女性従業員活用をとらえる二つの次元

— 第三次産業における多様性を事例として —

国立社会保障・人口問題研究所 仙 田 幸 子

Two dimensions of utilization of women employees in companies:
Different tendencies among the tertiary industries

Yukiko SENDA

(National Institute of Population and Social Security Research)

This study examines the dimensionality of utilization of women employed at the tertiary industries in Japan to determine how female work force is utilized in the companies. The researcher analyzed data compiled in "Kaishashikihou Joshigakusei-shushokuban '98" and found two dimensions of utilization of female employees: 1) "the proportion of female managers and the proportion of women taking maternity leave", and 2) "the average tenure of female employees and the proportion of the married."

Using the two axes derived from the data analysis, the tendencies of utilization of female employees among five industries were compared. The service industry scores high in both dimensions. The retail trade has a high score in the first dimension, but is low in the second. Conversely, the general trade (sogo-shosha) as well as the financing and insurance are positioned low in the first dimension and higher in the second with the general trade more so in each of these dimensions. Other wholesale trade scores low in both dimensions. This research suggests a need for reforming a plan to maximize the female labor participation with consideration to each dimension for utilization of female employees.

1. 問 題

戦後日本において女性の雇用労働力化は進展したというイメージがあるが、量的側面と質的側面の2つに分けてとらえると、進展した部分とそうでない部分があることが分かる。ここでは量的側面を雇用労働率や女性雇用労働者の平均勤続年数でとらえ、質的な側面は、女性管理職割合と家庭との両立（結婚、出産後の就業継続）という面からとらえることとする。

日本において、女性の雇用労働力率は戦後ほぼ一貫して上昇しており、1997年には女性が雇用者の39.4%を占めている（総務庁統計局「労働力調査年報 平成9年 1997」）。女性雇用労働者の平均勤続年数も一貫して上昇傾向にあり、1996年には8.2年である（労働省「賃金構造基本調査」）。女性の平均勤続年数はこの10年間で1.1年延びており、男性雇用労働者の勤続年数の上昇（同期間に0.7年）より大きい。このように、女性の雇用労働力化は量的な面では進展している。

一方、管理職に占める女性の割合は未だにごく低く、1997年でわずか5.1%に過ぎない（労働省「平成9年度賃金構造基本調査」）。また、近年、女性の就業率のいわ

ゆる「M字型カーブ」において、ボトムが20歳代から30-34歳と後ろに動くといった、ボトムの底上げがみられるなどの変化がみられるが、これは主に晩婚化によって、30代前半に未婚で就業継続している女性が増加していることによるものであるといわれる（今田、1996）。結婚で離職する女性の割合は近年減少する傾向にあるが、末子が3歳未満の女性の雇用労働力率はこの10年横ばいである。1997年で、末子が3歳未満で雇用労働者である女性は、21.3%に過ぎない（総務庁統計局「労働力調査特別調査報告 平成9年2月」）。仕事と家庭の両立という点では、離職のタイミングが「結婚」から「出産」へと後ろにずれつつあるものの、「結婚」、「出産」というライフイベントが女性の離職に大きな関連を有していることにはかわりがないということである。つまり、女性雇用労働力化は量的側面では進展しているが、質的な側面ではあまり明確な進展がないといえる。

このように、女性の雇用労働力化に質的な面での進展はあまり見られない。そこで、どうしたら女性の質的な側面での活用を推進することができるのかについて、これまでも多くの研究が行われてきた。しかし、従来の研究では、女性従業員活用の現状の違いをふまえて、女

性活用を推進するための方策を検討したものはない。企業における女性従業員活用は「昇進」と「家庭責任との両立」という2つの側面からとらえられるが、日本における研究では「企業内キャリア形成支援」が盛んな企業では「家庭との両立支援」も盛んであるという前提をおいているか（たとえば市川・芝原, 1997など）, 「企業内キャリア形成支援」と「家庭との両立支援」のどちらがより容易に導入できるかを検討する（たとえば吉田・南, 1997）という視点が取られている。どちらも女性従業員活用のあり方を一括して論じ、状況の違いを考慮していない。状況の違いを考慮した研究としては、ケーススタディによって産業別に女性のキャリア形成過程を記述する試みが行われているが（たとえば小池・富田, 1989）, 得られた知見をもとに状況別の女性活用のあり方を十分に検討しているとはいえない。

このように、女性従業員活用のあり方について、個別企業の状況の違いを考慮した上での研究はこれまでほとんど行われていない。しかし、女性管理職の多い企業には、結婚・出産後も就業継続している女性従業員の割合が高い企業もあれば低い企業もあるというように、実際の女性従業員活用は多様かつ複雑なものであるという可能性は容易に推測できる。もし女性従業員活用が多様かつ複雑なものであるとすれば、従来のように一括して女性従業員活用のあり方を論じるのでは不十分である。女性従業員活用のタイプごとに、問題点や改善策を提案していかななくてはならない。そのためにはまず、女性従業員活用の多様性を整理するための軸を設定しなければならない。

本研究の目的は、第一に女性従業員活用の多様性を整理するための次元を明らかにすること、第二に女性従業員活用に関する産業別の傾向を把握することである。これらの点を研究する理由は、女性のキャリア形成に対する状況の影響についての関心からである。

2. 理論的背景

2.1. 状況要因

個人の行動や態度には、周囲の人や場の雰囲気、選択可能な機会範囲など、状況のありようが影響している。そのプロセスを浮かび上がらせることは、不平等に関するあらゆる研究分野において、主要な研究テーマの1つである。

組織行動論の分野においても、Kanter (1993) が「組織における人間の行動を拘束するのは状況の特徴である」と指摘しているのをはじめとして、状況要因（環境要因ともいわれる）は個人要因と並んでキャリア形成に影響を与える要因であると見なされている（Fagenson,

1990）。

状況がキャリア形成に影響を与える方法には2通りの様式が考えられる。一つは物理的な振り分けによるもので、陸上競技で1コースの選手はゴールまで1コースを走らなければいけないというように、初めの選択によって、どのようなキャリア・コースをたどるのが決まってしまうという場合である。キャリアの場合には、途中のルートだけでなくゴール地点も決まってしまう。Thurow (訳書 1984) の仕事競争モデルは、労働者は潜在能力のわずかな差によって仕事階段のどこかに配分されるが、配分された仕事の移動機会の広さによってその後のキャリアコースが異なり、到達点がある程度制限されることをあらわしたものである。もう一つは心理的な振り分けによるものである。Ilgen & Yountz (1986) はこれを「処遇の格差」(treatment discrimination)と呼んでいる。Cannings (1988) は、制度上は同じような処遇を受けていても、質的に異なる処遇を受けている場合、そこから蓄積される経験の質に差が生じるだけでなく、その差を内面化してキャリア展望が短期的になることもあると述べている。このように心理的な振り分けには、公式的な処遇の格差だけでなく、非公式的な処遇の格差も影響すると考えられる。

以上みてきたように、状況が2つの様式で個人のキャリア選択に影響を与えるということは、先行研究においても指摘されている。

2.2. 企業における女性従業員活用の方向性

企業における女性従業員活用は、「企業内キャリア形成」と「家庭責任との両立」という2側面からとらえられる。この2つの関係については研究によって異なる立場がとられている。しかし、女性従業員活用を一様にとらえている点では同様である。

Schwartz (1989) は、企業が女性従業員を有効に活用するために、コスト的に見合い、かつ、女性の多様性に対応した雇用管理体制を用意することを提言した。例として、キャリア志向の女性 (career-primary women) については、早い段階で見きわめた上で企業内での昇進機会を与えること、両立志向の女性 (career-and-family women) については、家庭との両立を可能にするには多くのコストがかかるので、優秀な女性のみがそうした働き方を選択できるようにし、昇進や給与に制限を加えることを提言した。この提言は大論争を呼び起こしたが¹⁾、論争の中で前者は「ファスト・トラック」(fast track)、後者は「マミー・トラック」(mommy track)と呼ばれた。

一方、南・吉田 (1997) は、女性が就業継続する上で

必要な施策として、人々は大きく分けて「家庭支援施策」と「男女平等施策」という2つを考えていることを調査によって示した。加えて「家庭支援施策」は性別役割分担観に関わらず導入が支持されているのに対して、「男女平等施策」は性別役割分担観が伝統的な人たちの間ではそうでない人たちに比べて導入が支持されていないことから、「家庭支援施策」と「男女平等施策」では前者の方が導入にあたって抵抗が少ないのではないかという推測を示した。

「ファスト・トラック」と「男女平等施策」はどちらも昇進など「企業内キャリア形成」に関係している。「マミー・トラック」と「家庭支援施策」は育児のための短時間労働など「家庭との両立」に関係している。どちらの研究も女性従業員活用を「企業内キャリア形成」と「家庭との両立」という2側面のどちらがより容易かという捉え方をしている。Schwartz (1989) は「マミー・トラック」にはコストがかかると論じ、南・吉田 (1997) は「家庭支援施策」の方が導入にあたって抵抗が少ないだろうと論じている。このように、「企業内キャリア形成」と「家庭との両立」のどちらがより容易であるかについて異なる立場がある。しかし、いずれの研究においても、企業における女性従業員活用にさまざまなタイプがあるかもしれない点については考慮されていない。

以上みてきたように、状況が女性のキャリア形成に影響を与えるというアイデアは先行研究においても示されている。しかし、状況にどのようなタイプがあるのか、つまり、企業における女性従業員活用の方向性にどのようなタイプがあるのかについてはこれまでほとんど研究されていない。企業における女性従業員活用は「企業内キャリア形成を促進させるもの」と「家庭との両立を促進させるもの」という2つの側面からとらえることができるが、これまでではどちらの側面の実施がより容易であるかという議論が中心であった。しかし、企業においておこなわれている女性従業員活用にさまざまなタイプがある可能性は容易に推測できる。女性従業員活用が一括してとらえることができないバラエティーに富むものであるとすれば、どのようなタイプがあるかを把握し、それぞれに応じた処方箋を用意しなければならない。そのためにはまず、女性従業員活用の多様性を整理する軸を設定することが必要である。

また、女性従業員活用に関するこれまでの研究の多くはケーススタディの形を取っており、それらの研究では女性従業員活用の特徴の起因として産業特性を指摘するものが多い（たとえば篠塚、1995）。しかし、産業間の比較研究ほとんど手つかずのままであることから、分析

単位を産業として、女性従業員活用のタイプを分析する必要があると考えられる。

そこで、本研究では、まず企業における女性従業員活用の多様性をとらえる軸の次元性についての検討をおこなう。その上で、女性従業員活用の特徴を産業別に明らかにする。

3. 方法

3.1. データ

『会社四季報女子学生就職版 '98』（東洋経済新報社）に掲載されている企業データを用いた。これは、834社からなるデータである。編集部が大企業を中心に「女性従業員活用に積極的」と見なした企業を選んで質問紙を送り、それに対して回答のあった企業についてのデータである。このようなデータ収集方法ではセレクションバイアスがあることは否めない。しかし、このような限界はあるが、女性従業員活用に関する指標が豊富で、しかも、個別企業別に情報が掲載されていることから、データソースとして有用であると考えられる。

なお、詳しくは3.2. で述べるが、本稿では、（総合商社以外の）卸売業、総合商社、小売業、金融・保険業、サービス業のみを取りだした上で、分析を行っている（サンプルサイズ410社）。

3.2. 変数

女性従業員活用に関連する指標

女性従業員活用に関連する指標として取り上げたのは、以下の変数である。

- (1) 管理職割合：ここでは、女性従業員中の女性管理職割合である。一般的に、女性管理職割合という場合には全管理職中の女性管理職割合を指すが、『会社四季報女子学生就職版 '98』には全管理職数が掲載されていないので、代理指標として女性従業員中の女性管理職の割合を用いることにした²⁾。本研究で取り上げる5産業（卸売業、総合商社、小売業、金融・保険業、サービス業）での女性従業員中女性管理職割合の中央値は0.03³⁾である（ $N = 395$ ： N は計算に用いた企業数である。欠損値をとる企業は計算から除いた。）⁴⁾。また、参考までに、全産業での中央値は0.02である（ $N = 807$ ）。
- (2) 既婚者割合：女性従業員中の既婚者の割合である。上記5産業での中央値は0.14である（ $N = 297$ ）。また、全産業での中央値は0.16である（ $N = 586$ ）。
- (3) 産休制度利用者割合：既婚女性従業員中に占める前年度に産休制度を利用した女性の割合である。上記5産業での中央値は0.06である（ $N = 288$ ）。また、全産業での中央値は0.06である（ $N = 557$ ）。

- (4) 女性平均年齢：上記5産業での中央値は28.10歳である(N = 397)。また、全産業での中央値は28.80歳である(N = 816)。
- (5) 女性平均勤続年数：上記5産業での中央値は6.50年である(N = 386)。また、全産業での中央値は7.05年である(N = 798)。
- (6) 勤続年数の男女格差：女性従業員の平均勤続年数を男性従業員の平均勤続年数で除し、男性従業員の勤続年数を1とした場合の女性従業員の勤続年数の長さを求めた。1に近いほど、男女の平均勤続年数に差がないということである。上記5産業での中央値は0.63である(N = 386)。また、全産業での中央値は0.66である(N = 798)。
- (7) 女性従業員割合：女性従業員の全従業員に占める割合である。上記5産業での平均値は、中央値は0.30である(N = 410)。また、全産業での中央値は0.22である(N = 830)。
- (8) 従業員数：上記5産業での中央値は1,807人である(N = 410)。また、全産業での中央値は2,057人である(N = 834)。

女性従業員活用のあり方を「企業内キャリア形成を促進するもの」と「家庭との両立を促進するもの」という2側面ととらえ、各産業でそれぞれがどの程度おこなわれているかという点から検討する。上にあげた変数のうち、「管理職割合」、「女性平均年齢」、「女性平均勤続年数」、「勤続年数の男女差」という4つの変数は、企業内キャリア形成に関する指標である。このうち「女性平均年齢」、「女性平均勤続年数」、「勤続年数の男女差」は勤続に関する変数なので、企業内キャリア形成を昇進と勤続という2つの側面からとらえているといえる。また、「既婚者割合」、「産休制度利用者割合」の2つの変数は、家庭との両立に関する指標である。なお、「女性従業員割合」、「従業員数」については、本研究では直接、用いるわけではないが、先行研究において企業における女性従業員活用のあり方と関係があるとして取り上げられる場合が多いため、参考までに示す。また、この他に産業別にコース別雇用管理制度を導入している企業の割合も求めている。

分析単位

本研究の分析単位は産業である。産業の分類にあたっては、日本標準産業分類の大分類を参考にしたが、個別企業ごとに傾向を詳しくみると、大分類では、女性従業員活用に関して大きく異なる企業同士が1つの分類にくくられてしまう場合がある。しかし、そのような場合でも、中分類以下の分類ごとには比較的類似した傾向がみ

られる。そこで、大分類を基本にしながら、適宜、中分類以下による分類もおこなった。具体的には、日本標準産業分類の大分類では、卸・小売業、飲食業は一つの分類であるが、個別企業ごとの傾向をみると、卸売業と小売業の企業では傾向が異なる。さらに、卸売業の中でもいわゆる「大手総合商社」⁵⁾(以下では単に「総合商社」と称する)とそれ以外の卸売業(以下では単に「卸売業」と称する)の企業では傾向が異なる。そこで、卸・小売業、飲食業については、卸売業、総合商社、小売業の3分類⁶⁾に分けて分析を行うことにした⁷⁾。

加えて、たとえば製造業では生産工程・技能・労務職に従事する者の割合が高く、サービス業では低いというように、産業ごとに職業構成が異なる。職業構成も産業の特徴の一つであり、職業の違いはキャリアの違いに大きく影響する。職業構成が異なる産業同士をそのまま比較しても、その違いが産業によるのか、職業によるのか明確ではない。産業間の比較を行うには、職業構成のコントロールが必要である。しかし、本研究で用いたデータには、職業構成に関する指標は含まれていない。そこで、ホワイトカラーが多い第三次産業に含まれる産業のみを分析対象にすることにした。第三次産業には、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険、不動産業、運輸・通信業、サービス業が含まれるが、このうち、就業者構成比が5%以下の電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業については分析から除外した(総務庁統計局「労働力調査年報 平成9年1997」)。

以上のような操作を行ったことで、最終的に分析対象となったのは、卸売業(72)、総合商社(8)、小売業(78)、金融・保険業(144)、サービス業(108)の5産業、計410社である。総合商社のケース数は少ないが、いわゆる大手総合商社9社中8社のデータを分析している。

3.3. 分 析

本研究における分析では、企業における女性従業員活用の多様性をとらえるために、女性従業員活用に関する各変数の産業別の中央値を比較する。各変数の得点の分布が正規分布でないものが多いため、中央値を代表値として用いることが適切であると考えられる(Bohrnstedt and Knoke 訳書 1992)。

各変数の得点の分布が正規分布でないものが多いので、各変数について産業間に差が見られるかについては、パーセントイル値の比較によって傾向を確認した上で、ノンパラメトリック分散分析の手法であるクラスカル・ウォリス検定を行う。

4. 結 果

全体的な傾向としてまず指摘しておかなければならないのは、現状では女性従業員活用がどの側面からみても十分ではないという点である。本研究で取り上げた5産

業では、女性従業員中の女性管理職割合の中央値は0.02、既婚女性従業員中の産休制度利用者割合は0.06、女性従業員中の既婚者割合でも0.16と、全体的に低い数値に留まっている。このように低い数値間の比較をおこなう場合には細かな差異に注目することになる。しかし、女性

表1 女性活用に関する変数の産業別パーセンタール得点

産業	変 数	中央値	25パーセン タ イ ル	75パーセン タ イ ル
総合 商 社	管 理 職 割 合 (N = 8)	0.0165	0.0032	0.0800
	既 婚 者 割 合 (N = 4)	0.1482	0.1418	0.1809
	産休制度利用者割合 (N = 4)	0.0215	0.0038	0.0370
	女 性 平 均 年 齢 (N = 8)	33.55	32.65	35.00
	女性平均勤続年数 (N = 8)	12.45	11.00	13.60
	勤続年数の男女格差 (N = 8)	0.70	0.61	0.75
	従 業 員 数 (N = 8)	6452.00	2684.00	7578.00
	従業員中女性割合 (N = 8)	0.26	0.25	0.28
その 他 の 卸 売 業	管 理 職 割 合 (N = 72)	0.0027	0.0003	0.0048
	既 婚 者 割 合 (N = 65)	0.1101	0.0833	0.1597
	産休制度利用者割合 (N = 65)	0.0517	0.0000	0.1000
	女 性 平 均 年 齢 (N = 72)	27.85	26.40	29.00
	女性平均勤続年数 (N = 70)	5.80	4.90	7.00
	勤続年数の男女格差 (N = 70)	0.45	0.37	0.54
	従 業 員 数 (N = 72)	1073.00	723.50	1572.50
	従業員中女性割合 (N = 72)	0.24	0.20	0.32
小 売 業	管 理 職 割 合 (N = 76)	0.0403	0.0152	0.1167
	既 婚 者 割 合 (N = 64)	0.1380	0.0000	0.1194
	産休制度利用者割合 (N = 62)	0.0677	0.0038	0.0370
	女 性 平 均 年 齢 (N = 74)	27.55	26.00	29.30
	女性平均勤続年数 (N = 72)	5.80	4.40	7.15
	勤続年数の男女格差 (N = 72)	0.54	0.44	0.64
	従 業 員 数 (N = 76)	2068.00	1062.00	3590.00
	従業員中女性割合 (N = 76)	0.31	0.15	0.50
金 融 ・ 保 険 業	管 理 職 割 合 (N=138)	0.0215	0.0053	0.0663
	既 婚 者 割 合 (N = 88)	0.1516	0.0983	0.2276
	産休制度利用者割合 (N = 85)	0.0573	0.0133	0.0941
	女 性 平 均 年 齢 (N=139)	28.20	26.60	30.30
	女性平均勤続年数 (N=136)	7.30	5.85	8.90
	勤続年数の男女格差 (N=136)	0.49	0.40	0.60
	従 業 員 数 (N=144)	2599.00	1614.50	5192.50
	従業員中女性割合 (N=143)	0.36	0.32	0.41
サ ー ビ ス 業	管 理 職 割 合 (N=100)	0.0498	0.0196	0.1101
	既 婚 者 割 合 (N = 76)	0.0739	0.0971	0.2539
	産休制度利用者割合 (N = 72)	0.0653	0.0060	0.1144
	女 性 平 均 年 齢 (N=104)	29.51	27.40	32.60
	女性平均勤続年数 (N=100)	6.35	5.00	8.30
	勤続年数の男女格差 (N=100)	0.62	0.51	0.73
	従 業 員 数 (N=108)	1145.50	701.50	1969.50
	従業員中女性割合 (N=107)	0.22	0.14	0.30

注) Nは計算に用いた企業数である。欠損値をとる企業は計算から除いた。

従業員活用が十分ではない段階であるからこそ、現状を把握した上で問題点を指摘する必要があるとも考えられ、これはやむを得ないともいえる。この点をふまえて、女性従業員活用の次元性、産業ごとの特徴について分析してみよう。

4.1. 女性従業員活用の次元性

表1には女性従業員活用に関する各変数の産業別の中央値、25パーセンタイル値、75パーセンタイル値を示している。なお、全体的に数値が低いため、管理職割合、既婚者割合、産休制度利用者割合については以下の分析では小数点以下4桁までを掲載する。

産業ごとの各変数の分布は正規分布を取らないので、産業間で女性従業員活用に差があるのかを確認するために、平均値を用いた統計的な検定をおこなうことは適当でない。そこで代わりに、各変数ごとにもっとも低い産業の75パーセンタイル値ともっとも得点の高い産業の25パーセンタイル値とを比較してみる。すると、ほとんどの変数について、後者の方が前者より高い。具体的には、管理職割合、女性の平均年齢、女性の平均勤続年数、勤続年数の男女格差、従業員数、女性従業員割合については、もっとも得点の高い産業の25パーセンタイル値の方が、もっとも低い産業の75パーセンタイル値よりも大きい。あるグループの上位1/4よりも、もう一つのグループの下位1/4が大きいならば、2つのグループがとる値のレンジに意味のある差があるとすことにそれほど無理がないように思われる。また、既婚者割合、産休制度利用者割合についても、もっとも得点の高い産業の中央値（50パーセンタイル値）と、もっとも低い産業の75パーセンタイル値を比較してみると、前者の方が大きい。これらの結果から、女性従業員活用について産業間で差があると見なすことにそれほど無理がないと考えられる。

この点をさらに確認するために、ノンパラメトリック分散分析の手法であるクラスカル・ウォリス検定を行う。クラスカル・ウォリス検定では、3つ以上の水準の差の検定を行うことができる。

表2に示されたように、クラスカル・ウォリス検定の結果、管理職割合、女性の平均年齢、女性の平均勤続年数、勤続年数の男女格差、従業員数、女性従業員割合、既婚者割合については、産業間に統計的に有意な差があることが確認された。しかし、産休制度利用者割合については、統計的に有意な差は見られなかった。以下では、クラスカル・ウォリス検定の結果、有意差の見られた変数を中心に、産業間の得点傾向を詳しく見ることにする。すでに述べたように各変数の分布は正規分布を取らないため、代表値として中央値を用いる。

「企業内キャリア形成」に関する2つの変数の得点傾向は異なる。管理職割合の得点の高さが高い順に産業を並べるとサービス業、小売業、金融・保険業、卸売業、総合商社と続く（図1）。サービス業と小売業、金融・保険業と卸売業の間の差はそれぞれそれほど大きく

表2 クラスカル・ウォリス検定による女性活用に関する変数の産業別得点比較の結果

変 数	自由度	χ^2 値	有意水準
管 理 職 割 合	4	24.77	$P<.001$
既 婚 者 割 合	4	14.36	$P<.01$
産休制度利用者割合	4	4.95	$P=.293$
女 性 平 均 年 齢	4	38.60	$P<.001$
女性平均勤続年数	4	43.35	$P<.001$
勤続年数の男女格差	4	58.42	$P<.001$
従 業 員 数	4	82.37	$P<.001$
従業員中女性割合	4	86.80	$P<.001$

注) 斜体は5%水準で有意差が見られなかったもの。

図1 管理職割合と産休制度利用者割合の産業別得点傾向

ない。総合商社は他の産業に比べて非常に低い。また、産業間の得点の差が有意であるとはいえないため、あくまで参考として示すにとどめるが、産休制度利用者割合の得点傾向は管理職割合の得点傾向と類似している。

勤続に関する変数は管理職割合とは異なる得点傾向を見せる(図2)。総合商社や金融・保険業、サービス業が比較的高い数値を示し、卸売業や小売業が比較的低い数値を示す。勤続に関する3つの変数については総合商社が他産業を大きく引き離して高い値を示す。女性平均勤続年数では金融・保険業、サービス業、小売業と卸売業の順に続き、女性平均年齢ではサービス業、金融・保険業、卸売業、小売業の順に続く。平均勤続年数の男女格差については、総合商社、サービス業、小売業、金融・保険業の順であり、若干傾向が異なるが、総合商社で勤続年数の格差がもっとも小さい(女性の平均勤続年数を男性の平均勤続年数で除した値が1に近い)ことは変わらない。また、既婚者割合は高い順からサービス業、金

融・保険業、総合商社、小売業、卸売業の順であり、総合商社や金融・保険業、サービス業が比較的高い数値を示し、卸売業や小売業が比較的低いという点で、強いていえば、勤続に関する変数と類似した傾向を見せている。

以上見てきたように、管理職割合と勤続に関する変数はともに「企業内キャリア形成」に関する変数であるが、産業間の得点傾向は異なる。しかも、一方が低ければ他方が高いというような、単純な反比例の関係ではない。また、「家庭との両立」に関する変数である既婚者割合と産休制度利用者割合の得点傾向も異なる。既婚者割合は産業間に得点の差があり、比較的、勤続に関する変数と類似した得点傾向を見せる。一方、産休制度利用者割合は産業ごとに明確な違いがあるとはいえない。このように、「家庭との両立」に関する変数では、既婚者割合には産業別の差異があるが、産休制度利用者割合には産業別の差異がないという違いが見られる。しかし、参考までに産業別の得点傾向を見たところ、産休制度利

図2 女性平均勤続年数、女性平均年齢、勤続年数の男女格差、既婚者割合の産業別得点傾向

図3 従業員数と女性従業員割合の産業別得点傾向

用者割合の得点傾向は、比較的、管理職割合と類似している。

従来の研究では、企業における女性従業員活用の実態について、「企業内キャリア形成支援」が盛んな企業では「家庭との両立支援」も盛んであるという前提をおいているか（たとえば市川・芝原, 1997など）, 「企業内キャリア形成支援」と「家庭との両立支援」のどちらがより容易に導入できるかを検討する（たとえば吉田・南, 1997）という視点が取られていた。いずれにしても、先行研究では企業や産業間での女性活用状況の差異について関心が払われていたとはいえない。これに対して、本研究はそもそも産業間で女性活用状況が異なることを示すものである。

4.2. 産業別の傾向

次に、産業別に女性従業員活用に関する特徴を簡単に記述してみよう。図4は、女性活用に関する各変数の産業別の中央値をそれぞれ標準化して示したものである。

サービス業：管理職割合、既婚者割合が5産業中もっとも高い。女性の平均年齢は商社に次いで高いが、平均勤続年数は商社、金融・保険業に次いで3番目である。しかし、勤続年数の男女格差は、総合商社に次いで2番目である。従業員数は卸売業に次いで2番目に少なく、女性従業員割合はもっとも低い。

小売業：管理職割合はサービス業に次いで高い。既婚者割合は4番目とそれほど高くはない平均勤続年数、平均年齢はもっとも低い、勤続年数の男女格差は総合商社、サービス業に次いで3番目である。また、女性従業員

割合は金融・保険業に次いで高い。産業間の差異が見られないので、あくまで参考であるが、産休制度利用者割合は5産業中もっとも高い。

卸売業：管理職割合は商社の次に低く、既婚者割合はもっとも低い。平均勤続年数もっとも低く、勤続年数の男女格差もっとも低い。また、従業員数もっとも少ない。

金融・保険業：管理職割合、既婚者割合は5産業の中でまん中くらいの位置である。平均勤続年数は商社について長い、勤続年数の男女格差は卸売業に次いで低い。従業員数は商社に次いで多く、女性従業員割合はもっとも高い。

総合商社：管理職割合は他産業に比べて非常に低い。しかし、既婚者割合については、3番目である。平均勤続年数、平均年齢、勤続年数の男女格差はいずれも1番で、他産業との差も大きい。従業員数もっとも多いが、女性従業員割合は3番目である。産業間の差異が見られないので、あくまで参考であるが、産休制度利用者割合は他産業に比べて非常に低い。

このように各産業の特徴をまとめてみると、女性従業員活用のタイプによって、産業をグループ分けすることができるといわれる。

企業内キャリア形成に関する指標に注目して産業別の特徴をみると、サービス業と小売業では管理職割合が高いが、勤続年数は必ずしも長いわけではない。一方、総合商社ではその反対の傾向がみられる。このように、「企業内キャリア形成」の方向性に注目すると、サービ

図4 女性活用に関する変数の産業別得点傾向

ス業と小売業が一つのグループを形成し、総合商社とは異なる女性従業員活用がおこなわれていると考えられる。「家庭との両立」に関する指標についてみると、サービス業では既婚者割合が低く、小売業では高いという違いがある。しかし、どちらの産業でも産休制度取得者割合が高い。一方、総合商社では既婚者割合が比較的高いが産休制度取得者割合は非常に低い。産休制度取得者割合については産業間の得点の差が有意でなかったため、あくまで得点傾向を参考にした考察に過ぎないが、「企業内キャリア形成」のうち管理職への昇進に重点が置かれている場合には出産の際の就業継続が、勤続（の長さ）に重点が置かれている場合には結婚の際の就業継続がより容易であると考えられる。「管理職への昇進・出産後の就業継続」という軸と「長期勤続・結婚後の就業継続」という軸を用いると、サービス業と小売業は前者の軸で高い位置になり、後者の軸では低い位置になる。総合商社は逆に前者の軸で低い位置になり、後者の軸で高い位置になる。

卸売業は総合商社のように極端な差ではないが、女性活用に関するいずれの変数についても産業より低い得点を示している。また、金融・保険業は総合商社のように極端ではないが、得点傾向は比較的、総合商社のそれに類似している。

5. 考 察

本研究で分析対象となった総合商社、（総合商社以外の）卸売業、小売業、金融・保険業、サービス業の5産業では、管理職割合の中央値は0.02、産休制度利用者割合は0.06、既婚者割合でも0.16である。全体的な数値の低さから、女性が企業の中で昇進することや結婚・出産後も働き続けることは、まだまだ一般的ではないという点をまず確認しておかなければならない。その上で、女

性従業員活用の次元と産業別の特徴についてさらに検討しよう。

女性従業員活用を「企業内キャリア形成」と「家庭との両立」という2つの側面からとらえることは従来からおこなわれているが、これまで企業や産業間での女性活用状況の差異について関心が払われていたとはいえない。従来の研究では、女性活用状況の差異について関心が払われることなしに、女性従業員活用施策のあり方について一元的な議論が行われてきた。これに対して、本研究は女性従業員活用をより多面的にとらえる立場を取る。女性従業員活用は一括してとらえることができないバラエティーに富むものである。個別のタイプごとに、効果的な施策のあり方は異なるはずである。

本研究における分析によると、「企業内キャリア形成支援」の中でも管理職割合と勤続に関する変数の産業別の得点傾向は異なっており、単純な反比例の関係ではない。また、「家庭との両立」の中でも既婚者割合と産休制度取得者割合の産業別の得点傾向も異なっている。このことから、企業における女性従業員活用を従来のように一面的にとらえるのではなく、多面的にとらえる必要があるといえる。

女性活用に関する4つの指標のうち、管理職割合と産休制度取得者割合の産業別の得点傾向は比較的類似している。また、勤続に関する変数と既婚者割合の産業別の得点傾向も比較的類似している。このうち、産休制度取得者割合については産業ごとの中央値が有意に異なるわけではなく、あくまで参考にとどめておくべきである。しかし、産休制度取得者割合の産業ごとの中央値の差が有意でなかったことは、女性従業員を出産後も継続して就業させることが女性従業員活用の中でももっとも後発的であり、産業間に何らかの差が生じるまでに普及段階が至っていないためであり、産休制度取得がもう少し普

図5 企業における女性従業員活用をとられる4つの指標

及するにつれて産業間の格差が広がり、格差が統計的に有意になるという可能性も否定できない。このように推測して、「産休制度取得者割合」の産業別の得点傾向も参考にしながら、産業別の女性活用状況をどのような軸で整理することができるのかを考えてみることにする。

繰り返しになるが、本研究では、企業における女性従業員活用を従来のように一面的にとらえるのではなく、「管理職への昇進と出産後の（産休制度利用による）就業継続」、「長期勤続と結婚後の就業継続」という2つの次元の組み合わせでとらえることを提唱する。これを整理したものが図5である。

次に、この2つの軸を用いて、各産業を実際に付置してみる。このように、各産業を2次元上に付置することで、各産業の特徴を相対的にとらえることもができる。

サービス業と小売業では、管理職割合が高く、また、既婚女性が出産後も働き続ける確率が他の3産業に比べて高い。しかし、サービス業では既婚者割合も高いのに対して、小売業では既婚者割合は高くない。サービス業では結婚と出産のいずれの時点でも就業を継続する割合が他産業に比べると高いが、小売業では結婚の際の就業継続が他産業に比べて生じにくい。サービス業に比べて小売業では女性の平均勤続年数が短く、男女格差も大きいことから、少なくともサービス業に比べると小売業では結婚時に離職する割合が多いと考えられる。

一方、総合商社と金融・保険業についてみると、既婚者割合は比較的高いが産休制度利用者割合は低い。これらの産業においては、結婚時の離職に対する圧力は弱まりつつあるが、出産後の就業継続には壁が大きく立

ちはだかっているということであろう。特に、総合商社では、勤続が長いにも関わらず産休制度利用者割合が非常に低く、この問題がより強く存在するといえる。実際、総合商社で一般職として働く女性にインタビューをする、「以前、過労から体を壊したことがあり、結婚しても育児と仕事の両立は難しい」というケースが少なくなかった⁹⁾。

卸売業は、総合商社のように極端ではないが、管理職割合も産休制度利用者割合も他産業に比べて低い。また、勤続年数が短く既婚者割合も低い。卸売業においては、女性従業員の管理職への登用があまりおこなわれていないだけでなく、女性従業員の勤続を短くするための結婚時における離職の圧力が未だ強く残っていることを示していると考えられる。

このように、日本においては産業別に女性従業員活用の方向性に特徴がある。サービス業のように管理職割合も既婚者割合も産休制度利用者割合も高いタイプ、小売業のように管理職割合と産休制度利用者割合は高いが既婚者割合は低いタイプ、総合商社のように管理職割合は低い平均勤続年数は長いタイプなど、女性従業員活用についてさまざまなタイプがある。「管理職への昇進・出産後の就業継続」、「長期勤続・結婚後の就業継続」という2次元上に各産業を付置することで、産業別の特徴を描き分けることができる。したがって、従来のように、女性従業員活用を一面的にとらえていては、実効性のある女性従業員活用の改善策を提案することは難しいだろう。

ここでコース別雇用管理制度の導入率についてみると、サービス業や小売業では制度の導入率が20%程度と低いのにに対して、総合商社ではほぼ全企業がコース別雇用管理制度を導入している⁹⁾。また、卸売業と金融・保険業では6割近くが採用している。コース別雇用管理制度については、現状ではむしろ男女間格差を維持・拡大する装置ではないかと指摘されている（たとえば渡辺、1995）。コース別雇用管理制度の導入率からみると、男女間格差を維持・拡大する程度がもっとも強いのが総合商社ということになる。

しかし、総合商社は「長期勤続」軸でみると、女性従業員活用がもっとも進んでいる産業であるが「管理職への昇進」軸ではもっとも低い位置にいる。これをあわせて考えると、総合商社においてはある側面では男女間格差を維持・拡大しつつ、ある側面では女性従業員を戦力化する、という女性従業員活用がおこなわれていると解釈できる。いわゆる大手総合商社は全部でわずか9社しかないとはいえ、女性従業員活用の一つのタイプとして、注目を要すると考えられる。

注)「卸売業」は総合商社以外の卸売業を指す。

図6 2次元でとらえた女性活用の産業別傾向

本研究では、「管理職への昇進・出産後の就業継続」、「長期勤続・結婚後の就業継続」という2次元でとらえることによって、産業別の女性従業員活用のタイプを描き分けることを示した。女性従業員活用のタイプ別に、女性が活躍しやすい状況を作るための処方箋を作ることが必要であるが、これは今後の課題となる。

[注]

- 1) Schwartz (1989) の提言に対しては、現実に即した解決策だが、女性のみに子どもを持つか昇進するかを選択を迫るという前提を変えるための努力をするべきであるという批判（たとえば Hall, 1989）の方が多かったという（日米女性ジャーナル編集部, 1989）。
- 2) 『会社四季報女子学生就職版』では役職者という表現である。回答の一部に主任など、「就業構造基本調査」では管理職に含まれない職位の女性の数が含まれている可能性があるからだという。
- 3) なお、「若干名」、「多数」など、人数が書いていない場合には、欠損値として扱った。「約〇人」という場合には、その数字を用いた。また、年齢で「〇十代」と記載されている場合には、「〇5歳」とした。
- 4) また、従業員中女性管理職割合の中央値は0.01である（ $N = 395$ ）。なお、女性従業員中の女性管理職割合と従業員中の女性管理職割合の相関は高く、Person の相関係数で0.87である。
- 5) 総合商社とは、業態として主に他企業商品を仕入れて卸売りしている企業のうち、専門分野の輸出入と流通を業態とする専門商社に対して、各種商品を扱う企業をいう。日本貿易会は14社を総合商社としているが、一般的には三菱商事、三井物産、伊藤忠商事、丸紅、住友商事、日商岩井、トーマン、ニチメン、兼松の9商社を大手総合商社と称する。本研究では大手総合商社9社中8社のデータを分析している。
- 6) 飲食業の企業については掲載がなかった。
- 7) このように細かく分類して、就業者構成比が5%に満たない総合商社を一つの独立産業として扱うのは、女性管理職数、勤続年数などの傾向が、他の企業と際だって異なっており、総合商社における女性活用のあり方が、女性活用の特徴的な例として注目すべきだと考えられるからである。このほか、本研究では取り上げられないが、製造業の中でも、製薬業でも女性の平均勤続年数が長く、他の製造業とは異なった傾向をみせている。
- 8) 1998年6月から8月にかけて、大手総合商社で一般職として15年以上勤続している女性5名に対して、スノーボールサンプリングによってインタビュー調査を実施した。そのうち、2名は過労から体を壊した経験があり、働き続けるために子どもを持つことはあきらめたと述べていた。また別の1名は、過去に過労のため流産した経験があると述べた。
- 9) この1、2年で、コース別雇用管理制度廃止の意向を打ち出した総合商社もあるが、キャリア管理が完全に一本化したのかは不明である。

参 考 文 献

- Bohrnstedt, G. W. and Knoke, D. 1988 *Statistic for social data analysis* (2nd ed.). Ithasca: Peacock Publisher. (海野道郎訳 1992 社会統計学—社会調査のためのデータ分析入門 ハーベスト社)
- Cannings, K. 1988 Managerial promotion: the effects of socialization, specialization, and gender. *Industrial and Labor Relations Review*, 42, 77-88.
- Fagenson, E. A. 1990 At the heart of women in management research: theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics*, 9, 267-274.
- Hochschild, A. with Machung, A. 1989 *The second shift: working parents and the revolution at home*. NY: Viking. (田中和子訳 1990 セカンド・シフト 朝日新聞社)
- 市川幸子・芝原脩次 1997 均等法新時代・女性社員の活用事例集 生産性出版。
- 今田幸子 1996 女性労働と就業継続 日本労働研究雑誌, 433, 37-48.
- 石村貞夫 1992 分散分析のはなし 東京図書。
- Hall, D. T. 1989 Moving beyond the “mommy track:” an organization change approach. *Personnel*, December, 23-28.
- 神田道子・平野貴子・木村敬子・清原慶子 1990 性役割の変動過程を説明する「折り合い行動」概念 女性学研究, 1, 22-41.
- Kanter, E. M. 1993 *Men and Women of the Corporation* (2nd ed.). (高井葉子訳 1995 企業の中の男と女 生産性出版)
- 小池和男・富田安信編 1989 職場のキャリアウーマ

- ン 東洋経済新報社.
 日米女性ジャーナル編集部 マミー・トラックが引き起こした嵐 日米女性ジャーナル, 5, 51-53.
 ペイ・エクイティ研究会 1997 「商社における職務の分析とペイ・エクイティ」研究報告書.
 Schwartz, F. N. 1989 Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*, 67, 65-76.
 篠塚英子 1995 女性が働く社会 勁草書房.
 Thurow, L. C. 1975 *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. NY: Basic Books. (小池和男・脇坂明訳 1984 不平等を生み出すもの 同文館出版)
 連合 (日本労働組合総連合会)・女性局 1996 10年目を迎えた均等法調査報告 日本労働組合総連合会.
 渡辺峻 1995 コース別雇用管理と女性労働ー男女共同参画社会をめざして 中央経済社.
 吉田悟・南隆男 1997 女性が就業継続する上で必要な施策・条件に関する検討 産業・組織心理学会第13回発表論文集, 162-164.
 (平成10年10月30日受稿, 平成10年11月15日受理)