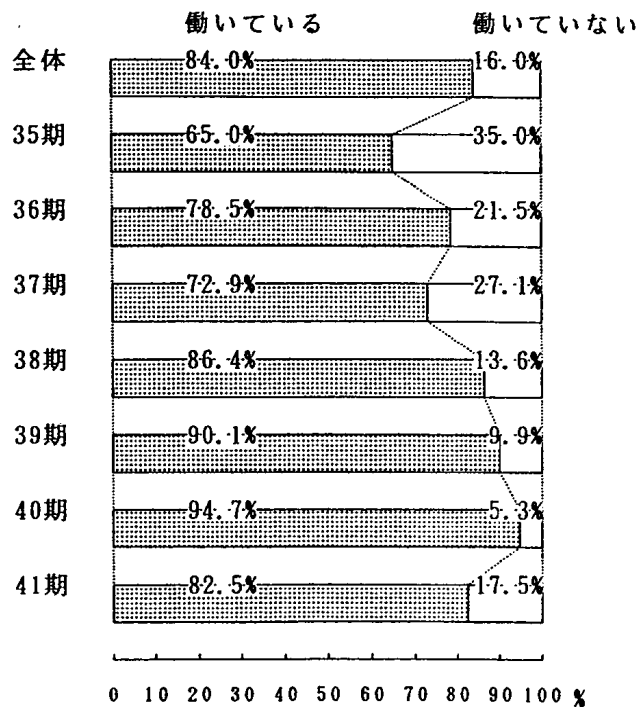
「一人暮らし」が全体で13.4%あり、40期生では5人に1人(21.1%)

が単身で居住していることがわかる。この中には会社の寮などに入っている人たちも含まれているが、若年期の女性の一人ぐらしが少なくないことがわかる。

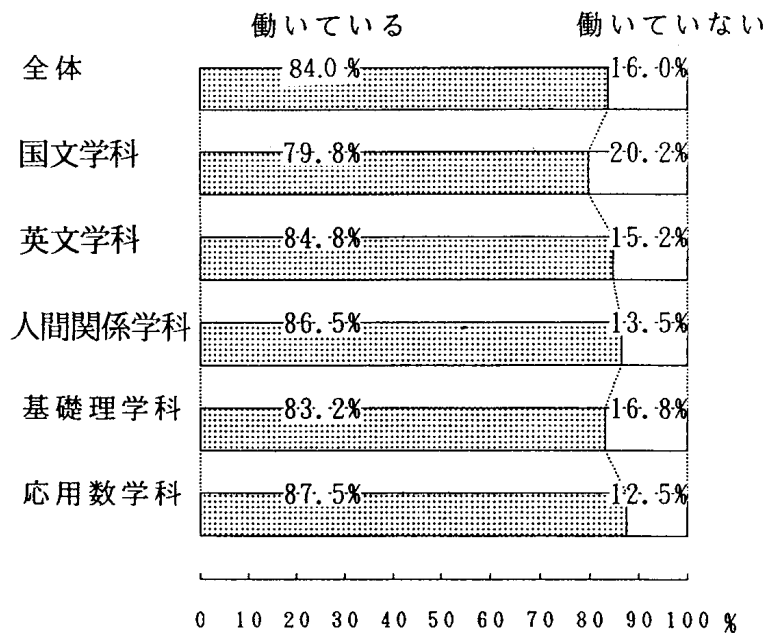
## 第2章 就労状況について

### 問4. あなたは現在働いていますか

〔図-4〕入学期別



〔図-5〕学科別





○卒業後7年目でも7割近くが「働いている」

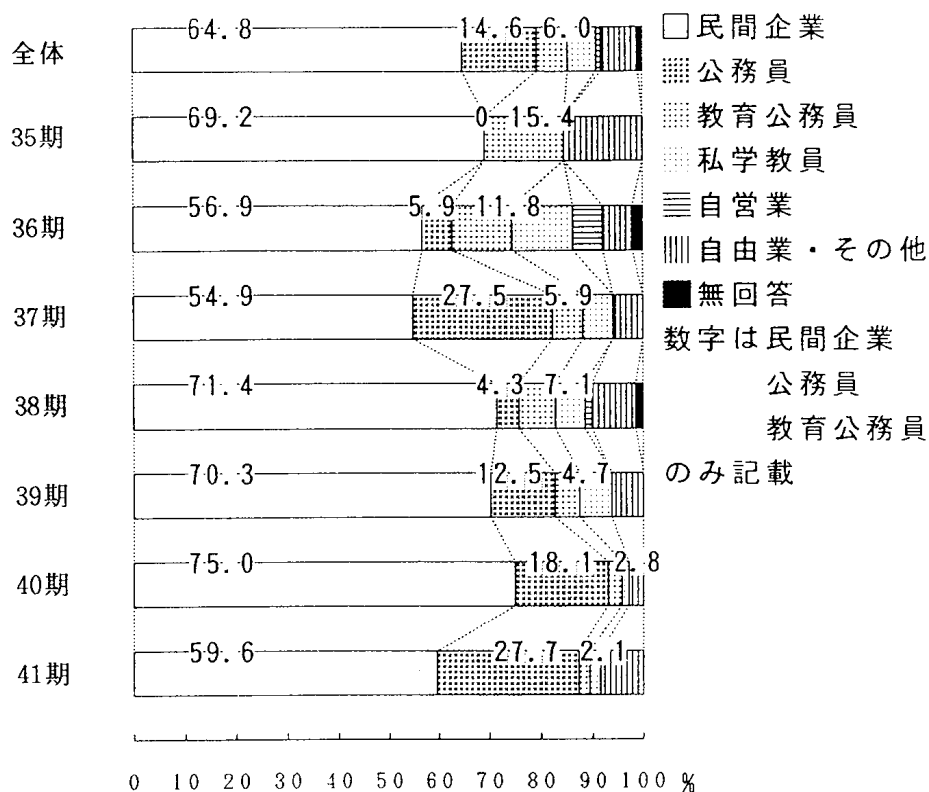
就労の有無をみると、全体では84.0%が働いており、就労者が圧倒的に多い。しかし、卒業後4年目くらいから、「働いていない」人たちが増え、37期生(89年卒業)では4人に1人強が職を離れていることがわかる。回答者に限ってみると、35期生(87年卒業)では3割強の人が離職しているが、反面卒業後7年目という時点でも3人に2人は働いている。女性の就労継続年数は年々伸びており、それを裏付ける数字と言えよう。もっとも、この数字は問4-3でもわかるように35期生で4割弱の人が転職しており、必ずしも1つの職場で働き続けている人たちということではない。

○学科による大きな違いはない

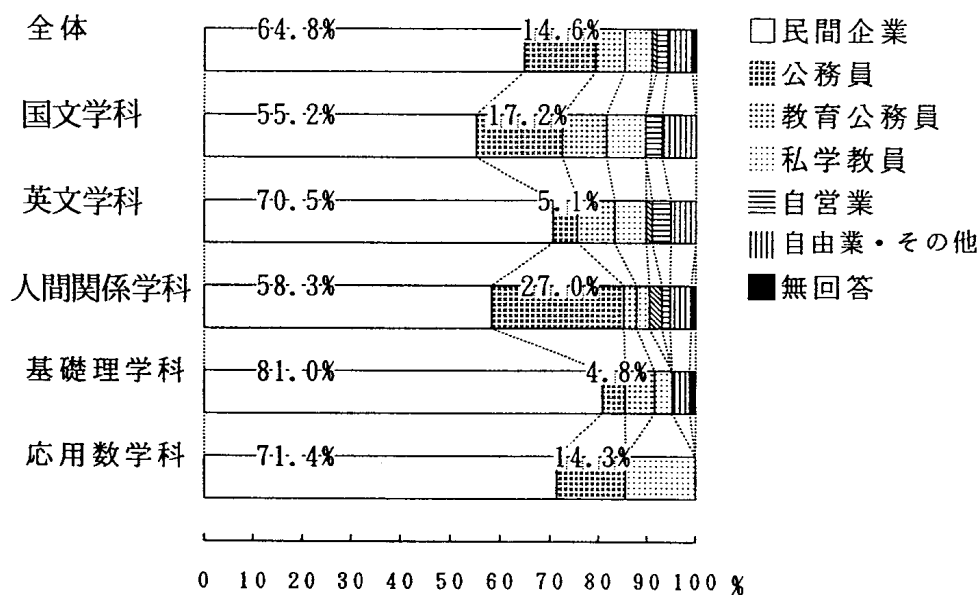
学科別では国文学科で「働いていない」人がやや多い程度で、学科による大きな違いは見られない。(応用数学科は93年の卒業生のみ。働いていないのは実数では1人である)

問4-1.それはどのような職種ですか

〔図-6〕入学期別



〔図-7〕 学科別



## ○民間企業が過半数

職種では「民間企業」が最も多く、過半数を占める。次いで「公務員」「教育公務員」「私学教員」の順になる。「その他」には塾講師、通訳などがあり、大卒女性の職種の特徴がみられる。

期別にみると、「民間企業」は35、38、39、40期が、「公務員」は37期、41期が他と比べて多い。

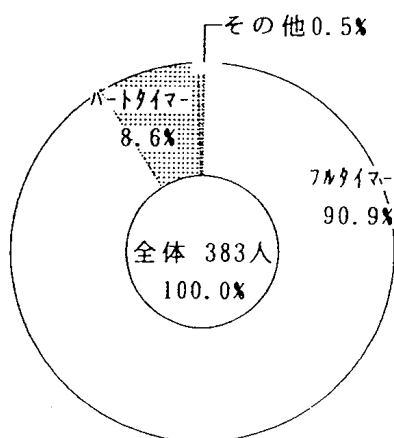
## ○国文は教職、人間関係は公務員、基礎理学、英文は民間企業

学科別では、国文学科、人間関係学科に「公務員」が比較的多い。人間関係学科では3割弱が「公務員」で、この学科の特徴がうかがえる。国文学科では「教育公務員」「私学教員」を併せると15%強で、他学科に比べて教員になる人たちが多いことがわかる。教職がもっとも少ないのが人間関係学科である。

「民間企業」が最も多いのは基礎理学科で、民間企業にも理系の大卒女子が進出していることがうかがえる。

問4-2.それはどのような勤務形態ですか

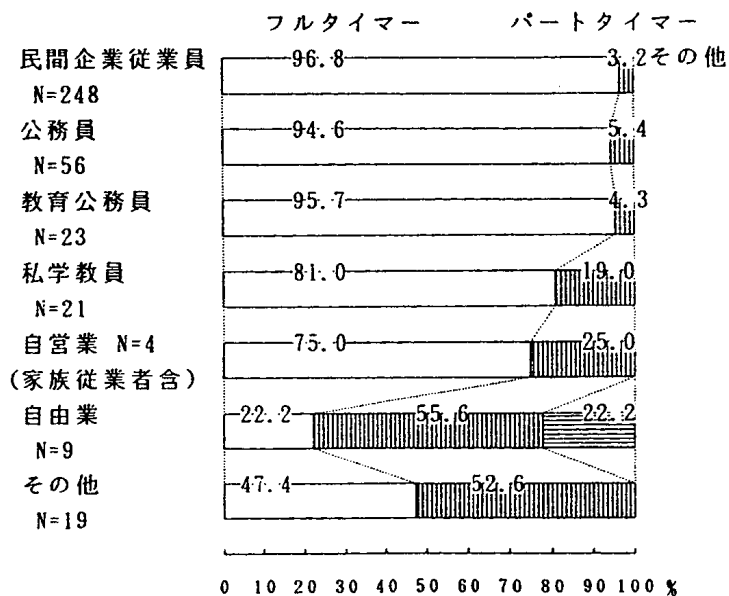
〔図-8〕全体



○大多数がフルタイム勤務

勤務形態は、9割がフルタイムで、パートタイムが1割弱である。パートタイムの職種は大部分は塾講師などである。卒業年度が古いほどパートタイムの率が高くなっていくが、これは、結婚・出産などによって勤務形態をフルタイムから変更していったものと思われる。これは次の〔問4-3〕の「仕事を変えた」の変化と軌を一にする。なお、学科別では、国文学科にややパートタイムが多いものの、特徴と言えるほどの違いはない。

〔図-9〕職種別

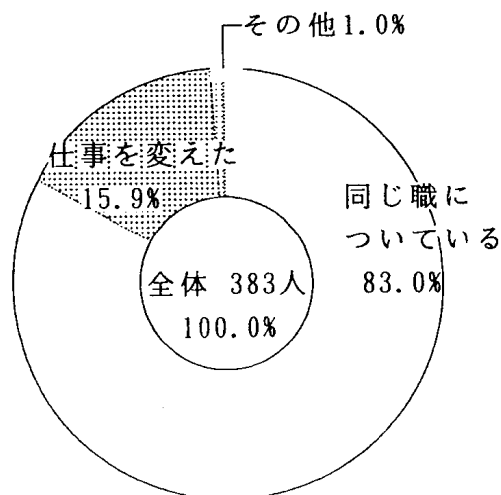


## ○私学教員に多いパートタイマー

「パートタイマー」が多いのは、私学教員（19.0%）で、他の職種ではいずれも10%以下となっている。これは、「講師」などの形態で勤務しているものと考えられる。

## 問4-3.あなたは、卒業後継続して同じ職についていますか

〔図-10〕全体



## ○卒業後7年で4割が転職

「仕事を変えた」という人たちは38期生（調査時点で卒業後満3年を経過）から増加し始める。35期生では4割弱がが転職している。数は少ないが、就職して1～2年目の40期、41期生ですでに転職している人がいる。

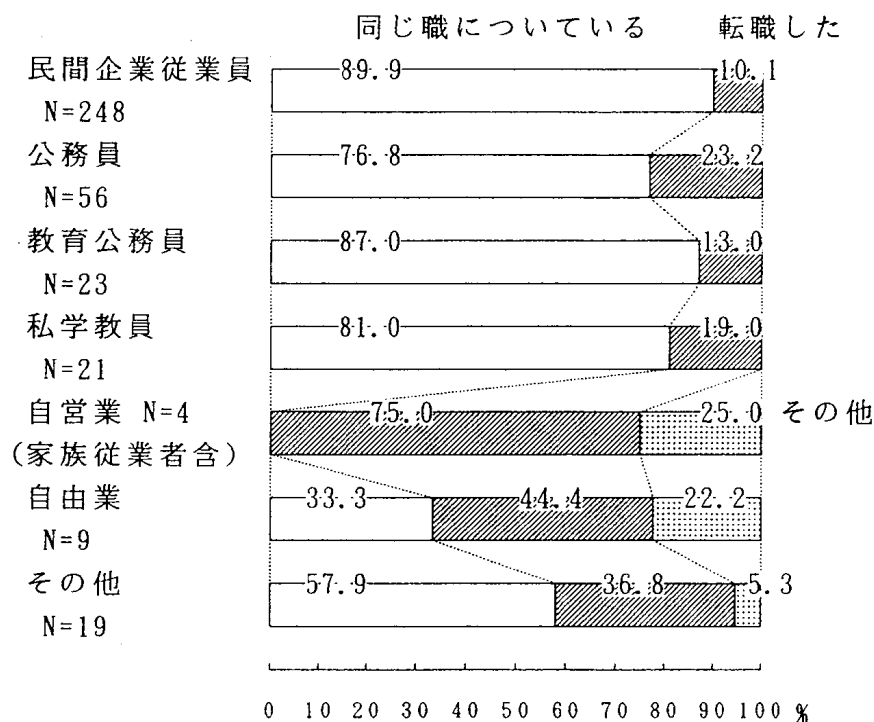
学科別では、基礎理学科の転職者は10.7%と最も少なく、人間関係学科が20.0%で最も多い。

（注）今回は、転職の内容にまでふみこんだ調査はしなかったので、転職前の勤務形態、職種についてはわからない。

## ○転職者率のトップは（現在）公務員

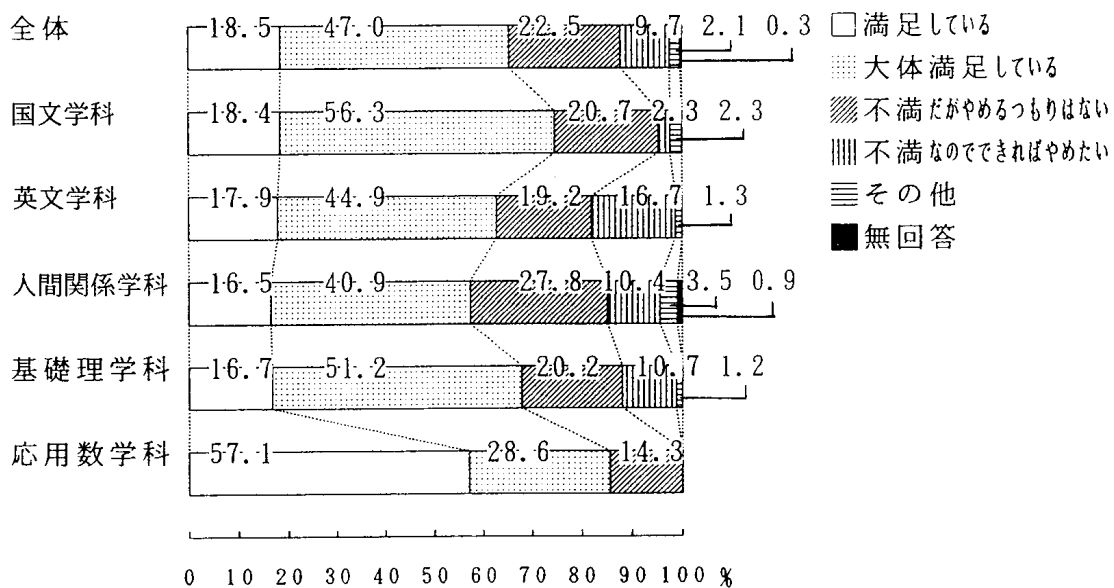
転職率の高い順にみると「公務員」が23.2%、私学教員が19.0%、教育公務員13.0%、民間企業従業員10.1%である。転職前の職種についてはわからないが、民間企業から公務員を再受験したケースなどが考えられる。

〔図-11〕 職種別



問4-4.あなたは現在の職場に満足していますか

〔図-12〕 学科別



### ○学科によって異なる満足度

「満足している」、「大体満足している」を合わせると、全体で65.5%と3人に2人は満足している。満足度の高い順にみると、応用数学科(85.7%)、国文学科(74.7%)、基礎理学科(67.9%)、英文学科(62.8%)、人間関係学科(57.4%)である。人間関係学科の満足度の低さと、問4-4の転職率の高さは気にかかるところである。

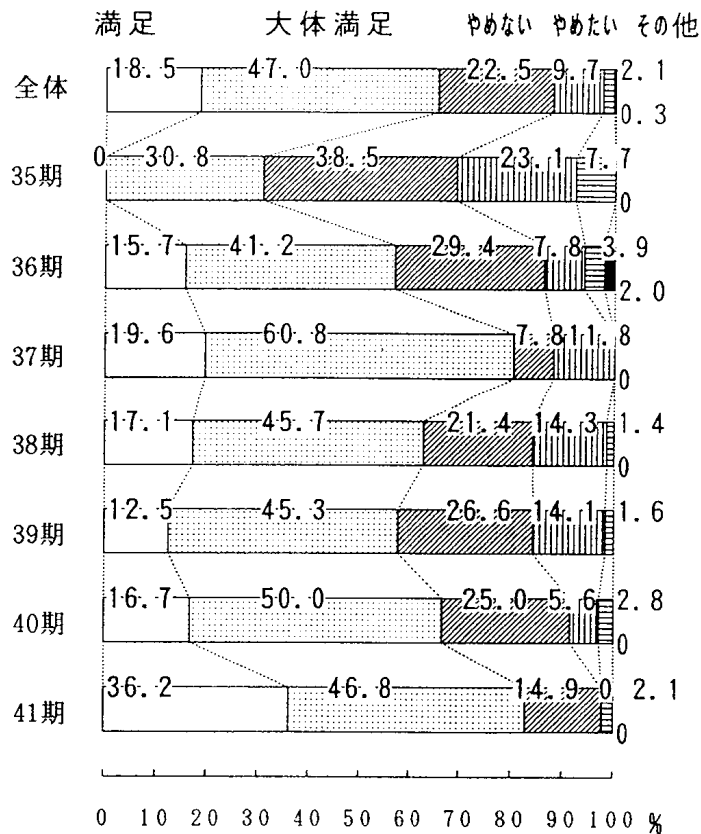
なお応用数学科は就職2年目の人たちだけなので、この満足度の高さは割り引いて考えなくてはならないだろう。応用数学科を除くと、全体の満足度はやや低くなる。

### ○3人に1人は不満

一方、現在の職場に不満を感じている率は、全体で32.4%、3人に1人は不満を感じている。これをさらに「不満だがやめるつもりはない」と「不満なのでできればやめたい」に分けると、前者は「全体」で22.5%、後者は9.7%となる。働いている人の10人に1人は転職もしくは、退職予備軍と言えよう。

学科別でみると満足度の低かった人間関係学科は「やめるつもりはない」が他学科に比べて高く、「できればやめたい」では英文学科が最も高いという結果になった。

〔図-13〕 入学期別

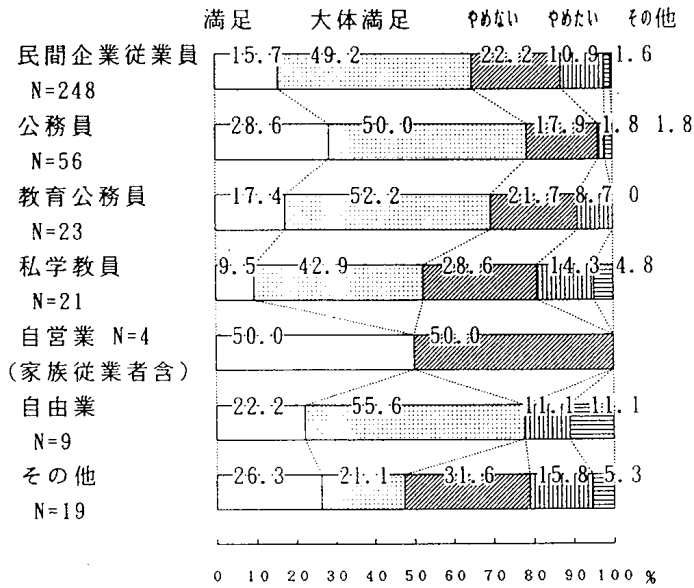


○不満度が高い均等法1期生

入学期別にみると、35期生では「満足している」は一人もいない。「不満」は6割を越え、4人に1人は「できればやめたい」と考えている。この人たちが結婚、出産という事態に直面すれば直ちに退職につながるのではないかという感じである。

これに比べ、続く36期生、37期生は比較的満足度が高く、中でも37期生は8割が「満足」しており「不満」は2割にとどまっている。前後の期の中でも満足度が突出して高いという特異性がみられる。この間では期によって変動し、入学期による一定の傾向は見出せない。

〔図-14〕 職種別

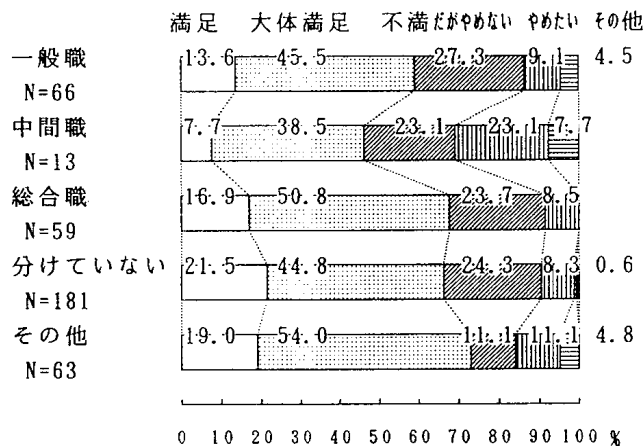


## ○満足度の高い「公務員」

満足度が高いのは「公務員」で、「満足」と「大体満足」を合わせると8割近くになる。反対に低いのは、「私学教員」で5割程度に止まっている。「教育公務員」は7割、「民間企業」6割強である。「不満があるので辞めたい」とするのは「私学教員」の14.3%、「民間企業」の10.9%、「教育公務員」8.7%の順で、「公務員」はわずか1.8%である。

数は少ないので分析の対象にしていないが「自営業」は4人のうち2人が満足、2人が不満があるが辞めないと答えている。

〔図-15〕 コース別



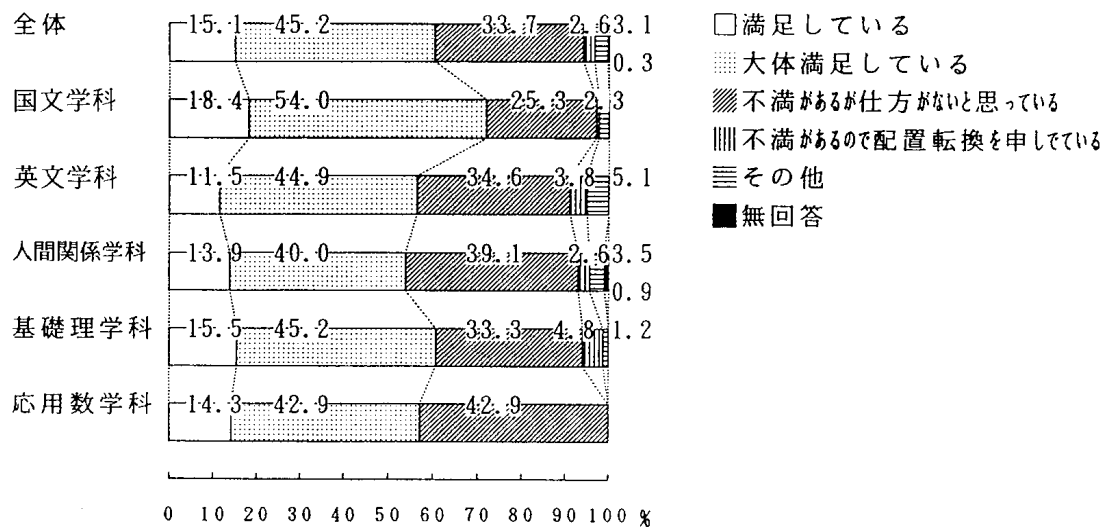


## ○満足度が低い中間職

満足度が高いのは「その他」(73.0%)、「総合職」(67.7%)、「分けていない」(66.3%)の順である。満足度が低いのは中間職で「満足」、「大体満足」を合わせても46.2%に止まっている。

## 問4-5.あなたは現在の仕事内容に満足していますか

〔図-16〕 学科別



## ○職場よりも仕事内容に不満が高い

前問が、職場への満足度をたずねたのに対して、ここでは現在やっている「仕事内容」についての満足度をたずねている。

全体では「満足している」(15.1%)、「大体満足している」(45.2%)を合わせると6割が満足しているようだ。「不満があるが仕方ない」(33.7%)、「不満があるので配置転換を申し込んでいる」(2.6%)を合わせると3人に1人が「不満」ということになる。「仕事内容」の方が「職場」の満足度より低いことがわかる。

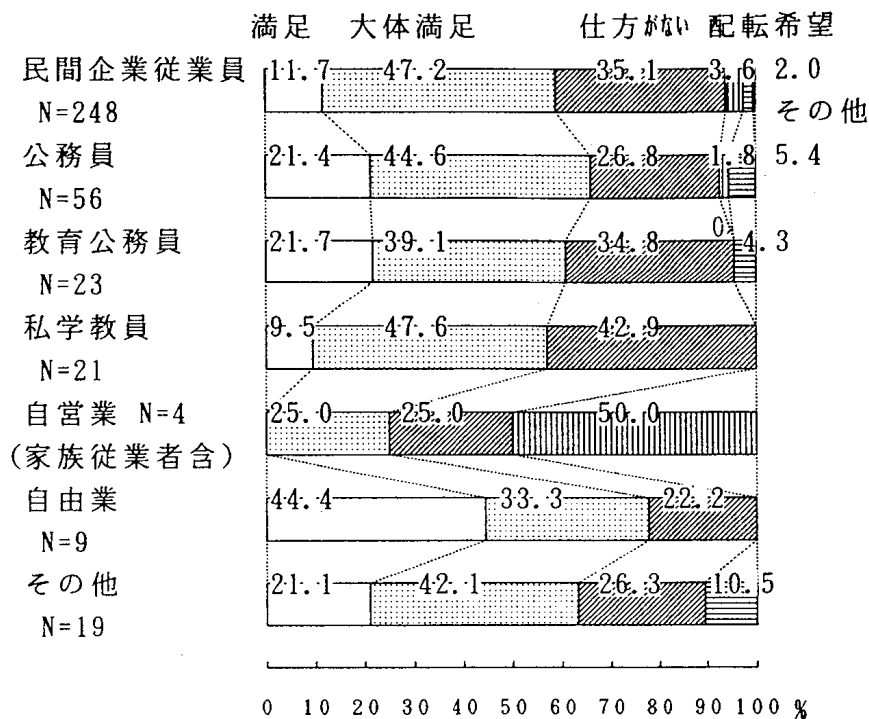
## 満足度の高い国文学科

学科別にみると「職場」では飛び抜けて満足度が高かった応用数学科が、ここでは他学科よりむしろ満足度が低くなっている。就労年数も浅く、本人の希望通りの仕事がさせてもらっていないことによるものとも考えられ

るが、「職場」には満足でも「仕事内容」には満足できていないという状況がうかがえる。

「満足度」が高いのは国文学科で、7割強が満足しているようだ。「配置転換を申し出ている」率が高いのは基礎理学科の4.8%である。

〔図-17〕 職種別



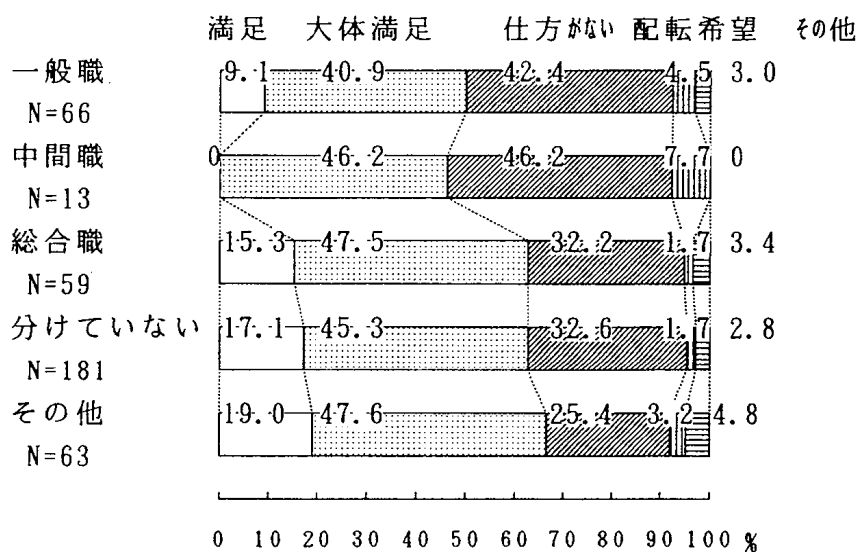
○必ずしも一致しない「仕事の満足度」と「職場の満足度」

「仕事の満足度」は、必ずしも「職場の満足度」と一致しないようだ。職場で満足が8割近かった「公務員」の「仕事の満足度」は、「満足」、「大体満足」を合わせても56.0%にとどまっている。「教育公務員」も6割程度であり、「職場の満足度」が低かった「私学教員」(52.3%)は、ここでは57.1%と「職場の満足度」を上回った。

○わずかだが「配転希望」も

満足でない人たちも大部分は「仕方がない」とあきらめているようだ。わずかだが、「配置転換を申し出ている」人たちも「民間企業」で3.6%、「教育公務員」に1.8%いる。

〔図-18〕コース別



## ○総合職の満足度は高い

満足度は、「分けていない」職場にいる人（大部分が教員）と、総合職が高い。中間職では「満足」が一人もなく、配転希望もこの層に多い。一般職は半数が「満足」と答えている。

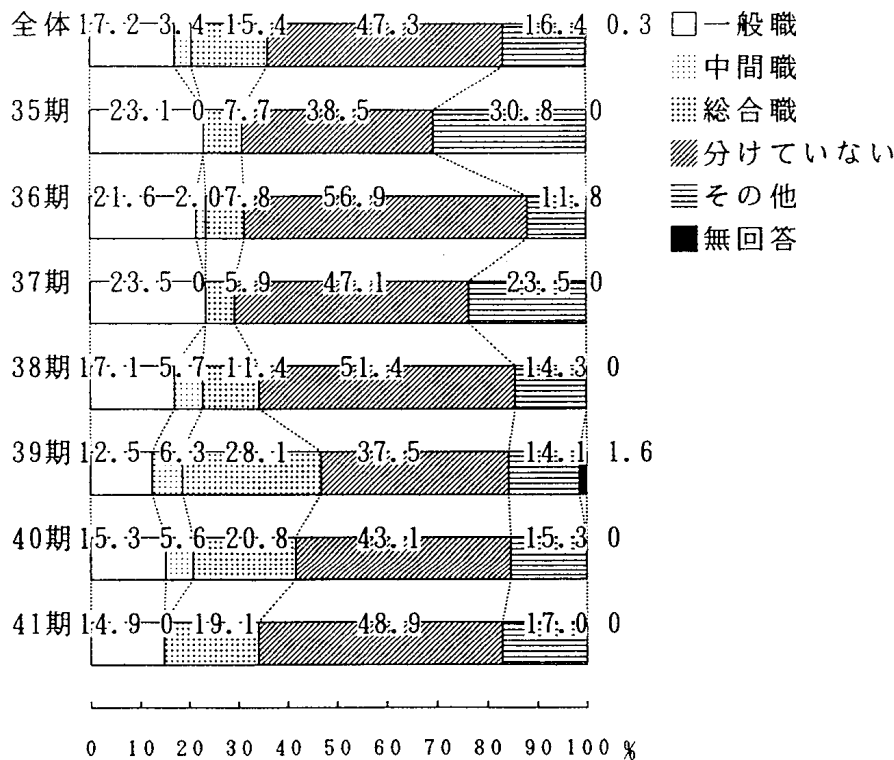
## 問4-6.あなたの職場での位置づけは

## ○総合職は15%

均等法以後、民間企業に導入された「一般職」、「総合職」といったコース別人事管理による位置づけをたずねた。しかし、ここに上がってきた数字は、いわゆる「コース別人事管理」で言うところの厳密な意味での「一般職、中間職、総合職」ではないことを断っておく。

全体では、「一般職」が17.2%、「中間職」が3.4%、「総合職」が15.4%であった。ただし、「一般職」には、「総合職」コースを設けていない企業などに勤務し、総合職的な位置づけの人たちも含まれているようである。これに対して「総合職」と答えた人は、ほぼその位置づけが明確な場合に限られると思われるので、これについてふれておくと、学科別で「総合職」が多いのは基礎理学科の36.9%、応用数学科の28.9%である。次いで英文学科の11.5%、国文学科の8.0%、人間関係学科の7.0%である。

〔図-19〕 入学期別



## ○39期生は4人に1人が総合職

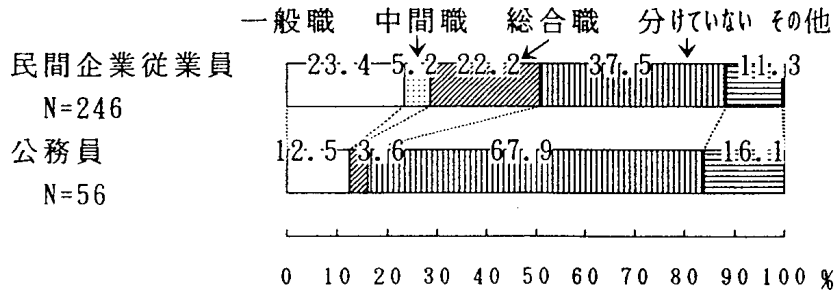
期別では39期生(28.1%)で急増し、40期(20.8%)、41期(19.1%)ではやや下がるものの5人に1人は総合職ということである。しかし、調査対象は均等法施行以後の人たちであり、もう少し総合職についている人が多いと思われたのだが、意外に低い数字であった。

最初は、女性にも管理職への道が開かれたと喧伝された「総合職」だが、最近では男なみの働き方を要求されることへの疑問から、四年制大卒女子の中にも「一般職」や「転勤のない総合職」(中間職)を希望する女性が増えているという。

今回の調査対象の「総合職」女性たちが、この後「結婚・出産・育児」の問題をどうクリアしていくかは大いに関心のあるところである。

自由意見の中にも、職場での女性の扱いや在り方に対する疑問、意見が多くみられ、女性と就労についてはまだまだ議論を重ね、その道をさぐる必要がある課題と言えよう。

〔図-20〕 職種別



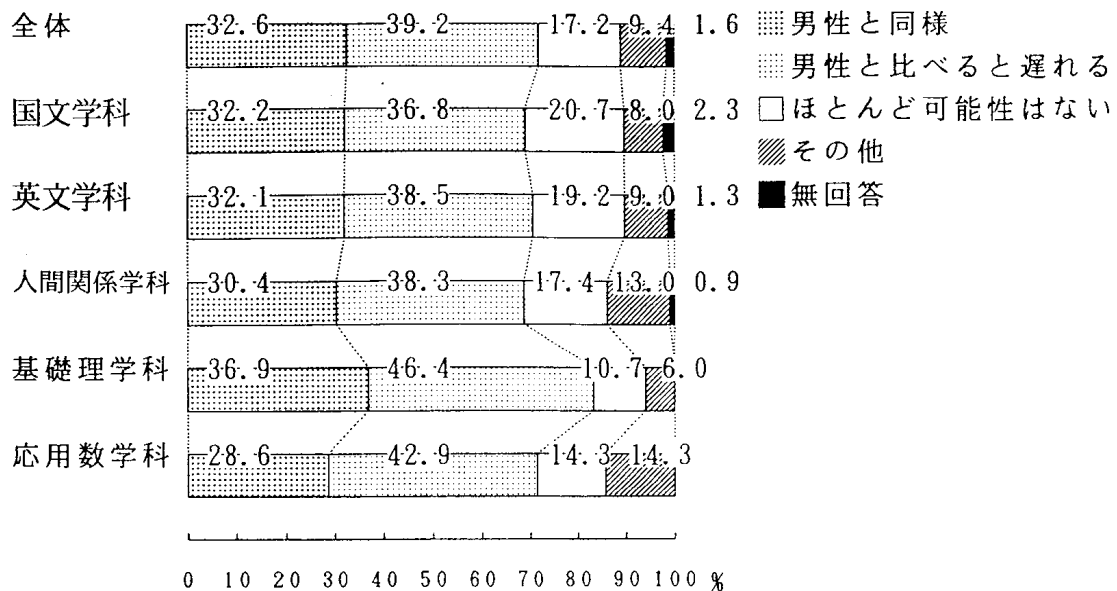
○「民間企業従業員」の総合職と一般職はほぼ同率

「民間企業」と「公務員」についてのみ「職場の位置」をみると、民間企業で「分けていない」が37.5%あり、残り6割強のうち「総合職」は22.2%、「一般職」は23.4%、「中間職」は5.2%となっている。

「公務員」では「分けていない」が67.9%あり、総合職という位置づけの人は3.6%にとどまっている。

問4-7.あなたの職場では、女性も役職につく可能性がありますか

〔図-21〕 学科別



○可能性が高い基礎理学科

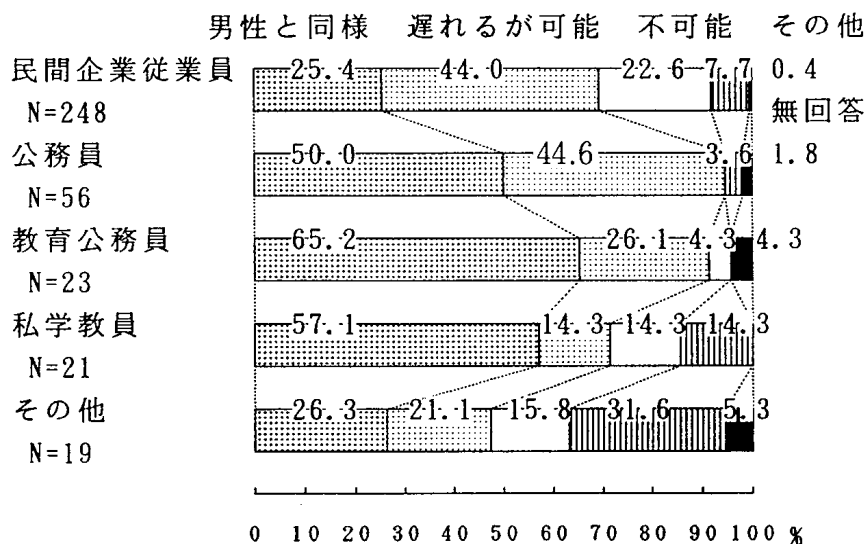
役職につく可能性は、基礎理学科が最も高い。「男性と同様」が36.9%、「男性と比べると遅れるが役職につく可能性はある」が46.4%で、合わせ

ると8割強の人が可能性があると考えている。他学科は、ほぼ同じ程度で「男性と同様」が3割、「男性と比べると遅れる・・・」が4割前後で、基礎理学科より10ポイント程度低くなっている。

○5人に1人が「ほとんど可能性はない」

「ほとんど可能性はない」も基礎理学科は1割程度だが、他学科では2割弱となっている。制度として「可能性がない」のか、そうした前例がないことからこうした判断になるのか、いずれにしても明らかに差別的状況があることがわかる。

〔図-22〕 職種別

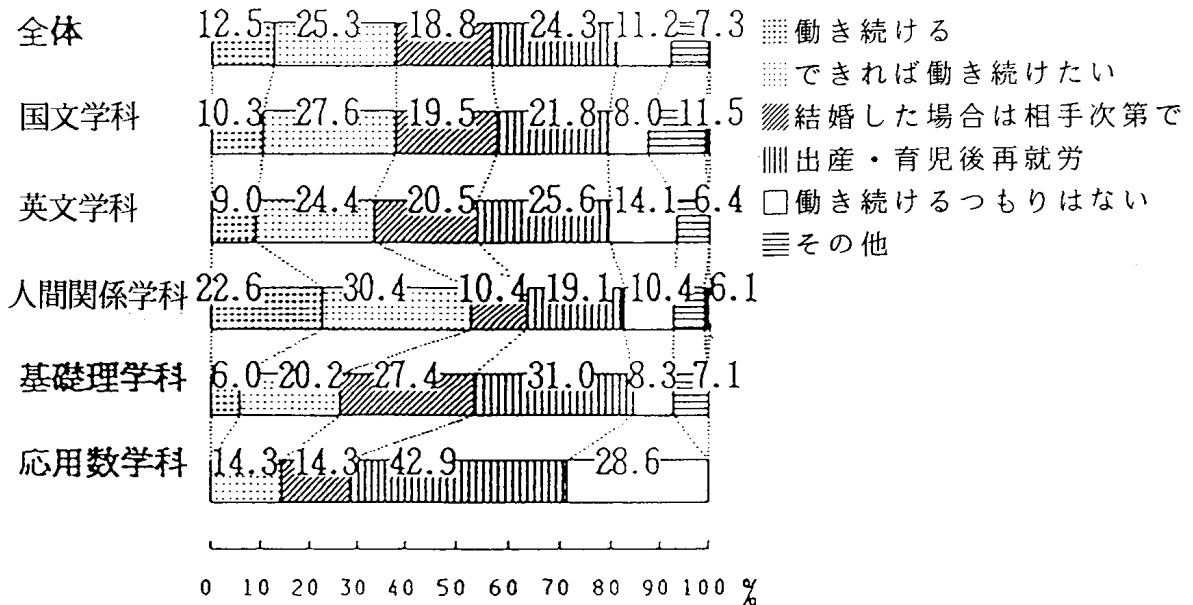


○教育公務員は3人に2人が「男性と同様の可能性」があると回答

役職につく可能性が最も高いのは「公務員」で、次いで「教育公務員」となっている。少なくとも役職への可能性は「公務員」「教育公務員」では保証されていると言えよう。ただ、「男性と同様」となると「公務員」で50.0%、「教育公務員」で65.2%と両者の間に差がみられる。また「私学教員」も「男性と同様」では57.1%となっており「公務員」よりも高い。しかし、「私学教員」の場合は「ほとんど可能性がない」も14.3%あり、学校による格差が大きいことが感じられる。

問4-8.あなたは、定年まで働き続けたいと考えていますか

〔図-23〕 学科別



#### ○人間関係科で高い「就労継続型」

「働き続けるつもりだ」は1割強。人間関係学科が22.6%と最も高い。役職につく可能性の高い基礎理学科が、ここでは6.0%と低い率になっている。男性並みに認められる職場は、同時に男性と同じような働き方を要求され、出産・育児の負担を考えると働き続けることが非常にむずかしいという判断になるのではないだろうか。

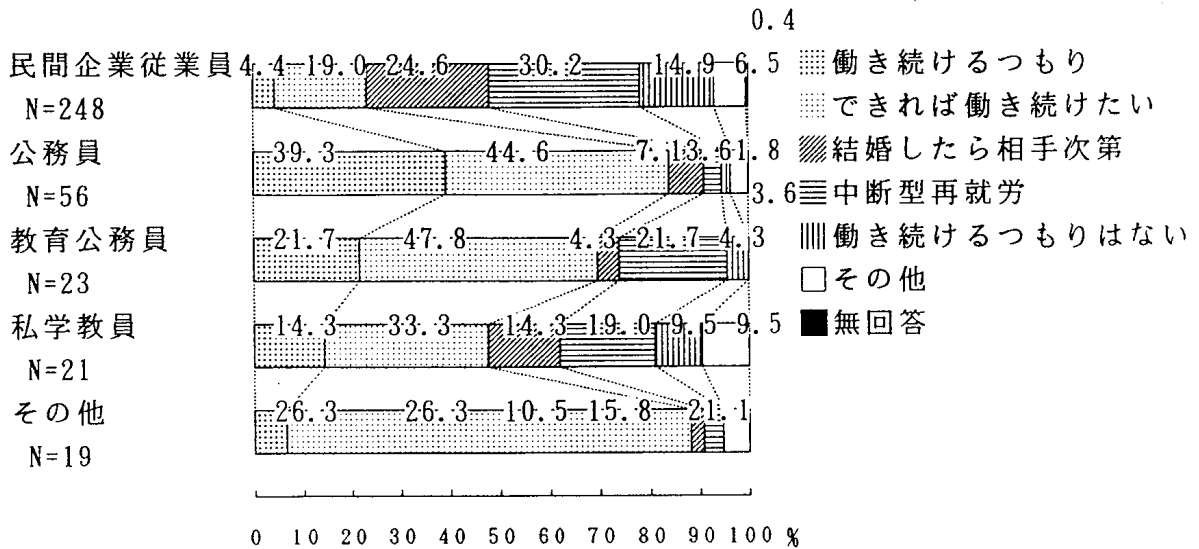
「できれば働き続けたい」を合わせると、人間関係学科が53.0%と最も高い。国文学科、英文学科は4割弱である。

#### ○2割が結婚の相手次第

「結婚した場合は相手次第でやめることも考えている」は全体で2割程度。人間関係学科は10.4%と最も少ない。

いわゆる中断型再就職を考えているのは全体で24.3%。1割程度の方は、はっきりと「働き続けるつもりはない」と考えている。この人たちは再就労も考えていないわけで、平均寿命80年という時代に、子育て後の人生をどのように設計しているのか気になるところである。

〔図-24〕 職種別

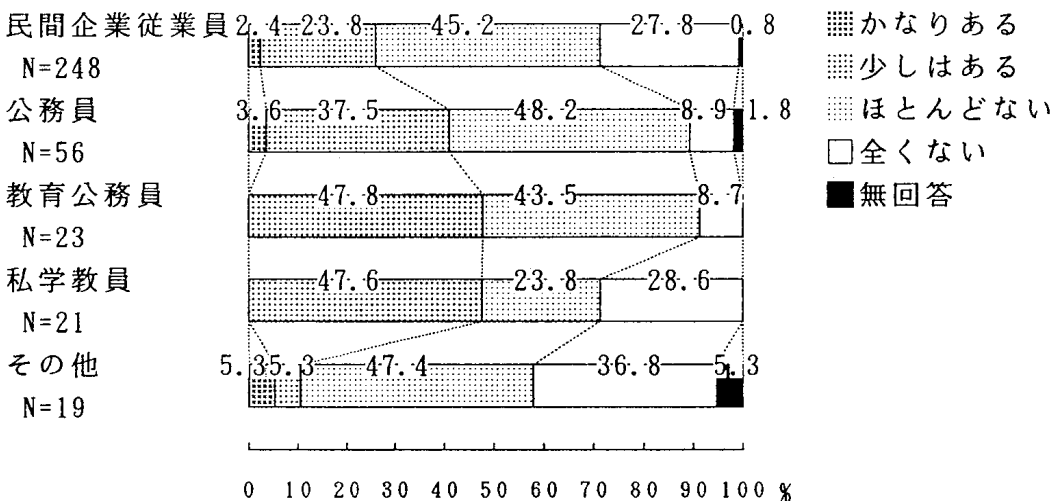


○公務員に高い就労継続志向

「定年まで働き続ける」は、公務員が最も多い。「できれば働き続けたい」と考えている人を合わせると83.9%という高い率になる。もともと働き続けやすい職場として公務員という職を選んだ人たちも多いと思うが、継続就労志向は群を抜いて高い。教育公務員も7割弱が就労継続志向がある。それに対し民間企業従業員は就労継続志向は23.4%にとどまっている。女性の就労を考える時に示唆深い結果となった。

問4-9.あなたの職場ではセクシュアルハラスメントと思われるような状況がありますか

〔図-25〕 職種別





○教職で高いセクハラ率

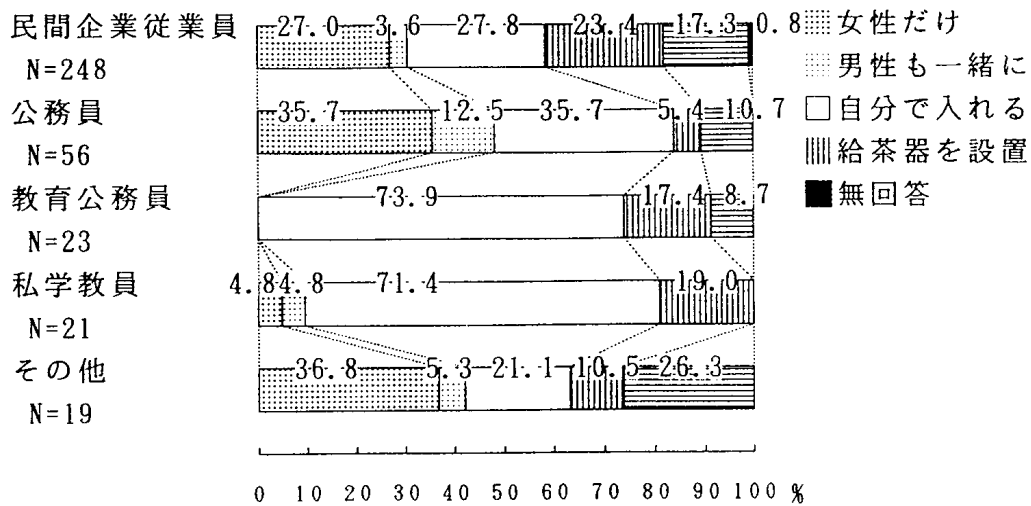
「かなりある」、「少しはある」を合わせると、「教育公務員」、「私学教員」が約5割と最も高い率になっている。次いで公務員の41.1%、民間企業が26.2%と最も低くなっている。「かなりある」も公務員で3.6%、民間で2.4%ある。

近年セクハラは大きな社会問題となり、日本でも裁判が行われている状況の中で、これだけの数字が上がってくることをみると、女性たちがもっと声を挙げていくことの必要性を強く感じる。

(「その他」は自営業、自由業などを含むので分析では省いている)

問4-10.あなたの職場では、お茶汲みをどうしていますか

〔図-26〕 職種別



○遅れている公務員

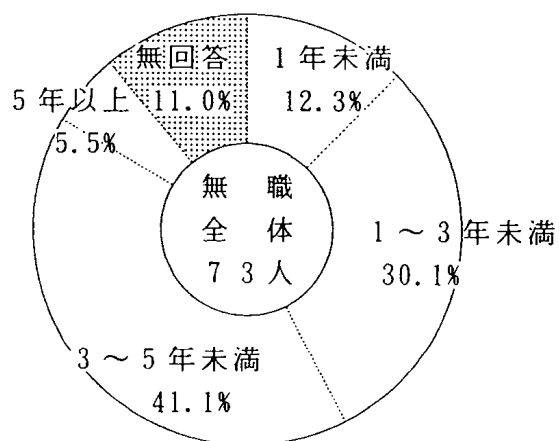
家庭内における性別役割分担が、職場にまで持ち込まれていることの最も端的な表れが、「お茶汲み」である。お茶汲みを「女性だけでやっている」のは公務員がトップで35.7%、次いで民間企業の27.0%である。教育公務員は0%、私学教員が4.8%と職員室では「女性が入れる」ことはほとんどなくなっているようだ。教員は7割が「自分で入れる」、2割弱が「給茶器を設置」と答えている。

性別役割分担の克服は、国を挙げての課題であり、公務員こそ率先して

その解消をはかるべきと考えるが、最も遅れているのが公務員という皮肉な状況が見えてきた。

問5.あなたは卒業後通算何年間働きましたか

〔図-27〕 全体

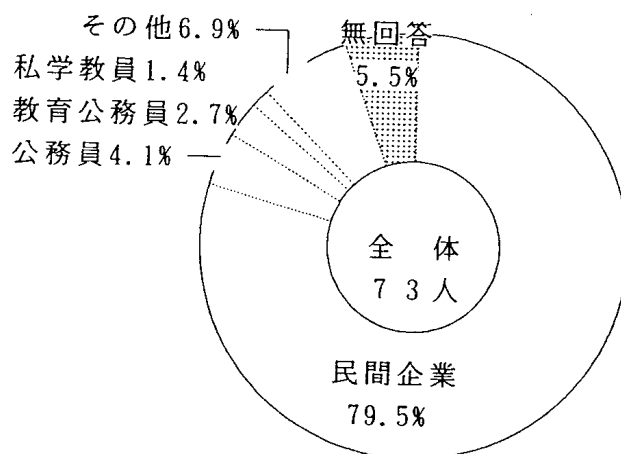


○ 3～5年未満が4割

3～5年未満が一番多く41.1%次いで1～3年未満が30.1%となっている。これは平成4年大卒女性の全国平均勤務年数5.1年とほぼ合致する。年齢から推測し結婚・出産の時期に退職したものと思われる。

問5-1.あなたが一番最近についていた職業は何でしたか

〔図-28〕 全体

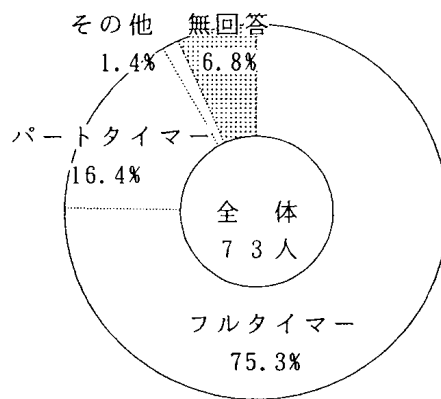


○民間企業従業員が8割

「民間企業従業員」が79.5%となっているのに対して、「公務員」4.1%「教育公務員」2.7%、「私学教員」1.4%となっており大きな差が表れている。〔問4-1〕から考え合わせても、働き続けようという強い意志のある人は、公務員、教育公務員、私学教員になっていることがうかがえる。

問5-2.それは、どのような勤務形態でしたか

〔図-29〕全体

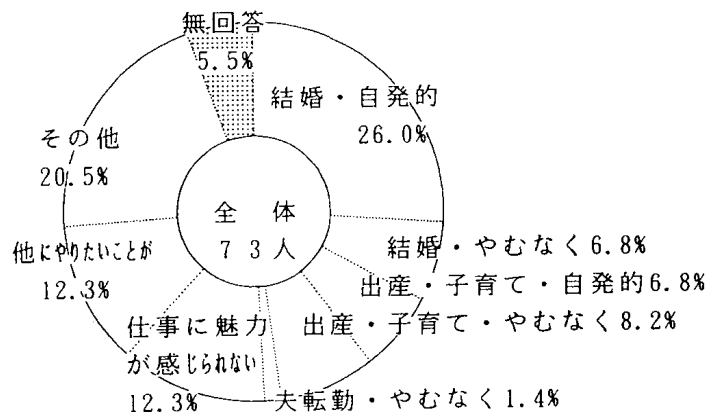


○大半がフルタイム勤務

「フルタイム・常勤」が75.3%、「パートタイマー」16.4%である。卒業後7年までの人が対象なので、ほとんどの人が「常勤労働者」として勤務していたと推測される。

問5-3.あなたが仕事をやめたもっとも大きい理由は何ですか

〔図-30〕全体

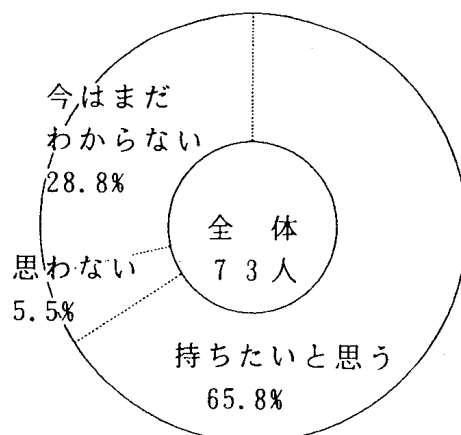


## ○「結婚のため自発的にやめた人」が「やむなくやめた人」を上回る

「結婚のため自発的にやめた人」は26.0%で、「やむなくやめた人」の6.8%を上回っている。約5割が、「結婚」、「出産」、「子育て」の理由でやめている。女性の就労にとって「結婚」、「出産」、「子育て」が大きな障壁になっていることがうかがえる。しかし、「結婚・出産・子育てのためやむなくやめた人」が15%に対して、「結婚・出産・子育てのため自発的にやめた人」が32.8%であることも、現代の大卒女性の実態である。

## 問5-4. あなたは将来仕事を持ちたいと思いますか

〔図-31〕 全体



## ○今はまだわからないが3割弱

半数以上 (65.8%)の人が、将来仕事を持ちたいと思っている。今はまだわからないのは、約3割 (28.8%)である。この中には今、子育て真っ最中のため、将来のことは考えていない人も含まれていると思われる。将来仕事を持ちたいと思わない人も5.5%いる。

## 問5-5. (問5-4.で1.思うと答えた方に)

## ○親の介護も女性の再就労の障壁

一番多い理由は、家事および子育てとの両立である。次いで、年齢、資格、能力の有無が理由となっている。

就職に際し、年齢制限があることが女性の再就労にとり、大きな障壁と

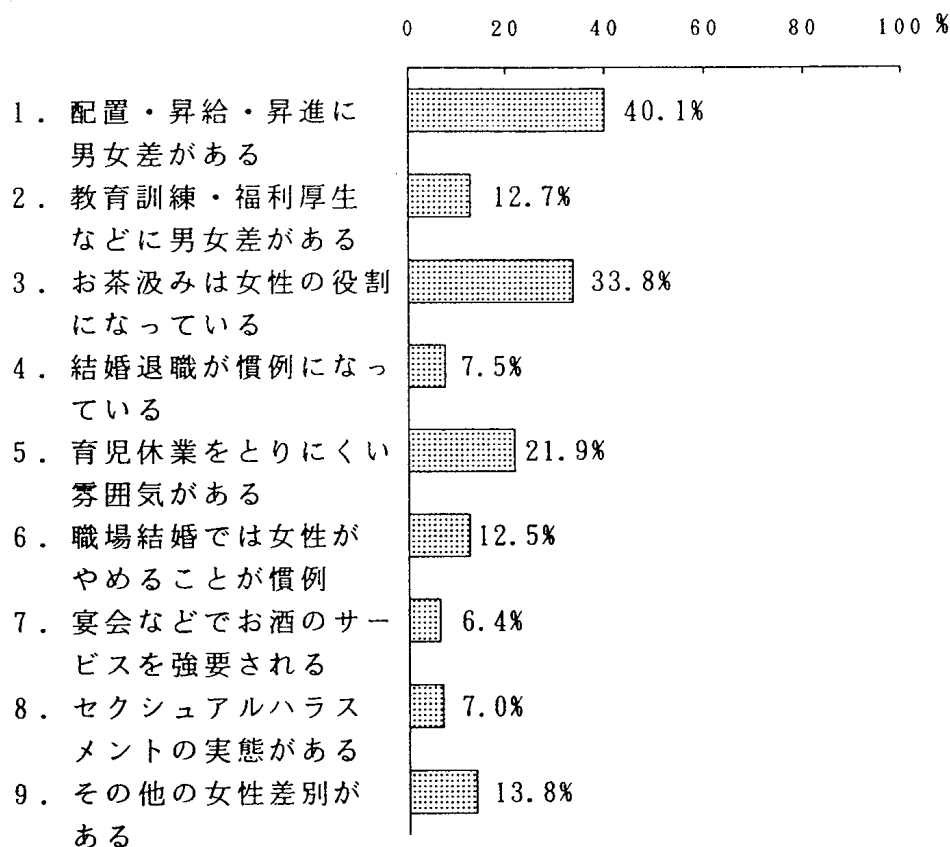
なっていることがうかがえる。

また若い世代にもかかわらず、高齢化社会を反映して、親の介護の問題が出てきている。今後、女性の就労にとって、この問題が大きくクローズアップされることが予想される。

親の介護を含め、家事および子育てを夫婦でどのように分担していくのか。またそれを企業および社会が、どのような意識・システムで支えていくのが今後の大きな課題である。

問6.あなたの職場では、次のような状況がありますか（ありましたか）

〔図-32〕 全体



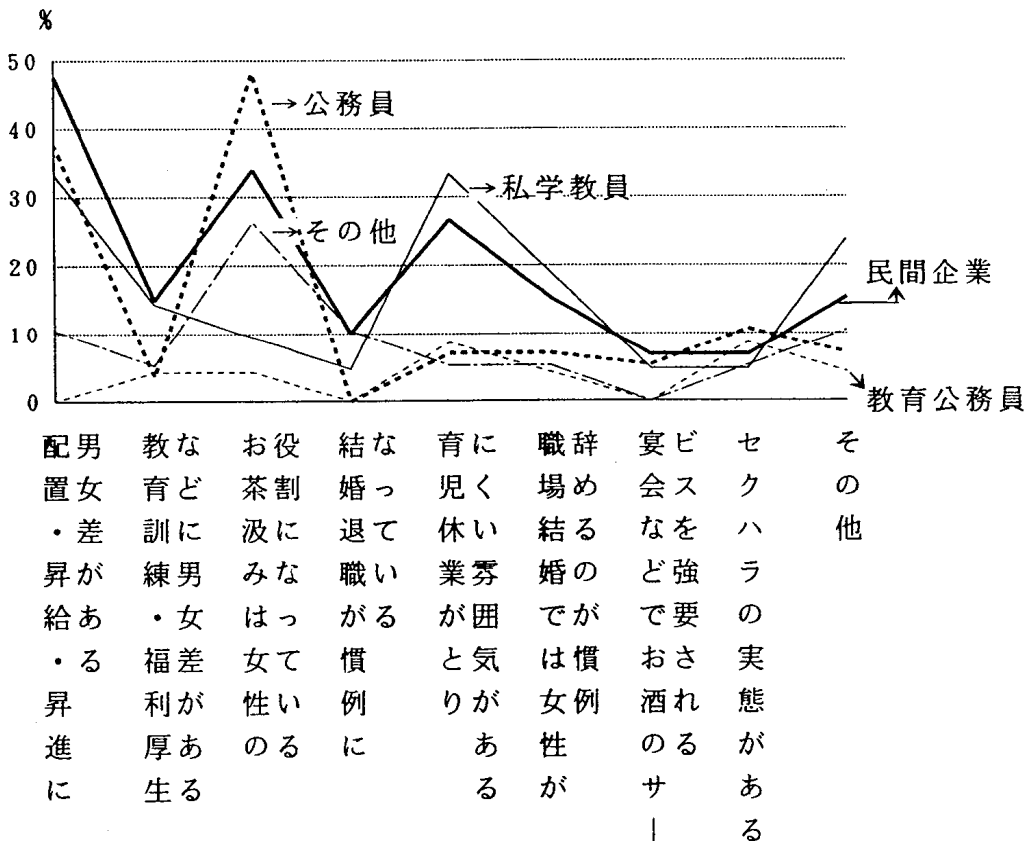
○配置・昇級・昇進に男女差が4割

多い順にみると、「配置・昇級・昇進に男女差がある」40.1%、「お茶汲みは女性の役割」33.8%、「育児休業をとりにくい」21.9%となっている。

男女雇用機会均等法が施行されて7年になるが、現実には4割が指摘しているように「配置・昇級・昇進に男女差がある」、2割が指摘している

ように「育児休業をとりにくい」のが実態である。これは、均等法が強制力を欠く努力義務規定であることに起因する。行政指導等の強化が望まれる。

〔図-33〕 職種別



○公務員に多い「お茶汲みは女性の役割」

民間企業従事者では、「配置・昇級・昇進に男女差がある」が一番多く47.6%、次いで「お茶汲みは女性の役割」33.9%である。ところが公務員では、「お茶汲みは女性の役割」が一番多く48.2%、次いで「配置・昇級・昇進に男女差がある」が37.5%である。

公務員は、「お茶汲み」「セクハラ」を除き、他の項目は民間企業従事者に比べてかなり少なくなっている。このことが、〔問4-4〕の民間企業従事者に比べて、公務員の方が、職場の満足度が高くなっている原因の一つではなかろうか。

教育公務員は、「育児休業がとりにくい」8.7%、「セクハラ」8.7%とど

の項目も大変少ない。

これに比べて、公務員は「お茶汲み」48.2%、「配置・昇級・昇進に男女差がある」37.5%と多い。同じ公務員でも、公務員と教育公務員とでは、実態にかなりの違いがあることがわかる。

男女平等が保障されている公務員においてさえ、実態は必ずしも平等ではないことが表れている。また公務員は、民間企業従事者よりも制度上は優遇されているが、意識の古い体質がうかがえる。

私学教員は、他の職種と比べて「お茶汲み」「セクハラ」と意識レベルでは少なくなっているが、「育児休業がとりにくい」(33.3%)は一番多い。また「配置・昇級・昇進に男女差がある」(33.3%)は、民間企業従事者、公務員に次いで三番目に多い。このことと〔問4-4〕の私学教員の職場での満足度の低さとの関連が気にかかる。

#### 〔コース別〕

##### ○一般職と総合職に大きな違い

一般職では「配置・昇級・昇進に男女差がある」65.2%、「お茶汲み」60.6%と高いのに対し、総合職では「配置・昇級・昇進に男女差がある」28.8%、「お茶汲み」23.7%と低くなっている。これも〔問4-4〕の総合職が一般職より満足度が少し高い要因の一つと思われる。

「宴会などでお酒のサービス」のみ、一般職より総合職の方が多い。

制度上では総合職は優遇されているが、意識面での改善は、やはり難しいようである。

#### 〔フリーアンサー〕

##### ○改正を要する制度

フリーアンサーで最も多かったのは、「女性だけの仕事として、掃除、雑用、電話当番があること」である。また「女性を『女の子』と呼ぶ」「セクハラ発言」「男性間の話で仕事が進んでいる」「女性など仕事をしないでよいと言われた」等、意識レベルでの差別の意見が多かった。

「妻の健康保険に夫が入れてもらえなかった」など今後女性が男性と対

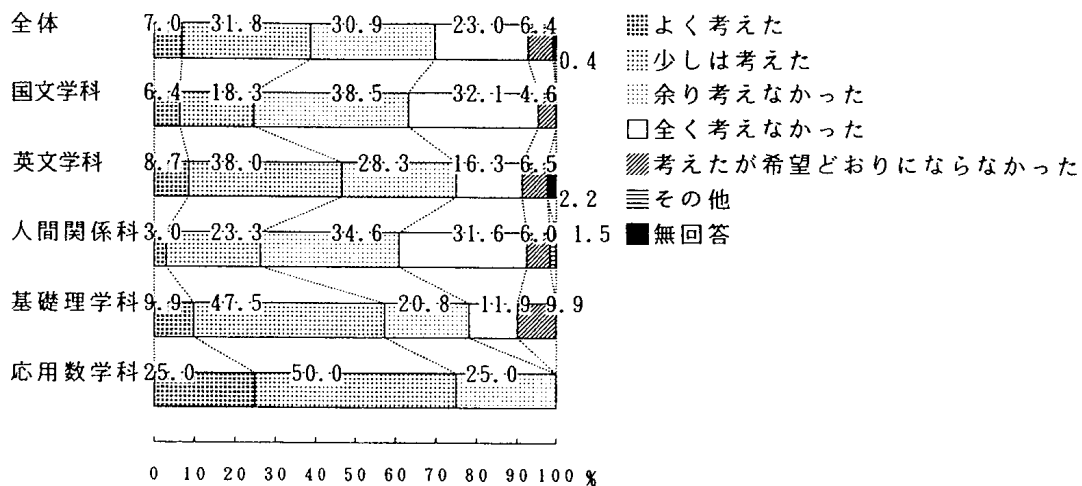
等に働いていくためには、改正されるべき制度がある。

民間企業従事者からは、給料、ボーナス、退職金に、男性と比べかなりの差があることが挙げられている。

これらのことからわかるように、男女雇用機会均等法は、努力義務規定のみであるために、以前に比べてかなり労働条件の改善が進んだとはいえ、今後なお一層の行政指導等の強化が望まれる。

問7.あなたは大学あるいは学科を選ぶ時、将来の就職のことを考えて選びましたか

〔図-34〕 全体・学科別



#### ○学科により大きく変わる

「よく考えた」「少しは考えた」を合わせると高い順に、応用数学科75.0%、基礎理学科57.4%、英文学科46.7%、人間関係学科26.3%、国文学科24.7%となっており、学科によってかなり結果が異なった。

文系に比べ理系は、将来の就職のことを考えて、大学あるいは学科を選んでいる人が多い。

#### 〔入学期別〕

##### ○41期生に考えて選んだ人が多い

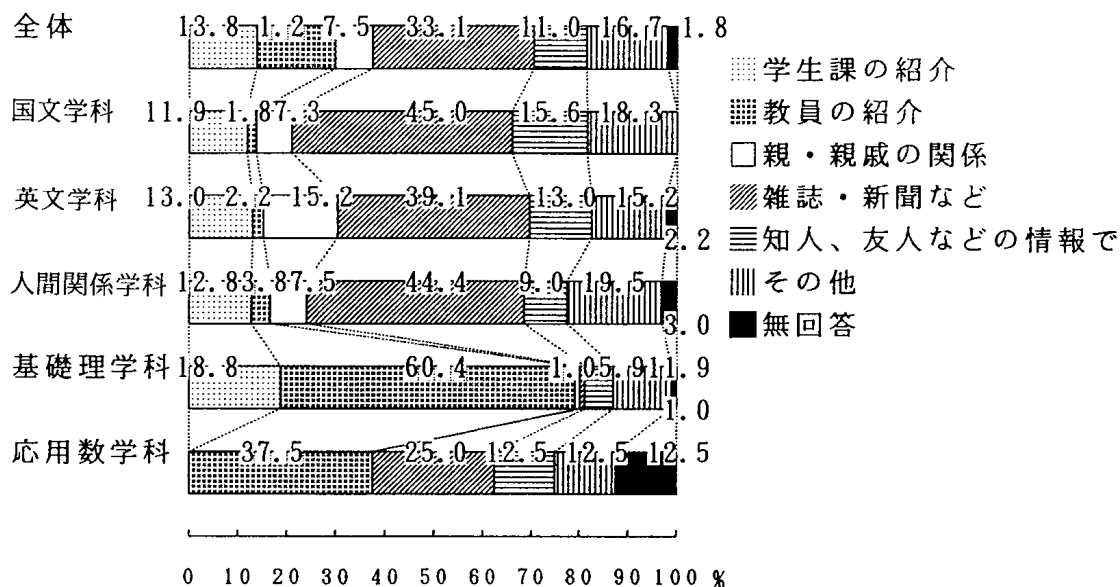
「よく考えた」「少しは考えた」を合わせると、41期生(49.1%)が特に多く、次ぎの39期生(39.4%)とは大きなひらきがある。しかし、2位の39



期生から7位の35期生（30.0%）までに、大きなひらきはない。

問8.あなたは卒業時どのようにして就職しましたか

〔図-35〕全体・学科別



○基礎理学科は教員の紹介が圧倒的に多い

基礎理学科は教員の紹介が一番多く60.4%である。

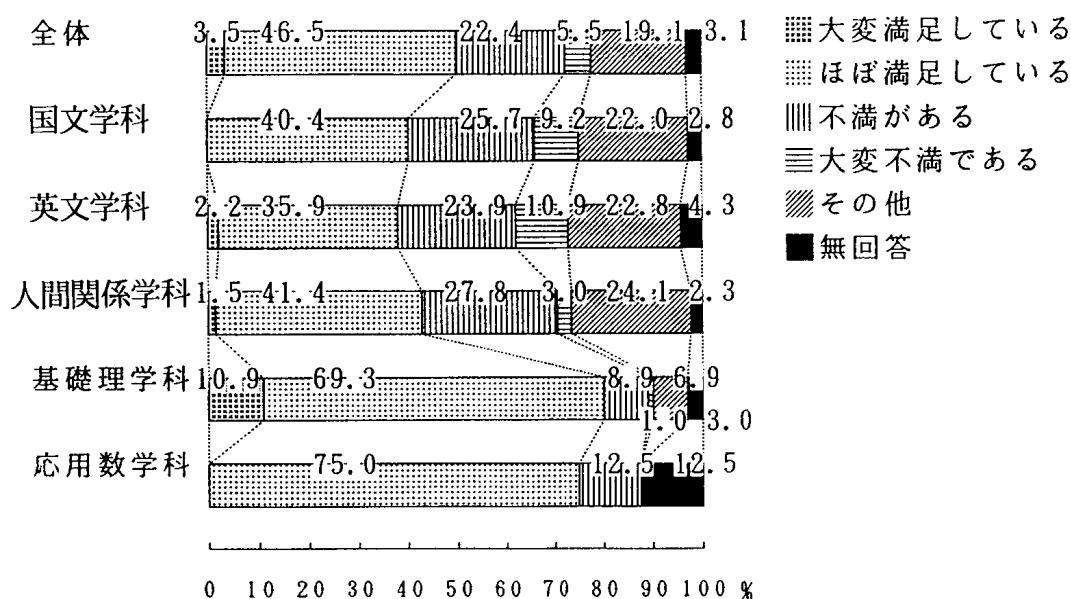
他の学科で一番多いのは、国文学科「就職雑誌・新聞」45.0%、英文学科「就職雑誌・新聞」39.1%、人間関係学科「就職雑誌・新聞」44.1%、応用数学科「教員の紹介」37.5%である。

「学生課の紹介」は基礎理学科（18.8%）、英文学科（13.0%）、人間関係学科12.8%、国文学科（11.9%）、応用数学科（0%）と大変少ない。

基礎理学科、応用数学科を除き他の学部では、「就職雑誌・新聞」で探した人が多く、就職活動を独自で努力している姿が浮かび上がってくる。学生課のより積極的な対応がほしいものである。

問9.あなたは大学での就職指導についてどのように感じましたか

〔図-36〕 全体・学科別



○学科により大きく違う満足度

「大変満足」「ほぼ満足」を合計すると50%の人が満足している。しかしこれは、大学で十分な就職指導があったのを意味するのではなく、就職活動は自分でするものだと思っているので、多くを大学に求めない結果の表れだと思われる。また、満足度は科により大きく異なる。

〔学科別〕

○基礎理学科の8割が満足

基礎理学科、応用数学科の満足度が大変高く、80.2%、75.0%である。これに対して、他の3学部は4割前後の満足度である。理系の満足度が高いのは、〔問8〕の「教員の紹介」が多いことに相関すると思われる。

問10. (問9で3,4を選んだ方におたずねします)

それは、どんな不満ですか。また、どのような指導があれば良かったと思いますか。具体的にお書きください

○積極的対応が望まれる学生課

満足度が50%にもかかわらず、寄せられた意見は大変多かった。

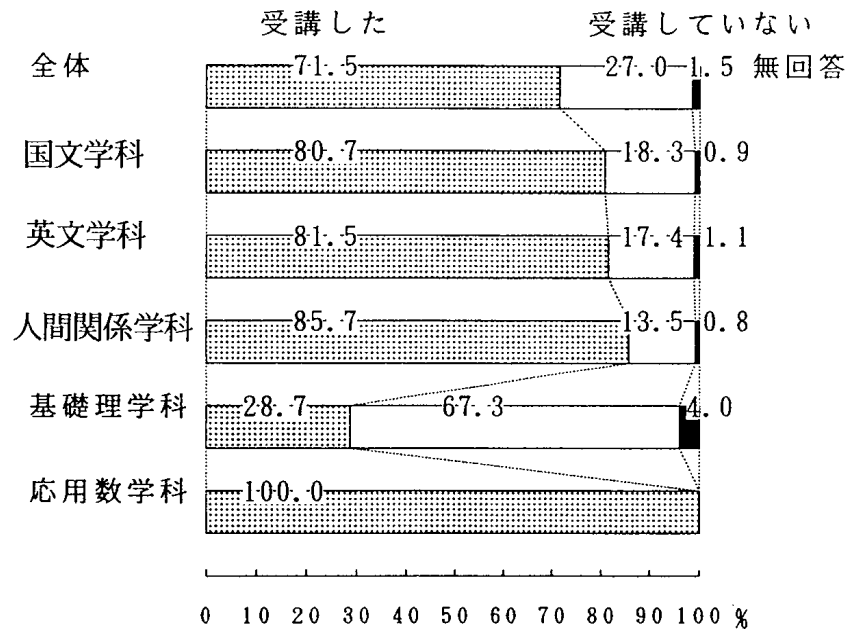
ほとんどが、時期が遅い、情報量が少ない、積極的対策がないという意見であった。

望まれる指導として、企業の詳しい情報、先輩たちの話を聞く機会、面接指導、大学の知名度が低いので企業に大学を売り込んで欲しい、等の意見が多かった。

### 第3章 女性問題について

問11.あなたは在学中、女性学の講座を受けましたか。

〔図-37〕 学科別



#### ○ 7割強が受講

71.5%が一般教育科目「女性論」を受講している。応用数学科は全員が「受講した」と答えている。基礎理学科は、受講者が3割弱と他学科と比べて極端に少ない。これは、カリキュラムの関係で受講できなかったためと考えられる。

受講者の少ない基礎理学科を除くと、約8割の学生が受講していることがわかる。

問12.あなたは次の言葉のうち意味を知っているものがありますか。

○トップは「夫婦別姓」

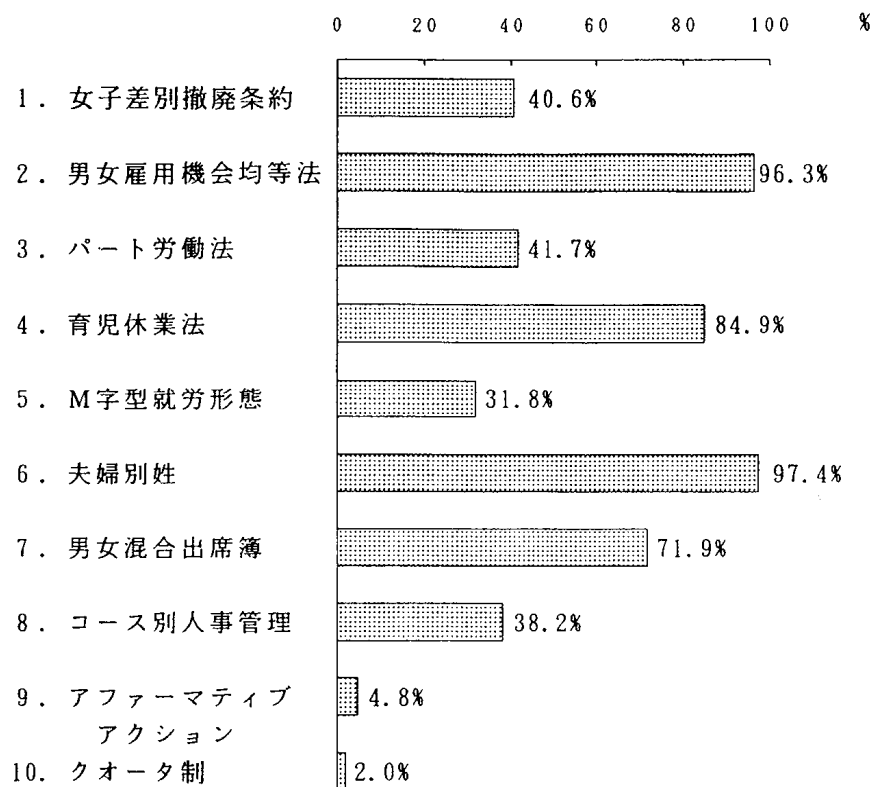
「夫婦別姓」(97.4%)、「男女雇用機会均等法」(96.3%)はほぼ全員が、「育児休業法」も84.5%という高い認知率になっている。いずれも、女性問題のキーワードであり、特に「夫婦別姓」は「夫と妻の平等な関係を保障する上で必要である」、「家族の連帯感が失われるのではないか」、「生まれてくる子どもの姓をどうするのか」など賛否両論のある社会問題になっていることや、対象者がいわゆる結婚年齢にあることがこのような認知率の高さにつながったと言えよう。

「男女雇用機会均等法」は、まさにその対象となった年代であり、「育児休業法」は、「仕事か家庭か」、「子育てをしながら働くことが可能かどうか」などを考えざるを得ない年代にあり、このような高い認知率になったものと思われる。

次いで、「男女混合出席簿」が71.9%である他は、いずれも5割以下の認知率であった。女性差別を払拭していくための一番のよりどころである「女子差別撤廃条約」も認知率は40.6%にとどまっている。約8割が女性学を受講している割には低い認知率になったのは、条約が実感と結びつきにくいところからくるのかもしれない。

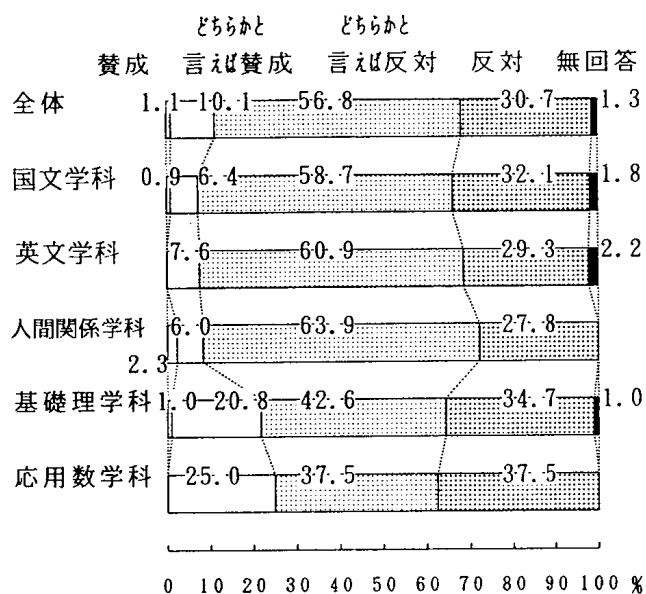
また、男女平等を推進していくためにはぜひ必要と言われている「アフェーマティブアクション」、「クオータ制」はそれぞれ4.8%、2.0%という低い認知率であった。

〔図-38〕 全体



問13.あなたは「男は仕事・女は家庭」と、性別によって男女の役割を固定的に決めてしまう考え方に賛成ですか、反対ですか。

〔図-39〕 学科別



## ○9割が性別役割分担に「反対」

「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担に「反対」は30.7%、「どちらかと言えば反対」は56.8%で、合わせると約9割弱の人が性別役割分担に反対という考えを持っていることがわかる。これは、総理府の調査などと比べても、かなり高い数値である。対象者が大学卒という属性を持つことにもよるのだろう。

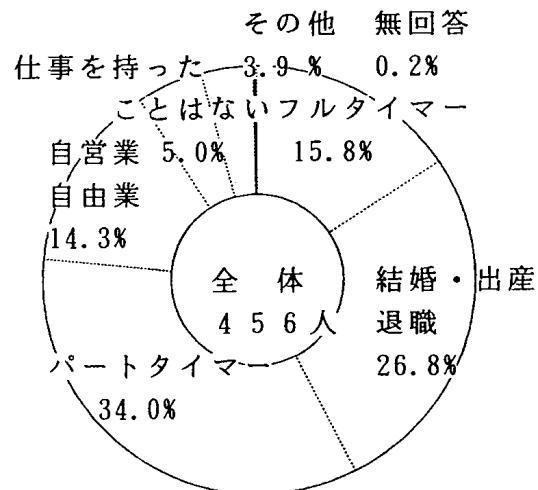
「賛成」は、わずか1.1%だが、「どちらかと言えば賛成」は10.1%あり、「反対」が圧倒的に多いとはいうものの、10人に1人は性別役割分担に賛成していることになる。

問14.あなたの母親の就労状況についてお答えください。

## ○就労経験は9割強が

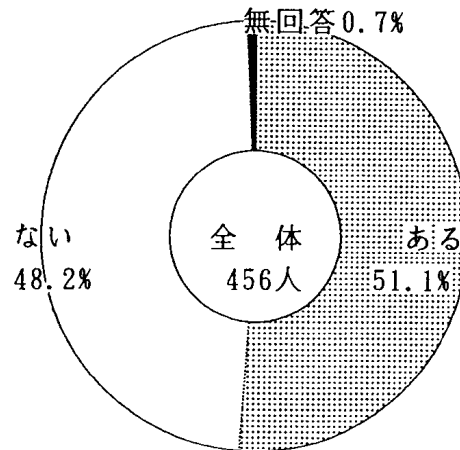
対象者の母親の9割までが、現在または過去に何らかの形で就労の経験がある。「仕事を持ったことはない」人は5.0%に過ぎない。対象者の母親世代がすでに職業を持つことはあたり前になっていたと言えよう。「フルタイムで働き続けている」のは15.8%、「パートタイマー、臨時の仕事をしている」は34.0%である。母親たちは、丁度M字型就労の後ろの山にあたる年代で、パートタイマーなどの形で再就労しているケースも少なくないようだ。

〔図-40〕全体



問15.あなたは母親に、女性も経済的に自立することが大切だと言われたことがあ  
りますか。

〔図-41〕 全体



## 第4章 自由意見

### 〔現状と女性の意識〕

#### 企 業

- ・男性優位は当然の差別意識あり、女性の意識改革も必要。
- ・男性社会、女性は期待されていない。先ずは女性の意識改革を。
- ・男女平等は夢物語、不況時は時代の流れが退行していくかも。女性の認識も甘い。
- ・会社側の考え方に納得してしまう面もある。腰かけのつもりの女子も多く、教育に成果が出る前に辞めていく存在である。
- ・お茶汲み、コピーとりといった雑務程度で甘んじている女性も数多くそれが女性の社会的向上や、職場での女性の評価、期待への妨げとなっているのが残念。
- ・女性差別存在、逆にそれに甘えている女性が多数。男性と同じ意識（残業、超勤、出張等）をもって働く女性は果してどれくらいいるものか。本当にやる気のある女性の足を引張るのは男性はもちろんだが、残り大

多数の女性である。

- 男社会“厭だったら結婚して辞めてしまう”という女性が多い。女性であることに甘んじて、ぬくぬくぬるま湯に浸っている女性も多い。
- 理想と現実の違い過ぎる。仕事と遊びを区別できないいい加減さを腹立たしく思う。女性自身にも問題。
- 大ていの女性は、男性ほどの意気込みはないと思われる。結婚、出産が大きな壁となることは事実。
- 男性は就労という点ではむいてるように感じている。
- 新人はお茶汲み、机拭きなど職場環境をよくする仕事ばかり、それに対して女性社員も文句を云う人はいない。男性で異義を唱える人はもちろんいない。
- 仕事に対する取り組み、熱意はやはり女性は劣っている。女性だからと甘えている人も少なくない。
- 意欲をもつ女性の足を引張るのは男性だけではなく女性である。  
女性の就労問題を捉える動きを、大多数の女性が拒否した。
- 女性自身の仕事や、人生に対する意識がまだまだ甘い。
- 女だからとの甘えがある。女性の敵は楽して暮したいと思っている女性たち。
- 悪戦苦闘の5年間、疲れてあきらめ気味、女性からの圧力、足のひっぱり。
- 結婚後（商社事務職）続けることは不可能。  
自分のためになること、自分がやりたい仕事を探したい。  
結婚を機に仕事についての考え方が変る人が多いのではないか。
- 表面的に円満退社（結婚）、4年目の時点で男女差のある扱いに不満をもっていたこと、アピールしても受け入れられなかったことによる。  
現在、契約社員として働きつつ試行錯誤中。
- 商社勤務“女性も戦力にすべき”と考える人は多くなってきていていい傾向。女性のなかに腰かけ気分の人が多くその甘えの方が気になる。
- 能力のある女性が昇進していくのはいいことだが、能力のない奴が平等平等といって、権利ばかり主張するのは馬鹿げたことだということを、



きっちりアホな女に教えてやってほしい。アホな男にペコペコする必要はないけど、女ももっと勉強しないとイケないぞ！

- “退職するためにも結婚する”感じがある。  
長く勤める男性に昇進コースを与えるのも一理ある。女性の意識が問われている。
- 37期、1～2才下の年代の女性の勤務意欲が低下し、「結婚＝永久就職」感が強いように思われる。先輩として何らかの問題提起をと思っている。
- 給料が少ない、などとぐちをいっている時、必ず“私たちは女だからいいけど男の子たちは大変だよなー”という言葉が、一同の納得を得てしまう。一番の問題。
- 結婚後も働き続けられるよう、女性自身も努力すべき。
- 働く女性の最大の敵は周囲の保守的な女性。  
自分が働き続けたいと考える女性も、我が子には男女差別をなくす教育ができるか。男の子は大学へという親、大卒女性に対する世間の冷たさ。
- 会社の中で女性は控え目であることが良いとされているように感じる。だから女性自ら職場環境を変えようとは思っていない。現状では不満だが仕方ないという雰囲気である。女性が自分たちの手で、よりよい環境作りができれば。
- 恵まれた職場環境、女性差別だと大声を挙げる前に都合のいい時だけ女性になっている自分がいる事を思い出すことも大切。
- 職場の男女平等は従来より改善されているが、お茶汲みは女の仕事という保守的な女性も多い。
- 女性は家庭に入ったほうがよい、女の担任は父兄の信用を得られないからダメだという考え方、毎日午後9時頃まで仕事をし、寝るだけの生活ではとても結婚はできない。やり甲斐はあるが。
- 共働きの既婚女性のなかには、家賃を払うために仕方なく働き続けている人も少なくない。男性にもっと実態を知ってほしい。
- 結婚、出産退職した後の再就職に不安を感じる。  
企業の男女差別に納得できる部分がある。
- 6年半経って意識変化した。結婚後も働き続けている人がとても多い。

“自分自身でいること”や“自分のお金”が大事になってきたのか、そうできるように社会が変ってきたのか。

- かなり女性問題に関してきたつもりですが、働き出して変った。  
既婚女性が男性と同じ時間働くことは不可能。  
家族が帰宅する時に「おかえり」という人も必要だと思う。
- 専門的な知識だけでなく社会や会社の実態をもっと勉強しておくべきであったと反省している。上司の男性の気に入る努力（深夜残業、休日出勤、夜のお酒のつきあい）をしなければ無能、わがままと思われる。能力で評価されない。
- 仕事をするという事は、根本的にしんどいことだ。  
やり甲斐、達成感は得られてもしんどさに勝たない限り結婚退職は減らない。来春結婚退職予定。

### 総合職

- “女性の能力を最大限に生かせる会社になりたい”と部長が主張、女性が男性以上に働いている。  
結婚後希望すれば比較的勤務しやすい職場に代えてもらえ待遇は変わらない、恵まれた状況でも辞めてしまう人も少なくない。
- 会社を辞める際“あなたのような女性がいるから他のきちんとした考えをもった女性が迷惑するのよ”と女性上司に云われた。家庭の中で、夫のため子供のために生活を組み立てている女性にもとても魅力を感じる。ある程度経済力をもつ人になりたい。
- 3年で退社、アルバイト。体力、結婚との両立に不安を感じた。男女平等の夢破れ、理想と現実の違いを感じた。会社に対する不満だけでなく自分に対するふがいなさを強く感じた。
- コンピューターソフト開発を一生の仕事にしようと思わない。ストレス多い、責任ある地位につけば徹夜しなければならない、結婚退職、出産育児後一般職で就職したい。会社のブランドにこだわらず小さな会社でも安心して働けるところがいい。
- 結婚退職、一生働くつもりでしたが、残業、転勤の問題で断念。

- 1年間企業勤務後、公務員に転職。企業は女性に冷たく期待なし。
- 公務員テスト浪人中。採用テストは平等かと思いきや…。世の中の仕組みを学習している今日この頃です。
- 均等法2期生として総合職（営業）入社、2年前に体力的な理由で内勤を希望した時、事務職で充分といわれ、現在事務職。先輩後輩も同様の理由で退職しており、内勤の総合職こそが女性の人材活用しうるのにと、機会あるごとに主張しているが、会社は不況を理由に給料の高い女性は不要と云う。内勤男性総合職と同様の仕事を2年間、いろいろの葛藤の中で続けてきたが、来春引越しを機会に退職しようと考えている。仕事の能力以前にまず同じ土俵にのることができない現実にやりきれない思いでいる。
- 一般職の名のもとに低賃金のままにしている。

#### 差別なし

- 仕事上差別はない、しかし同じように働かねばならない。  
残業 男性 70時間／月、私40～50時間／月（休日出勤を含む）が平均。  
うわべだけの労働条件ではなく、男性社会に根づいた表に出てこない問題点を改善しなければ家庭との両立は難しい。
- 女性社員が多く同等或はそれ以上の能力を求められることもある。やりがいのある反面、“女なのにこんな大変な思いをして”と云われることも多く、単に男女平等になっただけでは別の問題が出てくる。
- 男女差は全くなく男性と同様、営業をしている。厳しいので本当に根性がなければ続けられない。女性だからという優遇もないので苦労している。
- 社員待遇に差はないが、上司は女性が仕事を続けることは期待していない。本人の意志と夫の理解があれば結婚しても続ける可能性はある。
- 差別のない恵まれた職場。今後、家庭、育児との両立は、仕事に対してどれだけの比重をおくのが課題である。
- 賃金の男女差なし、妊産婦の遅出、早退（前後40分と30分）、育児休業法制定後は育休もとれる。しかし子供二人くらい産んで、小学校に上っ

ところで辞める人が多く、どうしてかと思う。

- 女性差別なし。
- 4年目。女性初の××という期待を上司から受けつつ、充実した仕事をしている。女性だからというよりも人間として勝負していく世界になりつつある。
- 社員の9割が女性という職場、特に差別なく満足。しかし要職の9割が男性、5年後10年後の昇給昇進に疑問をもつ。
- 公務員。女性が大部分の職場で男女差別を感じない。
- 企業－（結婚退職）→私学（女子） 女性の力が必要とされておりやり甲斐を感じる。
- 企業－（結婚退職）→他社 結婚している女性に主任の役職あり。

### 子育て

- 公立教員（フルタイム）、公立教員（パート）。母として働くことに厳しい社会条件である（保育所など不備）。何のために大学を出たのかという思いが働かせる。
- 育児と介護の問題が女性が働き続けるときのネックである。出生率低下も関連している。
- 現在離婚係争中。仕事をもっていることが、親権を争う上で大変有利になってくるので、ただの主婦であることはいざという時、不利であると実感している。  
経済的に自立していないと精神の自由まで奪われてしまう気がする。
- 育児は母親の手でという社会意識が働き続けることを困難にしている。
- パートタイマーのための保育施設が非常に少ない。  
正社員以外には産休、育休がない。  
フルタイムか全く働かないかの両極端から選択せざるを得ない現状を打破し、選択の巾を拡げることで、女性の就労数は増加する。
- 公務員、育児休業中。とり易かった。仕事の面で差別偏見を少なからず感じる。小さな子をもつ母親としての苦労も重なってくると覚悟している。

- 結婚退職した。夫婦げんかの時、母の経済的立場が弱くなるのを見て、女性の就労が大切だと思ったが、家事、出産、育児と仕事の両立は、自分には無理だった。
- 現在妊娠中、つわりがきつい。1.5時間通勤、精神的肉体的につらい。職場では男女を問わず親切に follow してくれる。個人の気持ちとは別に企業は存在し、規程の改正、制度の見直しとなると難しい。生理休暇のようにつわり休暇があればとか時差出勤を認めてもらえたらとか、育児中の有給とかが整備されればと思う。
- 仕事を続けていこうと思っていたけれど、なかなか難しいと実感。夫の転勤ではじめの仕事を退職、出産を控えて今の仕事も辞める予定、2-5年後には再就労を希望しているが困難が予想される。専門的な技術、能力をもたないと仕事を続けていくのは難しい。
- 就労時間（10時～11時までの残業）と子育ての両立は非常に不安。
- 会社に満足していない。妊娠したら辞めて、育児に専念しようと思っている。再就労問題が今一番不安。
- 子育て、再就労ともに現在の職では時間的に無理。職場は圧倒的に女性、しかも20代が9割、能力もあり働き者だったりするので大事にされているが男女の垂直関係が問題である。
- 出産後も続けられる環境ではない。女性の課長と主務はともに独身である。
- 結婚、出産と仕事は、福祉の充実がないと難しい。
- 女性も重要な戦力だから、3年は結婚するな、5年は子供をつくるな、と云われている。何の制度もなく結婚後も働き続ける人は、多くの犠牲を払っている。
- 結婚、出産と経験し、女性が働き続けることがいかに難しいか実感している。
- 両立させたい。結婚、出産し且つ仕事ももち続けたい。
- 入社4年目で結婚、残業や出張、主人の希望で退職したが努力すればよかったと後悔している。
- 子育て中。就労との両立困難だが、どちらも捨ててしまうのはもったい

ない。

- 女性の地位向上及び男女平等を今の企業社会が実現するまでには未だ熟していない。

総合職女性がキャリアを伸ばせる企業として某誌に掲載されたこともあり、育児休暇をとって更に働き続ける女性が3人いる。組織は速いスピードで動いており、休暇明けの女性は浦島太郎状態で、戻ってきたら自分の部署がなくなってしまうことも多い！

女性が“女性のペースで”続けられる仕事というのを確立しない限り、雇用機会均等法は永遠のジレンマです。

#### セクシャルハラスメント

- おしりをさわられたとしても、さわぐとまわりが「これぐらいのことで…」と見ている。さわられても余裕でかえせとのことらしい。
- 制度上表向きは男女平等をうたっているが、管理職の頭は依然古く実態が伴っていないのが現状。管理者のセクハラ発言があり、女性が立ち上がった結果、関係者の処分と人事移動があった。
- 女性による女性へのセクシャルハラスメントがある。「髪がながいから」「髪をくくっていないから」というだけのことで。男性は不精髭をはやしていても何も云われぬというのに。

#### 女性差別解消にむけて

- 男女ともに自分の生活を第一に考えて、その為に働いているというスタンスに立つべきではないか。
- 一般的に新卒2～5年で結婚、出産、育児、5～10年で再就職というサイクルに合わせた仕事があればよい。
- 出産、育児はマイナスにとられがちですが、プラスになるような環境を整えばと思う。
- 公務員試験、採用テストの年齢制限はおかしい。  
専業主婦。子供の手が離れた後の再就職困難。
- 女性が結婚し、子供を持っても働き続けられる社会構造を切望する。

労働条件、育児休業（男女とも）、保育施設など。

- 夫の扶養控除制度を全くなくする方が各方面にとって得策。  
扶養者になってのんびりしている女性たちを考えると割に合わないと思う。女性の活躍を阻んでいる。
- 夫婦別姓、子供あり。その立場に立って初めて女性差別を初めとする世の中の非合理性を実感。
- 企業内で旧姓が名のれることに理解を求めたい。
- 結婚後も旧姓を通称できるかどうか、初めて獲ちとらねばならない権利だと思う。
- 女性が働き続けるためには、男性の意識革命が必要。特に年配の男性、男性教師、人格無視の公務員など。  
解決に向けて努力している。
- 性別役割分担の考え方が男性も犠牲にしていると思う。  
男女を問わず本人が本当にしたいことを選べる世の中になればよいのに。
- 「仕事に生きてければ結婚するな」という時代は終わり、「両立していく」ということが、少なくとも個人の内面では注目されていると信じている。  
社会と女性自身の意識の向上が大切。
- 能力と気力と努力があれば、道が開ける時代であると思う。  
女性差別、セクハラ etc.と騒いでいる女自体が逆差別となって、差別を生み出しているのではないか。
- 父子家庭に対する社会の対応は逆差別である。
- 女性の一人一人がどのような意識をもち、それを社会にどう問いかけていくかが大切。専業主婦の意識の問題を痛感している。
- 社会が確実にある方向に向って変わりつつあることを感じる。  
男性の偏見をとり除くために女性の能力を発揮してみせることだ。
- 均等法以後実態が変わったとは思いますが、再び新たな問題に直面していることは根底にある問題が変わっていないことだ。人の意識が変わるのには長い時間が必要。
- 女性の自立化傾向は年々大きくなってきているが、男子学生の考え方を  
変えていく運動も必要。社会変革のためには女性の進出が必要であるが

現状把握だけではなく、人は何のために生き、何をすべきか、できるのかを大前提にして取り組んでほしい。

- “女だからこそ人一倍努力する”のではなく自然に能力を発揮したい、そういう環境がほしい。
- 男性も女性も、もっと自由でのびのびと生きていける世の中になればよい。
- 女性間のネットワークづくりを通してその実現に努力するしかない。
- グループで女性差別をテーマに勉強している。
- 社会通念から独身でいることに罪悪感をもっている。仕事場のしんどいことの一つ。
- 生涯働くことを当たり前だと思う必要あり。
- 経済的自立の大切さを子供に教育している家庭は少ない。  
自立を家庭がすすめる必要あり。
- 経済的に自立していても自立と認めてもらえないという日本の女性の地位の変革のために働き続けるつもりである。

## 謝 辞

本調査のためにアンケートに回答し、さらにあふれる思いを寄せて頂いた456名の皆様に感謝いたします。また、実施のさまざまな過程において惜しみなく御尽力下さった仲村実枝子、坂本昭子、山本神代、貴島裕子、鎌谷禎子、辻野静子の諸姉に対し心より御礼申し上げます。