

中小企業における女性の就労と教育・研修

The women's education and training chances of small and medium-sized enterprises

山本和人（東京家政大学人文学部教育福祉学科）

Kazuhito YAMAMOTO (Tokyo Kasei University)

要 旨

我が国において男女共同参画社会の実現に向けた取り組みが行われている。女性の社会参加の進展は、就労面で進んできているといえる。しかし、依然として日本における女性の就業率は、M字型曲線を描いている。子育て終了後に職場復帰（再就職）を果たすには、それに向けた教育や研修が必要であるし、また、就職した後の教育・研修が大きな影響を持っている。ここでは、埼玉県内に限定し、中小企業を経営する事業主と、そこに働く女性従業員を対象に、女性の就労と生涯学習の関係を調査した結果を発表するものである。埼玉県内企業 200 社を対象に調査し、事業主 55 名、女性従業員 82 名からの回答があった。主な結果は、1) 6 歳児以下の子どもを持つ女性も、15.9% が働いている、2) 女性従業員の勤続年数はあまり長くない、3) 所得についての満足度は比較的高かった、4) 女性従業員の取得している資格が、あまり生かされていない、5) 女性従業員に対する研修機会は多くない、6) 女性従業員の職業上の知識・技術の向上は個人的な努力に任されている、などであった。

Abstract

In Japan the approach for the achievement of the gender-equal society has been continued. The women's participation in the working world is advanced on the side of starting work. Even though, woman's employment rate draws a M-shaped curve in a Japanese society. Education and training is necessary for women worker to achieve the reinstatement (reemployment) after bringing up a children.

This paper reports on the result of the survey intended for the entrepreneur of the small and medium-sized enterprises and their female employees in Saitama prefecture. We investigated 200 enterprises, and we collected 55 entrepreneurs and 82 employees.

The main result of the survey is as follows. 1) 15.9% of the female employee's has six-year-old or less child works. 2) It is not so long at female employee's work years. 3) The satisfaction rating of the income of the female employee is high. 4) The qualification that the female employee acquiring is not used. 5) There are not a lot of training chances to the female employee. 6) Vocational knowledge and technology improvement of the female employee are left to a personal effort.

キーワード：女性の生涯学習、就学女性、中小企業における研修、職業教育、職業資格

keywords : women's lifelong education, working women, trainings of small and medium-sized enterprise, vocational education, vocational qualification

はじめに

男女共同参画社会を目指して、我が国における一層の女性の地位向上に向けた取り組みが行われている。中でも女性の社会参加の進展は、就労面で進んできている。しかし、M字型就労といわれる女性の就労状況を、結婚後も就労率に落ち込みのない欧米型の就労状況を目指すべきであるとはいえ、すぐにそのような状況をもたらすことは困難であろう。また、日本社会のM字型就労がしばらく続くとすれば、女性が再就職の際の教育・研修など、生涯学習が必要となっていることは間違いないであろう。さらに、就職したのちの研修・訓練の状況も、女性の社会参画に大きな影響をもたらすと考えられる。

女性が再就職を達成する時、就労前にどのような教育・訓練等を行っているか、就労後はどのような研修・訓練があるかは、特に、中小の企業の場合については

必ずしも明らかになってはいない。また、女性の再就職が、パート労働であろうと正規雇用労働であろうと、何かしらの資格条件を保持していることが有利に働くかどうか不明瞭になっている訳ではない。さらに、再就職を果たした女性がどのようにしてその場を確保し、教育・研修・訓練・学習を行ったかを明らかにする必要があると思われる。

本研究はこうした予想の中で、埼玉県内に限定しつつも、中小企業を経営する事業主とそこに働く女性従業員を対象に、女性の就労と生涯学習の関係を調査した回答結果について発表する。なお、本研究は、平成 20 年度東京家政大学人間文化研究所のプロジェクト研究費の補助を受けて行われたものである。

1 調査について

(1) 調査は次の 2 種類を実施した。

表1-1 調査対象とした事業所分類

	業種	事業所数	削除数	抽出数	比率
1	食料品	13	2	11	5.5
2	繊維衣料	4	1	3	1.5
3	印刷木製品パルプ	4	1	3	1.5
4	化学	5	1	4	2.0
5	石炭石油プラスチック	4	1	3	1.5
6	非鉄金属金属製品	26	3	23	11.5
7	機械	13	2	11	5.5
8	電気機械	9	1	8	4.0
9	電子機械精密機器	15	2	13	6.5
10	その他の製造業	7	0	7	3.5
11	卸売り小売	26	3	23	11.5
12	飲食宿泊	19	3	16	8.0
13	建設業	21	3	18	9.0
14	情報通信	10	2	8	4.0
15	サービス業	38	6	32	16.0
16	その他	20	3	17	8.5
	合計	234	34	200	100.0

①調査名（雇用主・経営者用）：中小の企業等における女性の就労と生涯学習についての調査

②調査名（女性社員・女性従業員用）：中小の企業等における人材育成と生涯学習についての調査

(2) 調査主体：東京家政大学 社会教育研究室（代表：山本和人）

(3) 調査対象及び対象者の選定方法：①中小企業の事業主・経営者 200 名、および、②女性社員・女性従業員 800 名を対象とした。個人情報保護への関心が高まる中、例えば、各地の商工名鑑、商工会議所会員名簿などの発行が行われなくなっている。そこで、埼玉県商工会連合会がインターネット上に公開している「彩の国いきいき企業応援団」(<http://www.syokoukai.or.jp/ikiiki/>)の中から、平成 21 年 2 月 1 日現在で公開されていた業種別登録公開企業一覧をダウンロードし、その中から 200 社を選んだ（表 1）。そして、その 200 社の雇用主・経営者あてに調査票を郵送するとともに、雇用主・経営者から事業所内の女性従業員 4 名に調査票と回収用封筒を配布してもらい、各女性従業員から直接郵送してもらった。

(4) 調査期間：平成 21 年 2 月 1 日～ 15 日（回収票には、3 月 15 日までに届いたものを含めた）

(5) 調査方法：郵送による配布回収（郵送法）を行った。ただし、上記（3）の通り、直接配布したのは①事業主・経営者に対する調査票であり、②女性社員・女性従業員については事業主・経営者から女性社員・女性従業員用調査票を配布してもらった。回収はそれぞれ直接本人から添付の返信用封筒に入れ郵送してもらった。

(6) 回収数・有効回収率：①雇用主・経営者については、有効回収数 55 票、宛先不明による返送が 8 票、拒否による返送が 4 票あった。200 票に対する有効回収率は 27.5%であった。②女性社員・女性従業員については、有効回収数 82 票であった、実質対象となった中小企業 188 社（752 人）に対する有効回収率は 10.9%であった。

なお、実際の従業員数は、把握できないため、正確な回収率は計算できない。先行する中小企業対象の調査（注 1）では、10 人以下の企業に対しては実施しなかったが、今回の回収状況からすると、事業所規模が小さく、実際の従業員数はかなり少ないと思われる。

2 回答のあった中小企業の特徴

今回の調査では、サンプリングを行う際に、既に業種の偏りや地域的な偏りがみられた。しかし、調査対象を把握し、確定することが困難な状況では、仕方ないと考えた。過去に作成された商工会名簿や商工名鑑は古く、会員の退会や移転、廃業などで既に使えなくなっている。

表 2-1 に見られるように、地域的な偏りはあるが、雇用主・経営者（以降は事業主とする）と、そこに働く女性社員・女性従業員（以降は女性従業員とする）の回答がほぼ一致しており、それなりの回答状況であるといえるであろう。

次に、業種別の回収状況を見ると、埼玉県商工会連合会がネット上で公表している表 1-1 のような区分と、商工統計にみられる業種区分とは異なるため、明確な比較はできないが、回答のあった事業所には「農業・林業・漁業」に該当するとした事業主が多かった。また、回答は複数回答をする場合も見られ、多くが「兼業」のかたちで行われていることがうかがえる。

次に、事業主及び女性従業員の職種を見ると、表 2-3 のようになった。女性従業員の場合、一般事務職が多いが、1 割程度の従業員は「兼務」をしていることがうかがえる。

表2-1 事業所の所在地

事業主			女性従業員		
市町村	度数	パーセント	市町村	度数	パーセント
不明	2	3.6	不明	2	2.4
ふじみ野市	4	7.3	ふじみ野市	3	3.7
伊奈町	1	1.8	伊奈市	1	1.2
越谷市	1	1.8	越谷市	-	-
加須市	1	1.8	加須市	1	1.2
皆野町	1	1.8	皆野町	3	3.7
吉見町	1	1.8	吉見町	1	1.2
吉川市	2	3.6	吉川市	4	4.9
久喜市	7	12.7	久喜市	13	15.9
宮代町	2	3.6	宮代町	2	2.4
戸田市	1	1.8	戸田市	1	1.2
幸手市	1	1.8	幸手市	1	1.2
行田市	-	-	行田市	1	1.2
鴻巣市	4	7.3	鴻巣市	4	4.9
比企郡	-	-	比企郡	1	1.2
鷲宮市	-	-	鷲宮市	1	1.2
小川町	1	1.8	小川町	3	3.7
新座市	1	1.8	新座市	1	1.2
深谷市	4	7.3	深谷市	7	8.5
杉戸町	1	1.8	杉戸町	-	-
川越市	1	1.8	川越市	-	-
川島町	7	12.7	川島町	14	17.1
秩父市	1	1.8	秩父市	2	2.4
東松山市	2	3.6	東松山市	1	1.2
東秩父村	1	1.8	東秩父村	1	1.2
入間市	2	3.6	入間市	1	1.2
白岡町	1	1.8	白岡町	2	2.4
富士見市	-	-	富士見市	2	2.4
本庄市	1	1.8	本庄市	2	2.4
蓮田市	1	1.8	蓮田市	5	6.1
鷲宮町	3	5.5	鷲宮町	2	2.4
合計	55	100.0	合計	82	100.0

各事業所の人員規模を見たのが表2-4である。正規の従業員数と、その中における女性従業員数を、事業主と女性従業員の双方から回答を得た。

また、人材派遣やアルバイト等の従業員数を尋ねた結果が表2-5である。

表2-2 業種（複数回答）

業種	事業主		女性従業員	
	度数	パーセント	度数	パーセント
農業・林業・漁業	48	87.2	0	0
鉱業	0	0	0	0
建設業	10	18.1	6	7.3
製造業	25	45.4	39	47.5
電気・ガス・熱供給・水道業	3	5.4	4	4.8
運輸・通信業	1	1.8	4	4.8
卸・小売り・飲食業	11	20.0	23	28
金融・保険業	2	3.6	2	2.4
不動産業	1	1.8	2	2.4
サービス業	9	16.3	11	13.4
その他	0	0	3	3.6
質問回答者数, %	55	199.6	82	114.2

表2-3 職種

事業主		
職種	度数	パーセント
経営者・事業主・社長	48	87.3
工場長・支店支社長	0	0
人事関係担当職	4	7.3
研修関係担当職	0	0
その他の管理職	3	5.5
合計	55	100.0

女性従業員（複数回答）		
職種	度数	パーセント
一般事務職	46	56.0
販売職	9	10.9
専門・技術開発職	3	3.6
接客・奉仕職	9	10.9
管理職	4	4.8
生産工程・作業職	12	14.6
運転・通信職	2	2.4
営業職	2	2.4
その他	5	6.0
質問回答者数, %	82	111.6

3 回答者（事業主及び女性従業員）の特性

ここからは、回答した事業主及び女性従業員の属性などについてみることにする。

事業主の場合多くが50代、60代であるが、女性従

表2-4 正規女性従業員数・女性正規従業員数

正規従業員数						正規女性数					
事業主			女性従業員			事業主			女性従業員		
従業員数	度数	パーセント	従業員数	度数	パーセント	正規女性従業員数(人)	度数	パーセント	正規女性従業員数(人)	度数	パーセント
0	6	10.9	0	4	4.9	0	15	27.3	0	7	8.5
1	5	9.1	1	2	2.4	1	11	20	1	20	24.4
2	8	14.5	2	7	8.5	2	12	21.8	2	14	17.1
3	4	7.3	3	5	6.1	3	2	3.6	3	9	11.0
4	2	3.6	4	3	3.7	4	3	5.5	4	7	8.5
5	2	3.6	5	4	4.9	5	2	3.6	5	5	6.1
6	3	5.5	6	3	3.7	6	2	3.6	6	2	2.4
7	3	5.5	7	3	3.7	7	1	1.8	7	2	2.4
8	1	1.8	8	1	1.2	10	1	1.8	9	1	1.2
9	1	1.8	9	1	1.2	12	2	3.6	15	2	2.4
10	5	9.1	10	10	12.2	15	1	1.8	16	2	2.4
14	3	5.5	11	3	3.7	16	1	1.8	18	2	2.4
15	1	1.8	12	2	2.4	不明	2	3.6	20	3	3.7
17	3	5.5	14	1	1.2	合計	55	100.0	25	1	1.2
18	1	1.8	15	2	2.4				90	1	1.2
20	1	1.8	16	3	3.7				不明	4	4.9
25	1	1.8	20	7	8.5				合計	82	100.0
32	1	1.8	23	1	1.2						
35	1	1.8	25	3	3.7						
70	1	1.8	29	1	1.2						
91	1	1.8	30	7	8.5						
120	1	1.8	63	2	2.4						
合計	55	100.0	70	1	1.2						
			80	1	1.2						
			280	1	1.2						
			不明	4	4.9						
			合計	82	100.0						

表2-5 非常勤数・女性非常勤数

事業主			女性従業員			事業主			女性従業員		
非常勤職員数(人)	度数	パーセント	非常勤職員数(人)	度数	パーセント	非常勤女性数(人)	度数	パーセント	非常勤女性数(人)	度数	パーセント
0	27	49.1	0	19	23.2	0	25	45.5	0	27	32.9
1	8	14.5	1	7	8.5	1	9	16.4	1	13	15.9
2	5	9.1	2	5	6.1	2	2	3.6	2	2	2.4
3	2	3.6	3	5	6.1	3	-	-	3	3	3.7
4	2	3.6	4	9	11	4	3	5.5	4	3	3.7
5	1	1.8	5	2	2.4	5	-	-	5	1	1.2
6	3	5.5	6	3	3.7	6	2	3.6	6	2	2.4
7	1	1.8	7	3	3.7	7	-	-	7	3	3.7
8	-	-	8	1	1.2	8	-	-	8	-	-
9	-	-	9	2	2.4	9	-	-	9	3	3.7
10	1	1.8	10	4	4.9	10	-	-	10	3	3.7
11	-	-	11	1	1.2	11	-	-	11	-	-
12	1	1.8	12	1	1.2	12	1	1.8	12	-	-
13	-	-	13	-	-	13	1	1.8	13	-	-
14	1	1.8	14	-	-	14	-	-	14	-	-
15	-	-	15	1	1.2	15	1	1.8	15	2	2.4
16	-	-	16	2	2.4	16	-	-	16	-	-
17	-	-	17	-	-	17	-	-	17	1	1.2
18	-	-	18	1	1.2	18	-	-	18	-	-
19	-	-	19	-	-	19	-	-	19	1	1.2
20	-	-	20	3	3.7	20	-	-	20	2	2.4
25	1	1.8									
									30	1	1.2
			40	1	1.2						
不明	2	3.6	不明	12	14.6	不明	11	20	不明	15	18.3
合計	55	100.0	合計	82	100.0	合計	55	100.0	合計	82	100.0

業員の場合は30代から50代が多い(表3-1)。

勤務年数では、事業主では5、6年が多く、6年という回答が6割近い。また、女性従業員では、4、5年が多いが、2年、6年も比較的多い(表3-2)。

女性従業員の職場経験数は表3-3にあるとおり、2~3が最も多いが、4以上の合計は27人で32.1パ

ーセントとなる。約3人に1人は職場経験数が4以上あることになる。

女性従業員の資格取得状況は、表3-4と表3-5に見ることができる。女性従業員で何からの資格を持っている人はおよそ7割である。またその資格がどのようなものであるかを見ると、最も多いのが自動車運

表3-1 回答者の年代

年代	事業主		女性従業員	
	度数	パーセント	度数	パーセント
20代	0	0	7	8.5
30代	3	5.5	24	29.3
40代	10	18.2	27	32.9
50代	18	32.7	17	20.7
60代	17	30.9	4	4.9
70代	7	12.7	1	1.2
不明	0	0	2	2.4
合計	55	100.0	82	100.0

表3-2 勤務年数

年数	事業主		女性従業員	
	度数	パーセント	度数	パーセント
1	0	0	5	6.1
2	1	1.8	12	14.6
3	0	0	9	11.0
4	5	9.1	20	24.4
5	17	30.9	22	26.8
6	32	58.2	12	14.6
不明	0	0	2	2.4
合計	55	100.0	82	100.0

表3-3 職場経験数（女性従業員のみ）

職場経験数（個所）	度数	パーセント
0	2	2.4
1	8	9.8
2	23	28.0
3	19	23.2
4	11	13.4
5	7	8.5
6	2	2.4
7	3	3.7
8	1	1.2
10	2	2.4
12	1	1.2
不明	3	3.7
合計	82	100.0

表3-4 所有資格の有無（女性従業員のみ）

資格所有の有無	度数	パーセント
持っている	57	69.5
持っていない	21	25.6
合計	78	95.1
不明	4	4.9
合計	82	100.0

表3-5 女性従業員の持っている資格（複数回答）

資格	度数	パーセント	資格	度数	パーセント
なし	25	30.4	英語検定関係	3	3.6
自動車運転免許	30	36.5	画像処理	1	1.2
特殊自動車免許	2	2.4	漢字検定関係	2	2.4
自動車整備	1	1.2	秘書検定	1	1.2
小型船舶免許	1	1.2	書道関係	3	3.6
2級建築士	3	3.6	保険	1	1.2
建設業経理事務関係	2	2.4	ジュエリーコーディネーター	1	1.2
宅地建物取引主任者	2	2.4	看護師	1	1.2
危険物取扱関係	3	3.6	歯科衛生士	1	1.2
栄養士	1	1.2	社会福祉関係資格	3	3.6
調理士	1	1.2	保育士	3	3.6
製パン上級資格	1	1.2	教員免許関係	5	6.1
珠算関係資格	7	8.5	司書	1	1.2
簿記関係	15	18.2	茶道	1	1.2
情報処理	5	6.1	着付け	1	1.2
英文・和文タイプ関係	2	2.4	色々あって書ききれない	1	1.2
			合計	82	157.2

表3-6 働く理由（複数回答）

働く理由	事業主		女性従業員	
	度数	パーセント	度数	パーセント
生計を立てる・家計を助ける	38	69.0	57	69.5
自分の自由になるお金が欲しい	3	5.4	28	34.1
子どもの教育費を確保するため	9	16.3	22	26.8
持っている資格を生かす	4	7.2	3	3.6
生きがいや自己実現のため	33	60.0	18	21.9
家業の「のれん」を守る	16	29.0	4	4.8
仕事がおもしろい	22	40.0	6	7.3
将来の生活資金を蓄える	16	29.0	28	34.1
その他	4	7.2	2	2.4
合計	(55)	263.1	(82)	204.5

表3-7 所得満足度（女性従業員のみ）

所得満足度	度数	パーセント
たいへん満足している	4	4.9
まあ満足している	30	36.6
どちらとも言えない	20	24.4
あまり満足していない	22	26.8
まったく満足していない	4	4.9
不明	2	2.4
合計	82	100.0

転免許であり、2番目が簿記関係の資格である。一方、資格を持っていないとする女性従業員は30パーセントである。

女性従業員が持っている資格で、特殊自動車免許や自動車整備資格、危険物取扱関係資格など、従来はどちらかという男性の取得者が中心であった資格についても、取得者がいることが分かる。

働く理由について質問した結果が表3-6である。事業主（男子を含んでいることに注意）では、生計を立てる・家計を助ける、生きがいや自己実現のためとする回答が60～70パーセントである。女性従業員では、70パーセント近くが生計を立てる・家計を助けると回答しているが、自分の自由になるおかねがほしい、将来の生活資金を蓄えるという回答も34.1パーセントと、3人に1人以上の回答である。

表3-8 既婚未婚の別（女性従業員のみ）

既・未婚	度数	パーセント
結婚している	60	73.2
結婚していない	20	24.4
不明	2	2.4
合計	82	100.0

表3-9 末子年齢（女性従業員のみ）

年齢（歳）	度数	パーセント	年齢（歳）	度数	パーセント
いない	24	29.3	19歳	0	0
1歳	4	4.9	20歳	4	4.9
2歳	2	2.4	21歳	2	2.4
3歳	1	1.2	22歳	1	1.2
4歳	2	2.4	23歳	0	0
5歳	2	2.4	24歳	3	3.7
6歳	2	2.4	25歳	3	3.7
7歳	4	4.9	26歳	2	2.4
8歳	1	1.2	27歳	1	1.2
9歳	1	1.2	28歳	0	0
10歳	0	0	29歳	0	0
11歳	1	1.2	30歳	0	0
12歳	1	1.2	31歳	1	1.2
13歳	0	0	32歳	0	0
14歳	3	3.7	33歳	0	0
15歳	1	1.2	34歳	2	2.4
16歳	0	0	35歳	1	1.2
17歳	4	4.9	不明	3	3.7
18歳	6	7.3	合計	82	100.0

またさらに、表3-7のとおり、女性従業員の所得満足度については、どちらかといえば満足しているの方が10パーセントほど多い結果である。

女性従業員が既婚か未婚かについては、表3-8のとおり、7割以上が既婚である。また4人に1人は未婚である。

末子年齢を尋ねた結果では、小学校入学前の6歳以下の場合が13人で15.9パーセント、7歳から12歳の小学生である場合が8人で9.8パーセント、13歳から15歳の中学生である場合が4.9パーセント、16歳から18歳が12.2パーセント、20歳以上が24.4パーセントである（表3-9）。

表4-1 従業員採用の視点

採用視点 (事業主のみ)	第1位		第2位		第3位		合計数	
	数値	パーセント	数値	パーセント	数値	パーセント	数値	パーセント
1 人間性・性格	43	78.2	3	5.5	2	3.6	48	87.2
2 知識	1	1.8	8	14.5	4	7.3	13	23.6
3 技術	3	5.5	11	20.0	5	9.1	19	34.5
4 経歴・経験	-	-	14	25.5	14	25.5	28	50.9
5 学歴	-	-	2	3.6			2	3.6
6 資格	-	-	1	1.8	2	3.6	3	5.4
7 専門性	1	1.8					1	1.8
8 後見人・紹介者	-	-	2	3.6	2	3.6	4	7.2
9 通勤時間・距離	-	-	4	7.3	6	10.9	10	18.1
10 年齢	-	-	3	5.5	10	18.2	13	23.6
11 その他	-	-					0	0.0
不明	7	12.7	7	12.7	10	18.2	24	
合計	55	100.0	55	100.0	55	100.0	(55)	255.9

表4-2 女性の研修有無

研修	事業主		女性従業員		
	度数	パーセント	研修	度数	パーセント
行っていない	36	65.5	わからない	6	7.3
行っている	16	29.1	行っていない	56	68.3
不明	3	5.5	行っている	20	24.4
合計	55	100.0	合計	82	100.0

4 従業員の雇用

事業主が従業員を採用する際、どのような観点から採用を決めているかを尋ねた結果が表4-1である。第1位に挙げられているのは、人間性・性格であり、1位から3位までの合計でも最も多い。第2位に挙げられるのは、経歴・経験、技術が多く、第3位では経験がまた多く挙げられている。

選択された合計数では、①人間性・性格、②経歴・経験、③技術の順である。

表4-3 研修内容

研修内容	事業主		女性従業員	
	度数	パーセント	度数	パーセント
1 事業活動に必要な製品やその取り扱い等の知識・技術	13	23.6	13	15.8
2 人間関係や人事管理等の知識・技術	5	9.0	4	4.8
3 予算管理、財産管理の知識・技術	2	3.6	0	0.0
4 事業所経営のノウハウや知識・技術	4	7.2	3	3.6
5 人間としての生き方について	7	12.7	2	2.4
6 企業の社会的責任について	4	7.2	2	2.4
7 一般的な教養	5	9.0	6	7.3
8 健康管理、体力の維持、スポーツ活動	6	10.9	1	1.2
9 外国語の習得	0	0.0	0	0.0
10 事業所の研究開発	2	3.6	2	2.4
11 時代や市場の変化をとらえる知識・技術	5	9.0	3	3.6
12 各種資格の取得	2	3.6	4	4.8
13 通信教育などで学歴をつける	0	0.0	0	0.0
14 パソコンなどの情報処理の知識技術	6	10.9	6	7.3
15 その他	4	7.2	1	1.2
16 わからない	0	0.0	1	1.2
合計	(55)	117.5	(82)	58.0
不明	49		62	

次に、事業所において女性のための研修機会があるかどうかを尋ねた結果が、表4-2である。事業主は30パーセントほどの事業所で行っていると回答しているが、女性従業員はやや低く回答している。

では、どのような研修が行われているかどうかを見ると、事業主と女性従業員とでは回答が異なっている(表4-3)。

表 4-4 女性従業員の研修参加

		事業主		女性従業員	
		度数	パーセント	度数	パーセント
1	経営者・経営幹部のためのセミナー	17	30.9	13	15.8
2	スキルアップ、自己啓発セミナー	1	1.8	0	0
3	税法、経理、財務セミナー	8	14.5	2	2.4
4	新人研修	7	12.7	4	4.8
5	情報化対応の IT 講習や技術研修	5	9.0	3	3.6
6	中小企業大学校での研修	7	12.7	2	2.4
7	中小企業支援センターの研修事業	1	1.8	1	1.2
8	商工会、商工会議所、中央会等の研修	4	7.2	1	1.2
9	その他	24	43.6	13	15.8
10	特に研修に参加しているものはない	3	5.4	2	2.4
11	(分からない)	12	21.8	47	57.3
	合計	(55)	161.4	(82)	106.9
	不明	49	89.0	7	8.5

表 4-5 必要な資格の有無

	事業主		女性従業員	
	度数	パーセント	度数	パーセント
必要な資格は特にない	35	63.6	74	90.2
必要な資格がある	19	34.5	8	9.8
不明	1	1.8	-	-
合計	55	100.0	82	100.0

中小企業庁や商工会議所など、行政や関係団体・業界の行う研修事業もかなり豊富に用意されるようになってきているが、こうした機会をとらえて、参加しているかどうかを尋ねた結果が、表 4-4 である。事業主、女性従業員それぞれに、参加しているかどうかを聞いたものである。

事業主、女性従業員のどちらも、経営者・経営幹部のためのセミナーを挙げる人が多い。

表 4-6 必要な資格の名称

事業主			女性従業員		
資格	度数	パーセント	資格	度数	パーセント
イベント業務管理者	1	1.8	ジュエリーコーディネーター	1	1.2
パソコン	1	1.8	パソコン	1	1.2
管工事施工監理技士	1	1.8	-	-	-
機械技能 2 級	1	1.8	-	-	-
技能士	1	1.8	簿記関係	3	3.7
建築施工管理技士	1	1.8	-	-	-
高度管理医療機器等販売業管理者	1	1.8	-	-	-
自動車免許	1	1.8	自動車運転免許	1	1.2
社会保険労務士	1	1.8	損保生保販売資格	1	1.2
食品衛生管理責任者	1	1.8	-	-	-
製菓衛生師	1	1.8	-	-	-
接骨師	1	1.8	-	-	-
宅地建物取引主任者	1	1.8	宅地建物取引業主任者	1	1.2
調理師	3	5.5	-	-	-
無線技術士	1	1.8	-	-	-
労働衛生法 59 条	1	1.8	-	-	-
煙火消費従事者	1	1.8	-	-	-
危険物取扱い関係	2	3.6	-	-	-
第 2 種電気主任技術者	1	1.8	-	-	-
土木施工監理技士	1	1.8	-	-	-
不動産コンサルティング技能登	1	1.8	眼鏡技術に関すること	1	1.2
鍼灸師	1	1.8	財務会計	1	1.2
マッサージ師	1	1.8	少額短期資格	1	1.2
非該当	37	67.3	非該当	75	91.5
合計	55		合計	82	

各事業所の業務で、仕事を進める際に必要とされる資格があるかどうかを尋ねた質問では、表 4-5 のとおりであり、女性従業員の場合では 10 パーセント程度の人が資格を必要とするとしている。

では具体的に、どのような資格が必要かを見ると、表 4-6 のようであった。女性従業員の置かれている立場がうかがえるのではないだろうか。

表4-7 社内資格制度の有無

事業主			女性従業員		
	度数	パーセント		度数	パーセント
ある	1	1.8	ある	2	2.4
ない	52	94.5	ない	78	95.1
不明	2	3.6	わからない	2	2.4
合計	55	100.0	合計	82	100.0

表4-8 資格取得の反映（複数回答）

反映方法		事業主		女性従業員	
		度数	パーセント	度数	パーセント
1	特に何も無い	26	47.2	37	45.1
2	奨励金として、一時金が出る	4	7.2	2	2.4
3	昇給する、給料が上がる	8	14.5	9	10.9
4	研修歴として残り、人事の判断に生かされる	5	9	1	1.2
5	昇進・昇する場合がある	7	12.7	2	2.4
6	事業所内の資格（社内資格）に生かされる	8	14.5	3	3.6
7	その他	1	1.8	0	0
8	分からない	—	—	29	35.3
	合計	(55)	106.9	(82)	100.9
	不明	7		2	

表4-9 地域団体の重要度

事業主			女性従業員		
	度数	パーセント		度数	パーセント
とても重要である	13	23.6	とても重要である	10	12.2
どちらかといえば重要である	22	40.0	どちらかといえば重要である	26	31.7
どちらともいえない	10	18.2	どちらともいえない	19	23.2
どちらかといえば重要ではない	5	9.1	どちらかといえば重要ではない	1	1.2
重要ではない	3	5.5	重要ではない	6	7.3
わからない	1	1.8	わからない	20	24.4
不明	1	1.8	—	—	—
合計	55	100.0	合計	82	100.0

表4-10 心がけていること

職業上の知識・技術の向上のために		事業主		女性従業員	
		度数	パーセント	度数	パーセント
1	新聞・雑誌・テレビなどからの情報収集	44	80.0	61	74.3
2	経営に関する研修機会への参加	22	40.0	3	3.6
3	通信教育等の受講による学歴の取得	3	5.4	3	3.6
4	大学公開講座等への参加による教養獲得	0	0.0	2	2.4
5	同じ業界の人々との交流	35	63.6	15	18.2
6	異なる業界の人々との交流	26	47.2	6	7.3
7	自社技術開発援助などの実践	6	10.9	3	3.6
8	若い世代の従業員との交流	10	18.1	8	9.7
9	大学などの研究機関との交流	1	1.8	1	1.2
10	顧客からのクレーム処理	21	38.1	13	15.8
11	その他	0	0.0	0	0.0
	合計	55	305.1	82	139.7

中小企業においては、社内資格制度のような働く上での昇給・昇進などにつながる基準となる資格制度はあまり整っていない。表4-7に見られるとおり、ほとんど無いといえよう。

しかしながら、資格取得をすれば、半数くらいの職場においては、何らかのかたちで処遇・待遇の改善につながるといえよう（表4-8）。

次に、商工会議所などの地域における関係団体や組織を、どの程度重要視しているかを尋ねた結果が表4-9である。女性従業員の場合、どのような根拠で回答しているかはあまり明確ではないが、分からないという回答が4人に1人程度の割合になる。もう少し関心が高くてよいと思われる。

日常的にどのようなことに心がけて、職業上の知識や技術の向上のために取り組んでいるか、心がけていることを尋ねた結果が表4-10である。事業主と女性従業員では、経営に関する研修機会への参加、同じ業界の人々との交流、異なる業界の人々との交流等の項目でずいぶん異なる。

5 おわりに——女性の就労と生涯学習

ここでは、調査結果のうち単純集計結果を見てきた。この結果が間違いなく現在の女性の職業場面での社会参加の状況を表しているとは必ずしもいえないが、今後の調査を更に進めるためにも、ここで仮説的にまとめておきたい。

(1) 女性従業員の就労状況に関わって

まず、末子年齢の結果に見られるように、6歳以下の子どもを持つ場合であっても、働く女性が多いといえるであろう。この傾向は大袈裟に言えばM字型就労の状況を改善する方向に行くことになろうと思われる。

調査結果に見られる女性従業員の勤続年数については、あまり長くない。回答者が正規雇用か非正規雇用であるかについては今回尋ねなかったため比較できないが、短期の雇用が多くが従事しているようにも考えられる。

また、多くの女子従業員が職場の経験数（おそらく転職経験）を持っているということである。男性と比較することはできないが、特徴といえるかどうかなど、再就職がどのようなかたちで行われているかについては、さらに調べる必要がある。

さらに、現状における所得についての満足度は、今回対象となった女性従業員の中では、やや高いといえそうである。年間の所得と課税等との関係で制限が問題になる中で、これをどのようにとらえるかは更に検討する必要があるだろう。

(2) 資格取得との関連で

女性従業員が持つ資格は多い。また、従来は男性が取得していた資格と思われるような資格を取得している女性従業員も見つけられる。取得資格に広がりが見られるといえよう。しかし、それが職場で生かされるかたちで仕事に関わっているかといえば、必ずしも生かされているとはいえない。

また、社内資格制度のような体制整備はほとんどなされていない。研修制度と相俟って、資格を生かしながらの能力開発も検討されるべきであろう。

(3) 研修とその制度

事業主は、採用の時点で、その人の人間性や人格を重視するが、経歴・経験、技術も重視している。このような経歴・経験や技術をどこで磨くかということを考えるとき、現在の職場における研修が重要な意味を持つであろう。

だが、従業員に対する研修が十分に用意されていないわけではないにもかかわらず、あまり参加していない。また、多くの女性従業員は、その機会についてあまり理解していない。そして、最も身近な商工会・商工会議所等の行う研修についても、あまり関心を持っていない状況が見られる。

しかしながら、一人一人の女性従業員は職業上の知識・技術の向上のための取り組みをしていないわけではない。多くは、新聞・雑誌・テレビなどからの情報収集によってスキルアップしようとしている。そうした気持ちがある女性従業員に対して、研修を実施することは、今後必要なことなのではないだろうか。

(4) 残された課題

今回の調査結果についての更なる分析を行うとともに、上記に示した課題を検討する必要がある。また、女性従業員のライフストーリーとの関係で、女性従業員がどのような教育・研修・訓練の結果を活かして就職・就業しているかについて、詳細に調べる必要がある。

女性の社会参加につながる支援は職場環境の整備だけではなく、職業の場における支援は今後多様化する必要があると思われるし、生涯学習社会に向けた、学んだ成果を生かすことができる社会への対応が、事業所経営の中にも求められるのではないかと考える。

注

- 1999年2月「民間企業における事業主の高等教育機関に対する学習需要」創価大学社会教育主事課程年報 No.3 p.14-24
2000年2月「中小企業を中心とする民間企業の高等教育機関に対する学習需要」東京家政大学紀要(1)人文社会科学 第40集 p.233-240
2004年4月「中小企業における人材育成と生涯学習」創価大学社会教育主事課程年報 No.7 p.1-9
2005年4月「中小企業経営者・従業員の生涯学習とその支援」創価大学社会教育主事課程年報 No.8 p.1-4