

# 企業における女性研究者・技術者の 就業状況に関する事例調査

1999年3月

科学技術庁 科学技術政策研究所

第1 調査研究グループ

横尾 淑子

前澤 祐一

**Employment Issues of Female Researchers and Engineers  
in Companies**

**March 1999**

**Yoshiko Yokoi, Fatchi Masawa**

**1st Policy-oriented Research Group**

**National Institute of Science and Technology Policy**

**(NISTEP)**

－ 目 次 －

<概 要> .....	i
<本 文>	
1. はじめに .....	1
2. 方法 .....	3
2.1. 調査対象 .....	3
2.2. 調査方法 .....	3
3. 既存資料に見る就業状況 .....	6
3.1. 採用、配置、育成 .....	6
3.2. 勤続（育児との両立） .....	8
4. 事例調査に見る就業状況 .....	12
4.1. 女性の活躍機会拡大の効果に関する認識 .....	12
4.2. 採用の状況 .....	14
4.3. 配置および育成の状況 .....	17
4.4. 勤続（育児との両立）の状況 .....	22
5. 技術系女性の特徴 .....	28
5.1. 条件や立場の違いから見た特徴 .....	28
5.2. 企業の取り組み姿勢の違いから見た特徴 .....	30
5.3. 科学技術分野と女性に関する一連の調査との関連 .....	31
6. 現状での問題点と今後の方向性 .....	33
6.1. 現状での問題点 .....	33
6.2. 活躍機会の拡大に向けての方向性 .....	35
7. まとめ .....	41



## <概要>

### 1. はじめに

男女雇用機会均等法施行後 10 年余が経過し、科学技術分野でも科学技術会議答申や科学技術基本計画の中で女性の活躍機会の拡大が取り上げられてきた。女性の活躍機会を広げることは、男女共同参画という社会的要請、人材の多様化、将来の人材確保という面から重要と考えられている。

当研究所では、科学技術分野における男女の機会均等ならびに中長期的な人材確保という観点から、科学技術分野への女性の進出に関する一連の調査を行ってきた。女性研究者の現状に関する調査においては、女性研究者は増加しているが、進出促進のためには大学自然科学系への進学者増加が重要であること等を指摘した。次いで、大学自然科学系への女子の進学に関する調査において、卒業後の将来設計をしやすくすることの必要性等を挙げた。また、企業の研究者・技術者に対するキャリアニーズに関する調査において、企業が技術系女性の採用を躊躇する要因として、配属先が男性に比べ限定されること、出産や育児に伴う両立の問題があることを明らかにした。このような中で、自然科学系を専攻した女性には就業に際しどのような活躍の場があり、どのような問題があるかを明らかにすることは、重要な課題と考えられる。

そこで本調査では、この 10 年で企業に属する女性研究者・技術者が増加したことから企業の技術系女性に焦点を当て、その採用、配置、育成、勤続（育児との両立）の状況についてインタビュー調査およびアンケート調査を行い、女性の活躍機会を拡大するための企業の取り組み状況および問題点を示し、今後の方向性を検討した。

### 2. 方法

最近の大卒理系女子採用数の多い企業に対して、①技術系女性社員の採用、配置、育成、および家庭との両立に関する人事担当者へのインタビュー調査、②女性社員の採用、配置、育成に関する技術系女性社員、事務系女性社員、技術系上司へのアンケート調査、③家庭との両立に関する技術系女性社員へのアンケート調査を行った。調査期間は 1997 年 10 月から 1998 年 7 月である。

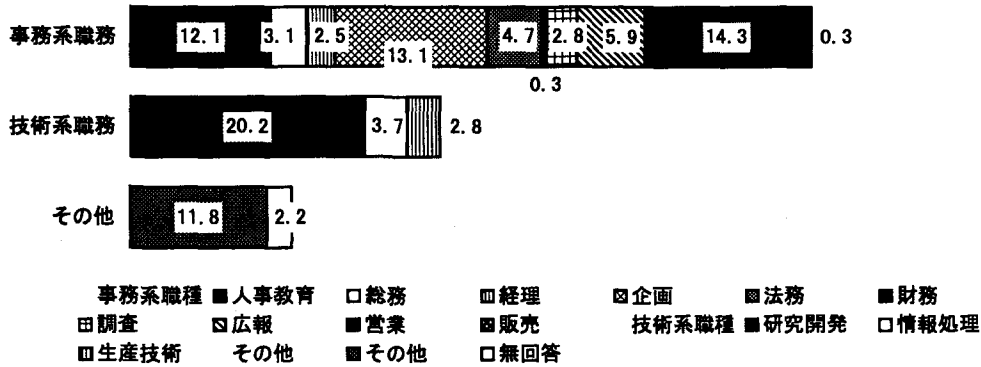
調査対象者	調査内容	調査方法	回答数
①人事担当者	女性の採用、配置、育成、育児との両立の状況	インタビュー (一部アンケート)	24 社 (うちアンケート 4 社)
②技術系女性、 事務系女性、 技術系上司	女性の採用、配置、育成の状況	アンケート	7 社 (技術系女性 21 名、 事務系女性 20 名、 技術系上司 22 名)
③技術系女性	育児との両立の状況	アンケート	10 社 (86 名)

### 3. 既存資料に見る就業状況

自然科学を専門とする女性研究者は 1997 年に 45,465 人となり、1985 年から 1997 年までに人数は 4.3 倍に、全研究者に占める女性研究者の割合は 2.5 倍になった。

四年制大学卒技術系の採用にあたって男性のみ採用の職種がある事業所は全体の 61.7%であり、その理由は「女性の応募がなかった」である。

総合職女性の職務内容（単位：％）



配置を見ると、製造業では総合職女性の20%が研究開発に従事している。

女性全般の勤続状況を見ると、妊娠や出産による退職した者の割合は1997年には19%に減少した。出産した女性のうち64.5%が休業し、約半数の事業所で情報提供等の措置がなされている。復職後に勤務時間短縮等の措置がある事業所は75.1%である。再雇用制度をもつ事業所は25.7%であるが、そのうち実際に再雇用者がいた事業所は13%である。

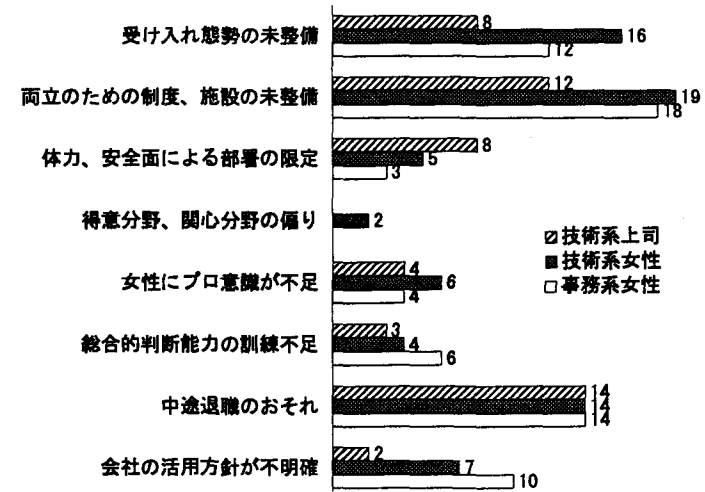
#### 4. 事例調査に見る就業状況

##### 4.1. 女性の活躍機会拡大の効果に関する認識

人事側は、女性活用のプラス要因は、男女共同参画という社会的要請に応えること、優秀な人材の確保、女性の感性・視点への期待であり、マイナス要因は、配属部署が限定されること、人事対応が複雑となること、パワー低下の可能性があること、中途退職が多いことと認識している。企業にとって現状に適した活用とは、中途退職をある程度前提とした上で、仕事に打ち込めるときにやりやすい部署で十分に活躍してもらい、家庭との両立問題が生じたら、両立可能な者に対し個別に対応する、というのが多数を占めている。

上司や女性は、仕事と家庭との両立の制度や施設が未整備であること、中途退職の可能性が高いことが問題と考えている。

女性が活躍するにあたっての課題（単位：人）



#### 4.2. 採用の状況

採用状況を見ると、男女雇用機会均等法を機に採用が本格化し、現在、工学系については大学での女子学生割合にほぼ見合った割合で、その他においてはやや低めの割合で採用が行われている。

人事側の工夫としては、①新規参入分野などで優秀な人材を確保するため積極採用を行っている例、②女性の応募を増やすため、学科指定なし、自由応募、女性対象の就職情報誌への掲載など募集方法を工夫している例がある。

上司は、性別に関係なく採用すべきと考えている。女性は、女性活用が特別視されることをあまり望んでいない。

#### 4.3. 配置および育成の状況

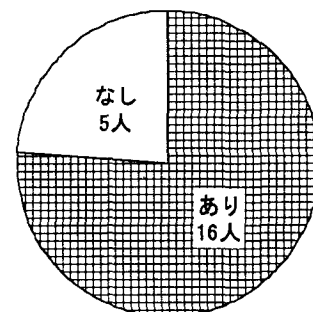
配置と育成の状況を見ると、研究、開発、解析・分析、コンピュータ関連等の部署への配属が多い。技術系であること、生産現場配属が稀であることという条件が重なり、配置転換、特に遠隔地への転勤の経験者は少ない。

人事側の工夫としては、①平均的に勤続年数が短いため、早期に成果の出る部署や希望の部署で育成する例、②体力を要する部署を避けたり、女性の適性から配置を考える例、③受け入れ側の意識や設備の整い具合に応じて配置する例、④女性の勤続しやすさを考えて、勤務地、専門領域、業務を限定した職掌を設けている例がある。

女性配属への意識を見ると、上司は、部下の性別にこだわらない割合が過半数だが、自由度が低いことなどから同能力なら男性部下を希望する者もいる。

女性の仕事経験を見ると、上司は、男性部下と同様に仕事を与えているが、体力や家庭の状況も考慮している。一方女性は、仕事を担当する上で女性であることが判断基準となった経験をした者は少ないが、職域は限定されていると感じている。仕事のやりやすさを見ると、上司は、業務限定などのため女性は使いにくいと考える者と男女の違いはないと考える者が半々である。女性は、社内では仕事をスムーズに進められるが、社外との交渉においては仕事のやりにくさを感じる者が多い。女性に対する評価には個人差の大きさが窺える。

女性の職域限定の有無  
(技術系女性回答)



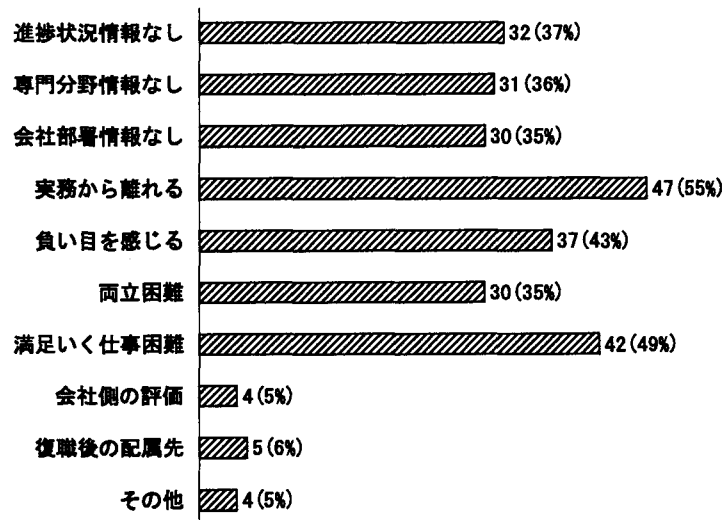
#### 4.4. 勤続（育児との両立）の状況

勤続（育児との両立）の状況を見ると、配偶者の転勤および育児を理由に退職する者が多い。勤続している女性のいる企業で入社10年後の在籍率は3～5割が多い。女性は、育児休職からの復職後は残業減免などの配慮を受けている者が多い。

人事側の工夫としては、①休業期間を長めに設定している例、②復職後に部署内で業務の調整をする例、③子供のある女性の遠隔地への転勤を避ける例、④中途退職した女性の経験、専門を生かした業務や補助業務で活用している例がある。

女性は、前例があると育児休業に見通しを持つことができ、休業を肯定的に捉えるようになる。育児休業にあたっては、実務から離れることへの不安、復職後満足のいく仕事が難しくなるのではという不安、負い目を感じるという精神的負担を感じている。休職中には、職場との連絡、自己研鑽、復職後の両立の準備を行っている。

育児休業にあたっての問題や不安（単位：人）



## 5. 技術系女性の特徴

### 5.1. 条件や立場の違いから見た特徴

既存調査における女性全般の状況と比較すると、事例調査の技術系女性の場合、高度の専門性を持つことから、育児休業中の能力維持・向上の一律的な支援が難しいこと、休業者の業務をそのまま引き継げる代替要員の確保が難しいという特徴がある。

人事側、上司、女性という立場による相違を見ると、女性は、活躍にあたっての課題として企業の姿勢を挙げる者が上司より多い。配属や育成に関しては、上司は社外との交渉においても問題ないと考えているが、女性はやりにくさを感じる者が多い。

技術系、事務系という職種による相違を見ると、事務系女性と比べ技術系女性の方が、女性の視点・観点を生かすという意識が薄く、そうした取り上げ方は職域を狭めるおそれがあると考える者が多い。実際、職域が限定されていると考える者が多い。また、人間関係が仕事に影響することが少ない。

### 5.2. 企業の取り組み姿勢の違いから見た特徴

積極的に女性活用に取り組んでいる企業に属する女性は、業務の進捗情報や専門分野の情報がないことに対する不安は少ないが、負い目、思い通りに仕事ができない不安、評価への不安を感じている。休職中の女性に対して、上司の配慮による情報提供や自宅から会社ネットワークへの接続などが行われていることが、情報への不安を軽減している理由の一つと考えられる。

### 5.3. 科学技術分野と女性に関する一連の調査との関連

「女性研究者の現状に関する基礎調査」によれば、女性に適していると言われている研究分野では現時点での継続の最大課題として育児が、また将来の課題として昇進昇格が挙げられている。研究所以外に属する技術系女性も含んだ本調査では、それに加え、職域限定の問題と社外での仕事のやりにくさが挙げられている。



「女子の理工系専攻への進学における要因に関する調査研究」によれば、「仕事」は女子の理工系進学のための重要な要因の一つである。また、女子学生は就職にあたり処遇等に性差がないことや育児制度が充実していることを重視している。本調査では、女性活用に積極的に取り組む企業については良い情報が伝わり、優秀な女子学生が応募してくるという状況が見られる。また、状況が許さなくなれば女性が退職するという男女学生の勤続意識、および社会環境が整わない現状が、本調査での中途退職のおそれにつながっている。

## 6. 現状での問題点と今後の方向性

### 6.1. 活用の問題点

第一に、女性の配置・育成が、社会環境条件の整備状況、企業の受け入れ態勢などに大きく左右されるという問題がある。第二に、過半数の退職を見込んだ上で育成するので、意欲の高い者の活躍が阻害されるのではないかとという危惧がある。第三に、育児休業がきちんと位置づけられていないため、女性がスキル維持に困難を感じたり、周囲への負い目を感じるなど、両立に不安を抱いており、出産を諦めたり、中途退職するおそれがある。第四に、復職後は時間制約のため業務内容が限られ、仕事機会の喪失につながるおそれがある。第五に、評価や処遇の面で不利益を被るのではという不安が気力低下を招くおそれがある。第六に、転勤先が少ないため、配偶者の転勤に伴う中途退職が生ずるという問題がある。

### 6.2. 活躍機会の拡大に向けての今後の方向性

科学技術人材の育成、確保という観点から、今後より適性のある分野で長期にわたって活躍できるような状況を作ること、すなわち分野の拡大と年数の拡大が求められる。

そのためには、保育施設を量的にも質的にも充実させること、育児休業中の情報交換や大学の講座聴講等による知識修得を可能にすること、家庭と両立可能な人事システムを作ることが重要である。また、任期付任用制度や重点研究支援協力員制度等制度の活用による休業支援、および大学や学会との連携によるウォーミングアップシステムや人材バンクシステムの整備など中途退職者の活躍機会の提供に関する検討も重要である。

女性の活躍の機会を広げるには、多様なキャリアパスを用意し、これまでの「中途退職をある程度前提として活躍してもらい、結婚、出産後は個別に対応する」という考え方から、「勤続の阻害要因を取り除き、女性の持つ能力、適性を長期にわたり最大限に発揮してもらおう」という考え方、社会に転換する必要がある。



## <本文>

### 1. はじめに

男女雇用機会均等法施行以降、さまざまな分野で女性の能力発揮に向けた議論がなされ、育児休業法、介護休業法等の法整備、および保育施設や制度の整備などが徐々に進んできた。また、少子化、高齢化社会への対応という観点から、家庭生活を大事にしながら働ける社会の仕組みが必要であるとの指摘がなされ、家庭に優しい企業を認定する制度も検討されている。しかし、依然として家庭との両立の問題は女性の就労にあたっての大きな課題となっている。

科学技術分野においても科学技術会議答申や科学技術基本計画の中で女性の活躍機会の拡大が取り上げられてきた。女性の活躍機会を増やすことは、①男女共同参画という社会の要請、②人材の多様化、③将来の人材不足を見据えた人材確保、の3点から重要であると考えられている。

当研究所では、科学技術分野における男女の機会均等ならびに中長期的な人材確保という観点から、科学技術分野への女性の参加促進に関する一連の調査を行ってきた。女性研究者の現状に関する調査においては、女性研究者数は増加傾向にあること、研究者増加のためには供給源である大学自然科学系への進学者の増加策が重要であること、女性研究者自身は他の職業と比べ能力を十分に発揮でき、より適正に評価されやりがいがあると考えていることを明らかにした。次いで、大学自然科学系への女子の進学に関する調査を行い、工学は男子向きという意識があること、生活の中での体験を自然科学系への進学のきっかけとする女子が少ないこと、女子は物理に対する苦手意識が強いこと、女子の方が工学は就職に有利という意識が弱いこと等を明らかにした。また、企業の研究者・技術者に対するキャリアニーズに関する調査において、企業が技術系女性の採用を躊躇する要因として、配属先が男性に比べ限定されること、出産や育児に伴う両立の問題があることを明らかにした。自然科学系を専攻した女性には現在どのような活躍の場があり、活躍機会を拡大するにはどのような課題があるかを明らかにすることは、現時点における人材の有効活用、および将来の人材の確保という面から重要と考えられる。

企業では、性別を意識した採用の時代から、女性も男性も同じように働くという時代となり、この10年で企業に所属する女性研究者・技術者数は大きく増加した。当初のブーム的な活用が去り、景気低迷下で人手不足感が消滅した現在でも、研究者・技術者を多数採用している企業では、採用者の中にある程度の割合で女性が含まれるのが常態となっている。女性研究者・技術者の問題を考える上で、企業のウエイトが高まってきたと言える。

現状では男性より自由度が低い女性に対し、企業ではさまざまな制約の中でのなるべく女性研究者・技術者に活躍してもらうための工夫がなされ、職場では女性や上司などが不都合を感じながらも諸問題に対応していると思われる。しかし、特別な対策を講じている一部の先行的な企業の事例は紹介されているものの、全般的に見て具体的にどのような状況にあるのかは見えにくい。

そこで、企業が現状下で採っている対策と職場での実態を示すこと、およびそこでの問題点を明らかにし、活躍機会を拡大するための取り組みを検討することを目的として、女性研究者・技術者を多く採用している企業を対象とした事例調査を行った。

職業生活に関しては、就職、配置転換・出向、能力開発、昇進昇格、勤続、退職という項目が挙げられる。昇進昇格および退職は、均等法施行後 10 年余であることから今後の検討事項と考えられるため、本調査では採用（就職）、配置・育成（配置転換・出向、能力開発）、勤続について取り上げた。ただし、勤続については、現在最大課題と思われる家庭、特に育児との両立という側面に絞った。

本レポートでは、3 章において既存資料から見た女性全般あるいは技術系女性社員の就業状況を、4 章において今回の事例調査から見た女性研究者・技術者の就業状況を、5 章において現状での問題点と女性の活躍機会を拡大するための今後の方向性について述べる。

## 2. 方法

### 2.1. 調査対象

本調査は女性研究者・技術者の就業状況の事例調査であることから、実例を多く持つという意味で技術系の女性社員を多数採用していることを企業選択の条件とした。業種により事情が異なることを考慮し、まず主要業種を選択し、次に業種ごとに2～4社を選択した。採用数データは、会社四季報 '98 就職シリーズの学生就職版および女子学生就職版<sup>1</sup>に掲載されている1995年～1997年の大卒理系女子採用数を用いた。企業選択の手順は次のとおりである。

#### 1) 主要業種を選択

大学で比較的女子学生割合の高い専攻に関連することを条件として主要業種を選択した。具体的には、建設、食品、化学（繊維含む）、医薬品、電気機器、情報サービスの6業種である。

#### 2) 企業の選択

上記の主要6業種につき、①採用数が多いこと、②なるべく東京近郊に本社もしくは研究開発の拠点があること、を条件として2～4社を選択した。その他に、上記の条件にあてはまる製造業の企業3社（機械、精密機器、その他製造）、および参考として小売業1社を加えた。

上述6業種の掲載企業および調査対象とした企業のプロフィールを表2-1に示す。調査対象企業の平均値から見た企業像は、大卒理系の女子ばかりでなく男子の採用数も多く、従業員数が多め（規模が大きめ）であり、大卒理系採用総数に占める女子数の割合はやや高め（業種平均程度もしくはそれ以上）となっている。掲載企業（6業種）において、理系女子採用数は理系男子採用数および従業員数との相関が0.6程度である。大卒理系採用総数に占める女子数の割合との相関は0.4程度とそれほど高くないが、女子割合と他項目との相関の中では理系女子採用数との相関が最も高い。

表 2-1 調査対象企業のプロフィール

	総数	平均従業員数（範囲）	平均理系採用数（1995～1997年の平均）		
			男子	女子	女子割合（範囲）
調査対象企業 （6業種+3企業）	24	14,400 (1,100～75,600)	128	23	15% (4%～57%)
掲載企業（6業種）	339	4,000 (300～75,600)	36	4.3	11% (0%～70%)

### 2.2. 調査方法

調査は、①人事部門または研究開発部門の人事担当者へのインタビュー（以降、人事担当調査）、②技術系女性社員、事務系（営業含む）女性社員および技術系上司への就業意識に関するアンケート（以降、就業意識調査）、③技術系女性社員への仕事と家庭との両立に関するアンケート（以降、両立状況調査）から構成される。調査実施時期や企業側の事情により、

<sup>1</sup> 東洋経済新報社刊。学生就職版は四年制大学の男女学生を対象としており、女子学生就職版は四年制大学、短期大学、専門学校的女子学生を対象としている。

調査内容は企業により若干異なる。予備調査での事例も適宜含めることとする。

ここで技術系女性社員とは、大学（院）で自然科学を専攻し、入社後、研究、開発、設計、生産技術など自然科学の専門知識を要する業務に就いた経験をもつ女性である。ただし、企業によっては自然科学以外を専攻した者が含まれる場合もある<sup>1</sup>。事務系女性社員とは管理部門等に属する自然科学以外を専攻した女性のことをいい、営業系女性社員も含むものとする。ただし、企業によっては自然科学を専攻した者が含まれる場合もある<sup>2</sup>。技術系上司とは前述の技術的業務を行う部門で技術系女性社員の直属上司もしくはそれと同等の職位の者をいう。具体的には、技術系女性社員および技術系上司は研究開発部門や生産技術部門などに属する者、事務系女性社員は人事部門や総務部門などに属する者を想定した。女性については、技術系事務系ともいわゆる総合職を対象としたが、企業によりそれ以外の者が含まれる場合もある。

調査の詳細を以下に示す。また、各調査の調査事項を表 2-2 に、回答状況を表 2-3 に示す。

①人事担当調査（インタビュー調査。一部アンケート調査）

対象企業：上記条件により選択した企業 24 社

調査方法：人事部門もしくは研究開発部門の人事担当者へのインタビュー。インタビュー実施が困難な場合は、質問事項を郵送し紙面で回答を求めるアンケート形式。

調査期間：1997 年 10 月～1998 年 6 月

調査内容：技術系女性社員の採用状況、配置・育成状況、勤続状況

回答状況：直接インタビュー実施 20 社 アンケート形式で実施 4 社

②就業意識調査（アンケート調査）

対象企業：①の対象企業のうち 7 社

調査方法：技術系女性社員、事務系（営業含む）女性社員、技術系上司につき、各 5 名計 15 名の抽出を依頼。人事経由で調査票配布、当人より返送。

調査期間：1997 年 10 月～11 月

調査内容：採用（就職）、配置・育成に関する意識

回答状況：技術系女性社員 21/35 名 事務系女性社員 20/35 名 上司 22/35 名

③両立状況調査（アンケート調査）

対象企業：①の対象企業のうち 10 社

調査方法：技術系女性社員のうち、①子供あり、②既婚、③1990 年以前に入社の順で優先条件として各社 10 名の抽出を依頼。人事経由で調査票配布、当人より返送。

調査期間：1998 年 4 月～7 月

調査内容：家庭との両立の現状と希望

回答状況：86/100 名

<sup>1</sup> 自然科学以外を専攻した情報処理技術者

<sup>2</sup> MR（医療情報担当者）

表 2-2 調査事項

項目	①人事担当調査	②就業意識調査(女性)	②就業意識調査(上司)	③両立状況調査
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍の捉え方</li> <li>・女性採用の経緯</li> <li>・採用の工夫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍の捉え方</li> <li>・就職時の情報収集</li> <li>・マスコミの影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍の捉え方</li> <li>・採用時の重視事項</li> <li>・適当な採用割合</li> </ul>	
配置、育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主な配属部署</li> <li>・配置転換の状況</li> <li>・女性の適性</li> <li>・社内外の人間関係</li> <li>・女性に対する評価</li> <li>・配置、育成の工夫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性である影響</li> <li>・他の女性の影響</li> <li>・仕事上の男女差</li> <li>・女性の適性</li> <li>・社内外の人間関係</li> <li>・評価処遇の状況</li> <li>・望ましい配属方針</li> <li>・望ましい両立体制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配属打診への回答</li> <li>・女性部下への姿勢</li> <li>・仕事上の男女差</li> <li>・女性の適性</li> <li>・社内外の人間関係</li> <li>・女性に対する評価</li> <li>・望ましい配属方針</li> <li>・望ましい両立体制</li> </ul>	
勤続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤続状況</li> <li>・既婚の女性、子供のある女性の割合</li> <li>・勤続の工夫</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務経験</li> <li>・家庭の状況変化と対応</li> <li>・育休体験と問題</li> <li>・希望するシステム</li> <li>・再就職の希望</li> </ul>

表 2-3 調査対象企業数とアンケート回答状況

業種	①人事担当調査	②就業意識調査			③両立状況調査		
	企業数	企業数	技術女性	事務女性	技術上司	企業数	技術女性
建設	4	1	4/5	2/5	4/5	1	9/10
食品	2 (うち、アンケート1)	-	-	-	-	2	19/20
化学	4 (うち、アンケート1)	-	-	-	-	1	10/10
医薬品	3 (うち、アンケート2)	1	5/5	5/5	4/5	1	10/10
電気機器	4	1	4/5	2/5	5/5	3	18/30
情報	4	1	0/5	3/5	0/5	2	20/20
その他	3	3	8/15	8/15	9/15	-	-
計	24社	7社	21/35	20/35	22/35	10社	86/100
(参考)	1 (小売)						

注) ②、③の調査において、技術女性は技術系女性社員を、事務女性は事務系女性社員を、技術上司は技術系上司のことを指す。なお数値は、それぞれの回答状況 (回収数/配布数) である。

### 3. 既存資料に見る就業状況

本章では、既存調査から女性全般もしくは技術系女性の採用、配置、育成、勤続（育児との両立）の状況を見る。主な資料は、労働省女性局「女性雇用管理基本調査」<sup>1</sup>である。それ以外の出所は各表に記す。

#### 3.1. 採用、配置、育成

自然科学を専門とする研究者のうち会社等に属する者を見ると、1985年から1997年までに女性研究者数は4.3倍に、全研究者に占める女性研究者の割合は2.5倍になり、女性研究者の中で会社等に属する者の割合は27%から43%に増加した（表3-1）。会社四季報就職シリーズにより調査対象業種の1990年から1997年までの大卒理系採用者の女性割合を見ると<sup>2</sup>、医薬品が30%程度と高く、次いで食品、化学、情報サービスが15%程度、そして電気機器と建設が10%以下となっている。ほとんどの業種で、1994年あたりでやや低下し、その状態を維持している（図3-1）。

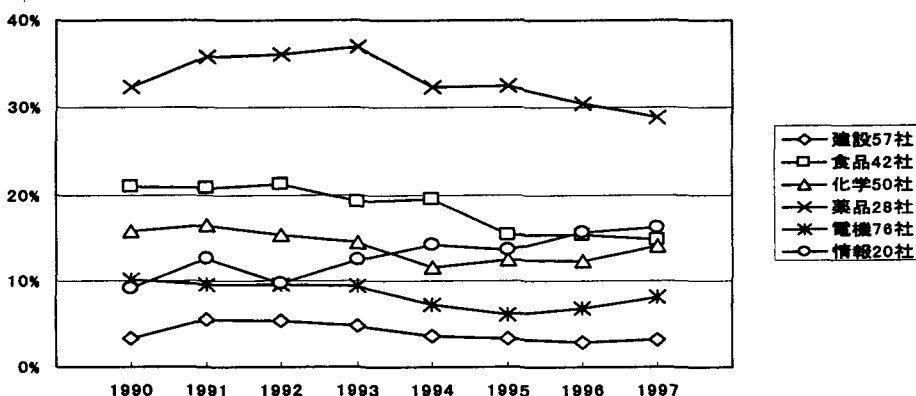
採用にあたって男性のみ採用の職種がある割合を見ると、全体では61.7%、製造業は64.7%である。規模別では、規模が大きいほど割合が減少する。男性のみ採用の理由として、技術系については「女性の応募がなかった」が多い（表3-2,3）。

表 3-1 自然科学を専門とする研究者の数（単位：人）

年	3機関（会社等、研究機関、大学）計			会社等		
	総数	女性数	女性割合	総数	女性数	女性割合
1985	382,619	16,589	4.3%	228,199	4,488	2.0%
1990	485,954	25,856	5.3%	310,553	9,941	3.2%
1995	575,995	39,976	6.9%	373,229	17,249	4.6%
1997	605,535	45,465	7.5%	394,336	19,412	4.9%

出所）総務庁「科学技術研究調査報告書」

図 3-1 大卒理系女子採用状況（1990～1997）



<sup>1</sup> 女性雇用管理基本調査では、3年周期で女性の活用状況調査、育児・介護休業制度実施状況調査、母性保護等実施状況調査を実施している。最近では、平成7年度に女性の活用状況等調査、平成8年度に育児・介護休業制度等実施状況調査、平成9年度に母性保護等実施状況調査を行っている。なお、平成8年度までの名称は「女子雇用管理基本調査」である。

<sup>2</sup> 各年の掲載企業のうち、1990～1997年の男女別理系系別採用数が明らかな企業のみを集計した。



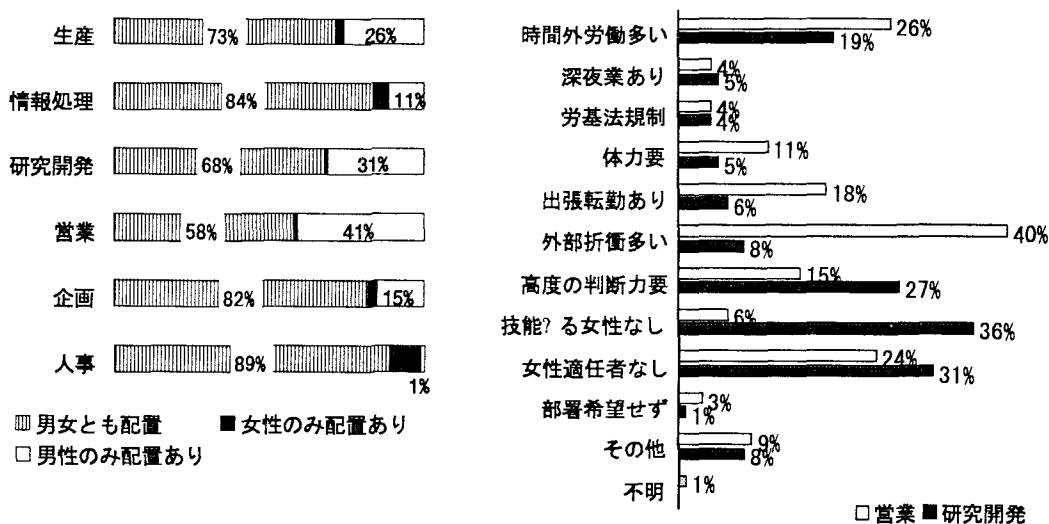
表 3-2 産業別、規模別採用状況（四年制大学卒技術系）（平成7年度調査）（単位：％）

産業、規模	採用あり			採用なし	不明
	男女とも採用	女性のみの職種あり	男性のみの職種あり		
計	16.4(100)	(37.0)	(1.6)	83.2	-
製造業	21.4(100)	(34.1)	(1.4)	78.0	0.6
5000人以上	67.3(100)	(70.8)	(4.1)	32.7	-
1000～4999人	57.8(100)	(53.6)	(2.3)	42.0	0.2
300～999人	39.0(100)	(40.5)	(1.8)	60.8	0.2

表 3-3 男性のみ採用の理由（平成7年度調査）（単位：％）

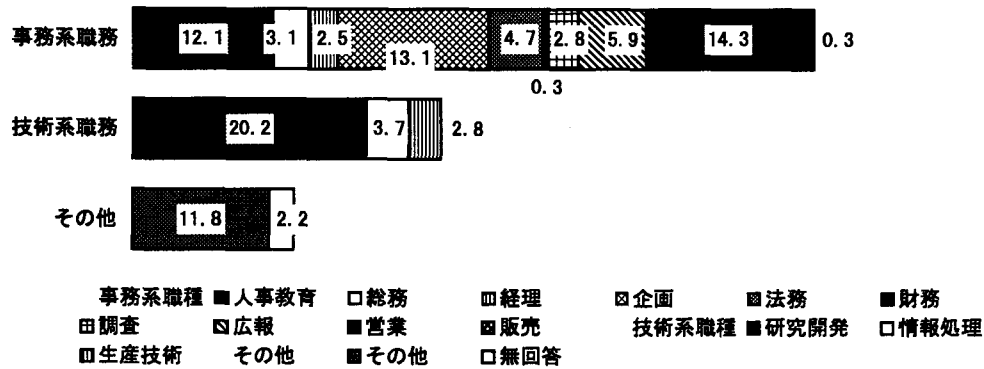
募集区分	男性のみ募集	男女とも募集	男性のみ採用の理由				該当なし	不明
			男性を採用したかった	女性に適切な人材なし	女性の応募なし	その他		
技術系	24.2	10.1(100)	(29.7)	(24.0)	(39.4)	(6.9)	-	65.8
事務・営業系	14.7	8.0(100)	(11.5)	(46.7)	(29.3)	(12.5)	-	77.4

図 3-2 配置状況および男性のみ配置の理由



配置状況を見ると、営業および研究開発に男性のみ配置の例が多く、その理由として、営業では外部折衝が多いこと、研究開発では技能など適者がいないことが挙げられている（図 3-2）。一方、総合職女性の配置状況を見ると、製造業において研究開発は 20%を占め最多である（図 3-3）。総合職女性は配置されているがまだ人数が少ないため、女性全般で見ると、営業や研究開発に配置されている女性の人数は少なくなると考えられる。会社四季報就職シリーズの学生就職版と女子学生就職版の職種欄を企業ごとに比較し、どちらか一方に記載された職種の中で多いものを見ると、表 3-4 のようである。女子学生就職版は短期大学生および専門学校生を対象とする職種も掲載されているため厳密な比較にはならないが、女子学生を対象を限定した場合、①「開発」「研究開発」という語より「研究」という語が多くなり、開発が強調されなくなる、②生産技術関連業務、技術営業業務の記述が見られない、という特徴がある。

図 3-3 総合職女性の職務内容 (単位：%)



出所) 21 世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査結果報告書」(1993 年)

表 3-4 会社四季報就職シリーズ学生就職版、女子学生就職版に記述された職種の違い

業種 (掲載数)	学生就職版のみで見られる職種	女子学生就職版のみで見られる職種
建設 (31)	研究開発 (9)、設計 (8)、施工管理 (7)、積算 (7)	プログラマ (4)
食品 (41)	生産管理 (18)、生産技術 (15)、技術開発 (10)、品質管理 (9)	研究 (9)、プログラマ (4)
化学 (35)	生産・製造技術 (28)、研究開発 (20)、営業技術 (13)	研究 (15)、プログラマ (6)
医薬品 (21)	学術 (10)、生産技術 (10)	MR (4)
電気機器 (72)	生産技術 (41)、設計 (29)、研究開発 (18)、開発 (12)、製品開発・設計 (12)	研究 (13)、プログラマ (8)
情報・ヒス (37)	ハードウェア設計 (3)	プログラマ (5)

注) 職種後の数字は該当する企業数である。例えば、女子就職版のみで見られる職種欄のプログラマ4とは、掲載企業のうち4社がプログラマの職種を女子就職版のみに掲載しているという意味である。

### 3.2. 勤続 (育児との両立)

500 人以上規模の事業所における育児休業実施状況は次のようである。女性常用労働者のうち配偶者のいる者の割合は 35.1%、そのうち出産者の割合は 5.5%である。出産者のうち育児休業を取得した女性は 64.5%であるが、配偶者が出産した男性で育児休業を取得した者は 0.07%とごくわずかである (表 3-5)。育児休業期間については、女性では1年未満でさまざまな選択がされているが、男性では3か月未満の取得者が 64.7%と過半数を占める (表 3-6)。妊娠、出産により退職した者の 30 人以上規模の事業所における 10 年間の推移を見ると、その割合は 30%程度で一定であったものが平成9年度は 19%と大きく減少してい

図 3-4 妊娠、出産による退職者割合 (30 人以上規模の事業所)

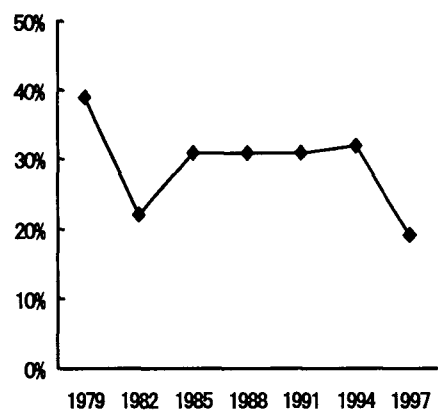


表 3-5 育児休業取得者の割合（平成 8 年度調査）（単位：％）

規模	出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める 育児休業取得者の割合
計(30人～)	44.5	0.16
500人～	64.5	0.07

表 3-6 育児休業期間別の取得者割合（平成 8 年度調査）（単位：％）

規模	女性					男性				
	3ヶ月未 満	3～6ヶ 月未満	6～10ヶ 月未満	10～12 ヶ月未満	12～24 ヶ月未満	24ヶ月 以上	3ヶ月未 満	3～6ヶ 月未満	6～10ヶ 月未満	10～12 ヶ月未満
計(30人～)	16.2	24.4	25.8	29.2	4.0	0.4	86.9	1.4	0.3	11.3
500人～	15.1	21.2	27.7	29.7	5.8	0.4	64.7	23.5	11.8	-

注) H7.4.1～H8.3.31までの1年間に復職した者＝100%

表 3-7 代替要員の採用の有無および採用しなかった理由別事業所割合（平成 8 年度調査）

（単位：％）

規模	採用した	採用せず*	理由（複数回答）					
			コスト高	確保困難	復職後の 処遇困難	不必要	その他	無回答
計(30人～)	31.8	66.4(100)	(8.8)	(7.0)	(22.0)	(65.3)	(15.0)	(0.4)
500人～	26.3	71.0(100)	(7.3)	(4.2)	(21.9)	(71.1)	(13.1)	(0.5)

注) 育児休業制度の規定がある事業所において H7.4.1～H8.7.1 の間に育児休業を開始した者がいた事業所＝100%

表 3-8 育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上の措置および内容別事業所割合

（平成 8 年度調査）（単位：％）

規模	講じてい る	内容（複数回答）				講じてい ない	無回答
		休業中の 情報提供	復帰のた めの講習	その他	無回答		
計(30人～)	32.5(100)	(80.8)	(31.5)	(9.1)	(1.1)	67.3	0.2
500人～	48.7(100)	(93.9)	(27.0)	(3.0)	(1.3)	51.2	0.1

る（図 3-4）。

休業者に対して代替要員が配置された事業所の割合は 26.3%であり、配置しない理由としては「代替要員の採用は不必要である」が 71.1%を占める（表 3-7）。休業者に対し能力の維持、向上のための措置がなされたのは 48.7%であり、その大半は情報提供である（表 3-8）。

復職後に勤務時間短縮等の措置があるのは 75.1%であり、短時間勤務、時差出勤（始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ）および所定外労働の免除が多い。その利用者はほとんど女性であるが、フレックスタイム制度は男性の利用が多い（表 3-9）。

育児や介護による退職者を再雇用する制度を持つ事業所は 25.7%であるが、そのうち実際再雇用者がいた事業所は 13%にすぎない（表 3-10）。

育児休業制度について、会社四季報就職シリーズに掲載された企業の状況を見ると、子供が満 1 歳になるまでの期間、休職もしくは短時間勤務を認めるという規定の企業が多い（表 3-11）。製造業の中では、電気機器において整備が進んでいる。これは、電気機器は比較的企業規模が大きく、総合職、一般職、技能職など多くの女性を抱えているためである。再雇用制度について見ると、再雇用時の身分はさまざまである。勤続年数や離職期間に制限をつけている企業が多く、離職期間は、小売業では 10 年が、その他では 3 年が多い（表 3-12）。

表 3-9 勤務時間短縮等の措置の有無別事業所割合および利用者割合（平成8年度調査）（単位：％）

規模	実施割合	措置の種類					
		短時間勤務	フレックスタイム	時差出勤	所定外労働免除	事業所内託児施設	育児経費の援助
計(30人～)	41.2(100)	(60.0)	(14.2)	(43.7)	(48.8)	(4.4)	(2.1)
500人～	75.1(100)	(64.7)	(16.1)	(31.4)	(50.5)	(7.6)	(5.2)

措置がある事業所の利用者の割合（従業員500人以上の事業所）（単位：％）

措置の種類	措置がある事業所のうち利用者のあった事業所の割合	利用者の男女比 (女性：男性)	出産した女性労働者に占める利用者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める利用者の割合
短時間勤務	33.8	99.1：0.9	15.5	0.0
フレックスタイム	13.2	16.6：83.4	9.1	6.4
時差出勤	25.5	99.5：0.5	11.5	0.0
所定外労働免除	14.6	99.3：0.7	8.6	0.0
事業所内託児施設	72.3	99.5：0.5	33.7	0.3
育児経費の援助	10.5	100：-	13.3	-

注) 措置がある事業所において H7.4.1～H8.3.31 までに出産した者（配偶者が出産した男性を含む）のうち、H8.7.1 までに措置の利用を開始した者（利用の申出をしている者を含む）の割合である。

表 3-10 育児、介護による退職者を再雇用する制度をもつ事業所の割合（平成8年度調査）（単位：％）

規模	制度あり				制度ありの事業所＝100%	
	就業規則	慣行	無回答	制度適用の退職者有	制度適用の再雇用者有	
計(30人～)	20.7(100)	(44.5)	(54.5)	(1.0)	11.3	12.1
500人～	25.7(100)	(79.1)	(19.3)	(1.6)	29.5	13.0

表 3-11 企業の育児休業制度（休職期間＋短時間勤務期間の計が1年を超える企業）

業種	掲載数	1歳後3月末まで、または1年半まで	1年半超2年まで	2年超3年まで	3年超	1年超の制度もつ企業割合
建設	31	2				6%
食品	41	1		2		7%
化学	35		2	1	1	11%
医薬品	21			1		5%
ゴム	4		1			25%
機械	34		1	1		6%
電気機器	72	6	4	3		18%
輸送用機器	25		2			8%
その他製造	30	2				7%
情報サービス	37	2	4	1		19%
卸売	80		2	1		4%
小売	76	1	4	11	3	25%
金融・保険	133	1		5		5%

注) 建設業、製造業、情報サービス業、およびその他業種で掲載企業数の多い3業種（卸売、小売、金融保険）を掲げた。ただし、製造業のうち、繊維、パルプ・紙、石油、ガラス・土石、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、精密機器は掲載企業の中に1年を超える制度をもつ企業がないため省略した。

表 3-12 再雇用制度を持つ企業

業種	有制度企業 数/掲載企 業数	正社員として 正社員または アルバイトとして	アルバイトと して	記載なし	ケースバイケ ース	検討中
建設	4/31	2	1	1	2	3
食品	4/41	-	-	4	-	1
繊維	4/24	1	-	3	4	-
化学	6/35	2	2	2	1	-
医薬品	2/21	1	-	1	-	1
ゴム	1/4	-	1	-	-	-
ガラス・土石	4/7	-	2	2	-	-
鉄鋼	2/7	1	1	-	-	-
非鉄金属	1/6	1	-	-	-	1
金属	1/8	1	-	-	3	1
機械	6/34	2	1	3	1	2
電気機器	25/72	10	-	15	4	3
輸送機器	5/25	2	1	2	-	2
精密機器	3/8	1	1	1	-	-
その他製造	5/30	3	-	2	1	2
情報サービス	5/37	3	-	2	3	5
卸売	22/80	5	13	4	3	5
小売	50/76	17	1	32	5	-
金融・保険	60/133	16	13	31	3	8

身分\離職期間(年)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	15
正社員として		1	3		1	1	1			2	1
正社員,アルバイトとして アルバイトとして							1			1	
記載なし	1		10		3		1	1		5	1
(業種別例)											
電気機器	1		6		2						
小売		1	3			1				5	2

- 注) 1. 建設業、製造業、情報サービス業、およびその他業種で掲載企業数の多い3業種(卸売、小売、金融保険)を掲げた。  
ただし、製造業のうち、パルプ・紙および石油は掲載企業の中に制度を持つ企業がないため省略した。
2. 「アルバイト」には、嘱託、契約社員、準社員、臨時、登録制、パート、派遣等を含む。
3. 「制度はないが事例あり」は、ケースバイケースに分類した。
4. 定年退職後の再雇用と明記されているものは除いた。

## 4. 事例調査に見る就業状況

技術系の女性社員を多数採用している企業では、人事側は、社会環境整備の状況等を踏まえ、プラス面とマイナス面を考慮の上工夫して現状に適した活用を図り、一方、職場での女性や上司は、人事側の工夫の中で、女性が働くこと、女性と働くことのやりやすさ、やりにくさなどを感じながら個々に問題に対処していると考えられる。

本章では、4.1 節で女性の活躍機会が広がることの効果をどう考えているかについて、4.2 節で採用について、4.3 節で配置と育成について、4.4 節で勤続（育児との両立）について、それぞれ概況、人事の立場からの考え方（人事担当者へのインタビュー結果）、一緒に仕事をする立場からの考え方（技術系上司および技術系女性社員へのアンケート結果）を取り上げる。女性社員のうちの技術系と事務系の比較において違いが見られる項目については、その都度記述する。なお以降では、上司とは技術系上司を、女性とは技術系女性社員を指す。

### 4.1. 女性の活躍機会拡大の効果に関する認識

人事担当調査から、企業を女性活用に向かわせるもの（プラス要因）と女性活用から遠ざけるもの（マイナス要因）を見ると次のようである。

プラス要因の第一は、男女共同参画社会、女性全般の社会進出という社会の要請に応えることである。情報サービス以外の業種では、将来的な不足は予想されたとしても、景気低迷の影響もあり現時点で人材不足感はない。全体的に採用数を抑えている中で、退職率の高い女性を採用することに抵抗感もある。しかし、今後女性の重要性が増すであろうとの認識を持ち、また企業イメージも重要であるので、社会の要請に応えようという意識が強い。

第二は、優秀な人材の供給源となることである。男性でも女性でもとにかく優秀な人を採りたいという考えが強い。また、人材が不足している分野あるいは不足が確実に予測される分野の場合、企業側の持つ条件により男性だけで優秀な人材の確保が難しい場合、バブル期のように全体的に人材が不足した場合などでは、供給源として女性への注目度が高まる。

第三は、明確な言葉では言い表せない漠とした女性への期待である。例えば、「世の中には男性と女性がいるのだから、女性も加わる方が良い。」「男性と女性は価値観や思考過程など異なる面を持つ。その異なる人間が一つのタスクをやるのが重要である。」というものである。同じ意味で、「女性だけの開発チームはうまくいかない。感性のぶつかり合いがあつて初めて良いものが生まれる。」との意見もある。また、女性消費者が多い、女性顧客の意見が重要などの場合には、ユーザーに近い分野で女性ならではの視点、女性の活躍が期待される。緻密、根気など従来女性の特性とされてきたことに期待する例も少数見られる。

マイナス要因の第一は、配属部署が限定されることである。それは、女性には難しいため配属を避ける部署があること、および女性に向いていると思われるため比較的多く配属する部署があることである。前者の例としては生産現場やしのぎを削る開発競争が行われている分野が、後者の例としては研究部門、分析・解析部門、コンピュータ関連部門が挙げられる。

女性を配属しにくい部署があることについては、技術系の配属先として生産現場の占める割合は低いこと、元々そうした部署での活用を想定していないこと、技術系全体に占める女性割合は非常に小さいことから、現時点では問題としては捉えられていない。比較的女性が

多く配属される部署があることについても問題とされていない。しかし配属部署が限定されることは、男性と比べ活用の自由度が低くなることは確かである。

第二は、人事対応が複雑で個別に行わなければならないことである。現時点では、制度化すると権利となり難しい面が出てくる、部署によりまた個人により事情が異なるなどの理由から、家庭状況のさまざまな変化に対しては制度ではなく部署内で個別の対応が行われている。しかし、人員補充がない中での対応は周囲の人にとって厳しいものとなる場合がある。

今後女性が増加すると個別対応は難しくなり、組織としての対応が必要になるだろうと、人事担当者は考えている。女性の社会進出が進むにつれ、社員の仕事と家庭の関わり方を含めた新たな人事対応が必要となる。

第三は、結婚、出産などの私的な変化に伴い、パワー（働く意欲または情熱）が低下する場合があることである。仕事上で完全に独立する時期とそれらの変化がおこる時期が重なることも多く、将来への不安や悩み、家庭との両立の大変さなどが原因の一つと考えられている。育児休職からの復職後はキャッチアップのため通常以上に気力、体力が必要となるが、モチベーションが落ちたり、持久力が低下する可能性が考えられる。また、男女全く同じように働くことを基準とすれば、女性の負担が大きい現状で仕事に割り当てる時間と体力が限られることはパワー低下と映るかもしれない。

第四は、中途退職が多いことである。人事担当者は、女性の中途退職は仕方ないことと認識している。仕事と家庭のバランスの取り方は個々の条件や考え方に関わるものであるとして、女性が家庭を優先させて退職することに一定の理解を示している。「子供が、家庭が」と言っていられない業務事情、納期の厳しさなど、仕事の性質を考えると家庭を優先させて退職することは仕方ないという意見である。しかし、大学での女子学生割合に比べて採用者の女性割合が低いのは、女性の勤続年数が短くあてにならないということだという指摘もあった。女性割合が高くなるにつれ中途退職の影響は大きくなると考えられる。

女性活用には、「勤続の阻害要因を取り除きどれだけ長く活躍してもらうか」という方向と、中途退職をある程度前提とした上で「在籍中にどれだけ活躍してもらうか」という方向がある。全般的に見ると、現時点では後者に重点が置かれている。技術系の中に占める女性割合が低いこと、中途退職が多くても影響は小さいこと、および現実に7、8年は勤続が期待できるためと考えられる。「仕事に打ち込めることが確実なうちは、やりやすい部署で十分に活躍してもらう。結婚、出産後は、条件が整い両立が可能な者に対しては個別に対応する。」というのが企業にとって現状に適した活用と言える。

表 4-1 女性の活躍機会の拡大についての捉え方（単位：人）

	技術系上司	技術系女性	事務系女性
性別に関係なく一個人として能力を生かす	15	15	12
社会の流れに沿う	9	12	9
女性活用の土壌を作り、将来に生かす	6	4	2
女性加わることで、人材が多様化する	1	3	0
新たな視点の提供	9	5	13
男性だけでは人材確保難の分野で女性の能力生かす	4	2	5
計	22	21	20

表 4-2 女性に加わることによる職場の変化 (単位: 人)

	技術系上司	技術系女性	事務系女性
職場の活性化	10	6	10
就労環境、条件の見直し	2	5	6
職場の雰囲気、環境が良くなる	11	12	14
率直な意見交換が生まれる	1	1	1
対立、不満が生まれる	1	0	0
男女の違いはない	7	6	7
計	22	21	20

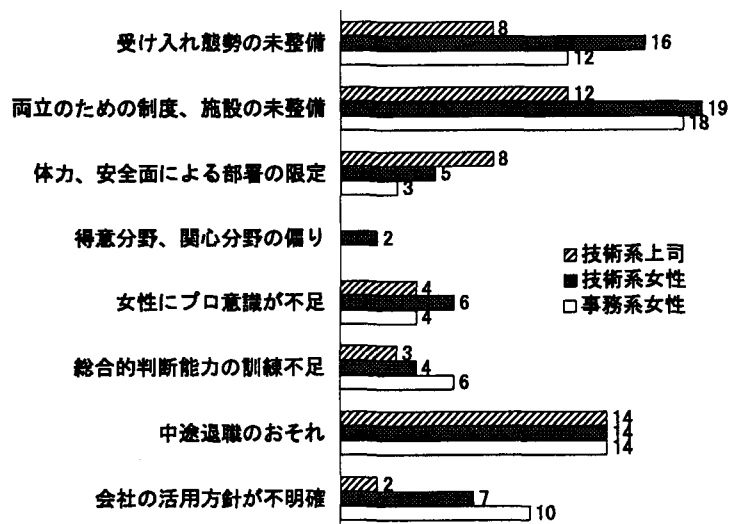
一方、女性および彼女らと同じ職場で働く上司は、女性の活躍機会が拡大する効果と課題について次のように考えている。

女性活躍の効果として、女性も上司も「性別に関係なく一個人として」「社会の流れに沿う」といった項目を挙げた者が多い。違いはあったとしても、それは性別に由来するものではなく個人個人の違いと捉えており、女性であることに何か意味があるとは考えてい

ない(表 4-1)。女性に加わることによる職場の変化としては、職場の活性化、雰囲気が良くなるなどの効果があると考えている(表 4-2)。

課題としては、受け入れ態勢の未整備、両立のための制度や施設の未整備、中途退職のおそれが挙げられる(図 4-1)。

図 4-1 女性が活躍するにあたっての課題 (単位: 人)



#### 4.2. 採用の状況

##### a) 概況

工学系専攻を主として採用する企業では学校推薦による採用が多い。この場合当該専攻の女子学生割合が採用状況を左右する。かつて推薦で女性が挙がることは稀であり、女性採用は数年に1人という程度であった。しかし、1985年頃から工学系専攻入学者の女子割合が上昇したこともあり、女性が推薦に含まれるようになった。男女雇用機会均等法施行後、女性を採用しようという意識が高まったこと、また、バブル期には人材不足感が高まり、工学系だけでなく理学系の女性も多数採用したことから女性割合が高まったが、現在のところ女性



割合は1割程度という企業が多い。学校基本調査報告書（文部省）から当該年の工学系卒業者の女子学生割合<sup>1</sup>を見ると、採用者女性割合はそれにほぼ一致する。

理学系、農学系、薬学など工学系に比べ女子学生割合の多い専攻を多く採用している企業では、補助職としての採用も含め技術系の女性採用の歴史が古く、採用者に占める女性割合は2～3割である。しかし、中には修士、博士の採用状況が男女で異なる例も見られる。卒業者の女子学生割合と比較すると、採用者女性割合はこれをやや下回る傾向にある。

医薬品では、1992年よりMR（医薬情報担当者）が薬の価格交渉に携わることができなくなり、売り込みから薬品の情報伝達へと仕事の性格が変わったことから、MRとして薬学専攻の女性を積極的に採用する企業が出てきた。情報サービスや電気機器では、1980年頃から人材確保の重要性を認識し、他の業種に先がけてソフトウェア開発、システム開発に携わる女性の採用を活発化させ、主に数学や化学などの理学系専攻者の採用を行った。

情報サービスでは、ソフトウェア開発は専攻より個人の資質による部分が大きいこと、またヒューマンインターフェースなど自然科学以外の資質も必要とされることから、学部学科にこだわらず広く採用を行っている。そのため、他業種と比べ採用者の女性割合は2～4割とやや高めである。

事務系と比較すると、技術系は先んじていると言える。技術系から女性採用を開始した、事務系では女性割合を考慮して採用する、総合職は技術系のみといった例が見られる。その理由として、技術系は専門をもっているので使いやすい、事務系は残業制限があり男性と同等には働けない、事務系は総合職での応募がないなどが挙げられている。労働基準法の改正により事務系においても残業可能になることから、繁忙部署へ配属範囲を広げようと事務系女性の採用数を増加させる企業もあるが、一方で、業界慣行などから事務系女性の活躍の場はまだ狭く、また歴史も浅いことから、試行段階のため採用数を絞っているという企業もある。

男女雇用機会均等法の影響は、均等法以降総合職採用が開始された事務系ほど顕著ではない。前述のように、技術系では、以前より少数ながら採用を行っていたり、均等法施行よりやや早く女性採用を開始したなどの例が多いためである。しかし、昔から補助業務担当や専門業務担当（一般職、もしくは一般職と総合職の中間の職）として技術系の女性採用を行っていた企業では、事務系と同様に総合職へのコース転換の例が見られる。また、均等法を機に技術系の女性採用を本格化させた企業もある。

変化の例を以下に示す。

- ・女性は補助職として活用していたが、補助職は総合職へのコース転換により統合し、総合職のみの採用とした。（食品、化学、医薬品）
- ・女性は専門業務職として活用していたが、総合職としての採用も開始し、専門業務職は、一定の条件を満たせば本人の希望と能力次第で総合職へ転換可とした。（建設）
- ・女性は学士のみだったが、徐々に修士、博士を採用するようになった。（医薬品）

<sup>1</sup>進学者を除く卒業者の女子学生割合（出所：文部省「学校基本調査報告書」）

	(学部)				(修士課程)			
	理学系	工学系	農学系	薬学	理学系	工学系	農学系	薬学
1995	24%	7%	30%	70%	19%	4%	20%	25%
1996	25%	8%	33%	71%	17%	5%	21%	31%
1997	28%	9%	37%	72%	20%	6%	25%	36%

## b) 人事側の工夫

人事側は、採用にあたって、①優秀な人材を確保するため積極的に女性採用を行っている事例、②女性の応募を増やすため募集方法を工夫している事例がある。

### ①積極的な女性採用

企業が多角化に伴い新規事業に参入する場合、積極的に女性採用が行われる。男性はその分野で実績のある企業に集中する傾向が強く、新規参入企業はレベルの高い人材を必要数確保することが難しくなる。そこで、優秀な女性を積極的に採用することとなる。社内に蓄積がないことから経験者採用も活発に行われ、女性採用の例もある。歴史がないため女性を入れやすいという側面もある。

将来の必要性を見据えて女性採用に取り組んでいる企業もある。具体的には、会社トップが性別によらない活用の方針を掲げている、女性社員割合の目標を掲げている、女性活用推進のための組織を設けているなどである。

情報サービスは今後の人材不足が予想されるため、女性採用に積極的である。

### ②募集の工夫

情報サービスでは、文系の中にも適格者がいることから、学校推薦だけでなく自由応募も併用する、学部学科指定なしにする、経験者採用にあたって女性向けの転職情報誌にも掲載するなど、女性の応募を増やす工夫がなされている。

その他の業種では、バブル期には女性を採るために大学の先輩女性がリクレーターとなった例もあるが、現在特に女性を意識した採用は行っていない。しかし、募集パンフレットの先輩紹介欄にはたいてい女性も掲載されている。

女性活用を積極的に行ってきたため優秀な女子学生が応募してくれるという企業がある。今後も応募者のレベルの高さを維持できるよう女性の勤続や能力発揮に取り組みたいとしているが、これは間接的ではあるが優秀な女性を確保するための募集の工夫と言えよう。女子学生の応募を増加させるため女性活用とそのPRについて社内で検討を始めた企業もある。

## c) 上司、女性の意識

上司は、男性と同様の基準で女性を採用すべきであると考えているが、勤続意志の確認が重要としている（表 4-3）。採用割合は今程度が良いと考える者が約半数である（表 4-4）。現状はすでに受け入れられているが、全く性別不問というわけではない。

女性は、就職にあたって女性の活躍状況などの情報を何らかの形で得た者が事務系と比べて少ない（表 4-5）。少数であるため「女性の場合は」という設定が成り立たず、当人にも意識がないことや学校推薦が多いことが理由と考えられる。女性の活躍がマスコミ等で上げられることによる情報提供については、女性活用検討のきっかけになる、女性の存在のアピールになる、科学技術分野を目指す女性へのエールになるなど肯定的な回答と、女性の職域を狭めるおそれがある、女性を広告塔にしているなど否定的な回答が同程度である（表 4-6）。他社の入社面接で「結婚や出産で辞めるか、結婚の予定はあるか、をしつこく聞かれた」「女性採用枠があらかじめ決まっているように感じた」という経験をしたという記述がある。

表 4-3 女性を採用するとき重視すべき点（技術系上司回答）（単位：人）

男性と同じ	協調性	継続勤務	体力	物作りセンス	やる気根気	計
18	2	8	1	1	1	22

表 4-4 技術系採用者の女性割合はどの程度が良いか（技術系上司回答）（単位：人）

今より多くても良い	今程度が良い	今より少なくとも良い	どちらでもよい	計
6	10	2	4	22

表 4-5 就職を考えると情報を集めたか（単位：人）

回答者	自分から集めた	先輩・先生から入ってきた	女性少が当然なので集めず	興味なく集めず	情報を得られず	計
技術系女性	6	5	5	3	1	21
事務系女性	11	7	1	1	0	20

表 4-6 女性の活躍がマスコミ等で取り上げられることをどう思うか（単位：人）

回答者	活用検討きっかけ	存在アピール	女性へのエール	インパクトなし	職域狭めるおそれ	企業の広告塔	興味なし	計
技術系女性	6	5	7	1	8	7	3	21
事務系女性	9	7	11	1	2	6	2	20

### 4.3. 配置および育成の状況

#### a) 概況

女性は、研究、開発、設計、解析・分析などに配属されている。支援部門やコンピュータ関連部門には比較的女性が多い。生産技術部門には、女性がいなかったりあるいはごく少数というのが全般の傾向であるが、少数だが、現場経験を必須としている企業や生産技術部門への配属を前提とした採用を行っている企業もある。こうした配属の偏りには、女性自身の興味や希望の方向、コンピュータ関連部門で人材を多く必要としているという企業の事情などが影響している。

女性の配属状況の例は、次のとおりである。

- ・研究4、技術開発4、分析2の割合で配属している。（化学）
- ・研究開発部門では、2割が女性である。（食品）
- ・研究所およびコンピュータ関係に多い。（電気機器）
- ・薬理研究、安全性研究に多い。（医薬品）
- ・専攻との関係もあり、女性はほとんど設計部門に属している。（建設）
- ・材料解析の部署では、3割が女性である。（電気機器）
- ・コンピュータ関連（シミュレーションなど）の部署に女性が多い。（非鉄金属）

新聞記事等によれば、生産現場で製造に従事する技能職において女性進出を進め、女性が扱いやすいよう装置を工夫し生産ラインに女性を配置する、女性に生産ラインの権限を委譲するなどの試みを行っている企業もあり、変化の兆しが見える。建設現場にも女性が進出している。

技術系は男女問わず配置転換や遠隔地への転勤の頻度が低く、組織改編による配置転換を除けば10年同じ部署にいても稀ではない。技術系女性について、両立状況調査より各部

表 4-7 勤続年数が5年を超える者の部署在籍平均年数

勤続年数 (平均年数)	経験部署数別人数					平均経験部署数	1 番目部署の年数	2 番目部署の年数
	計	1 部署	2 部署	3 部署	4 部署以上			
6~10 年 ( 7.8)	26	9	9	8	-	2.0	5.3	2.7
11~15 年 (12.4)	22	7	7	6	2	2.2	7.4	5.0
16~20 年 (17.1)	19	2	6	8	3	2.6	10.2	3.9

表 4-8 配置転換に伴う転居経験者数 (延べ数)

勤続年数	転居あり	転居なし	配置転換のべ数	(人数)
1~5 年	6	8	15	13
6~10 年	7	13	25	26
11~15 年	5	19	27	22
16~20 年	-	26	31	19
21 年~	1	11	12	6
計	25	77	110	86

表 4-9 遠隔地への転勤経験の有無 (本人および配偶者)

勤続年数	本人の転勤経験			配偶者の転勤経験		(人数)
	あり	なし	空白	あり	なし	
1~5 年	2	11		3	10	13
6~10 年		26		5	21	26
11~15 年	1	21		4	18	22
16~20 年	1	17	1	3	16	19
21 年~		6		1	5	6
計	4	81	1	16	70	86

署での在籍年数を見ると、5年以上の場合が多い (表 4-7)。配置転換に伴って転居した経験のある者は延べ 25 名 (配置転換経験者延べ数の 23%)、遠隔地への転勤経験のある者は本人 4 名 (総数の 5%)、配偶者 16 名 (総数の 19%) である (表 4-8,9)。

生産業務や現場業務に携わる場合、入社後数年間のローテーション制度が設けられている。製造業の生産技術部門で入社後数年間は 2、3 年おきに各地の工場をいくつか経験させる、建設業で適性を知る目的で入社後数年間にいくつかの部署を経験させるなどの例がある。また、建設業の土木部門では、現場が全国各地に発生し、ダム、水道、鉄道などそれぞれのエキスパートが受注に合わせて動くことから、配置転換が頻繁に行われる。

## b) 人事の工夫

配置、育成にあたっては、①平均的に勤続年数が短いがゆえの工夫、②体力や性格など女性の適性を考えた工夫、③受け入れ側の環境を考えた工夫、④勤続しやすさの工夫の事例がある (表 4-10)。

しかし最近では、従来女性がいなかった業務もやってみようという意欲的な女性が出てきたり、女性の気負いや遠慮がなくなり、自然体になってぎくしゃくしなくなったなど、女性自身が変わったことによる変化が見られる。

### ①勤続年数が短いがゆえの工夫

表 4-10 配置、育成に関する人事上の配慮、工夫

配慮、工夫	具体例
①勤続年数が短いゆえの工夫	短期で成果出る業務での活用、希望に添う部署での活用
②女性の適性を考えた工夫	体力を要する部署を回避、女性のタイプ別活用
③受け入れ環境を考えた工夫	受け入れ側の意識、上司の意識、女性割合、発注側の事情を考えた活用
④勤続しやすさの工夫	勤務地、専門領域、業務を限定した活用

技術系では、新人研修の後指導担当をつけたOJTにより1、2年かけて育成が行われることが多い。平均的に女性の勤続年数が短いことから、なるべく早く能力を発揮してもらうため、短期で成果の出せる業務を中心に活用してきた例がある。また、短期育成可能な業務である程度経験を積ませてから、長期の積み重ねが必要な業務につけて育成する例もある。

また、女性の希望に沿った配属配置を行う例もある。女性は結果を早く求める傾向があることを考慮し、早くから当人の希望に添って育成するものである。男性は、最初の10年は下積み期間だと考えたり、意に沿わない業務でも将来のための経験として受け入れるのに対し、女性は、勤続にあたっての不確定要素が多く、また前例となる先輩が少ないため将来像を描くことができず、近々2、3年のことに目が向く傾向がある。この時期に何をやるかが見えないと、やる気をなくしてしまうおそれもある。そのため、実際に平均的な勤続年数が短いこともあるので、在籍中は希望に添った部署で活躍してもらおうという考え方である。

#### ②女性の適性を考えた工夫

力作業のある部署、深夜勤のある部署、しのぎを削る開発競争が行われている部署については、体力面の不安などから配属を避ける場合が多い。体力の違いがハンデとなる部署では、大変さを感じる女性がいるという。

女性のタイプを考慮した工夫もある。自分でどんどんやるタイプなら女性が初めての部署でも構わないが、そうでない人の場合には周りに女性がいた方がやりやすいだろうと女性活用の実績のある部署に配属するなどの配慮がなされる。初めて女性を配属する場合には、パイオニア的な強さを持ち、あとに女性が続くような人を選んで配属するなど、スタート時に仕組んだ例もある。

#### ③受け入れ環境を考えた工夫

受け入れ側の意識を考慮する例がある。生産現場は、体力的に不安なことに加え、現場の人間関係形成に不安があることから女性には難しいとされ、一般には女性を配属しない。配属する場合は本人が希望しかつ適性を見た上で慎重に判断する。生産技術部門での活用を想定して女性を採用している企業では、まず本社部門の技術スタッフとして活用し、数年後の採用から男性と同じローテーションで生産現場配属を開始するなど、様子を見ながらの配属が行われた。業務上の必要性から現場配属を必須としている企業では、女性用設備が整い女性配属に慣れている現場に限定して配属するなど、気を遣っている。

受け入れ側の上司の意識を考慮する例もある。初期においては、配属時に事前の根回しを行い、また女性活用に理解のある上司の下に配属するなど、女性活用に対する上司の理解度が考慮された。また、女性を生かせる上司、良い指導者となりえる上司につけるよう配慮する例もある。

受け入れ側の女性割合を考慮する例もある。技術系ではないが、孤立を避けるため複数配置を心がけ、特に役職者の場合は、1事業所に必ず複数配置する。技術系についても、意図的ではないが1部署にある年の採用者の約1/3を集中的に配置したところ、そこでは他部署と比べ女性の勤続率が高まった例がある。

発注（顧客）側の受け入れ環境を考慮する例もある。従来女性が非常に稀な業務では、顧客側の設備面や意識面に女性を受け入れる準備が整っていない場合があり、相手方の状況に合わせて女性を派遣しないことがある。

#### ④勤続しやすさの工夫

技術系でも転勤が頻繁な建設業では、全国型総合職の他に、勤務地を限定した地域限定型総合職の導入を検討、実施している例がある。勤務地を限定することにより勤続が可能になる女性も少なくないだろうし、男性も家庭の状況により転勤が難しい場合があるからである。その他の業種では、技術系は一般に転居を伴う配置転換が少ないためか、均等法を機に地域限定型は全国型に統合されている。

技術系の中でも特に専門領域を限定した方が女性は仕事を続けやすいだろうとの考えのもとに、専門をうち出して採用し、専門領域を限定して育成する例がある。技術系をゼネラリストとして育成する企業において技術専門職としての育成を行う例もある。これは、営業は女性には難しいという考えが強く、また実際に躊躇する女性が多いため、技術部門のみで活用するものである。一方、他部門で経験を積ませた後適性のある者を営業部門に配属するという工夫をしている例もある。

#### c) 上司、女性の意識

女性配属への意識を見ると、上司が女性部下の配属を打診された場合、「性別を問わない」者が「同じ能力ならできれば男性の方が良い」者を上回っている。「同能力なら男性」の理由として、「すでに女性が配属されている」「体力や家庭の事情などにより自由度が低い」が挙げられている（表4-11）。

女性の仕事経験を見ると、上司は、男性部下と同じに仕事を与える者と、基本的には同じだが勤務時間、体力、育児などを考慮する場合があるという者が半々である。女性の中で、仕事を担当するにあたり女性であることが判断基準となった経験のある者は少ないが、女性の職域は限定されているかとの問いには過半数の女性が限定ありと答え、その理由として社会や職場の意識・慣習、社会や職場の制度・設備等の未整備、女性自身の姿勢・考え方を挙げている。技術系の方が限定されているという考えがやや強い（図4-2）。

表 4-11 女性配属を打診された場合の回答とその理由（技術系上司回答）（単位：人）

回答	理由	能力に男 女差なし	総合的に 男性優秀	すでに女 性が配属	自由度が 低い	勤続可能 性が低い	残業ある	人手不足	計
性別問わず		9		3				1	13
同能力なら男性			1	4	3	1	1		9
劣っても男性				1					1
計		9	1	7	3	1	1	1	22

図 4-2 女性の職域限定の有無

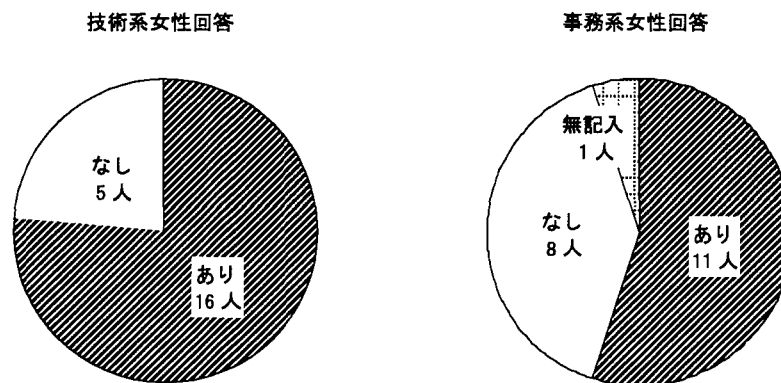


表 4-12 社内外の人間関係と女性の仕事のやりやすさ

社内の人間関係と女性の仕事のやりやすさ (単位: 人)  
 (左側: 人間関係がスムーズでやりやすい 右側: 人間関係がスムーズでなくやりにくい)

	技術系上司		技術系女性		事務系女性	
上司との関係	1	1	7	4	10	5
部下、同僚との関係	3	1	5	3	10	6
一般職男性との関係	1	3	0	0	2	2
一般職女性との関係	2	5	5	3	7	5
他部門との関係	8	1	6	1	10	8
同期のつながり	3	1	8	0	7	2
ネットワーク	3	0	5	1	3	0
なし	9	13	8	12	0	6
計	22		21		20	

女性が仕事を担当したときの社外での対応 (単位: 人)

	技術系上司	技術系女性	事務系女性
性別は問題にならない	9	4	4
好意的、印象的で良い影響	9	6	10
やりにくいなど難色示される	1	9	9
女性自身がやりにくさを感じる	0	5	4
最初は相手方に抵抗感がある	3	6	5
女性が責任ある立場の場合は難しい	4	1	4
計	22	21	20

上司は、女性を活用したい部署として、基礎研究、研究開発管理、情報処理、特許管理を、女性活用が難しい部署として、生産現場、保全保守を挙げている。一方女性は、自分のペースで仕事を進められること、家庭と両立しやすいこと、女性の視点を生かせることを理由として、基礎研究、応用研究が女性に適している、突発的な仕事が多いこと、両立が難しいことを理由として、生産現場、技術営業が女性に適さないと考えている。情報処理については、女性に適すると考える者と適さないと考える者が両方いる。

仕事のやりやすさを見ると、上司は、部下の性別による違いはないという回答が半数を占める。女性部下の使いやすさについては「自分の意見に固執しない」が、使いにくさについては「家庭との両立のため自由度が小さい」「業務が限定される」が挙がっている。一方女性は、社内では人間関係がスムーズでないため仕事がやりにくいということは少ない(表 4-12)。しかし、社外に対するときは、当初のみの場合も含めやりにくさを感じる女性が多い。女性

表 4-13 女性であることの仕事への影響（技術系女性回答）（単位：人）

	プラス影響	男女同じ	マイナス影響	無記入	計
経験の幅の広がり	1	12	7	1	21
情報の入りやすさ	0	15	5	1	21
適切な助言の得やすさ	2	15	3	1	21
業績の評価されやすさ	0	10	10	1	21
研鑽機会の多さ	1	13	6	1	21
交渉や協力しやすさ	1	11	8	1	21

表 4-14 技術系女性の評価（技術系上司回答）（単位：人）

期待できる	6	分野限れば期待できる	7
期待できる人と甘えのある人に二分される	8	出産・育児等の分はマイナス評価せざるえない	5

表 4-15 能力や実績を適正に評価され、処遇されているか（単位：人）

	適正に評価、処遇	適正評価だが処遇は不適正	実力以上に評価、処遇	実力以下に評価、処遇	わからない	上司による	その他	計
技術系女性	9	3	1	0	4	2	2	21
事務系女性	15	2	1	2	0	0	0	20
計	24	5	2	2	4	2	2	41

であることの仕事への影響として、交渉や協力のやりにくさを挙げる者もいる（表 4-13）。

評価や処遇を見ると、上司の女性に対する評価はまちまちであり、女性もしくは上司の個人差の大きさを窺わせる（表 4-14）。女性は、自分は適正に評価されていると思う者が最も多いが（表 4-15）、一方半数の者が評価されにくさを挙げています（表 4-13）。

#### 4.4. 勤続（育児との両立）の状況

##### a) 概況

総合職として女性採用を本格的に開始してからの期間が短い企業も多く、また、出産を機に退職する女性も多いため、在籍者すなわち未婚者もしくは子供のいない既婚者という場合も多い。子供のいる女性では、育児にあたって親の援助が受けられる、夫婦とも遠隔地への転勤の可能性が少ない、職住接近、などの条件を満たす者が多い。子供のある技術系女性のいる企業では、技術系女性の既婚割合は2割～5割、子供のある割合は1割弱～3割である。結婚後に働き方を変えた、もしくは変わった者は少なく、本人も配偶者も変化なしが大半である（表 4-16）。両立しやすい部署への配置換の例も少ない。人事担当調査でも、結婚は勤続にあたって何の問題にもならないだろうという認識である。

表 4-16 結婚後の働き方の変化（経験者）

	育児短縮勤務	残業減	残業増	転居後再就職	転職	両立のため配置換	配置換（人事都合）	ペース変更	変化なし	病気休職	無記入	総数
本人	1	8	1	1	1	6	2	1	60			80
配偶者		2				1		1	75	1	1	80



表 4-17 育児休業の状況（経験者）

育児休業の状況（休職および短時間勤務）

	休職 (～6ヶ月)	休職 (7～12ヶ月)	休職(1年超 ～2年)	短時間 (～6ヶ月)	短時間 (7～12ヶ月)	短時間(1年 超～2年)	短時間(2年 超～3年)
本人	9	19	2	5	8	3	1
配偶者							1

育児休職期間を決めた理由

理由	人数	理由	人数
規定に沿う	9	保育所入所時期に合わせた	18
仕事の状況を考慮した	9	早めの復職を期待された	3
自分が納得いく期間	1	復職後の立場を考慮した	1
親の意見(復職後援助依頼のため)	1	子供の成長度合を考慮した	3
スムーズな復職の上限期間と考えた	8	無記入	18
		計	52

表 4-18 復職後の働き方の変化（経験者）

	残業なし	残業減	フレックスタイム活用	休日夜間免除	配置換	転職	再就職	自営ゆえ柔軟対応	変化なし	無記入	総数
本人	14	17	1	3	3	2	2		4	2	52
配偶者		4	1					1	36	9	52

出産後は、保育所の入所時期、仕事の状況、復職の難易度や時期などを考慮して、7か月から1年間休職する人が多い（表 4-17）。産休のみ取得、または育児休職6か月以下の理由は、①当時は育児休業制度がなかった、②休職により技術進歩から遅れることが不安、③長期休職すると元の部署に戻れない、である。

復職後は、働き方に変化のない者はごく少数で、残業減免などの配慮を受けて勤務している人が多い（表 4-18）。子供のある者 52 名のうち、育児のため両立しやすい部署への配置転換を経験したと答えた者は 3 名（6%）、また、今までの配置転換の理由として出産・育休を挙げた者は 7 名（13%）であり、出産・育休を機に配置換となった例は少ない。親などの援助を得ている者は 25 名（48%）である。

一方配偶者は、残業減などの例が見られるが、変化なしという回答が多い。今回の事例調査の休職状況は、既存調査と同じ傾向にある。

遠隔地への転勤を経験した者は少ないが、本人転勤の経験者 4 名（全体の 5%）は、別居もしくは本人が遠距離通勤で対応し、配偶者転勤の経験者 16 名（全体の 19%）では、別居で対応した者が 10 名である。

本人の遠隔地への転勤経験がない者および配偶者の遠隔地への転勤経験がない者のうち、転勤はありえないとする者が、本人の転勤なしの者で 36 名（44%）、配偶者の転勤なしの者で 22 名（31%）、対応策として別居を想定する者が（転勤拒否や相手の転勤に伴う転勤を希望し、それが叶わなかった場合を含め）、本人の転勤なしの者で 27 名（33%）、配偶者の転勤なしの者で 25 名（36%）いる。

中途退職の状況を見ると、結婚に伴う転居、配偶者の転勤、および出産・育児を理由に退職する者が多い。最近では結婚を機に退職する者は減少し、また晩婚化の影響で勤続年数が伸びた。早い人は 2、3 年で辞めるが、30 歳くらいまでは継続している人が多い。入社 10 年後の在籍率は 3～5 割程度が多いが、情報サービスでは結婚、出産等によりほとんどが退職

表 4-19 同級生（女性）の勤続状況例

勤続年数 (入社年)	回答数および専攻 (上段：技術系 下段：事務系)	就業者数（勤続者数／就職者数）	
		うち民間企業	
1～5年 (1993-1997)	7 (建築学、物理学、物理工学、電気工学、 電子情報工学、発生物学)	31／35	26／30
	4 (社会科学、法学、経営学、不明)	30／39	28／34
6～10年 (1988-1992)	4 (獣医学、工業微生物学、数学、不明)	19／26	14／21
	5 (法学、経済学、心理学、英文学)	32／45	14／26
11年～ (-1987)	2 (数学、獣医学)	6／16	10／21
	0	—	—

という例が多い。育児休職に入ったが、両立環境が整わない、もう少し自分で育てたいなどの理由で退職する例、いったん復職したが続かず退職する例も見られる。最近では、子供が2人になるときに退職する例、子供の就学時に退職する例も出てきている。技術系、事務系という職種による違いは見られないが、研究所は両立しやすい、医薬品MRは早期退職が多いという傾向がある。活用状況調査より、技術系および事務系女性の同級生の就業状況を見ると、記入例の範囲では、企業の技術系女性で勤続6～10年の在籍率は7割、勤続11年以上の在籍率は5割である（表4-19）。

中途退職者の再雇用は、ごくわずかである。アルバイトの形で再雇用し、数年後に正社員とした例、派遣社員や契約社員の形で、元の仕事と関連のある業務を担当している例や営業部門の技術スタッフとして活用している例などがある。実例がわずかな理由として、人事担当者は、勤務時間、処遇、仕事内容などの条件が合わないこと、女性側に働く必要性が低いこと、需要自体が少ないことを挙げている。

## b) 人事の工夫

出産後の勤続の工夫としては、①育児休業制度の充実、②復職後の業務の調整、③遠隔地への転勤への配慮、④中途退職者を対象とした再雇用制度導入の事例がある。

### ①育児休業制度の充実

育児休業期間の延長、休職と短時間勤務の組み合わせ、休職中のスキル維持対策の事例がある。期間や勤務形態については、保育所入所時期に合わせ当該年度3月末まで、子供が3歳になるまでなど休職期間を長めに設定する、復職後も一定期間（子供満3歳までが多い）短時間勤務を認めるなど、勤続の助けになる制度を導入している例がある。

休職中のスキル維持に関しては、技術進歩の著しいコンピュータ関係でスキル維持のため在宅で業務を行っている例がある。その他の業務では社内報を送付する程度である。休職による情報や経験の中断は復職後の努力で補えるものであると考えられており、特別なプログラム等はない。

### ②復職後の業務の調整

復職後は、時間制約に合わせて業務内容の変更や仕事量の調整が行われている。所定の育児休業期間終了後は、制度上は以前と同じように働くことが前提となる。実際には、保育所への送り迎え、子供が病気時の休暇など時間制約が生じるため、部署内で上司の判断により

残業減免、仕事の割り振りの配慮がなされ、周囲の人がフォローしている。そこで、それらの配慮が難しい部署を避けて配属する、出産前の配慮として配置換する、復職時に配慮可能な部署に配置換するなどにより、部署内調整を可能にしている。例えば、顧客相手の外勤から内勤業務への変更、緊急業務やプロジェクト参加の免除、分析解析やドキュメント作成などの業務への変更などである。研究所の場合は、元の部署に戻る事が多く、また仕事のペースも自己裁量の範囲内で調整している。

### ③遠隔地への転勤への配慮

子供のある女性については転勤について配慮がなされる場合が多い。一般に配置転換については、男女とも家庭の事情に応じ可能な範囲で対応しており、女性のみへの配慮はないとしているが、子供のある女性については遠隔地への配置転換を行っていない。子供のない既婚女性については、遠隔地への配置転換を行わないよう配慮する場合、全く配慮しない場合、当人の仕事に対する姿勢や考え方に依りて対応する場合がある。

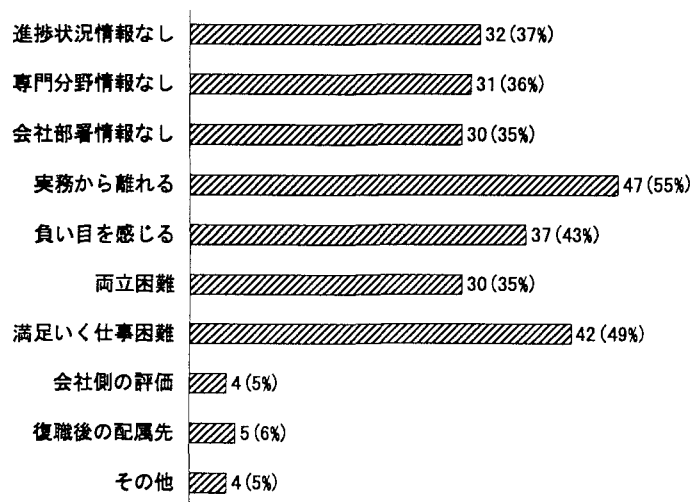
### ④再雇用制度の導入

中途退職者を対象とした再雇用制度として、一度退職した女性を補助業務で活用する例がある。再雇用制度は、総合職女性も対象の範疇に含むものの、補助業務を想定したものが多。総合職は勤続を前提としているからであろうし、離職期間が長くなればその時点で力が維持されている部分を活用するという幅の狭いものにならざるをえないからであろう。制度として存在しない場合でも、個人の持つ能力が必要なため個別に再雇用した例、元社員か否かに関わらず一般の経験者採用と同レベルで評価、採用している例がある。別組織で人材派遣業を行い、元社員か否かに関わらず中途退職した女性を研究補助者として活用している例もある。

## c) 上司、女性の意識

女性の育児休業の捉え方を見ると、前例があると育児休業に見通しをもてた者が多く、休業を肯定的に捉えている(表4-20)。育児休業にあたっての問題や不安を見ると、実務から離れることへの不安、復職後満足いく仕事が難しくなるのではという不安、負い目を感じるという精神的負担が大きく(図4-3)、それらは、部署や分野によって異なるという回答

図 4-3 育児休業にあたっての問題や不安 (単位:人)



が多い。具体的には、時間制約による難しさ、技術進歩の早い分野の難しさ、チーム作業の難しさなどが挙げられている（表 4-21）。休職中の対処法としては、①職場と連絡をとり、近況報告と情報収集、②自己研鑽（論文作成、情報収集、技能修得等）、③復職後の両立の準備、が挙げられている（表 4-22）。

表 4-20 育児休業の見通しとその影響

休業の見通し	見通しの影響					計
	肯定的	否定的	影響なし	その他	無記入	
前例から想像できる	16	8	9			33
前例あるが想像できない	2	3	3	3	1	12
前例少だが想像できる	5	6	2			13
前例少で想像できない	2	4	9			15
前例少ななので自分で情報収集	2					2
復職自体が想像できない		2	2		1	6
制度はあるが取得者なし			1			1
見通しないが勤続を希望			1			1
その他				1		1
無記入					2	2
計	27	23	27	4	4	86

表 4-21 育児休業の問題や不安は何によって違ってくるか

条件	子供あり	子供なし	計
休業者による	7	5	12
休業期間(休業期間長短による。長期休業不利。)	4	1	5
休業者の経験、立場	5	-	5
休業者の経験長い、存在価値あると有利	2	4	6
休業者の経験浅い方が問題ない	2	-	2
業務変わった場合	4	-	4
休業者の家庭環境	3	1	4
部署、分野による	22	13	35
仕事サイクル	-	2	2
チームか個人か。チーム作業は困難。	4	1	5
時間制約(残業多、出張多、多忙、時間不規則、対外対応は困難。自己裁量可は有利。時間要する業務は不利。)	9	6	15
人数減の影響度合(人数減が支障きたすか。代替可能か。)	2	1	3
技術進歩(進歩の早い分野は不利)	8	1	9
勤務場所(在宅勤務可は有利。転勤有無)	-	2	2
業務内容(危険薬品扱う業務)	-	1	1
上司や周囲の意識(理解とフォロー。社風。前例あると可。)	10	4	14
入手できる情報量	1	-	1
違いなし	1	2	3
わからない	4	3	7
無記入	2	2	4
計	52	34	86

表 4-22 育児休職中に本人が行ったこと、会社から提供されたこと

本人が行ったこと	会社から提供されたこと	その他
<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司に連絡、近況報告(△5)</li> <li>・mailで情報交換・連絡(○2)</li> <li>・職場と電話連絡(○1)</li> <li>・休職中出社(○3)</li> <li>・進捗情報のため月報もらう(×1)</li> <li>・出社、ネットワーク通じ情報収集(△1)</li> <li>・進捗状況把握(×1)</li> <li>・復帰部門の根回し(○1)</li> <li>・残した仕事の助言(×1)</li> <li>・論文作成(△3)</li> <li>・文献読む(△3)</li> <li>・新聞、書籍等から情報収集(○1、×1、△1)</li> <li>・各社情報システムヒアリング(○1)</li> <li>・消費者の立場で製品見る(△1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社から社内報、月報送付(○1、△6)</li> <li>・会社から人事情報(△1)</li> <li>・会社から連絡(△2)</li> <li>・会社から進捗情報(△2)</li> <li>・同部署の人から近況報告(△1)</li> <li>・自宅近くで打ち合せ開催(○1)</li> <li>・会社からネットワーク接続用パソコン提供(△1)</li> <li>・社内LANへのアクセス拒否(△1)</li> <li>・会社から文献送付(△1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者から情報(○1、△2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・英会話(△2)</li> <li>・通信教育(×1 △2)</li> <li>・ワープロ修得(△1)</li> <li>・コンピュータ購入(○2)</li> <li>・資格取得、資格試験準備(○1 △2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社から保育所情報(△1)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・復職に備え家事整理(○1)</li> <li>・両立関係講演会参加(○1)</li> <li>・近所との人間関係構築(○1)</li> <li>・頭から会社離れず育児おけなし(△1)</li> <li>・延長保育可で好感もてる保育所探し、近所に転居(△1)</li> <li>・育児専念(△1)</li> </ul>		

注：○役に立った ×役に立たなかった △不明

## 5. 技術系女性の特徴

5.1 節では、3章および4章の結果を用いていくつかの比較を行い、技術系女性の特徴をまとめる。5.2 節では、調査対象企業の中で、同業種の中で理系採用者数に占める女子割合が高く、かつ人事担当者へのインタビューにおいて積極的に女性活用に取り組んでいると回答した企業2社の勤続（育児との両立）の状況を取り上げる。5.3 節では、第1 調査研究グループで行った女性研究者および女子の理工系進学に関する調査との関連から、技術系女性の特徴を見る。

### 5.1. 条件や立場の違いから見た特徴

#### a) 女性全般との相違点

既存調査との比較により、女性全般の状況との相違および技術系女性全般との相違を見ると次のようである。

技術系の採用および配置については、既存調査では、男性のみの理由として「女性の応募がない」「女性の適任者がいない」「体力を要する」などが挙げられている。事例調査でも、「女性は学生数自体が少ない」「女子の応募がない」「生産現場には体力面の不安などから配置しない」といったように同様の趣旨の発言が見られる。配属部署についても、既存調査では製造業において研究開発が主たる配属先の一つに挙げられているが、事例調査でも研究開発、設計、分析部門が主となっている。今回の事例調査はごく少数の限られたものであるが、「四年制大学卒技術系」「研究開発」など対象や部門を絞った既存調査とは同傾向を示すといえる。

育児休業期間については、既存調査と事例調査間に大きな違いはない。既存調査では休業期間が長めであるが、既存調査が平成7年度の復職者を対象としているのに対し、事例調査は育児休業制度がなかった世代の者も含んでいるなど取得時期が異なるため明言できない。

代替要員の採用については、既存調査では7割が行っておらず、また企業規模が大きくなると割合が若干低下する。代替要員を採用しない理由としては「不必要」が多く、「確保困難」はわずか4%である。事例調査では、休業者の業務を引き継ぐ人員を確保することは専門性の面から難しく、業務の進捗状況や部署の人員構成にもよるが代替要員の採用も人事異動による現人員の配置も行われず、周囲の人が休業者の業務を分担する形をとることが多いとしている。場合により補助人員を臨時に雇うことがある程度である。事例調査では、規模の大きい企業の特徴および専門を持つ技術系女性の特徴が出ていると考えられる。

休業者に対する能力維持向上の措置については、既存調査では情報提供や講習が主なものである。事例調査では、社内報送付程度の情報提供が行われることが多いが、個々の専門が異なるため講習など一律的な支援は困難であり、自己啓発に委ねられている。

再雇用については、既存調査では25%程度が制度ありとし、当該年度に制度適用による再雇用者のあった事業所は1割程度となっている。事例調査では、制度があったとした企業および、「制度はないが例はある」「元社員か否かに関わらず中途退職した女性の雇用例がある」など個々の技術や関わっていた業務の状況に応じて個別例はあるという企業が多い。しかし実施規模は小さく、実際に契約社員や派遣社員などの形で技術系女性を再雇用した件数はごく少数もしくはゼロという状況である。

女性全般との相違という点から見ると、高度の専門性をもつことから育児休業に伴う支援状況が異なることである。

b) 立場の違いによる相違点

人事側、上司、女性という立場による相違を見ると、次のようである。

女性の活躍機会が拡大することに対する認識については、男女共同参画を目指す社会の要請に応えるというプラス面、中途退職が多いというマイナス面の認識が3者に共通している。また、上司や女性が指摘する「両立のための制度や施設の未整備」は、人事側の挙げるマイナス面全般に関わる問題と考えられる。人事側と職場の当事者たちである上司および女性との違いは、人材確保に対する認識である。人事側は女性活用のプラス面として優秀な人材の供給源という項目を挙げているが、上司や女性では「人材確保が難しい分野で女性の能力を生かす」を挙げた者は少ない。上司と女性との違いは、企業の姿勢に対する認識である。女性が活躍するにあたっての課題の中で、「職場の受け入れ態勢が整っていない」と「会社の活用方針が不明確」を挙げた女性が多い。(4.1節)

採用については、人事側は情報サービス以外では女性を意識した採用方法を採用しておらず、上司や女性も「個人として」という捉え方をしており、女性という面から取り上げられることも好まないなど、性別に関わりなくという意識が大枠で共通している。(4.2節)

配置および育成については、現状への対応として配置部署を考慮する人事側、体力や育児などの面で女性に配慮する必要を感じている上司、意識や制度未整備などにより職域が限定されていると感じている女性と、いずれにせよ女性の活躍の場には限定があるという事実認識は3者共通である。また、配属先についても研究部門は女性に適し、生産現場は適さないという認識も同様である。社内外の人間関係では、社外の交渉においてやりにくさを感じる女性に対し、上司は問題ないとする者が多い。(4.3節)

c) 職種の違いによる相違点

技術系女性と事務（営業含む）系女性との相違を見ると次のようである。

女性の活躍機会が拡大することに対する認識については、技術系女性の方が女性の視点や感性を生かすという捉え方が少なく、性別は関係なく個人としてという意識が強い。(4.1節)

採用については、技術系女性の方が、就職にあたって自ら女性の活躍状況の情報を収集することが少なく、また、マスコミ等で女性の活躍が取り上げられることによる情報提供について「女性の視点、感性といった取り上げ方は職域を狭めるおそれがある」を挙げる者が多い。(4.2節)

配置および育成については、技術系女性の方が職域限定を強く感じている。また、人間関係と仕事のやりやすさについては、技術系女性の方が良い場合も悪い場合も回答数が少ない。技術系職場の方が人間関係の仕事への影響が少ないのかもしれない。人事担当者へのインタビューでは、性別は関係ないという意識が進んでいる、人間関係がフラットである、激しい議論をしても感情的に後に残らないなどの技術系職場の特徴が挙げられている。評価については、技術系女性の方が「適正に評価、処遇されている」が少なく、「わからない」が多い。

わからないと答えた4名は1996年、1997年の入社である。技術系は育成に時間を要することからこのような結果となったのではないかと考えられる。(4.3節)

## 5.2. 企業の取り組み姿勢の違いから見た特徴

積極的に女性活用に取り組んでいる企業（以降積極企業と記す）に属する女性17名（うち子供のある者17名）とその他の企業に属する女性69名（同35名）について、育児休業と復職に関する回答を比較すると次のようである。

育児休業にあたっての問題や不安を見ると、積極企業に属する女性は、業務の進捗情報や専門分野の情報がないことに対する不安は少ないが、精神的負担、復職後満足いく仕事ができないのではという不安、会社側の評価に対する不安を感じている（図5-1）。育児休職については、積極企業の方

が休職した者の割合が大きい（表5-1）。

復職後については、残業なしなどの変化はその他の企業の方が多い（表5-2）。回答者の育児休業取得時期により制度の整備状況などが異なると思われるため正確な比較とはならないが、積極企業では、業務に関わる情報収集についての問題は少ない。しかし、企業内や社会のシステ

図 5-1 育児休業にあたっての問題や不安の違い（主なもの）

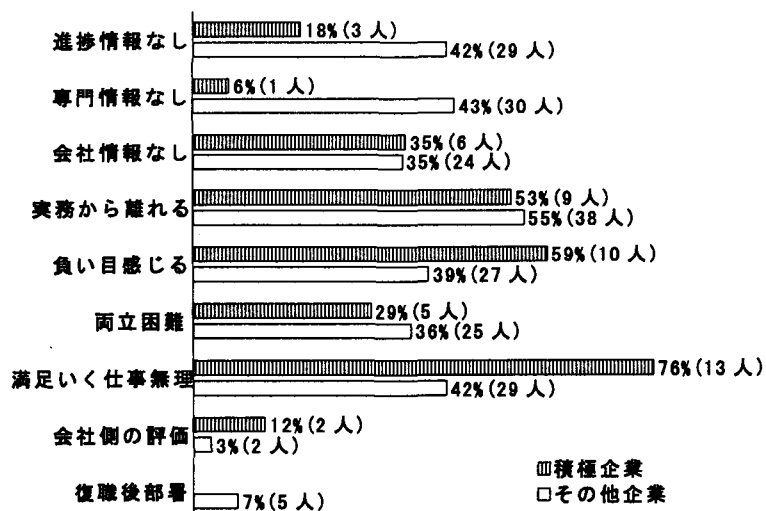


表 5-1 育児休業の状況の違い（経験者）

	休職 (~6ヶ月)	休職(7~12 ヶ月)	休職(1年超 ~2年)	短時間(~6 ヶ月)	短時間(7~ 12ヶ月)	短時間(1年 超~2年)	短時間(2年 超)
積極企業	24%	59%	6%	18%	6%	12%	6%
その他企業	14%	23%	6%	6%	20%	3%	0%

表 5-2 復職後の働き方の変化の違い（経験者）

	残業なし	残業減	休日夜間 免除	フレックスタイム 活用	配置換	変化なし	転職 再就職	無記入
積極企業	18%	35%	6%	6%	6%	12%	0%	0%
その他企業	31%	31%	6%	0%	6%	6%	11%	6%



ム整備が不十分であるためか、負い目、思い通りに仕事ができない不安、評価への不安を感じている。両立状況調査の自由記述を見ると、男女ともが職業人としての生活と家庭人としての生活の両方を大事にしたバランスのとれた社会への希望が多く、そのための雇用や勤務の形態とそれに対応した評価システムの検討が必要と考えている。

休職中の女性に対しては、人事側は社内報の送付を行う程度であるとしているが、両立状況調査によれば、上司から進捗状況の連絡、月報などの送付、自宅近くでミーティング開催、自宅から会社のネットワークへのアクセスなど情報提供のためのさまざまな取り組みが個別に行われている例がある。また、休職中に入社して情報収集という例もあったが、そうした入社が行われるには社内の雰囲気も重要であろう。これらはシステムとして確立したのではなく個別対応であるため、すべての女性が同様の条件を得られたわけではないだろうが、回答者に情報への不安が少なかったことの理由の一つと考えられる。

### 5.3. 科学技術分野と女性に関する一連の調査との関連

本調査は、1章で述べたように当研究所で実施した科学技術分野への女性の参加促進に関する一連の調査を受けて行ったものである。そこで、ここでは「女性研究者の現状に関する基礎調査（1993年7月）」および「女子の理工系専攻への進学における要因に関する調査研究（1996年3月）」との関連から、技術系女性の特徴をまとめる。

#### a) 「女性研究者の現状に関する基礎調査」との関連

女性研究者へのインタビュー調査の中から民間企業の研究所に属する者7名の結果を取り出し、就労環境を見ると次のようである。

仕事や教育の機会については、ほとんどが男女差を感じていない。不平等が残っているという者も、男女雇用機会均等法施行以降に入社した女性に対しては平等に扱われていると答えている。処遇についても同様にほとんどが男女差を感じておらず、昇進の差は能力差あるいは育児のため成果が下がった結果と捉えている。しかし、採用が増加した世代の者が管理職に就く年齢になると問題が生ずるおそれがあると考える者もいる。研究の継続にあたっては育児が最大の問題であるとしている。

今回の事例調査によれば、研究は女性に適していると上司も女性も考えており、実際に配属される女性も多い。仕事の進め方など業務の性格に女性が入りやすい面を持ち、また意識面でも設備面でも女性の受け入れ態勢が整っているこうした部署では、問題は育児に集約され、将来的な問題として管理職への昇進問題が挙がるのだろう。本調査では研究所以外に配属されている技術系女性も含まれているため、育児や昇進昇格という上述の問題に加え、女性からは職域が限定されているという意識や社外での交渉においてやりにくさを感じるといった問題が挙がり、上司からは体力や家庭との両立のため自由度が低いという問題が挙げられている。

#### b) 「女子の理工系専攻への進学における要因に関する調査研究」との関連

女子は、理工系の進学に対して仕事や就職に関連する事項の影響が男子より強い傾向がある。専攻選択時の考慮事項を尋ねると、「自分の興味関心」「得意科目」に次いで「希望の仕

事」が挙がっている。また、理系を選んだきっかけにおいても、「授業」「成績」に次いで「自然、生き物」「希望の仕事」が挙がっている。特に工学専攻者では、この傾向が強い。女子の理工系進学者を増加させるには、将来像を描けることが重要な要素の一つである。

女子学生に将来のことを尋ねると、研究職志望か技術職志望かに男女の違いは見られないが、就職先として民間企業を希望する者は、工学専攻の女子の方が工学専攻の男子に比べ少なく、工学は就職に有利という意識も女子の方が薄い。子供誕生後は6割が勤続、3割が退職後再就職を希望しているが、状況が許さなくなった場合には自分が退職すると考える者が8割いる。

今回の事例調査によれば、技術系女性では、就職にあたり自ら情報を集めた者と先輩や先生から情報を入手した者が同程度である。実際に技術系の女性が企業の中でどのような仕事をしてきているかという生の情報は先輩から後輩に伝わり、信用を持って受け取られると思われる。女性活用に積極的に取り組む企業については良い情報が学生に伝わり、優秀な女子学生が応募してくれるという人事担当調査での結果がある。

家庭との両立については、育児休業を取得し、仕事の量や質の限定の中で勤続しているのはほとんど女性であるのが現状である。男性も女性も同様に職業人かつ家庭人たるべきと希望するものの、状況が許さなくなった時は女性が退職するという学生すなわち社会の意識や社会環境の未整備が、本調査での中途退職のおそれにつながっていると思われる。

## 6. 現状での問題点と今後の方向性

### 6.1. 現状での問題点

企業が世の中の流れと歩調を合わせる形で女性採用を行ってきたこと、積極的に女性採用に動く企業では優秀な人材の確保など需要に応える形での採用であることから、現状程度の女性採用は職場で比較的すんなりと受け入れられている。仕事上では、女性の活躍しやすさを考えながら配置するなどの工夫が功を奏してか、社内では女性が仕事のやりにくさを感じることは少なく、女性だからという扱いを経験した者も少ない。育児休職からの復職後は部署内で業務調整が行われている。採用および配置・育成についての事務系との比較においても、技術系は事務系よりは活躍しやすい要素を持っている。

しかし、全く性別不問というわけではなく女性ゆえの要素も存在する。中途退職が多いこと、育児休職や復職後の残業減免などにより自由度が低いこと、体力が劣ること、受け入れ態勢の未整備などから、女性が能力を発揮するにはさまざまな制約が働き、業務が限定される。女性部下は使いにくいと感じる上司がおり、一方女性からは、女性であることの影響として、仕事の幅の狭さ、評価されにくさ、交渉や協力のやりにくさが挙げられ、育児休職にも不安が伴う。

そこで、前章までの記述およびアンケート票の自由記述をもとに、女性の活躍機会を拡大するという観点から、人事側の配慮や工夫により女性が能力を発揮できるようになったことと表裏の関係で浮び上がる問題、あるいは配慮や工夫がなされる中でなお残る問題について検討する。

第一に、配属部署の限定の問題がある。女性配属の基本方針は、「性別に関わらず能力に応じて」を大前提として、場合によっては女性の視点や感性を生かすというものであり、これは人事側、上司、女性に共通である。しかし、配属部署については少々異なり、人事側は、勤続年数、受け入れ環境、勤続しやすさなどを考慮した配属を行い、上司は、「部署によっては女性を配属しない」「実績ある部署に配属する」のが望ましいと考え、女性は「受け入れ態勢の整い具合に応じて」「家庭状況の変化に応じて」を希望している（表 6-1）。現状を動かぬものとしてその中で可能な部署で女性を活用しようという人事側や上司と、受け入れ態勢の進行状況や家庭状況の変化に応じるという、変化を前提とする女性の違いが窺える。人事側の配慮等により配属部署が限られることについて、女性は、仕事経験の幅が狭くなると感じたり、「女性に向いていると女性が配属される一方、男性は他部署へ次々と異動してしまう」

表 6-1 女性配属の望ましい方針（単位：人）

	技術系上司	技術系女性	事務系女性
性別に関わらず、能力に応じて	13	16	10
部署によっては女性配属しない	7	3	5
集中的に配属	0	0	0
受け入れ態勢の整い具合に応じて	2	10	12
大学時代の専攻を生かす	4	5	3
女性活用の実績ある部署を中心	5	2	1
女性のいない部署に積極的に	1	1	3
家庭状況の変化に応じて	4	10	7
女性の視点や感性を生かす	8	7	9
計	22	21	20

など女性が集中的に配属されることに疑問を感じる一方で、活躍しやすさや勤続しやすさを考えると女性にとって良い面もあり必要性も感じている。しかし、現状を所与の条件とし、個々の女性の適性からではなく社会環境、職場環境、両立問題などから配置・育成が行われている場合も少なくないことを認識すべきであろう。

第二に、過半数の退職を見込んだ上での育成により意欲の高い者の活躍が阻害されるのではないかという危惧がある。「女性には家庭優先の考え方がある」という認識のもとに女性は一括りに考えられがちである。第一線で仕事を続けるという強い意欲を持つ女性がいても、退職する多数派への対応に引っ張られてしまう可能性がある。

第三に、育児休業が職業生活の中できちんと位置づけられていないため見通しが立ちにくく不安が生ずるという問題がある。4.4.3 項で育児休業にあたっての不安として実務から離れることへの不安、復職後満足していく仕事が難しくなるのではという不安、負い目を感じるという精神的負担を挙げた。

実務から離れることへの不安とは、情報や経験の中断の問題である。休職により技術についてゆけなくなるのではという不安が特にコンピュータ関連で多い。

復職後満足していく仕事が難しくなるのではという不安は、保育所の送り迎えなど育児に関わる時間制約によるものである。思い切り仕事ができないストレス、あと2、3時間の残業ができないための効率の悪さなどの女性の記述がある。

負い目を感じるという精神的負担は、育児休業がどのように位置づけられているかという問題である。復職者を暖かく迎える雰囲気や重要、同僚や上司との情報交換が精神的支えとなるなどの女性の記述が見られる。残業や休日出勤が常態の中で、人員補充のないまま育児中の女性への配慮がなされることにより、周囲の負担は増大する。技術系は事務系と比べ残業が多く勤続が難しいとの記述もある。この状況では、仕事と育児を両立させることへの理解を得ることは難しく、配慮される女性も負い目を感じる。子供を2人持つことは無理と感じる者もいる。均等法施行以降制度整備は進んだにもかかわらず、配慮されることを気にし、かえって退職者が増加したと感じている者もいる。

第四に、復職後は時間制約のため業務内容が限られるという問題がある。現状では、自分のペースで進められる研究業務以外は、時間内で終われるような業務に限らざるをえず、上司の判断により、あるいは時間制約を考え自ら希望するなどして、第一線から少し下がった業務を担当することになる。条件が整わなければ時間制約は子供がある程度大きくなるまで続く。配慮が仕事機会の喪失につながるおそれもある。

第五に、評価や処遇の低下に伴う気力低下の問題がある。両立状況調査には、「育児休業は昇進昇格からの脱落を意味し、脱落しても続けたいという魅力がなくなれば辞めることになる」「子供のいる女性はどこかで割り切って働いている」「子供のいる女性は無理をするか諦めるかである」等の記述が見られる。女性は、育児を疎かにできない以上仕方ないと考えているが、時間ではなく成果や効率による評価を望む声がある。昇進昇格がすべてではないが仕事へのインセンティブの一つであることは確かであり、育児と両立させている女性に対する評価や処遇が企業の彼女らへの期待度合を表しているものだとすれば、その低下は人事側の指摘する女性のパワー低下にも結びつこう。

第六に、勤務地の自由度の問題がある。配偶者の転勤に伴う転勤の希望、育児と両立させるための転勤の希望などは、一般には、本人の専門と受け入れ側の希望が一致するとは限ら

ず、そのまま経験を生かそうとすると難しい。転勤が少ないことは勤続にとってメリットであり、また子供のある女性を転勤させないなどの配慮がある反面、家庭の事情によりいざ転勤を希望しても叶わず、退職につながることも多い。

## 6.2. 活躍機会の拡大に向けての方向性

企業では、女性が制約なく働ける期間に十分活躍してもらうことが中心となっているため、女性にとって出産、育児を経てどのような仕事経験を積み重ねていくかという将来が見えにくく、社会や職場の環境整備の状況に左右され中途退職や不十分な活躍という状況を招いている。女性の活躍の機会を広げるためには、受け入れ環境（意識、設備、制度等）を整備し、両立に関わる不安や問題を解消して、適性のある分野で長期にわたって活躍できるようにすることが求められる。

今後女性の活躍機会の拡大を図るにあたっては、採用、配置、育成においてそれぞれ分野の拡大を図ること、および育児支援や中途退職者に再度活躍できる機会を提供することにより年数の拡大を図ることが考えられる。これらの拡大により質量ともに女性の活躍の場が広がると職階拡大の議論も本格化することになる。このように、長期にわたり幅広い分野で女性が活躍するためには、仕事と家庭への重点の置き方に多様性と変化を許し、それぞれの段階に見合った態勢を整えること、すなわち多様なキャリアパスの提示、導入が挙げられる。こうした女性全般の課題に対し、技術系の特徴である個々の専門性をどう維持、向上させるかという視点を加える必要がある。

方策の一つとして、活躍の大きな阻害要因である中途退職を防ぐため、育児との両立の支援が挙げられる。具体的には、第一に、女性全般の問題として就業実態と合った保育施設の整備が挙げられる。また、休職中の復帰プログラム参加や在宅勤務など、勤続支援の新たな展開に対応した整備も必要である。第二に、大学や学会との連携による講座の聴講や研究生受け入れなど、休職者の知識修得や離職者の再教育システムの検討が挙げられる。第三に、休職中や育児中の情報交換ネットワークの構築、必要に応じ研究者や補助者の派遣等を可能にする人材バンクシステムの構築などへの支援が挙げられる。

本節では、5.2.1 節で活躍分野の拡大について、5.2.2 節で活躍年数の拡大について、5.2.3 節で職階の拡大について、5.2.4 節でキャリアパスの多様化について述べる。

### a) 分野の拡大

分野の拡大は、女性の潜在可能性を試そうと意識的に取り組むか否かにかかってくる。最初の一步を踏み出さなければ、受け入れ態勢はいつまでたっても整わず、適性を持つ者を見過ごすおそれがあり、また人員配置面で柔軟性に欠けることから人数増のネックになる可能性もある。

取り組みの第一は、女性には難しいとされてきた部署についても、「難しい要因は不変なのか、工夫の余地はあるのか」など、女性に活躍してもらうにはどうすれば良いかという視点を持つことである。そうした検討により生産現場の技能職で女性進出が進んだ例もあり、技術系総合職についても同様の検討がありえると考えられる。第二は、やる気と適性のある女

性が出てきたとき、その人をいかにうまく育てていくかという点である。どこから始めどう展開するか、状況や周囲の反応などを勘案しつつ育てていく姿勢が鍵である。やる気のある女性と良い指導者たる上司の組み合わせで、新たな領域が生まれ、状況が変化する可能性がある。

生産現場への配属は現時点では困難という企業では、今後分野拡大を図るとしたら、まずは生産現場の開発部門、試作など、生産現場と関わりの深い部門への配置により下地を作るところから始めるのが有効と考えている。実際に生産現場の開発部門まで女性が進出している先行例もある。また、4.3.2 項で述べたように、生産技術部門で本社スタッフから始め、数年後生産現場配属を始めた例もある。こうした先行事例を参考に、各企業が個々の事情に見合った対策の検討が望まれる。

## b) 年数の拡大

### ○育児休職中の支援

スムーズに復職するためには、専門分野の情報、両立に関する情報、業務の進捗情報、会社の一般情報など、さまざまな情報が必要とされている（表 6-2）。

支援策としては、第一に、スキル維持への支援が挙げられる。長期休職のハンデは能力とやる気さえあればキャッチアップ可能であり、問題は、体力的にも精神的にも大変な状況の中でいかにして気力、持久力を保つかであると人事担当者は考えている。ハンデを少しでも軽減する支援を行うことは、効率的な活用の意味からも、また復職後の退職を防ぐ意味からも重要と考えられる。

一例として休職中の復職部署との関わりを取り上げると、女性の中には休職中も部署とつながりを持つべきと考える者もいれば、生後1年間は育児で手一杯であり仕事をする余裕はないと考える者もいる。最も希望が多いのは、ネットワークを通じて本人が望むときに情報

表 6-2 スムーズに復職するための方法、支援（単位：人）

	会社情報	進捗情報	専門情報	インフォーマル情報	仕事の一般情報	両立情報	公正な評価	企業が必要性を認識理解	なし	無記入	計
子供あり	24	21	27	16	1	28	1	2	1		52
子供なし	13	17	16	11		14		3		1	34
計	37	38	43	27	1	41	1	5	1	1	86

表 6-3 復職する部署との休職中の関わり方（単位：人）

	休業中参加	社は迷惑 中途半端に出	在宅勤務	ネットワー ク 通じ情報提供	段階的参加	会社状況把握 と現状報告	不安と仕事忘 れたい気持ち	提供のみ 大まかな情報	休職中業務参 加は不可能	出社後の環境 づくり	必要なし	無記入	計
子供あり	5	1	9	36	20	1	1	2	3	1	4	1	52
子供なし	5		18	22	17						3	1	34
計	10	1	27	58	37	1	1	2	3	1	7	2	86

を入手できるような体制である（表 6-3）。次に希望の多い復職少し前から徐々に復帰するという段階的な参加については、それを可能にする保育制度となっていないので非現実的であるという女性の意見がある。在宅勤務については、仕事量や納期を調整し、効率の追求ではなくあくまでも休職者のスキル維持を目的としたものであれば、育児休職中の在宅勤務は可能と人事担当者は考えている。しかし、適用できる業務が限られ、コンピュータ関連業務以外では実際には難しい。

第二に、業務に関連する情報収集や知識修得への支援が挙げられる。在宅勤務が困難で実務から完全に離れる場合でも、さまざまな情報や知識を得て視野を広げることにより別の面でのプラスが期待できる。休職中でも子供を一時的に預け、大学や学会などとの連携により幅広く学ぶことができれば、専門分野の新たな発想を得たり、自分の守備範囲を広げたりするきっかけになると考えられる。育児休業取得者が女性に大きく偏っている状況が変化する可能性もあろう。

第三に、精神面の支援が挙げられる。女性は、職場の上司や同僚との情報交換、育児と両立させている者同士の情報交換を希望している。実際に女性の多い企業では、コンピュータネットワークを利用した情報交換の場を設けている例や育児との両立に関する季刊誌発行を行っている例がある。

自宅のコンピュータから社内LANへのアクセスは、職場との連絡や情報交換、育児との両立に関わる情報の交換、業務に関わる情報入手の手段として有効であり、セキュリティ問題はあろうが、技術的にも設備的にも実現可能な方法と考えられる。

#### ○復職後の支援

根本的な対策として、長時間労働を是正し、男女ともが仕事も家庭も大事にできるような余裕ある就労を望む者が多い。

復職後の支援としては、第一に保育施設の整備が挙げられる。両立状況調査、就業意識調査において保育施設等の量的、質的充実への希望が最も多い。具体的には、延長保育、夜間保育、学童保育、病児保育の拡充、受け入れ人数や時期の拡大などが主なものである。特に、残業して目処のつくところまでやっておきたいといった希望が叶う柔軟性が望まれる。

第二には、上司、同僚の育児に対する支援とそれを可能にする人事システムが挙げられる。上司は、望ましい体制として「休業、定時退社、短時間勤務等を可能にする人員配置等」を挙げ、現在育児を主に担っている女性は休業しやすい環境や雰囲気が必要と考えている（表 6-4）。女性への配慮が周囲の人の負担増となる厳しい状況の中で鍵となるのは、育児を始めとする家庭の状況を私的事項として仕事とは切り離して考えるか、それを踏まえて社員の活用を考えるかである。通常の人事異動で対応する、任期付の研究者・技術者を雇う、部署内の負担軽減のため定型業務を担当する支援者をアルバイト等で雇うなど、人事システムの中にどう組み込んでいくか検討が望まれる。任期付任用制度や重点研究支援協力員制度など既存の制度の適用可能性も検討課題となりえよう。また、組織として対応する一方で、「制度よりは運用のフレキシビリティの方が重要」「職種にあった条件設定が必要」などの意見に見られるように、従来の個別対応での長所である柔軟性を失わない工夫も必要である。

第三に、雇用形態および勤務形態の多様化が挙げられる。人事側には、正社員以外の雇用形態も視野に入れ個々の女性の生き方に合わせて活用を考えていく必要があるとする意見が

表 6-4 両立に必要な体制

女性部下の両立問題について望ましい体制（技術系上司）（単位：人）		
部署内で仕事のやりくりできる範囲で女性を配属		5
両立しやすい部署へ異動するなどの人事システム		9
休業、定時退社、短時間勤務等を可能にする人員配置等		13
保育施設等の整備		9
男女が家事分担することによる負担の分散化		4
計		22

両立のためにぜひ必要な制度（（ ）内は「ぜひ必要」と「必要」の計）（単位：人）		
	技術系女性	事務系女性
育児休業しやすい環境、雰囲気	11 (17)	14 (19)
育児休業中の情報提供	2 (16)	7 (18)
育児休業中のスキル維持のシステム	4 (13)	2 (12)
復帰後の現部署での一定期間の負担軽減	2 (15)	6 (15)
負担軽減した就業形態	2 (6)	4 (9)
定時退社、職住接近のための異動	5 (14)	15 (4)
就業可能になった時点の復帰	2 (13)	1 (13)
家庭の事情を考慮した転勤	3 (6)	4 (5)
中途採用の拡大	4 (11)	4 (12)
家事分担することによる負担の分散	9 (16)	5 (13)
計	21	20

表 6-5 女性が技術系人材として能力発揮するために有効なこと（単位：人）

	SOHO	人材補充、派遣	雇用多様化	環境整備	就労制	労働条件	復職容易にする育成	職場の理解	家族親の理解協力	本人の努力	柔軟な人事考課	無記入	計
子供あり	25	5	19	41	26	20	1	1	1	1			52
子供なし	17	2	9	24	20	15		1				1	34
計	42	7	28	65	46	35	1	2	1	1	1	1	86

多い。勤続のための勤務形態としては、SOHO（Small Office Home Office）、短時間勤務、ワークシェアリング（2人で1人分の仕事を分担する）などが挙げられる。いかにしてそれまでの経験や技術を生かすかを念頭に置き、業務の特性に見合った形態を検討することが必要である。両立状況調査によれば、ネットワークを利用したSOHOを希望する女性が多い（表 6-5）。米国では、フルタイムとパートタイムの処遇格差をなくし、女性が雇用形態を切り替えながら両立を図っている例、パートタイム管理職の例などが見られる。

在宅勤務については、検討の始まった例や試験的に導入した例がある。在宅勤務は、業務の評価が難しい、自己管理が可能な者に限られる、必ずしも能率が上がるとは限らない、適用できる業務が限られる、などの問題があり、一般的な導入は難しいと見る人事担当者が多い。また、在宅勤務に相当と考えられるソフトウェア開発においても、機密保持のため外部持ち出し禁止の場合もある、仕事はきれいに分けられるものではなく随時チーム内や顧客との打ち合わせが必要とされるなどの問題があり、今後増えるかもしれないが主流にはなりえないという意見が多い。また、子供を保育所等に預けられなければ自分の睡眠時間を削るしかなく現状では不可能という意見もある。

国内で育児休業中のパートタイム勤務が導入されている例がある。これは、子供が2歳になるまで半日勤務や週3日勤務の形態を選択できるようにした制度で、部分的な復職と言える。勤続支援のため育児休業期間を1年から2年に変更する際、2年休んで大丈夫かという



声があり、スキル維持のため導入された。ただし、無条件に全員に適用されるわけではなく、適用の可否は各部門の判断に任されている。長期の育児休業とスキル維持という相反する問題を解決する一つの方法となっている。

○再活躍の機会の提供

人事担当者によれば、中途退職者の再雇用は難しい。いったん仕事から離れたら元の形での復職は難しく、またそこまでの必要性は現時点では感じられない。当人が再雇用に値するだけの技術、能力を持っているかどうか、会社側がその人の技術、能力が欲しいかどうかによる。「無条件に」では福祉になってしまうという。両立状況調査によれば、女性自身も、希望はともかく、現実にはいったん辞めたら技術系として価値を保つことは難しいだろうと考える者が多く、今までの経験をベースとして幅広い分野での活躍の可能性を求めている（表6-6,7）。退職後の再活躍の場を思い浮かべられる女性は、薬剤師などの有資格者およびコンピュータ関連業務従事者のみである。

補助職である事務系一般職の採用を中止し派遣に切り換えるのと同様に、技術系の補助職に派遣、契約などの形で中途退職した女性を充てるという流れがある。家庭を第一にして可能な範囲内で働きたいと考える女性にとっても、また景気低迷の中で中途退職者をパーマネントで採ることを躊躇する企業にとっても良いスキームなのではないか、と人事担当者は考えている。

培った技術、経験をできるだけ生かすためには、何らかの形で関わり続けられるシステム作りが重要である。以前の在籍の如何に関わらず、個々の適性や興味に応じて、離職中の経験が生かされるようなところで、あるいはブランクがあまりハンデとならないところで中途退職者の知識と経験を生かすことを考えるべきであろう。また、復帰後は当人の能力と努力次第で次のステップへの道が開けることが望ましい。両立状況調査では、大学や学会との連携による講座や実験などのウォーミングアップシステムや人材バンクシステムへの希望が見

表 6-6 中途退職後の活躍の場として、どういう場を望むか（単位：人）

	以前の業務と同様	生かす	異なる分野	生かす	ベースとし	経験生かす	仕事と家庭の両方の経験	家庭を優先できる仕事	心ある仕事	以前の分野に拘らず関心	あること	拘らず関心	無理	第一線は	数年離れた	様々	業務により	離職期間や	無記入	計
子供あり	25	23	30	11					14	4			1		1					52
子供なし	18	12	26	8			1		10	4									1	34
計	43	35	56	19			1		24	8			1		1				1	86

表 6-7 技術系としての価値を失わずに再就職するために有効なこと（単位：人）

	専門情報収集	アップのシステム	ウォーミングアップ	最新技術の再教育	幅広い分野念頭に再教育	わからない	が	難、中断なし	技術力維持困難	再就職先情報	必要	気力、チャレンジ精神のみ	資格取得	拓	識で新分野開	専門知識の知	大学公開講座	衛星活用の	無記入	計
子供あり	17	15	20	27				1	1	1	2					1		1	1	52
子供なし	10	13	11	15	1									1					1	34
計	27	28	31	42	1			1	1	1	2			1				1	1	86

られる。

また配偶者転勤に伴う退職については、配偶者の転勤に伴う配置転換、転職の可能性を広げる経験者採用の拡大および転職が不利にならない給与や年金の体系、性別を問わない地域限定職の新設など、ブランクなく女性が活躍できるようなシステムの検討も必要であろう。

#### c) 職階の拡大

管理職登用は今後の課題である。今後女性がどう育っていくか、部下がどう感じるかなどは不明である。現在、女性管理職が集まりを作り情報交換を行っている企業、女性管理職を増加させる目的でプログラムを設け養成する企業など、先達のないデメリットを補う試みの先行事例がある。

仕事の質がマネジメントへと移行する過程で個々人が対応できるか否かは性別に関わらず生じる問題であるが、女性の管理職登用の場合は、女性自身にとっても部下となる者にとっても前例が非常に少ないという状況を踏まえた上での対応が望まれる。

#### d) キャリアパスの多様化

仕事と家庭にどう重点を置くかは、人により、またその時の条件によりまちまちであり、一括りにはできない。企業は、個々の適性、能力、家庭の条件、生き方、社会の環境整備状況などを考慮範囲に含め、どういう人にどういう働き方を望むのか、どのようなシステムを用意できるのか、どういう働き方をするとどういう将来があるのか、いろいろな選択肢を提示する必要がある。第一線で仕事を続けたい女性、育児中はペースダウンしその後完全復帰したい女性、家庭を第一に考えて働きたい女性、数年の離職期間を経て再就職したい女性などに対し、将来を見据えた上で段階ごとに経験、技能に見合った活躍の場があるだろう。

多様なキャリアパスを提示することで、女性が自らの意志により選択した結果がどう位置づけられるのか、将来にどうつながるのかが明らかになり、公正に活躍機会が提供されているという雰囲気を作られるであろう。ここで残る問題は、自らの選択により自分なりのキャリアパスを歩むことができたとしても、家庭に重点を置いた分は仕事面ではマイナスになる可能性が高いことである。そのマイナスは、家庭面のプラスが補って余りあるものなのか、育児等を評価し仕事面でマイナスにならない制度とするのか、男性も女性も同様に家庭に関わる社会を目指すのか、今後の社会全体の問題として検討が必要となるだろう。

## 7. まとめ

男女雇用機会均等法施行後 10 年余が経過し、企業に属する女性研究者・技術者が増加したこと、および科学技術分野でも女性の活躍機会の拡大が取り上げられてきたことから、企業の技術系女性社員に焦点をあてた調査を行った。技術系女性社員を多数採用している企業を対象として、人事担当者へのインタビューおよび女性と上司へのアンケートによる事例調査を行い、女性の活躍機会が拡大することの効果に対する認識、および女性の採用、配置、育成、勤続の状況を明らかにし、現状での問題点と活躍機会の拡大に向けた今後の方向性について検討した。

企業にとって現状に適した活用とは「中途退職をある程度前提とした上で在籍中にどれだけ活躍してもらうかという方向で、仕事に打ち込めることが確実なうちはやりやすい部署で十分に活躍してもらう。結婚、出産後は、条件が整い育児との両立が可能な者に対しては個別に対応する。」ということであった。一方、女性や上司は、仕事の上で性別は関係なく、社会環境や職場環境が整っていないことからくる業務限定や中途退職が課題になると考えている。

就業状況を見ると、人事側では、平均勤続年数、受け入れ態勢、女性の適性、勤続しやすさなどを考慮し、現状の枠内でなるべく活躍してもらおうという取り組みがなされている。職場では、上司は、基本的に性別は関係ないと考えているが、中には同能力なら男性の方が良いと考える者や女性部下は使いにくいと考える者がおり、女性の中には、職域が限定されていると感じる者、社外での交渉において仕事がやりにくいと感じる者がいる。また、育児休業に対しては、不安や負い目を感じている。

現状は、女性の活躍の機会が社会や職場の環境に大きく左右されること、また環境の不備が中途退職や気力低下を招くおそれがあることなど、科学技術人材として女性の能力を十分に生かすという観点から問題がある。

今後の課題は、男女雇用機会均等法や労働基準法の改正、雇用システムの変化などを踏まえつつ、女性の活躍機会の拡大を図ることである。男女共が仕事にも家庭にも役割を果たすためには、職業生活の中に家庭という要素を入れなければ成り立たない。家庭と仕事のバランス、技術や学問分野の進歩などを考慮し、将来にわたって女性にどう活躍してもらうかという観点からシステムや制度を検討し、育児等で生ずるハンデや問題を明確化しそれに対する可能なフォロー体制を明らかにすること、また学会や大学などとの連携によりハンデに対するフォローを充実させ、より適性のある分野で活躍できるような態勢を整えることが、活躍機会の拡大に結びつくと考えられる。仕事と家庭への重点の置き方は、個々の考え方、置かれた環境、時間経過、経験などによって変化していくと考えられる。その変化に応じられる多様なキャリアパスを用意することは、雇用形態、勤務形態、仕事の質と量などを変えながら技術系としてのキャリアをつなげていけ、どの分岐点にも行き止まりでないいくつかの道が続いているような柔軟性のある雇用を意味する。すなわち、企業にとり次なる技術系女性活用の形態は、「勤続の阻害要因を取り除きどれだけ長く活躍してもらうか」に重点を置いたものになろう。今までの辞めることをある程度前提とした活用、不連続なキャリアとなる活用から「キャリアをつなげさせる活用」であると考えられる。そして、育児をすることが損にならないような社会のための検討が望まれる。

最後に、本調査にあたり、お忙しい中インタビューにご協力頂いた各企業の人事担当の方々、およびアンケートにご回答下さいました技術系女性、事務系女性、技術系上司の皆様には厚く御礼申し上げます。また、自由記述欄に貴重なご意見をお寄せ下さった方々に重ねて感謝申し上げます。

予備調査では、企業の人事担当の方々、研究開発部門の方々、技術系女性の方々に、さまざまな情報とご意見を頂きました。ここに厚く御礼申し上げます。

<参考資料>

1. 労働省「平成10年版労働白書」
2. 厚生省「平成10年版厚生白書」
3. 経済企画庁「平成9年版国民生活白書」
4. 科学技術庁科学技術政策研究所「NISTEP REPORT No.55 研究開発の活発な企業が求める高学歴研究者・技術者のキャリアニーズに関する調査研究」(1997)
5. (社)経済団体連合会・企業行動委員会・女性の社会進出に関する部会「女性の社会進出に関する部会レポート フォローアップ調査結果」(1997)
6. 市川幸子、芝原脩次「均等法新時代 女性社員の活用事例集」(1997)
7. (財)連合総合生活開発研究所「女性労働者のキャリア形成と人事処遇の運用実態に関する調査報告書」(1995年)
8. 21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査結果報告書」(1993)
9. 日本女性技術者フォーラム「女性技術者・就労環境とライフスタイル調査報告書」(1993)
10. 富士通ウーマンズネット「仕事と子育て両立マニュアル」(1993)
11. 日経ビジネス「”元気の良い工場”ソニー、トヨタ、NECなど、人を生かしてメーカー復活」(1996/11/4号)
12. 下田博次「90年代、「技術」と「技術者」はいずこへ 第6～8回」インターフェイス(1990/10～12)

