

(論文)

## 女性の働く意識に関する比較研究

— 日中台における女子大学生の意識調査に基づく —

葉山 彩蘭 曾 慧玲 翟 慧慧

---

### キーワード

女性活躍推進 男女雇用機会均等法 ワークライフバランス 女性の働く意欲  
働く意識の改革

---

### 1. はじめに

2013年に入ってから、安倍晋三総理は女性活躍推進政策を日本の成長戦略の柱の一つとして位置づけている。人口の減少と少子高齢化は日本で急速に進行しており、女性の労働力は社会と経済の活性化にとって不可欠である。その背景には、医療、年金、福祉といった社会保障にかかわる様々な問題が存在し、高齢者の増加は必然的にこれらに関する支出の増大につながるのである。また、人口減少が始まると、若年層を中心とした労働力不足が発生し、労働力供給の減少による労働生産性の上昇率が低下することが懸念されている。こうした中、女性の積極的な社会進出および労働への高い意欲が将来の日本の発展にとって重要な要素となってくる。日本における働く女性の活躍がますます期待されることになる。

しかし、グローバル経済の進展の中、日本の女性の働く比率および女性管理者の比率はまだまだ低い傾向にある。男性中心を維持してきた日本の企業社会においては、これまで女性の雇用について、主に2つの特徴が挙げられている。まず、女性の平均勤続年数が短いということである。その理由として、女性の専業主婦志向が強く、それを念頭においた職業選択を行っているからである。次に、同一職業内においても男女の賃金格差が存在し、階層上位の役員クラスに属する女性がまだ少ないという現状がある。

一方、近年、日本企業は積極的にCSR (corporate social responsibility; 企業の社会的責任) の一環として女性雇用支援制度などに取り組んでいる。結婚や妊娠・出産、育児などに応じて多くの企業が様々な支援策を打ち出している。しかし、日本の女性の社会進出状況が近隣の中国や台湾と比べ、だいぶ遅れていることは自明である。私達研究チームは、CSRや女性に働きやすい職場を提供する企業や政府の努力は重要な取り組みとして評価しているが、一方、そもそも「働く」ことに対して、日本の女性は他の国の女性と同じ意識を持っているかどうかに関心を持ち、アンケート調査を実施することにした。

本論文では、アンケート結果の分析を通して、女性のさらなる社会進出が期待される日本におい

---

はやま さいらん：淑徳大学 経営学部 観光経営学科 教授  
そう けいれい：明新科技大学 管理学院 企业管理学系 講師  
たく けいれい：大金（中国）投資有限公司上海支社

て、どのような政策を取れば、女性の労働への意欲が高められるかについて提案したい。研究方法として、これから社会人になる予定の日本、中国、台湾の女子大学生に対して、アンケートを実施し、その働く意識の調査結果を比較・分析するのである。

## 2. 日本の働く女性を取り巻く現状と課題

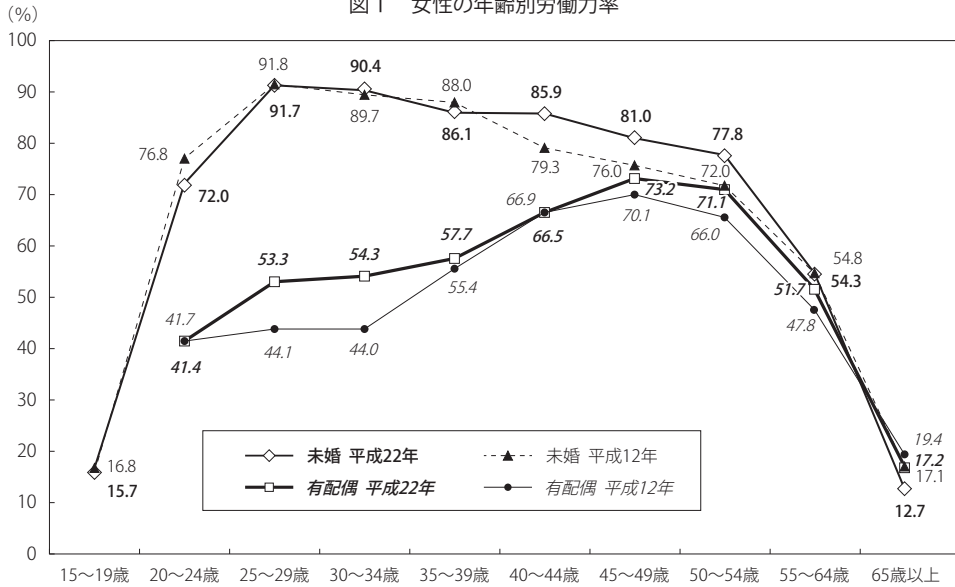
周知の通り、先進国の中で日本の女性の活躍が遅れている。2013年10月、日本の人事院は初めて21府省庁の課長・室長以上のポストに占める女性の比率（2011年度）を統計し、女性管理職比率は2.6%にとどまっていることを発表した<sup>(1)</sup>。この発表を受けて、政府の成長戦略では、全国の官庁や民間を含めて指導的地位にある女性の比率を2020年までに全体の30%にする目標を掲げている。また、労働力人口が減少する中、女性の力は社会と経済の活力維持に欠かせないため、企業においても、女性管理職を増やし、数値目標を導入するなど、さまざま知恵を絞りはじめている。どうすれば企業などの組織で女性の能力が発揮されるのかを検討し、女性が働きやすい仕組みを整え、管理職候補の女性の層を広げようという動きが見られている。

一方、日本女子大学・現代女性キャリア研究所の調査によると、女性が企業でキャリアを築けない理由に関して、よく挙げられるのが家庭責任の重さである<sup>(2)</sup>。日本では、「男性は仕事、女性は家庭」といった伝統的な役割分担意識がまだ強く残っており、女性が結婚・出産を機に仕事をいったん辞め、子育てが一段落してから再就職するケースが多い。しかし、同研究所の調査では、「子供がいなくても約8割が新卒で就職した職場を辞めた」という新しい動向がわかった。その理由として、「ほかにやりたいことがあった」と「仕事に希望を持てなかった」が上位に並び、「結婚」と「妊娠・出産・育児」という理由を上回った。責任ある仕事を任せてもらえないなど、仕事への不満による自主的退職を希望した女性が増えてきているのである。

確かに、女性の参画の拡大と経済成長とを積極的に関連付けて取り組もうとする動きは国際的な潮流である。日本の女性も図1のように、社会進出に対する意識は変化してきている。平成22年の女性の労働力人口は2,768万人と前年に比べ3万人減少（前年比0.1%減）し、2年ぶりの減少となった。また、生産年齢（15～64歳）の労働力人口は2,544万人（前年差9万人減）となったが、生産年齢の労働力率は63.1%と、8年連続の上昇（前年差0.2%ポイント上昇）となり過去最高を更新した。さらに、年齢階級別の労働力率は、「25～29歳」（77.1%）と「45～49歳」（75.8%）を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は0.7%ポイント上昇し66.2%となった。平成12年から平成22年までの10年間、日本では、結婚しても仕事を続ける女性が増えたということが明らかになっている<sup>(3)</sup>。女性の経済への参画を促進し、所得を増やすことは、財政や社会保障の担い手を増やすことに加え、可処分所得の拡大を通じた消費の活性化につながるのである。

しかし、日本の女性労働率が上昇している中、高度な能力を持ちながらも家庭の事情によって就業困難となる女性が依然として存在している。結婚や出産を機に、いったん労働市場から退出し、数年後に復帰しようとする日本の女性の典型的な就労パターンである。一旦正社員を辞めた女性は再就職したくても極めて難しい状況に直面する。確かに、男女平等が唱えられ、女性の社会進出が以前と比較し活躍になっているが、再就職ということになると、現実には男性よりも難しいという現状がある。女性の場合は、結婚や出産、育児といった様々な問題が絡んでくるため、働く時間や残業、休日など、どうしても男性と比べて不利な要素が多い。特に、子育てが一段落したあとでの再就職となると、同じ職種であってもブランクがあるため、専門性の高い資格を持っているか、または即戦力として活躍できる実力がない限り、正社員としての再就職は難しいのである。

図1 女性の年齢別労働力率



出所：総務省統計局「労働力調査」（平成12と平成22年の比較）

一方、職場においては、ワークライフバランスのほかにも様々な課題がある。例えば、ハラスメントは女性の人格や働く権利に対する侵害であることが社会的に認識されつつあり、その防止のための取り組みが必要となっている。「男女共同参画社会」が強調されている今日であるが、職場での男女平等はまだ達成されていないのが事実である。たとえば、会社の面接担当者が女性の就職活動者に「結婚の予定」や「出産の予定」などのプライバシーに踏み込んだ質問をするときは、女性にとって、自分の能力や資質と無関係な事を聞かれ、ストレスになってしまう場合がある。しかし、会社の立場で考えてみると、せっかく採用した人材を教育し、戦力として活躍できるというときに退職されてしまうかもしれないと思うと、面接官がこのような質問で確認したくなる気持ちも理解できる。

女性の再就職にかかわる現実問題として、子供がいると、急な発熱や学校行事などで休むことになったり、残業や休日出勤が出来なかったりと考えられるため、育児支援のしっかり整った会社でない限り採用を見送られることが多い。また、面接で育児のことを正直に答えてしまうと、採用してもらえないリスクがあるため、なかなか正直に家庭状況を答えられない女性も多い。さらに、運がよく再就職ができて、保育園や託児所に子供を預けて働く女性の場合は、月謝だけで月々の収入がほとんど消えてしまうケースも珍しくないため、これでは再就職する意味がわからなくなる。家庭や子供を持つ女性は常にワークライフバランスの課題に直面しているのである。

確かに近年、日本の女性の社会進出が進み、「仕事か結婚か」という選択に迫られても、仕事を選ぶ女性が増えてきた。仕事での女性の地位が認められ、仕事にやりがいを感じて、結婚より仕事というキャリアを積んでいきたい女性が増えている。このため結婚が遅くなり、必然的に出産も遅くなる傾向が続いている。さらに、結婚すれば退社すると固定イメージがなくなり、結婚後継続的に働く女性が多く、また結婚していても、子供のいない夫婦が増えている。特に近年、晩婚化だけではなく、非婚化で結婚世代の中心である20～30代の未婚率が上昇の一途をたどっている。独身者の主な結婚しない理由は「一人のほうが気楽だから」「結婚の必要性を感じないから」など日本人の結婚に対するイメージが変わってきている<sup>(4)</sup>。晩婚化と非婚化の社会傾向は少子高齢化を発生させた1つの原因でもある。

### 3. 日本、中国、台湾の女子大学生の働く意識に関するアンケートの比較分析

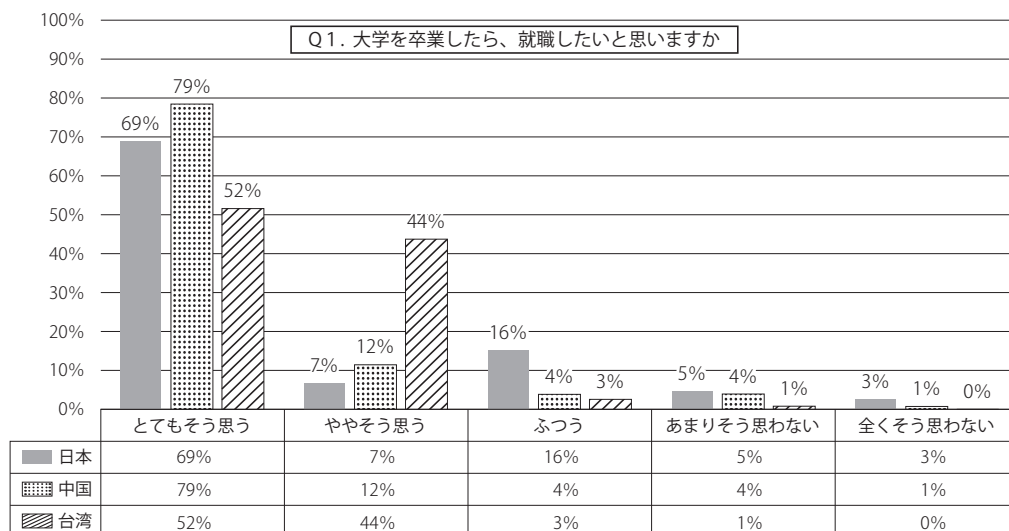
私達研究チームは、日本の女性の社会進出が先進国の中で遅れている一つの理由として、[女性の就業意識に原因があるのではないかと考えている。この仮説の基で、2011年6月から9月にかけて、日本と中国で女子大学生各100名を対象に、また2013年11月に台湾の女子大学生300名を対象に、就業意識についてアンケート調査を実施した。その結果は次の通りである。

- (1) 調査期間：2011年6月～9月（日本、中国）、2013年11月（台湾）
- (2) 調査対象：日本、中国、台湾の女子大学生
- (3) 有効アンケート：日本と中国の女子大学生から各83名の有効回答を得た。  
また、台湾から288名の有効回答を得られた。

#### (4) アンケートの質問項目：

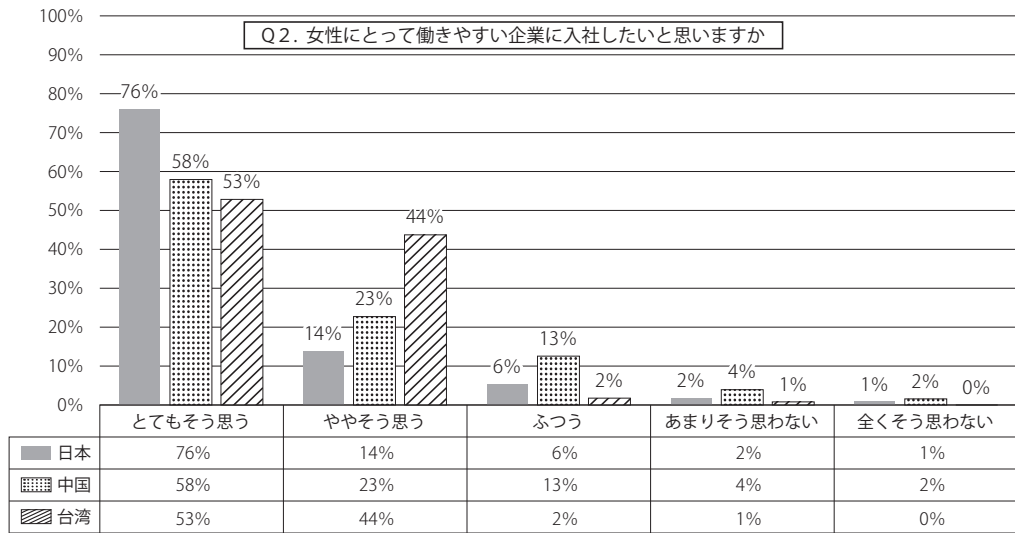
- ① 大学を卒業したら、就職したいと思いますか。
- ② 女性にとって働きやすい企業に入社したいと思いますか。
- ③ 経済的自立は働く理由の一つだと思いますか。
- ④ 職場で自分の生きがいを見つけたいと思いますか。
- ⑤ 結婚・出産しても、仕事を続けたいと思いますか。
- ⑥ 金銭的な余裕があっても、仕事を続けたいと思いますか。
- ⑦ 家庭と仕事の両立は難しいと思いますか。
- ⑧ 男性が家事を分担してくれれば、仕事と育児の両立ができると思いますか。
- ⑨ 女性はどんなに頑張っても、会社ではなかなか昇進できないと思いますか。
- ⑩ 企業は女性が働きやすい環境を提供する十分な配慮をしていると思いますか。
- ⑪ 会社には差別待遇がなく、女性社員と男性社員を平等に扱っていると思いますか。
- ⑫ 女性が一旦仕事をやめたら、再就職は厳しいと思いますか。
- ⑬ 残業が女性にとって働き続ける障害の1つの原因だと思いますか。

#### (5) 調査分析：

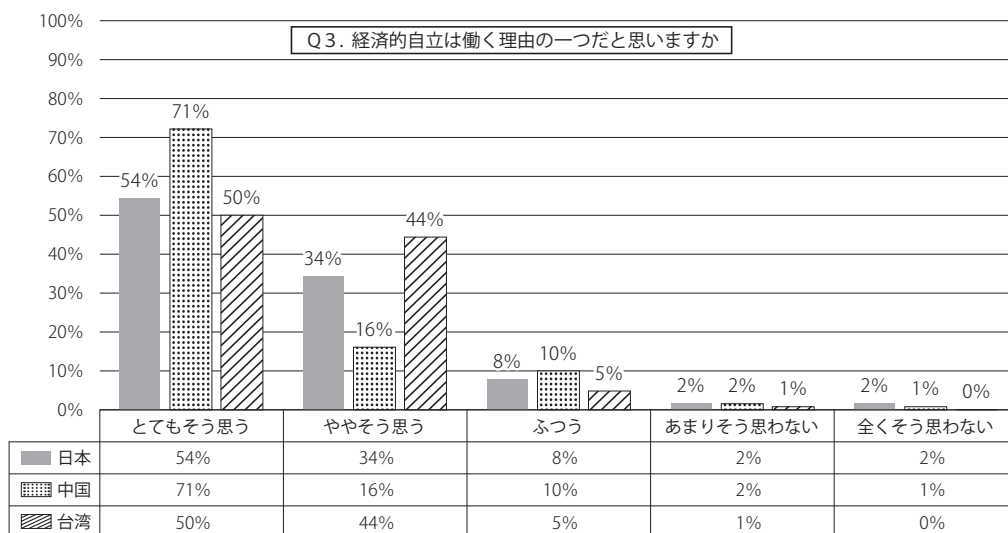


質問1「大学を卒業したら、就職したいと思いますか」に対して、日本、中国、台湾では、卒業

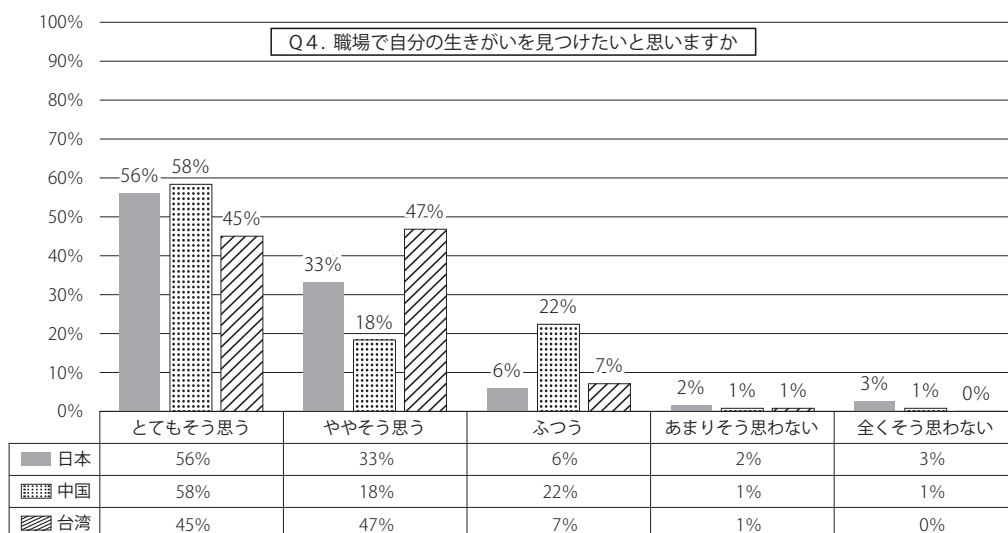
したら積極的に就職したいという強い気持ちを持つ女子大学生は、中国（「とてもそう思う」＝79%）が一番強く、次は日本（69%）と台湾（52%）の順となっている。また、就職に対して全体的に肯定的なイメージを（「とてもそう思う」＋「ややそう思う」）思っているのは、台湾（96%）、中国（91%）、日本（76%）の順となっている。大学を卒業したら、90%以上の台湾と中国の女子大学生が就職したいと答えている。言い換えれば、就職することは、中国と台湾の女子大学生にとって必然的な選択として考えられているのである。一方、日本の女子大学生の76%が就職したいと考えているが、その他の24%の学生は就職に対して積極的ではなく、大学を卒業した後、就職以外の選択肢があることが示唆されている。



質問2「女性にとって働きやすい企業に入社したいか」について、「とてもそう思う」を回答した日本女子学生は76%、中国58%、台湾53%という結果になっている。台湾と中国の女子大学生と比較し、日本の女子大学生が女性にとって働きやすい企業に入社したい比率が18% - 22%高い。一方、「とてもそう思う」＋「ややそう思う」の場合は日本90%、中国81%、そして、台湾97%となっており、中国と比べ、日本と台湾の女子大学生が女性を支援する企業に入社したい意識が高いことが分かった。言い換えれば、中国と台湾の女性と比較し、日本の女性は日本企業における女性支援制度を一つの就職選択基準を意識しており、優秀な女性社員を確保したい日本企業は、女性のこのような就業意識への配慮が必要である。



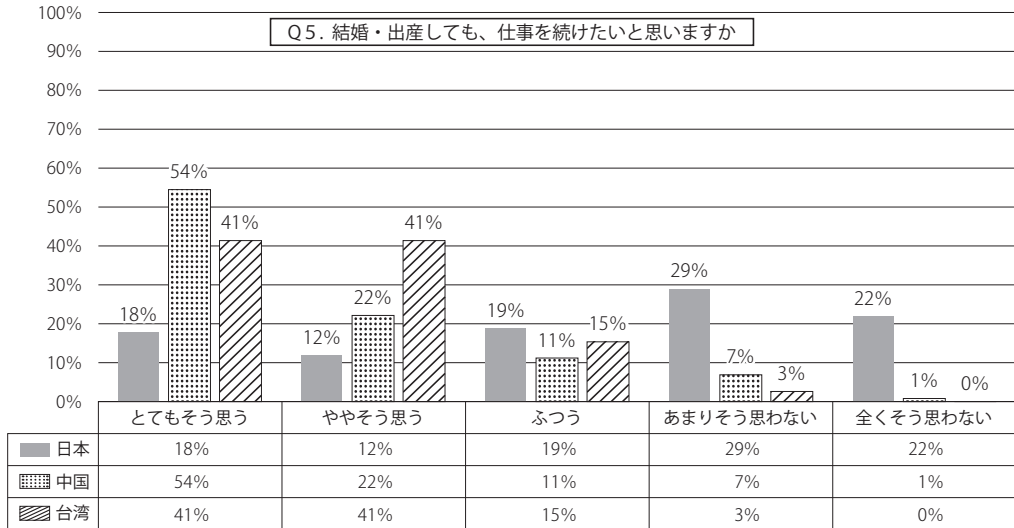
質問3「経済的自立」という設問に対して、71%の中国の女子大学生は「とてもそう思う」と答えている。これに対して、日本と台湾の女子大学生はほぼ同じ（日本54%、台湾50%）比率という結果になっている。また、「とてもそう思う」+「ややそう思う」の場合は日本88%、中国87%、台湾94%となっており、働くことによって経済的に自立を得られることは日本、中国および台湾の女性にとって大切なインセンティブであることがわかった。



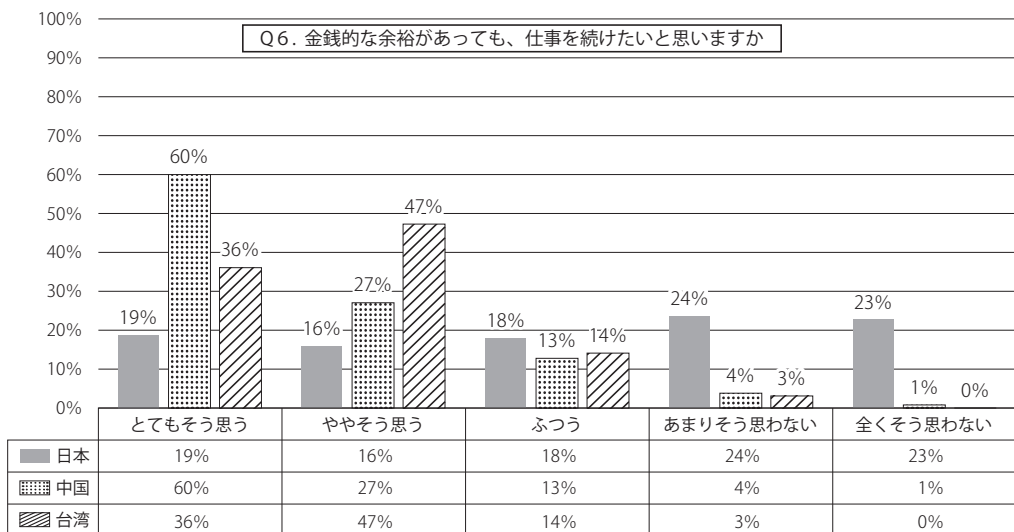
一方、質問4に関して、職場で自分の生きがいを見つけたいと強く思う比率は中国が（とてもそう思う）58%、日本側が56%であり、ほぼ同じである。台湾は45%であり、中国と日本より、10%低いのである。「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせると、日本89%、中国76%、台湾92%となっており、多くの女性が職場で生きがいを見つけたいと回答している。[生きがい]と



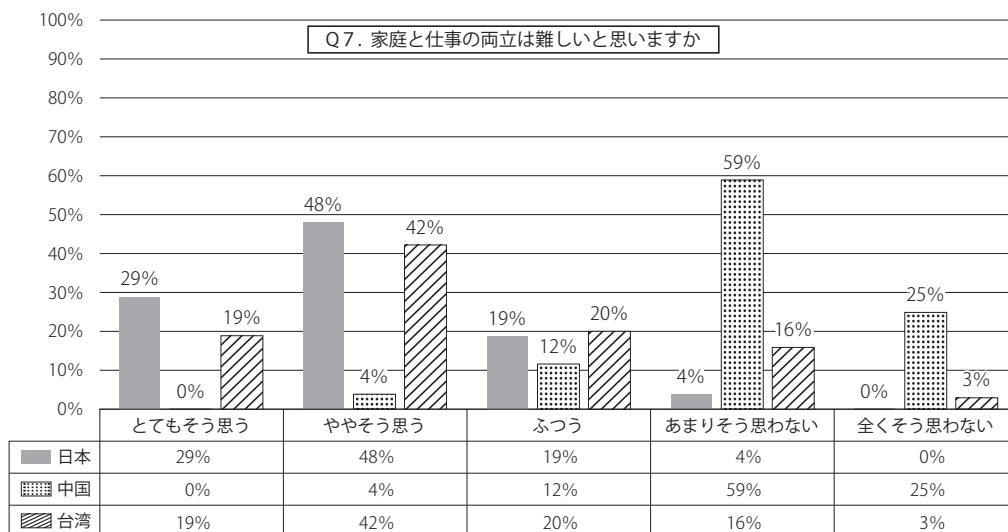
前述した「経済的自立」は中国、日本、台湾の女性にとって、重要な働く要因となっている。



質問5「結婚・出産しても仕事を続けたい」と考えている日本の女子大学生は中国より46%低く、台湾よりも52%低いことがわかった。「とてもそう思う」+「ややそう思う」の場合は日本30%、中国76%、台湾82%となっている。調査結果によると、日本ではわずか30%の女子大学生が積極的に仕事を続けたいと答えた。中国と台湾の女子大学生と比べ、日本の女子大学生は結婚と出産を退職の一つの大きな契機として認識している。また、結婚と出産は働く日本人女性にとって大きなハードルとなっていることを指摘できよう。一方、中国と台湾の女子大学生は、結婚・出産をしても、仕事を続けたい人が多い。女性のキャリア形成において、中国と台湾では、結婚と出産は退職に直接に関連していないことが明らかになっている。

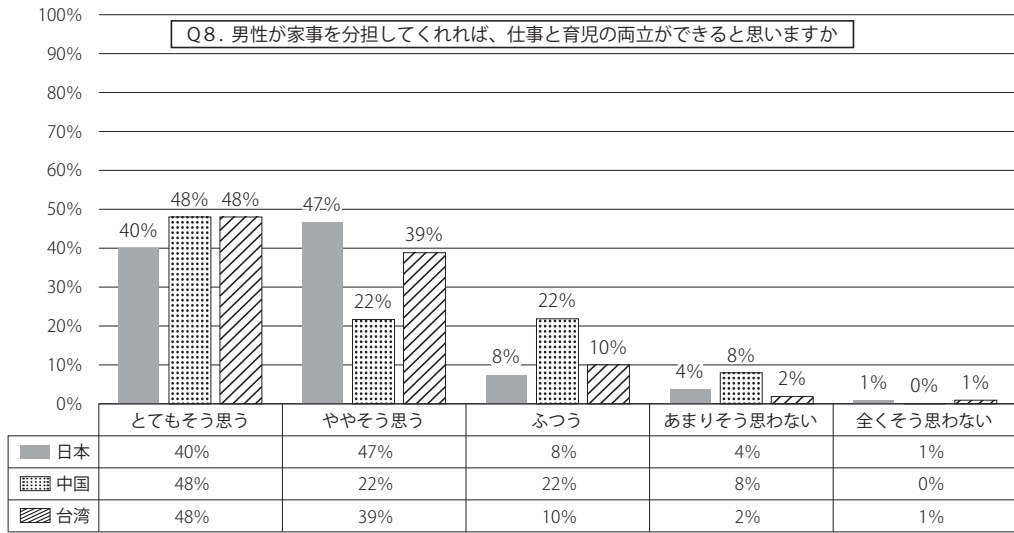


質問6に関して、金銭的に余裕があっても、日本の女子大学生は中国と台湾の女子大学生と比較し、仕事を続けたい比率がそれぞれ52%と48%低いことが分かった。「とてもそう思う」+「ややそう思う」の場合は日本35%、中国87%、台湾83%である。上の図では、日本の女子大学生は金銭的な余裕があれば、働く意欲が低くなることを示している。一方、中国と台湾の女子大学生は、金銭的に余裕があっても働く意欲が高いままである。この結果を踏まえ、日本の女性進出を促すための働く意義についての教育、また働く意欲を高めるための政府や社会の応援がさらなる重要な一環として取り組まれるべきと言わざるをえない。

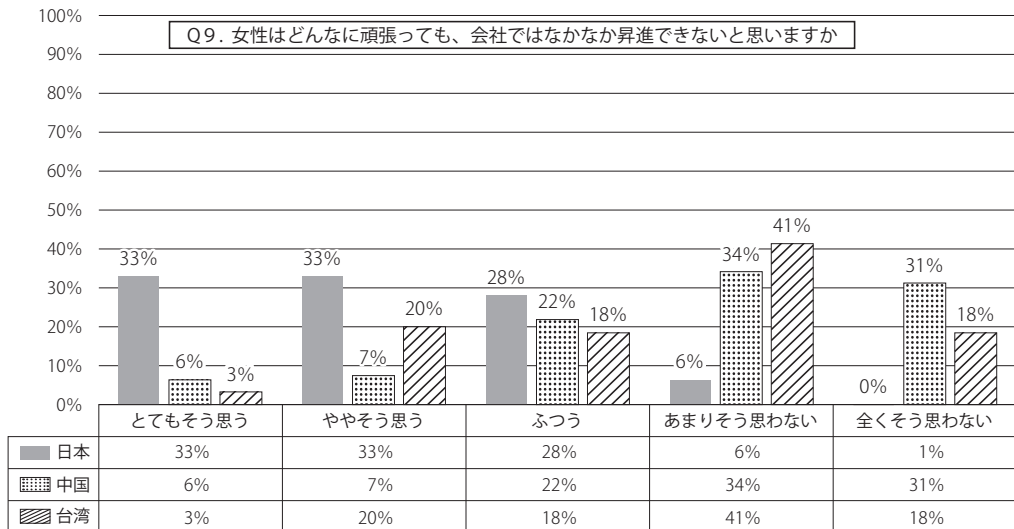


質問7「家庭と仕事の両立」に関して、日本の女子大学生は中国の女子大学生と比較し、仕事と家庭の両立が難しいと回答する比率が73%高いということがわかった。「とてもそう思う」および「ややそう思う」は日本77%、中国4%、台湾61%となっている。中国の女性にとって家庭は仕事の障害として捉えられておらず、家庭と仕事の両立ができると考えているのである。一方、この設問に対して、日本と台湾の女子大学生の回答が似ており、77%の日本人女子大学生と61%の台湾女子大学生が家庭と仕事の両立が難しいと考えている。中国では、祖父や祖母などからの家族支援があり、中国の女性が外で安心して働ける環境が整えられていることが原因の一つではないかと考えられる。同じ女性としても、日本と台湾と違って、84%の中国の女子大学生は、家庭と仕事の両立が難しくないと回答している。



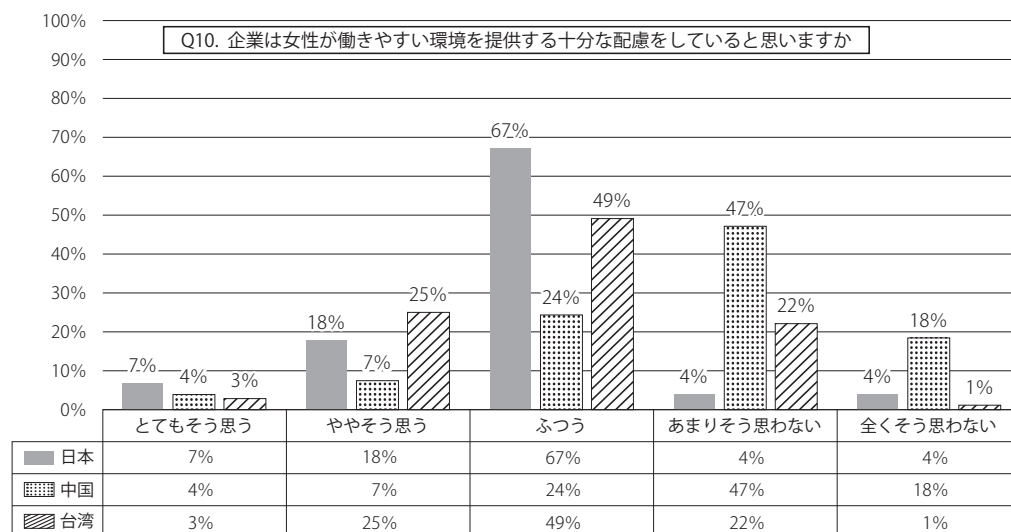


質問8「家事の分担」について、日本と台湾の女子大学生は中国の女子大学生と比較し、男性の家事分担への期待が17%高かった。「とてもそう思う」および「ややそう思う」を合わせた場合、日本は87%、中国70%、台湾87%となっている。要するに、日本と台湾の女性にとって、女性が外で働くためには夫の家事・育児分担が必要条件となっている。



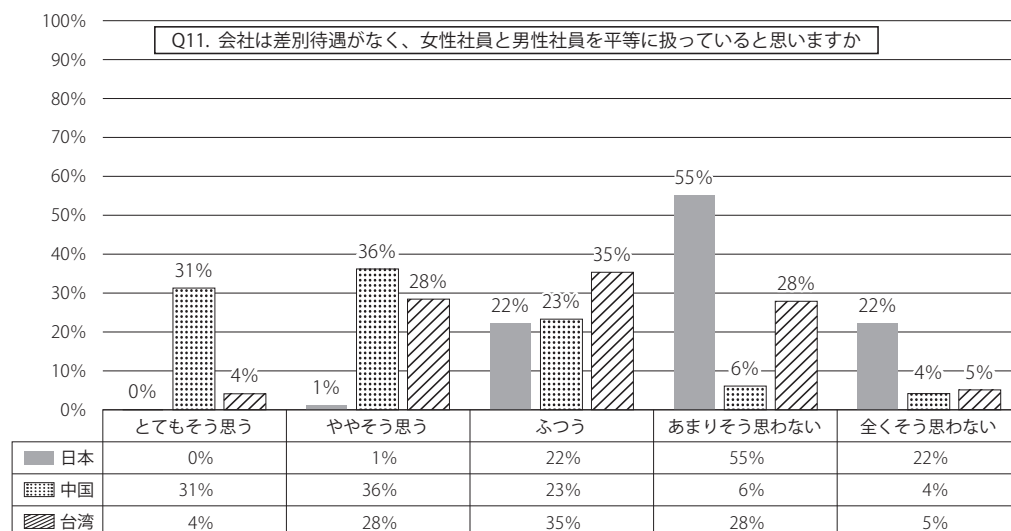
質問9「会社での昇進」について、日本の女子大学生を中国の女子大学生と比較すると、会社ではなかなか昇進できないと思う日本の女子大学生の比率が中国より53%高かった。「とてもそう思う」および「ややそう思う」を合わせて、日本は66%、中国13%、台湾23%である。中国と台湾の職場を比べて、日本企業における男女の差がまだ存在していることを示している。中国の女性はよりバランスのとれた男女平等の環境に恵まれ、会社では昇進できないというマイナス的な意識を持

っていないようである。台湾の女子大学生の場合は、中国と日本の女子大学生の中間的位置にあり、59%の人は昇進できないことに対して、否定的な意見である。この結果から、中国と台湾の企業は日本企業より女性の昇進に積極的に取り組んでいることを伺える。



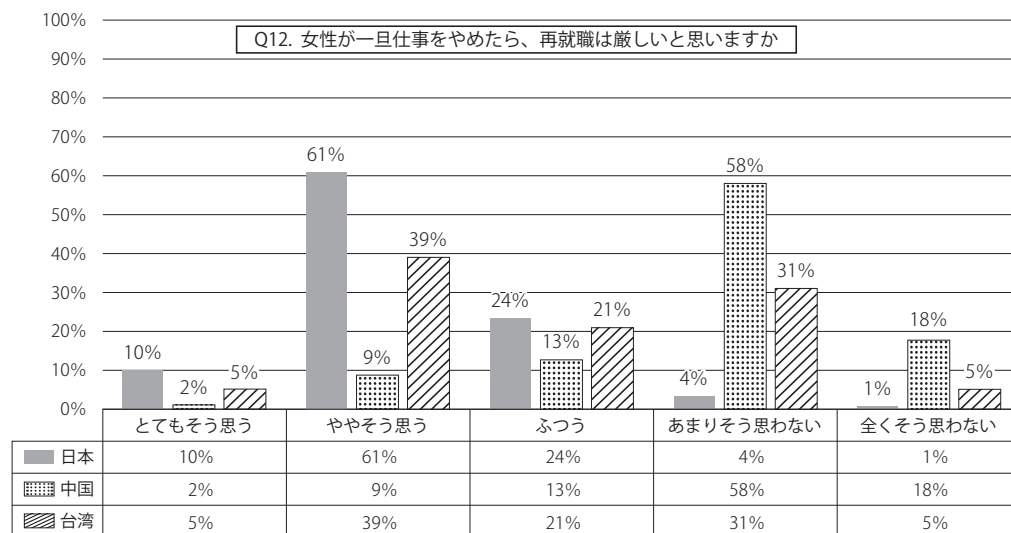
質問10「働きやすい環境の提供」に関して、日本企業および台湾企業は中国企業より若干働きやすい環境を提供する配慮をしているが、まだまだ十分とは言えない。「とてもそう思う」および「ややそう思う」を合わせて、日本25%、中国11%、台湾28%となっている。調査結果の数字から分かるように、日本企業、台湾企業と中国企業における女性に働きやすい環境の提供がまだ十分ではないことを示している。今後、女性を支援するためのより良い対策が検討されるべきである。

10

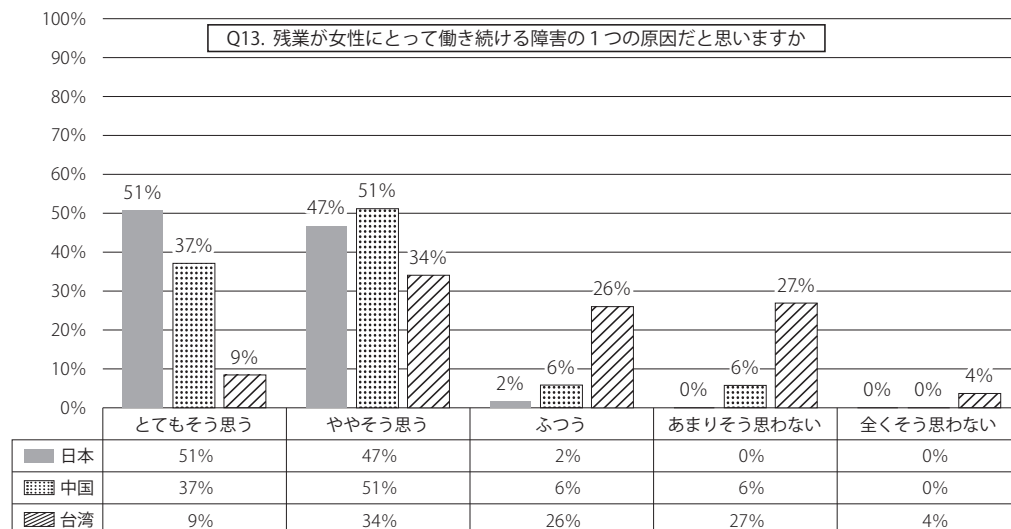


質問11「会社内の男女平等」について、中国と台湾の女子大学生を比較し、日本の女子大学生は

「男女社員を平等に扱っているか」に対して、ほとんどの人が否定的な回答であった。「とてもそう思う」および「ややそう思う」を合わせて、日本は1%、中国67%、台湾32%である。日本企業は中国側のように、男女平等、男女の同一労働、同一報酬の実施、女子幹部社員の養成などの改善策に取り組むべきである。



質問12「女性の再就職」について、日本の女子大学生は中国と台湾の女子大学生と比較して、再就職は厳しいと思う比率が高かった。（「とてもそう思う」＋「ややそう思う」の場合、日本71%、中国11%、台湾45%である）。これからの女性のさらなる社会進出のために、日本企業は再就職訓練などの促進政策を実施し、政府は女性の再就職の相談窓口などに力を入れて実施するべきである。



質問13「残業」について、日本と中国では、残業が女性にとって働き続ける障害の1つの原因だ

と思う比率が高い。「とてもそう思う」＋「ややそう思う」の場合は日本98%、中国88%、台湾43%である。女性が家庭と仕事を両立させるためには、残業を減らす企業システムの構築が一つの重要な課題である。一方、台湾では、3分の1の女子大学生は残業をキャリア形成の障害として認識していないのである。

## (6) 調査データ分析からのまとめ

表1 アンケートの質問に対する肯定的回答の比率（とてもそう思う＋ややそう思う）

アンケート設問項目	日本	中国	台湾
① 大学を卒業したら、就職したい	76%	91%	96%
② 女性にとって働きやすい企業に入社したい	90%	81%	97%
③ 経済的自立は働く理由の一つだ	88%	87%	94%
④ 職場で自分の生きがいを見つけた	89%	76%	92%
⑤ 結婚・出産しても、仕事を続けたい	30%	76%	82%
⑥ 金銭的な余裕があっても、仕事を続けたい	35%	87%	83%
⑦ 家庭と仕事の両立は難しい	77%	4%	61%
⑧ 男性が家事を分担してくれれば、仕事と育児の両立ができる	87%	70%	87%
⑨ 女性はどう頑張っても、会社ではなかなか昇進できない	66%	13%	23%
⑩ 企業は女性が働きやすい環境を提供する十分な配慮をしている	25%	11%	28%
⑪ 会社には差別待遇がなく女性と男性の社員を平等に扱っている	1%	67%	32%
⑫ 女性が一旦仕事をやめたら、再就職は厳しい	71%	11%	45%
⑬ 残業が女性にとって働き続ける障害の1つの原因	98%	88%	43%

中国、日本と台湾の女子大学生を対象に行ったアンケート調査から次のことをまとめることができる。

- ① 中国、台湾、および日本の女子大学生は卒業後、就職したい気持ちが強い。しかし、中国と台湾では、女性にとって、働くとは長期的なキャリア構築であり、結婚や出産によって中断されるものではない。一方、日本の女性にとっては、卒業後、8割近くの学生が就職を選択するが、結婚や出産などで仕事をやめる傾向がある（わずか30%の日本女子大学生が仕事の継続を回答した）。中国と台湾では、結婚や出産は退職する理由にはなっておらず、キャリアの継続が主流である。
- ② 就業意識に関しては、日本の女子大学生の真に働きたい気持ちが強いとは言えない。アンケート結果で分かるように、金銭的に余裕があれば、仕事を続けたい比率は中国と台湾よりはるかに低いのである（日本35%、中国87%、台湾83%）。
- ③ 昇進に関しては、日本は女性にとって厳しい働く環境のようである。66%の日本の女子大学生はどんなに頑張っても会社では評価されないと回答している。その背景には「会社には差別待遇があり、男女社員を平等に扱っていない」「女性はどう頑張っても、会社ではなかなか昇進できない」などである。また、日本企業は女性に働きやすい環境をまだ十分に配慮をしていないからである。

- ④ 家庭と仕事の両立に関して、日本側はかなり厳しい結果を示している。77%の女子大学生は両立が難しいと回答している。また、日本、台湾、中国の女性は男性が家事を分担すれば、仕事や育児の両立が可能であると考えている。さらに、日本と中国の女性にとって、残業が働き続ける障害の1つの原因となっている。
- ⑤ 再就職に関しては、日本の女性にとっては難しい課題であるが、中国では難しい課題として認識されていない。

#### 4. 結論

言うまでもなく、女性労働問題や女性のさらなる社会進出は、日本経済にとって重要な課題となっている。本論では、アンケート調査を通じて、日本女性の活躍推進を実現するには、「会社での男女平等待遇」および「出産、育児に関する支援策」をさらに充実させることが必要であることを明らかにした。また、家事や育児などの負担を軽減できる家族などからのサポートも必要であることが明白となった。1986年に施行した「男女雇用機会均等法」を受けて入社した女性が現在、管理職のポストに就く年齢となっているが、今後日本企業の管理職に占める女性の割合は極端に少ないことについて、もっと議論し改善していかなければならない。

また、本論で述べてきたように、女性が仕事を続けるためには、様々な課題がある。これらの課題を解決するために、まず、職業と育児との計画的な調和を図れるような制度・環境作りや労働条件の整備を進めるとともに、男性も家事・育児などの家庭責任を分担し、介護・看護も含めたそれが男女共同で担うものがあるという共通認識を確立することが重要になっている。そのためには、年間総労働時間の短縮はもとより、一日あたりの労働時間を短縮する方向での取り組みが不可欠である。つまり、ワークライフバランスが求められているのである。女性が出産や介護などを契機に退職しなくても済むように、正社員のままで勤務時間を短縮できる育児勤務や介護・看護勤務の制度の導入をはじめ、フレックスタイム制など労働時間面での柔軟化、多様化を図るとともに、在宅勤務やサテライトオフィスなどについても検討していく必要がある。フレックスタイム制とは、周知のように、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度で、労働者が生活と仕事の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮しようとするものである。働く時間を自由に調整できる在宅勤務やフレックスタイム制度は働く女性にとって魅力のある支援策であろう。

今日、少子高齢化、グローバル化、IT化など社会の変化に伴って新たな課題が日々発生している。女性を取り巻く社会・経済状況も大きく変貌し、職場をはじめ多様な社会活動の場に参加する女性が増加し、「育児休業法」など法制面の整備も進められた結果、男女平等に向けての社会的条件は徐々に整いつつある。しかし、従来の性別役割分担をはじめ、実質的な男女平等の実現までなお数多くの課題が残っていることは、前述したアンケートの結果から証明することができた。同時に、女性の働く意欲が大きな役割を果たしている。働くとは、単に生活するための収入を得るためだけでなく、自らの持つ能力を発揮し、それを更に高めていく自己実現の手段であり、働くことによって女性が社会経済活動に参加し貢献していくのである。

日本以外にも女性の社会進出促進のために、世界各地が様々な仕組みを取り組み始めるようになっている。例えば、2010年3月8日の国際女性の日に、国連婦人開発基金（UNIFEM）と国連グローバル・コンパクトが共同で「女性のエンパワーメントのための指針」を発表した。この指針は、女性が経済活動に参画し、地位向上を図るための取り組みを行う上での手引であり、管理職、執行役員、取締役などへの女性の積極的な採用・任命や、意思決定過程とガバナンス部門における女性

の参画割合を30%以上とすること等が提言されている。

一方、日本の内閣府は、[男女共同参画社会に関する世論調査]、[家庭生活]、[地域・個人の生活]の優先度についての希望と現実をまとめたところ、男女ともに[仕事]と[家庭生活]をともに優先したいといった複数の活動をバランスよく行いたいとする人の割合が高くなっているが、現実には、[仕事]や[家庭生活]といった単一の活動を優先している人の割合が高くなっていることを発表している<sup>(5)</sup>。ワークライフバランスを求めて、日本の女性をもっと社会進出ができるために、日本の政府や日本企業による支援策の充実はもちろんのこと、女性自身の働く意識改革なども必要であると考えている。

企業の女性活躍推進に関して、女性の働く意欲を高めるためには、残業を減らして、女性と男性を平等に待遇し、能力は能力として、実績は実績として評価し昇進させることが必要である。同時に、日本の女性が自分自身の働く意識と働く意義についての確認および改革が必要であることを提起しておきたい。

私達研究チームは、それぞれ日本、中国と台湾においてフルタイムで働いている。日本、中国、台湾の女性を取り巻く残業、出産、育児、介護などワークライフバランスにかかわる課題は山ほどある。また、仕事と家庭の役割葛藤による様々なストレスや不安も共通している。しかし、共働きの生活を前提としている中国と台湾では、女性は困難や難しい環境に対して、チャレンジしていき、環境が変わることを待つのではなく、環境を変えていく姿勢をとっているのである。今後の日本の女性の働き方について、政府や企業の支援策も重要であるが、「継続的に働きたい」「どんな障害があっても克服する」など自らの強い決意が必要と考える。すなわち、社会における女性の働く意義の再確認、時代に合った働き方の見直し、そして働く環境に対しての意識改革を図るなどを通して、仕事と生活の調和を目指す努力が重要である。同時に、高等教育機関における女性キャリア教育のデザインおよび実施が期待されるのである。

#### 【注】

- 1) 日本経済新聞, 2013年12月18日.
- 2) 日本経済新聞, 2013年9月12日.
- 3) 総務省統計局「労働力調査」(平成12, 平成22年).
- 4) 厚生労働省 [働く女性の実情], 平成21年
- 5) 内閣府「男女共同参画白書」, 平成23, pp. 16-78.

#### 【参考文献】

- 有松まゆり・北原佳代・東敏昭(2007),「企業のCSRからみた女性労働対策」,『産業医科大学雑誌』, 29(1), pp. 122-125
- 有村貞則(2007)『ダイバーシティ・マネジメントの研究』文真堂
- 14 宇田川拓雄(2003)「経済、社会、政治活動における中国女性の地位に関する一考察」,北海道教育大学紀要, 54(1), pp. 77-85
- 河口真理子(2006)「CSRと両立支援について」大和総研経営戦略研究所, pp. 1-2
- 木全ミツ(2008)「女性の活力を社会の活力にダイバーシティの推進」『会社員のためのCSR入門』第一法規株式会社
- 経済産業省編集(2012)『ダイバーシティと女性活躍の推進—グローバル化時代の人材戦略』経済産業調査会

- 熊沢誠（2000）『女性労働と企業社会』岩波書店
- 小林俊治・高橋浩夫編著（2013）『グローバル企業の経営倫理・CSR』白桃書房
- 酒井博司（2006）「少子高齢化進展下における雇用問題」株式会社三菱総合研究センター 政策・経済研究センター，pp. 10-15
- 佐藤博樹・武石恵美子編著（2011）『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
- 田中宏司・水尾順一編著（2013）「未来を開くワーク・ライフ・バランス」『人にやさしい会社』白桃書房
- 葉山彩蘭（2008）『企業市民モデルの構築－新しい企業と社会の関係』白桃書房
- 日野なおみ・染原睦美・武田安恵（2013）「女性昇進バブル」『日経ビジネス』8月16日
- 日本生産性本部ワークライフ部ダイバーシティ推進室編集（2013）『女性人材の活躍2013』日本生産性本部生産性労働情報センター
- マーサー・ジャパン（2008）『個を生かすダイバーシティ戦略』ファーストプレス
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス－実証と政策提言－』日本経済新聞出版社
- 山口一男・樋口美男編集（2008）『論争 ワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社

（受理 平成26年1月17日）