

一般事務職女性の職業生活意識に関する一考察

日通総合研究所 所 正 文

A study on the occupational-life consciousness among female clerical workers

Masafumi TOKORO
(Nittu Research Center, Inc.)

The purpose of this study was to examine two aspects on the occupational-life consciousness among female clerical workers.

One of them was directed toward examining the difference of their occupational-life consciousness based on demographic factors (especially, their household types and educational background).

Regarding the household type, it was found that married women, and single women living alone were more positive toward their occupational lives than single women living with their parents. Moreover, regarding the educational background, it was found that university graduates and professional school graduates were more positive in their occupational orientations than junior college graduates and high school graduates.

The second purpose of the study was to examine the level of women's ego-involvement in occupational lives as compared with their male counterparts. It was found that on the level of present job satisfaction and the level of life expectation in coming ten years, women were higher than men. Moreover, on the level of their commitment to the company, women were found lower than men. This result was discussed from the following point of view; Among female clerical workers for the present study, the occupational lives were chosen as a secondary area which is rather peripheral to their central ego identity.

I. 問題と目的

女性の社会参加意欲の高まりに伴う、女性労働力の量的拡大と質的充実、職務遂行能力や勤労意欲の高い女性労働力に対して、従来のような補助労働力としてではなく、基幹労働力として待遇することを要請してきている。さらに、昨今、進境著しい付加価値の高いサービス産業の各職種において、その職務を遂行するために求められる能力は、Durkin (1978) の指摘する婦人の潜在能力と一致するものが多いように思われる。

したがって、こういった状況からみて、質的に高い女性労働力に対して、基幹労働力としての採用、教育訓練を施すことが、企業が推進すべきこれからの雇用管理の重大なテーマになっているといえよう。

しかし、職業生活に対する要求水準が低い、いわゆる腰かけ型志向の人も依然として多い中で、企業サイドが

採用時において、将来に向かって、誰が補助労働力としての短期勤続者であり、誰が基幹労働力としての長期勤続者であるかを識別することは、かなり困難なことである。そして、さらに、企業サイドは、こういう実態の中で、「男女雇用機会均等法（以下、均等法と略す）」にかなう雇用管理施策をとらなければならないため、均等法の企業経営に対するインパクトは、採用時から定年退職時に至るまでの全ステージにわたって、いろいろな形で発生することになる。

そこで、今回の報告では、次の2点に問題意識を絞り、筆者が最近行なった一般事務職女性の職業生活意識調査の結果をもとに報告したい。

目的1: デモグラフィック要因（特に「生活形態」、「学歴」）を分析基準として、各属性間の職業生活意識の差を検討する。そして、その知見から、どういった雇用管理システムを構築すれば、女性労働力を基幹労働力の中に組み入れることが可能かについて問題提起をする。なお、デモグラフィック要因に着目した理由は、企業が女性を一般事務職として採用する場合には、職務適性や達成動機といった心理学的要因よりも、年齢、学歴、ある

* 本研究は、組織学会昭和62年度研究発表大会（1987年6月7日、於・専修大学）において報告したものを加筆修正したものである。

いは自宅通勤か否かといったデモグラフィック要因をまず第一に考慮するからである。

目的2：デモグラフィック要因から分類された各属性間に差が検出されない職業生活意識の側面を、一般事務職女性の職業生活に対する自我関与（ego-involvement）度、および性役割（sex-role）観の視点から考察する。

II. 方 法

(1) 調査の設計

某大企業の東京都内の事業所に勤務している一般事務職女性社員約600名（悉皆調査）に対し、職業生活意識に関する質問紙調査を労働組合の班組織を通じて、留置法により実施した。実施時期は、昭和61年9月、有効回収数は533であった。調査対象者のプロフィールは、表1のとおりである。

表1 調査対象者のプロフィール

① 年齢段階別		② 勤続年数段階別	
年齢段階	人数(%)	勤続年数区分	人数(%)
20歳以下	91 (17.1)	1年未満	79 (14.8)
21～23歳	171 (32.1)	1～3年	175 (32.8)
24～26歳	129 (24.2)	4～6年	145 (27.2)
27～29歳	53 (9.9)	7～10年	58 (10.9)
30～34歳	23 (4.3)	11～15年	33 (6.2)
35～39歳	22 (4.1)	16～20年	14 (2.6)
40～49歳	21 (3.9)	21～30年	19 (3.6)
50～60歳	23 (4.3)	31年以上	10 (1.9)
計	533 (100.0)	計	533 (100.0)

③ 生活形態別		④ 学歴別	
生活形態	人数(%)	学 歴	人数(%)
自宅通勤未婚者	359 (67.4)	高 校 卒	203 (38.1)
一人ぐらし未婚者	82 (15.4)	専門学校卒	119 (22.3)
既 婚 者	65 (12.2)	短 大 卒	124 (23.3)
そ の 他	27 (5.1)	大 学 卒	81 (15.1)
計	533 (100.0)	そ の 他	6 (1.1)
		計	533 (100.0)

(2) 質問紙テストの設計

本研究では、馬場（1985）、小野（1983, 1984）、馬場・小野（1982）の一連の研究成果をふまえ、仕事観、性役割・生活観、均等法に対する意識、労働組合に対する意識、および職業生活に対する適応などを尋ねた合計42項目（フェイス・シート7項目を含む）から成る質問

紙テストを作成し、調査に用いた。なお、個別的な質問項目内容については、表2、3を参照されたい。

また、各質問項目（フェイス・シート項目は除く）は、いずれも5段階評定のリッカート法に準じている。

(3) 分析の方法

各質問項目（35項目）への応答を点数化（1点～5点）し、属性別に平均値の差の検定（F検定、t検定）を行なった。分析基準とした属性は、生活形態（a. 自宅通勤未婚者、b. 一人ぐらし未婚者、c. 既婚者）、および学歴（a. 高校卒、b. 専門学校卒、c. 短大卒、d. 大学卒）の2つのデモグラフィック要因である。次に上記の分析を補強するために、以下に示す補足的な分析を行なった。

1) デモグラフィック要因間の独立性の検討：表1に示したデモグラフィック要因によるサンプル分類から、本研究の分析の主旨に即した3つの組み合わせを選び、各要因間の独立性を検討するため、クロス表を作成し、 χ^2 検定を行なった。組み合わせは以下のとおりである。

①学歴×生活形態、②学歴×年齢、③生活形態×年齢。
2) 男子従業員データとの比較：「職業生活への適応」に関する4項目（①今の生活全体に満足しているか、②自分の10年後の生活は明るいと思うか、③全体として現在の職場に満足しているか、④当社の社員としての誇りを感じているか）について、本研究の調査対象者と同一企業の男子従業員データ（「全日通意識調査（1985）」）と比較した。なお、本研究の被調査者の83.3%が29歳以下の年齢段階に属するため、比較する男子従業員データは、「29歳以下」と「30～34歳」の2つの年齢段階に限定した。

また、女性データは、各質問項目とも5段階評定法（ニュートラル・カテゴリーを含む）であるが、男性データは、部分的に4段階評定法（ニュートラル・カテゴリーなし）が含まれているため、男女間比較においては、4項目すべてにおいて、ニュートラル・カテゴリーを除いた4段階カテゴリーについて、その回答傾向を検討した。なお、分析は3×4のクロス表に基づく χ^2 検定により行なった。

III. 結 果

主要な分析結果は、次の4点にまとめられる。①仕事観、性役割・生活観、均等法に対する意識、および労働組合に対する意識において、生活形態別では、既婚者、一人ぐらし未婚者の方が、自宅通勤未婚者より職業生活に対して積極的態度を示している（表2）。②学歴別では、大学卒者、専門学校卒者の方が、高校卒者、短大卒

所：一般事務職女性の職業生活意識に関する一考察

表 2 生活形態と職業生活意識との関係

分類	ステートメント要約	未婚者		既婚者	F検 判定
		自宅通勤	一人ぐらし		
仕事・生活観	① 仕事をしている時、生きがいを感じる	2.31 (1.205)	2.72 (1.212)	2.98 (1.387)	**
	② 仕事を通して、自分を向上させたい	4.26 (1.019)	4.46 (0.913)	4.29 (1.224)	
	③ 職場の中で自分から仕事をみつけていく	3.47 (1.148)	3.72 (1.003)	3.80 (1.098)	**
	④ 仕事のチームの中で積極的にアイデアを出す	2.70 (1.343)	3.02 (1.473)	3.31 (1.380)	**
	⑤ 人から与えられた仕事でも成果を上げるため工夫努力する	3.73 (1.164)	3.85 (1.170)	3.91 (1.106)	
	⑥ 会社で将来どのような仕事をしたいかを考える	2.82 (1.423)	3.30 (1.428)	3.37 (1.331)	**
	⑦ キャリア・ウーマンになりたい	2.34 (1.371)	2.77 (1.382)	2.75 (1.370)	**
	⑧ 仕事上のことで、上司に言いたいことは言う	2.73 (1.264)	2.84 (1.311)	2.89 (1.254)	
	⑨ 女性も手に職をつけておくべきである	4.51 (0.889)	4.43 (0.976)	4.62 (0.854)	
性別役割意識	① 働くミセスも仕事より家庭を優先すべきである	3.74 (1.099)	3.28 (1.212)	3.12 (1.196)	**
	② 結婚退職に賛成する	2.75 (1.403)	2.38 (1.284)	1.83 (1.103)	**
	③ 出産退職に賛成する	3.88 (1.286)	3.27 (1.449)	2.92 (1.492)	**
	④ 女性がフルタイムの仕事をもっていても夫に家事を手伝わせるべきでない	2.54 (1.477)	2.26 (1.305)	2.32 (1.415)	
	⑤ 主婦の仕事はパートタイムが望ましい	3.88 (1.194)	3.35 (1.409)	2.92 (1.373)	**
	⑥ ミセスの再就職はフルタイム勤務がよい	2.58 (1.191)	2.88 (1.263)	3.26 (1.268)	**
	⑦ 職場でのお茶くみに抵抗はない	3.97 (1.181)	3.49 (1.373)	3.49 (1.337)	**
	⑧ 女性には結婚適齢期がある	3.72 (1.419)	3.35 (1.451)	2.71 (1.605)	**
	⑨ 同期入社の男女の給料格差はやむえない	3.16 (1.406)	2.80 (1.418)	2.60 (1.390)	**
「均等法」に対する意識	⑩ 育児終了後は、また働きたい	3.77 (1.415)	3.83 (1.314)	4.02 (1.452)	
	⑪ 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ことが多い	3.80 (1.331)	3.84 (1.163)	3.58 (1.466)	
	① 「男女雇用機会均等法」に関心がある	3.29 (1.282)	3.61 (1.247)	3.52 (1.500)	(*) 自宅一人
	② 全国要員コースを選択したい	2.42 (1.357)	2.73 (1.490)	2.55 (1.468)	
	③ 監督職・専門職を希望したい	2.53 (1.343)	2.84 (1.477)	3.12 (1.560)	**
	④ 積極的に教育訓練を受けたい	3.35 (1.265)	3.89 (1.059)	3.85 (1.315)	**
	⑤ 結婚退職の退職金優遇処置には反対である	2.26 (1.330)	2.67 (1.507)	2.28 (1.271)	*
	⑥ 男性の育児休暇設置に賛成である	3.40 (1.390)	3.78 (1.288)	3.54 (1.447)	(*) 自宅一人
	⑦ 生理休暇はもはや必要ない	2.63 (1.378)	2.70 (1.350)	2.92 (1.471)	
組合意識	① 日頃労働組合の存在を感じている	2.12 (1.252)	2.76 (1.503)	2.52 (1.618)	**
	② 組合の役員を頼まれたら引き受ける	1.95 (0.938)	2.09 (1.128)	2.26 (1.280)	(*) 自宅一既婚
職業生活への適応	① 今の生活全体に満足している	3.33 (1.210)	3.12 (1.282)	3.42 (1.080)	
	② 自分の10年後の生活は明るい	3.80 (1.079)	3.54 (1.171)	3.71 (1.119)	
	③ 全体として現在の職場に満足している	3.03 (1.300)	2.87 (1.304)	2.71 (1.249)	
	④ 現在の職場に悩みは少ない	2.41 (1.205)	2.41 (1.239)	2.63 (1.210)	
	⑤ 当社の社員としての誇りを感じている	2.92 (1.352)	2.89 (1.325)	2.82 (1.391)	
	⑥ 自分の友だちは会社の人が多い	2.45 (1.162)	2.60 (1.305)	2.71 (1.173)	

注 1)

表中の数値は、ステートメントに対する応答を点数化 (1 点～5 点) したものの平均値であり、ステートメントに対して肯定的であるとき、高くなるように算出している。なお、() 内は、標準偏差を示す。

注 2)

** $P < .01$, * $P < .05$

注 3)

F 検定判定欄の () は、t 検定により、有意差の出たことを示す。

例: (*)
自宅一人
↓
自宅通勤者と一人ぐらし者において
 $P < .05$ であることを示す。

表3 学歴と職業生活意識との関係

分類	ステートメント要約	高校卒	専門学校卒	短大卒	大学卒	F検定 判 定
仕	① 仕事をしている時、生きがいを感じる	2.37 (1.270)	2.52 (1.173)	2.35 (1.206)	2.70 (1.261)	(*) 高 短 一 大
	② 仕事を通して、自分を向上させたい	4.11 (1.131)	4.44 (0.923)	4.39 (0.956)	4.42 (0.941)	*
	③ 職場の中で自分から仕事をみつけていく	3.46 (1.208)	3.56 (1.066)	3.48 (1.081)	3.67 (1.089)	
	④ 仕事のチームの中で積極的にアイデアを出す	2.89 (1.410)	2.76 (1.345)	2.53 (1.370)	3.07 (1.350)	*
事	⑤ 人から与えられた仕事でも成果を上げるため工夫努力する	3.60 (1.272)	3.81 (1.079)	3.73 (1.124)	4.11 (0.981)	**
	⑥ 会社で将来どのような仕事をしたいかを考える	2.84 (1.414)	2.99 (1.441)	2.86 (1.422)	3.48 (1.353)	**
	⑦ キャリア・ウーマンになりたい。	2.19 (1.330)	2.74 (1.417)	2.29 (1.331)	2.84 (1.347)	**
	⑧ 仕事上のことで、上司に言いたいことは言う	2.58 (1.290)	2.79 (1.187)	2.77 (1.232)	3.01 (1.291)	(**) 高 一 大
観	⑨ 女性も手に職をつけておくべきである	4.42 (0.930)	4.60 (0.843)	4.50 (0.929)	4.60 (0.812)	
	① 働くミセスも仕事より家庭を優先すべきである	3.73 (1.145)	3.47 (1.075)	3.66 (1.163)	3.46 (1.134)	(*) 高 一 専
	② 結婚退職に賛成する	2.90 (1.436)	2.35 (1.300)	2.52 (1.323)	2.20 (1.216)	**
	③ 出産退職に賛成する	3.87 (1.413)	3.41 (1.446)	3.71 (1.318)	3.37 (1.281)	**
性	④ 女性がフルタイムの仕事をもっていても夫に家事を手伝わせるべきでない	2.69 (1.467)	2.29 (1.342)	2.35 (1.481)	2.25 (1.347)	*
	⑤ 主婦の仕事はパートタイムが望ましい	3.88 (1.191)	3.56 (1.364)	3.77 (1.294)	3.14 (1.312)	**
	⑥ ミセスの再就職はフルタイム勤務がよい	2.49 (1.061)	3.04 (1.292)	2.44 (1.220)	3.16 (1.262)	**
	⑦ 職場でのお茶くみに抵抗はない	3.85 (1.291)	3.77 (1.184)	4.08 (1.164)	3.68 (1.294)	(*) 専 短 一 大
役	⑧ 女性には結婚適齢期がある	3.67 (1.436)	3.50 (1.544)	3.44 (1.541)	3.41 (1.439)	
	⑨ 同期入社の男女の給料格差はやむえない	3.06 (1.444)	3.16 (1.372)	3.21 (1.352)	2.59 (1.412)	*
	⑩ 育児終了後は、また働きたい	3.65 (1.483)	4.04 (1.299)	3.69 (1.498)	3.98 (1.237)	(*) 高 一 専
	⑪ 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ことが多い	3.89 (1.305)	3.87 (1.234)	3.71 (1.372)	3.53 (1.353)	(*) 高 一 大
割	① 「男女雇用機会均等法」に関心がある	3.15 (1.378)	3.35 (1.254)	3.47 (1.260)	3.62 (1.282)	*
	② 全国要員コースを選択したい	2.41 (1.312)	2.62 (1.449)	2.35 (1.357)	2.65 (1.533)	
	③ 監督職・専門職を希望したい	2.36 (1.384)	2.76 (1.370)	2.46 (1.340)	3.35 (1.442)	**
	④ 積極的に教育訓練を受けたい	3.16 (1.274)	3.81 (1.140)	3.50 (1.267)	3.93 (1.142)	**
・	⑤ 結婚退職の退職金優遇処置には反対である	2.27 (1.372)	2.40 (1.311)	2.15 (1.264)	2.59 (1.430)	(*) 短 一 大
	⑥ 男性の育児休暇設置に賛成である	3.41 (1.423)	3.61 (1.367)	3.43 (1.392)	3.65 (1.326)	
	⑦ 生理休暇はもはや必要ない	2.48 (1.369)	2.49 (1.302)	2.90 (1.376)	2.96 (1.392)	**
	⑧ 生活意識					
生	① 日頃、労働組合の存在を感じている	2.18 (1.317)	2.53 (1.443)	2.15 (1.287)	2.22 (1.397)	*
	② 組合の役員を頼まれたら引き受ける	1.94 (0.961)	2.05 (1.052)	1.94 (0.936)	2.12 (1.159)	
	③ 今の生活全体に満足している	3.29 (1.215)	3.21 (1.201)	3.32 (1.235)	3.38 (1.095)	
	④ 自分の10年後の生活は明るい	3.70 (1.201)	3.79 (1.036)	3.81 (1.042)	3.64 (0.985)	
活	⑤ 全体として現在の職場に満足している	2.99 (1.285)	2.90 (1.279)	2.94 (1.366)	3.01 (1.252)	
	⑥ 現在の職場に悩みは少ない	2.52 (1.265)	2.43 (1.233)	2.40 (1.177)	2.38 (1.150)	
	⑦ 当社の社員としての誇りを感じている	2.98 (1.341)	2.82 (1.309)	2.77 (1.374)	2.94 (1.346)	
	⑧ 自分の友だちは会社の人が多い	2.53 (1.225)	2.54 (1.083)	2.48 (1.167)	2.35 (1.229)	
観						
意						
識						
の						
適						
応						

表4 デモグラフィック要因間の独立性

① 学歴×生活形態

生活形態 学 歴	自宅通勤 未婚者	一人ぐらし 未婚者	既 婚 者	そ の 他	計
高 校 卒	158 (136.6)	15 (31.3)	17 (24.7)	13 (10.4)	203
専門学校卒	51 (80.1)	37 (18.3)	20 (14.5)	11 (6.1)	119
短 大 卒	99 (83.5)	9 (19.1)	14 (15.0)	2 (6.4)	124
大 学 卒	46 (53.8)	20 (12.3)	13 (9.8)	1 (4.1)	80
計	354	81	64	27	526

$$\chi^2 = 71.14 (P < .001)$$

② 学歴×年齢

年齢段階 学 歴	20歳以下	21～23歳	24～26歳	27～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～60歳	計
高 校 卒	72 (35.1)	64 (66.0)	28 (49.4)	13 (20.5)	6 (8.9)	3 (8.5)	8 (7.7)	9 (6.9)	203
専門学校卒	9 (20.6)	38 (38.7)	29 (29.0)	13 (12.0)	8 (5.2)	8 (5.0)	9 (4.5)	5 (4.0)	119
短 大 卒	10 (21.5)	54 (40.3)	40 (30.1)	10 (12.5)	3 (5.5)	5 (5.2)	1 (4.7)	1 (4.2)	124
大 学 卒	0 (13.8)	15 (26.0)	31 (19.5)	17 (8.1)	6 (3.5)	6 (3.4)	2 (3.0)	3 (2.7)	80
計	91	171	128	53	23	22	20	18	526

$$\chi^2 = 130.95 (P < .001)$$

③ 生活形態×年齢

年齢段階 生活形態	20歳以下	21～23歳	24～26歳	27～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～60歳	計
自 宅 通 勤 未 婚 者	84 (61.2)	142 (115.1)	84 (86.1)	21 (35.7)	6 (15.5)	6 (14.8)	6 (14.1)	9 (15.5)	358
一人ぐらし 未 婚 者	1 (14.1)	16 (26.4)	22 (19.8)	14 (8.1)	7 (3.5)	9 (3.4)	7 (3.2)	6 (3.5)	82
既 婚 者	0 (11.1)	3 (20.9)	17 (15.7)	16 (6.5)	8 (2.8)	6 (2.7)	8 (2.5)	7 (2.8)	65
そ の 他	6 (4.6)	10 (8.7)	5 (6.5)	2 (2.7)	2 (1.2)	1 (1.1)	0 (1.0)	1 (1.2)	27
計	91	171	128	53	23	22	21	23	532

$$\chi^2 = 141.23 (P < .001)$$

注) 表中の数値は、上段は実測度数を示し、下段の()内は、期待度数を示す。

表5 職業生活への適応に関する男女間比較

① 現在の生活満足度

	満 足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	計
女 性	61 (25.9)	257 (172.4)	125 (202.9)	47 (88.8)	490
29歳以下 男 性	14 (42.0)	239 (280.1)	370 (329.6)	173 (144.3)	796
30～34歳 男 性	15 (22.1)	104 (147.5)	211 (173.5)	89 (75.9)	419
計	90	600	706	309	1,705

$$\chi^2 = 199.63 (P < .001)$$

② 10年後の生活の明るさ

	明 る い	どちらかとい えば明るい	どちらかとい えば暗い	暗 い	計
女 性	151 (58.1)	178 (100.2)	20 (116.3)	33 (107.4)	382
29歳以下 男 性	47 (97.6)	143 (168.1)	236 (195.1)	215 (180.2)	641
30～34歳 男 性	12 (54.3)	41 (93.7)	164 (108.6)	140 (100.4)	357
計	210	362	420	388	1,380

$$\chi^2 = 491.66 (P < .001)$$

③ 現在の職務満足度

	満 足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	計
女 性	43 (44.9)	220 (183.7)	135 (193.1)	93 (69.3)	491
29歳以下 男 性	78 (75.3)	291 (307.6)	345 (323.2)	108 (115.9)	822
30～34歳 男 性	38 (38.8)	139 (158.7)	203 (166.7)	44 (59.8)	424
計	159	650	683	245	1,737

$$\chi^2 = 50.38 (P < .001)$$

④ 社員としての誇りの強さ

	ほこりを 感じている	どちらかとい えば感じている	あまり 感じていない	感じていない	計
女 性	75 (84.9)	147 (180.8)	178 (161.4)	87 (59.9)	487
29歳以下 男 性	152 (143.2)	328 (304.8)	258 (272.1)	83 (101.0)	821
30～34歳 男 性	75 (73.9)	168 (157.4)	138 (140.5)	43 (52.1)	424
	302	643	574	213	1,732

$$\chi^2 = 30.07 (P < .001)$$

注) 表中の数値は、上段は実測度数を示し、下段の()内は、期待度数を示す。

者より職業生活に対して積極的態度を示している（表3）。③職業生活への適応度については、いずれのグループも高く、すべての項目において生活形態別、学歴別とも差はみられない。④「女性も手に職をつけておくべきである」については、いずれのグループも肯定的回答傾向を強く示し、生活形態別、学歴別とも差はみられない。しかし、均等法の中に盛り込まれている「全国要員コースを選びたい」については、いずれのグループも否定的回答傾向を強く示し、生活形態別、学歴別とも差はみられない。

デモグラフィック要因間の関係を検討すると表4のような結果となった。まず、生活形態と学歴についてみると、自宅通勤未婚者は高校卒者、短大卒者が多く、また、一人暮らし未婚者は専門学校卒者、大学卒者が多い。したがって、両要因間には強い関連が認められる（ $P<.001$ ）。次に、生活形態と年齢についてみると、既婚者の年齢は、未婚者の年齢よりも高いため、両要因間には強い関連が認められる（ $P<.001$ ）。さらに、学歴と年齢についてみると、高学歴群になるにつれて、最頻値を占める年齢段階が高年齢段階に移行するため、両要因間には強い関連が認められる（ $P<.001$ ）。

以上のことから、生活形態別の分類が同時に学歴、年齢の要因を含んだ分類になっているため、各デモグラフィック要因は独立ではないことが明らかにされた。なお、この点については、考察においてさらに議論したい。

職業生活への適応に関する男女間比較の結果は表5に示した通りである。女性の「現在の生活満足度」は、29歳以下の男性群、および30～34歳の男性群の満足度よりも高い（ $P<.001$ ）。また、女性の「10年後の生活の明るさ」、および「現在の職務満足度」についても、両男性群の生活希望度、職務満足度よりも高い（ $P<.001$ ）。一方、女性の「社員としての誇りの強さ」は、両男性群の誇りの強さより弱い（ $P<.001$ ）。

IV. 考 察

(1) デモグラフィック要因間の独立性について：本研究では、生活形態、学歴および年齢に着目し、各要因間の関連性を検討した。結果は、生活形態別分類が同時に学歴、年齢の要因を含んだ分類となっているため、各デモグラフィック要因は独立ではないということが明らかにされた。ところで、ここで問題になることは、各要因が統計的に独立といえる水準までサンプルを絞りこんでいく必要があるかどうかということである。具体的にいえば「既婚者」の年齢は「自宅通勤未婚者」の年齢に比べて高齢になることは自明であり、仮に年齢要因を統制し

て両群のサンプルを絞りこんだ上で分析を進めた場合、その結果が果たして人事管理施策にどのくらい貢献できるかということを考えると、大いに疑問が沸く。すなわち、生活形態別分類における既婚者、自宅通勤未婚者という規準（criterion）は、そもそも年齢要因を内包した規準であるため、これを統制してしまえば、規準そのものが偏形してしまうと考えられる。「心理学的研究は、条件を落としすぎ、問題を小さくしてしまっているため、現実の大きな問題に対応できなくなっている」と飽戸（1986）は指摘しているが、本研究のように社会的変数であるデモグラフィック要因を分析規準にした場合には、特に飽戸の主張が重みをもつといえる。したがって、本研究では、他要因の影響がなくなるまで、条件統制をする必要はないという判断で分析を進めたことを明記しておきたい。

(2) 複線型雇用管理に対する知見：生活形態別分類に着目した分析では、既婚者、一人暮らし未婚者の職業生活意識構造が類似しており、自宅通勤未婚者に比べ、職業生活に対する自我関与度が高いことが示された。従来、一般事務職女性の採用においては、自宅通勤を原則とする企業が多かったが、基幹労働力としての雇用を前提とした場合、自宅通勤者でない方がむしろ好ましいということが示唆される。

また、学歴別分類に着目した分析では、大学卒者、専門学校卒者の職業生活意識構造が類似しており、高校卒者、短大卒者に比べ、職業生活に対する自我関与度が高いことが示された。管理職コース、専門職コースとしての雇用を前提とした場合、この学歴集団の積極的採用が望まれる。

女性労働力の雇用タイプは、①短期雇用型、②長期雇用型、③再雇用型の3タイプに分類できるが、従来の社会システムは、主として短期勤続の腰かけ型を想定してつくられていた（「単線型雇用管理」の採用）。すなわちさまざまな職業生活意識をもつすべての女子労働力に対して、画一的、統一的な雇用管理がなされていたため、職業生活に対する自我関与度の高い女性からは不満が生じ、企業サイドにおいても、生産性に対するロスが生じていた。したがって、均等法下の今後の雇用管理は、従来の集団画一型から、各人の能力とニーズを考慮した「複線型雇用管理」に転換することが求められる。すなわち、各コース別に募集・採用から定年退職までの一貫管理を行ない、各人がどのコースを選択するかについては、各人の能力とニーズを考慮した上で決定するシステムが求められる。その際、本研究の知見は、たいへん注目されると思われる。そして、さらに年齢、あるい

は勤続年数の増加に伴う組織内キャリア発達によって、職業生活に対する達成志向が高まっていくといった井下(1982, 1984)の報告等を考慮すれば、複線型雇用管理システムは、一定期間経過した後、他コースに移行することを可とする弾力的なシステムであることが重要であるといえる。

(3) 職業生活に対する自我関与度：本研究では、一般事務職女性の職業生活意識をデモグラフィック要因に着目して検討を試み、各属性間の職業生活意識の差を検討した。そして、各属性間に差を見い出せなかった「現在の生活満足度」、「10年後の生活希望度」、「現在の職務満足度」、および「社員としての誇りの強さ」について、同世代の男性データと比較したとき差が検出されたわけである。

女性は男性と比べて、まず、現在の生活満足度、10年後の生活希望度、および現在の職務満足度において相対的に高いことが示された。この結果は、心的飽和(psychical satiation)という心理学的概念によって説明できる。すなわち、職業生活に対する関わり方において、女性は心的飽和が起りにくい条件を備えている。一方、男性は起りやすい条件を備えているといえる。心的飽和は、ある行動に対して、その個人の自我関与度が高ければ高いほど起りやすくなる。したがって、職業上の行動が自分の生活全体において、自我に対して周辺的(peripheral)に行なわれる副次的行動(secondary behaviors)として位置づけられている女性にとっては、心的飽和は起りにくいといえる。しかし、自我の中心層に関わる重要な行動として位置づけられている男性にとっては、逆に起りやすいといえる。すなわち、現在の生活満足度、10年後の生活希望度および現在の職務満足度は、心的飽和を媒介にした職業生活に対する自我関与度から説明することができると考えられる。

一方、社員としての誇りの強さについては、女性は男性に比べて相対的に低いことが示された。この結果もやはり職業生活に対する自我関与度から説明できると考えられ、男性に比べて自我関与度が低い女性は、社員としての誇りの強さも低くなっていると考えられる。そして、「全国要員コースを選びたくない」という態度も自我関与度の低さと密接な関連をもっていると考えられる。

ところで、ここでさらに考察すべきことは、なぜ女性は職業生活に対する自我関与度が低いかということである。現行の社会システムに根強く残る伝統的な性別役割観がその理由のひとつとして考えられる。すなわち、「女性は補助労働力」という意識が男女ともにあり、職業を

もっている女性においても、職業上の行動が、自我の中心層に関わる重要な行動として位置づけられていないということである。

仕事観、生活観、均等法に対する意識など職業生活における表層の部分では、女性内の各属性間に差が見い出せたものの、基底部分では、伝統的な性別役割観に支配され、同世代の男性に比べて職業生活に対する自我関与度が低いという本研究の知見はたいへん注目される。各企業において、均等法施行後も女性の雇用管理施策に急激な変化がみられない原因のひとつがここにあるように思われる。ただし、本研究では男女間比較を試みた質問項目数も少なかったため、この後の考察は今後の研究課題として残しておきたいと思う。

ところで、女性の職業生活に対する自我関与度を高めるための方略であるが、管理職者を中心とした男性が、補助的業務とされる末端の仕事でも決して軽い仕事ではなく、組織を維持・発展させていく上で、たいへん重要な仕事であるという意識をもつことが、まずたいせつであるといえる。なぜなら、管理職者の態度が、女性の主観的な役割認知に影響を及ぼし、職業生活に対する自我関与度、職業生活意識とも密接な関連をもってくると考えられるからである。

(4) 結果の解釈上の留意点と今後の課題：結果の解釈上の留意点として次の2点があげられる。

① 意識調査に関する分析の結果は、あくまで意識、あるいは態度のレベルで解釈されるべきものであり、その結果をただちに行動のレベルにおける予測や判断の根拠にすることは危険である。特に職業生活意識の水準を単純に生産性の水準と同一視して考えることは、極めて危険であるため注意を要する。実務家は、結果の厳密な解釈よりも、とかく対策の方向に走りすぎる傾向があるため、この留意点は特に遵守してほしい。

② 本研究では、学歴段階によって職業生活意識に差がみられた。その原因は、必ずしも学歴要因がもたらす個人要因のみに還元できず、企業側の役割期待が高校卒者と大学卒者に対してもともと異なるため、各個人が管理職者の態度からそれを認知し、職業生活意識の差へと結びついていることも考えられる。したがって、結果の解釈において十分に注意する必要がある。

また、今後の課題として次の3点をあげたい。

① 今回の分析は、時間変数を考慮しなかったため、組織内キャリア発達との関連で職業生活意識を検討する分析がなかった。職業生活意識を醸成している基盤を解明する分析には、生活形態、学歴といったスタティックな要因の他、組織内キャリア発達といったダイナミックな

要因も考慮する必要があるため、今後の課題として残る。

② 女性の社会参加の問題は、企業の論理を一方的に優先させるのではなく、個人をとりまく生活環境、さらには社会全体のコンテキストの中で、多面的に検討されなければならない。なぜなら「就職動機」は人によってさまざまであり、デモグラフィック要因で単純に割りきれものではないからである。若林（1985）は、女性のキャリア発達の規定要因として、女性自身の要因、家庭の状況要因、および職場の状況要因の3つをあげ、キャリア・サポート・システムを提示している。本研究の被調査者は、20歳代の未婚女性を中心としたサンプルであったため、就職動機は特に考慮しなかったが、既婚女性、パートタイム女性の職業生活意識を検討する際は、就職動機は重要な変数になると考えられる。

③ 本研究では、女性の職業生活に対する低い自我関与度を伝統的な性役割観と結びつけて考察した。主婦が家庭外で働いている家族とそうでない家族とでは、家事労働に関する役割構造に差異がみられ、主婦が雇用者として働いている場合には、主婦の家事負担は軽く、かつ夫による家事労働への協力がより多いといった知見がある。すなわち、女性の社会参加は、男性サイドからみた性役割観、家庭観に対して大きなインパクトを与えるものとみられる。そして、伝統的な性役割観を固執する男性が多ければ多いほど、女性の社会参加は阻害されると考えられる。したがって、女性の社会参加、性役割等について男性サイドの意識をとらえ、本研究のデータと比較することは、たいへん興味をもてる。今後の課題にしたいと思う。

引用文献

- 飽戸 弘 1986 心理学はマーケティングにいかなる貢献が可能か——サイコグラフィックスの再検討——産業・組織心理学会第2回大会シンポジウム。
- 馬場房子 1985 働く女性の心理学 白桃書房。
- 馬場房子・小野公一 1982 「女性が働くこと」についての態度・意見調査（Ⅱ）日本応用心理学会第49回大会発表論文集，P.41。
- Durkin, J. J. 1978 The potential of woman, in Stead, B. A. (Ed.) *Woman in management* Prentice-Hall, 42-46.
- 井下 理 1982 働く女性の職業生活意識について 日本応用心理学会第49回大会発表論文集，P.40。
- 井下 理 1984 働く女性の職業生活意識 労務研究，37，9，14-22。
- 小野公一 1983 「女性が働くこと」についての態度・意見調査（Ⅲ）日本応用心理学会第50回大会発表論文集，P.113。
- 小野公一 1984 「女性が働くこと」についての態度・意見調査（Ⅳ）日本応用心理学会第51回大会発表論文集，P.24。
- 所 正文 1987 一般事務職女性のキャリア意識に関する研究（Ⅰ）——デモグラフィック要因に視点をおいた分析——組織学会昭和62年度研究発表大会論文集，55-58。
- 若林 満 1985 女性のキャリア発達の構造——その可能性と限界——労務研究，38，7，19-30。
- 全日通 1986 意識調査の分析と提言 全日通No.72 全日通労働組合編。

（1988年2月3日受稿，1988年3月31日受理）