

補 足 資 料 1

女性のパワーアップと教育訓練に関する調査結果
～ ” 女性のためのトータル・パワーアップ講座 ” の開設について～

※ 女性社員のパワーアップと教育訓練に関する調査結果

〔調査時期〕	昭和63年11月	
〔調査社数〕	2000社	
〔回答数〕	220社	
〔記入者〕	a) 経営主	39.6%
	b) 労務・人事担当	52.7%
	c) その他	7.7%

問2 貴事業所における昭和63年10月現在の従業員数（パート、臨時採用者を除く）を下記項目から選択してください。

従業員数	%
1. 1～4名	19.1
2. 5～29名	40.4
3. 30～99名	16.8
4. 100～299名	15.0
5. 300～999名	5.9
6. 1000名以上	1.4
NA	1.4

問3 貴事業所の従業員の平均年齢はおよそ何歳ですか、下記の項目から選択してください。

平均年齢	%
1. 25歳以下	2.3
2. 26～30歳	20.0
3. 31～35歳	27.3
4. 36～40歳	22.7
5. 41～45歳	17.3
6. 46～50歳	5.5
7. 51歳以上	3.2
NA	1.8

問5 あなたの会社の資本金、年商額は、どのくらいですか。番号に○印をつけてください。

資本金	%
1. 2000万未満	42.7
2. 2000万-	5.9
3. 3000万-	3.2
4. 4000万-	4.1
5. 5000万-	0.9
6. 6000万-	1.4
7. 7000万-	1.8
8. 8000万-	2.3
9. 9000以上	23.6
NA	14.1

年商	%
1. 4億未満	36.8
2. 5-9億	10.9
3. 10-19億	6.4
4. 20-29億	3.2
5. 30億以上	27.7
NA	15.0

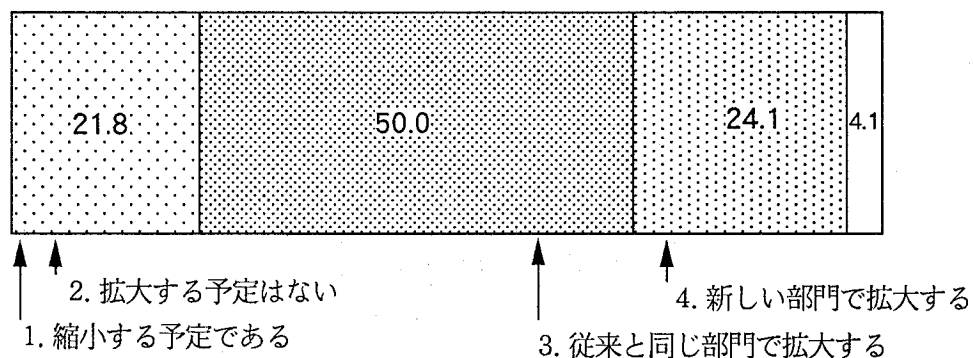
問6 あなたの会社は、つぎのどの産業に該当しますか。あてはまるものに○をつけて下さい。
(重複回答)

1. 建設	10.0
2. 製造	22.3
3. 卸売	13.2
4. 小売	19.5
5. 金融・保険	10.5
6. 不動産	0.4
7. 運輸・通信	1.8
8. サービス	22.7

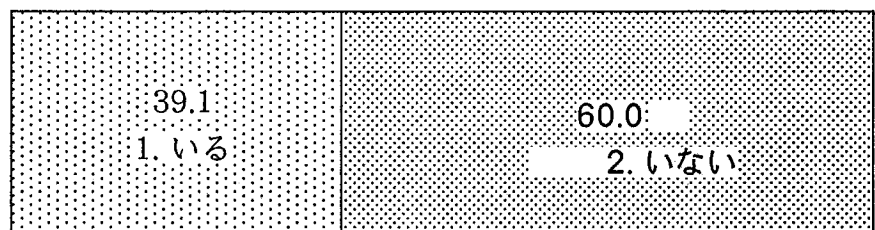
問8 あなたの会社では、過去5年間（昭和58年4月以降）に、次のような措置をとったことがありますか。あてはまるものに、いくつでも○をつけて下さい。

項 目	%
1. 従来男性の部門であった仕事に女性をつけた	34.1
2. 女性の管理職者（係長担当以上）への登用の機会を拡げた	25.9
3. 女性の昇格の資格要件を、男性と同一にした	21.8
4. 教育訓練の受講機会を女性にも拡げた	37.7
5. 出張、外勤、社外勤務等、勤務体制を女性についても男性と同じものにした	18.2
6. 女性の職域拡大をはかるための機械・工具の改良等を行なった	8.2
7. 女性従業員の処遇などで新しい措置をとった	23.6

問9 あなたの会社では、今後女性従業員の職場を拡大する予定がありますか。あてはまるものに○をつけて下さい。



問10 現在、係長相当以上の女性管理職者は、いらっしゃいますか。



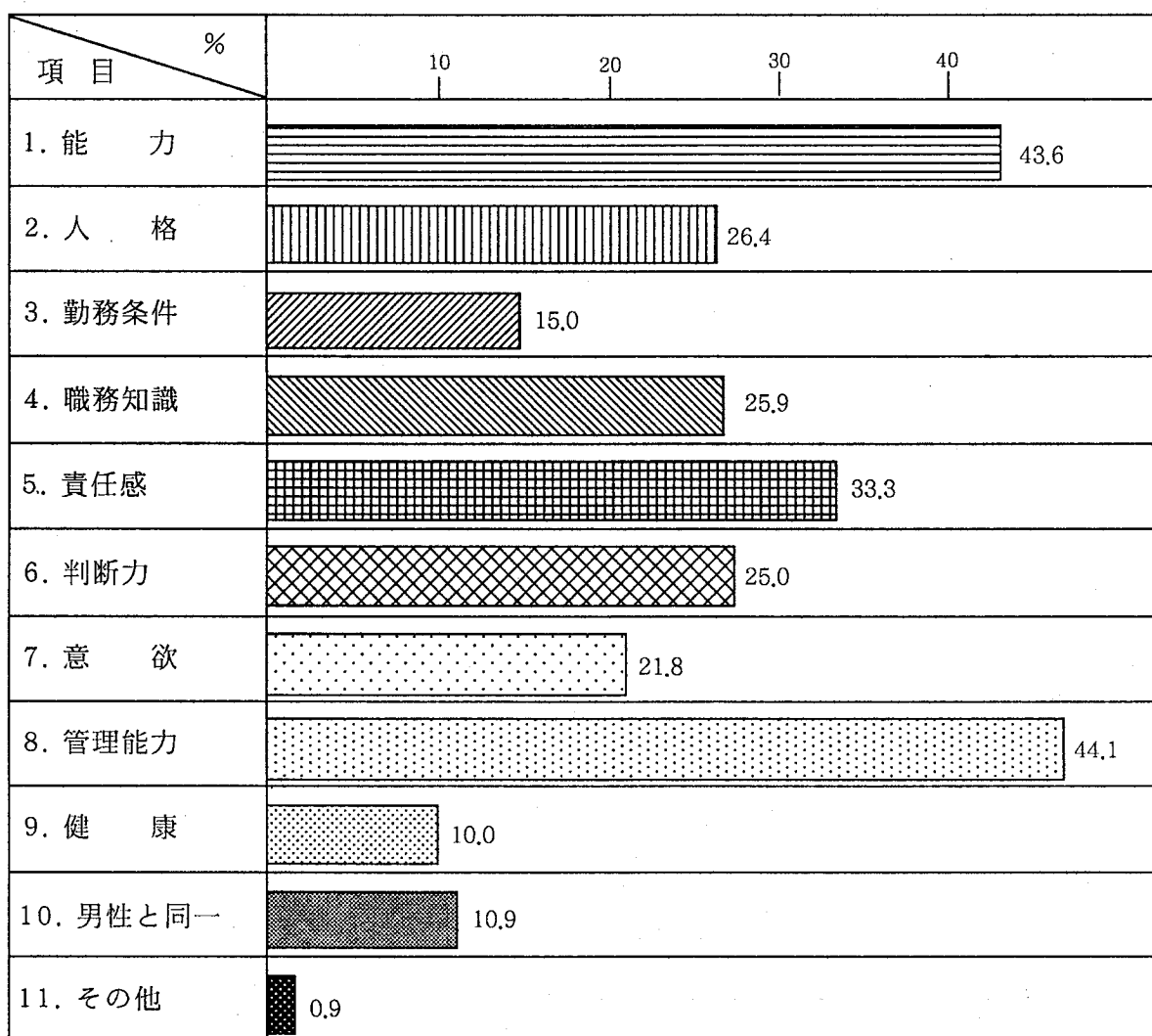
NA=09

問10-2 女性管理職者のいない理由を教えてください。

N=132

項 目	%
1. 管理職者として有能な人材がない	37.8
2. 有能な人材はいるが、他の男性社員との関係から見送っている	12.9
3. 有能な人材はいるが、適切なポストがない	26.5
4. 管理職者に女性はまったく不適切である。	7.6

問11 女性が管理職者として登用されるために必要な要件は何でしょうか。次の項目から3つ選んで番号に○印をつけて下さい。



女性管理職者の（いる）（いない）

%

実数

問11 \ 問10-①	女性管理者 (いる)	女性管理者 (いない)	管理者 (いる)	管理者 (いない)
1. 能力	55.8	36.4	48	48
2. 人格	25.6	27.3	22	36
3. 勤務条件	8.1	19.7	7	26
4. 職務知識	25.6	26.5	22	35
5. 責任感	33.7	31.8	29	42
6. 判断力	23.3	26.5	20	35
7. 意欲	23.3	21.2	20	28
8. 管理能力	41.9	46.2	36	61
9. 健康	9.3	10.6	8	14
10. 男性と同一	15.1	8.3	13	11
11. その他	1.2	0.8	1	1
			86	132

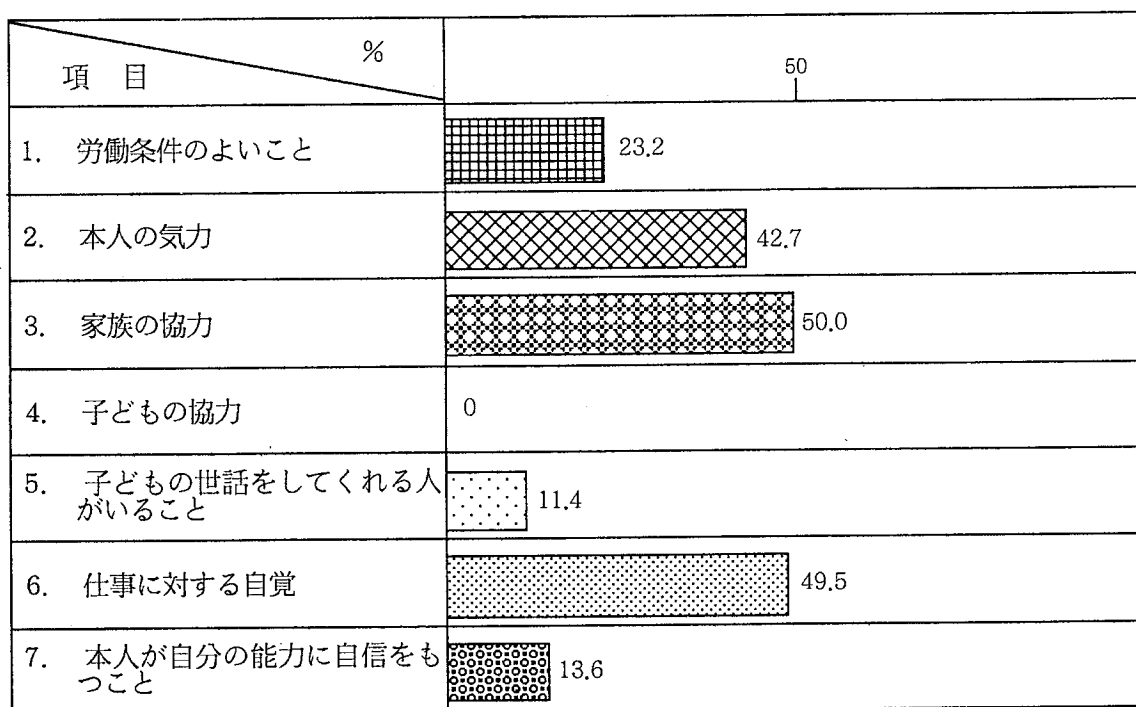
問12 一般に女性がその能力を発揮しやすい部門はどのような部門でしょうか。
3つえらんで○をつけて下さい。

部 門	%
1. 経 理	65.9
2. 総 務	50.9
3. 営 業	27.7
4. 人 事	10.9
5. 企 画	22.7
6. 対面接渉	21.8
7. 技 術	2.7
8. 生産現場	8.6
9. 消費窓口	27.7
10. 特にない	2.3
11. どこでもよい	8.2

問13 あなたの会社の女性従業員が、出産後も勤めたいといった場合に、あなたはどうしますか。あてはまるものに○をつけて下さい。

項目	区分	全体	経営者	労務者
1. 積極的に賛成し、働きやすいように便宜をはかる		25.0	32.2	19.0
2. 本人の意志を尊重し、特に反対しない		58.2	50.6	65.5
3. いったんやめてもらうが、育児から手が離れた段階で正社員として復職するようすすめる		7.3	9.2	5.2
4. いったんやめてもらうが、育児から手が離れた段階でパートタイマーとして復職するようすすめる		9.5	6.9	12.9
5. できればやめてほしいので、やめるよう働きかける		2.3	2.3	1.7
6. 必ずやめてもらう		0	0	0

問14 女性社員が仕事を継続していくために大切な要件は、以下のどれだと思われますか。2つあげて下さい。



問15 あなたの会社で、女子社員に期待する能力や要件は何でしょうか。
3つまであげて下さい。

能力要件	女性社員 %	中高年女性 パート %
1. 明るく素直	41.8	40.0
2. 協調性	28.2	41.4
3. 仕事への意欲	39.5	39.1
4. 仕事への責任感	53.6	55.9
5. 根気	3.2	6.8
6. 表現力	0.5	0.6
7. 聞く能力	2.3	2.7
8. 話す能力	4.1	1.8
9. 仕事の処理能力	26.8	25.0
10. リーダーシップ	3.2	0.9
11. 容姿端麗	1.8	0
12. 創造性	3.6	0.9
13. 企画力	2.3	0
14. 分析力	0	0
15. 専門的知識と技能	13.2	6.4
16. 問題解決的思考	7.7	3.6
17. 自分の能力に対する自信	2.7	0.9
18. 判断力	8.6	4.1
19. 体力	6.4	5.5
20. 折衝力	0.5	0.5
21. 接遇能力	7.3	5.9
22. 忍耐力	1.4	0.9
23. 社交性	2.7	3.2
24. 一般常識	10.0	11.8

能力要件	a. 女性パート (ふやす意向) がある	b. 女性パート (ふやす意向) ない	実数	
			㊸	㊹
1. 明るく素直	42.0	36.3	50	33
2. 協調性	42.9	40.7	51	37
3. 仕事への意欲	48.7	28.6	58	26
4. 仕事への責任感	62.2	48.4	74	44
5. 根気	10.1	3.3	12	3
6. 表現力	0	1.1	0	1
7. 聞く能力	2.5	2.2	3	2
8. 話す能力	3.4	0	4	0
9. 仕事の処理能力	28.6	23.1	34	21
10. リーダーシップ	1.7	0	2	0
11. 容姿端麗	0	0	0	0
12. 創造性	0	2.2	0	2
13. 企画力	0	0	0	0
14. 分析力	0	0	0	0
15. 専門的知識と技能	8.4	4.4	10	4
16. 問題解決的思考	3.4	4.4	4	4
17. 自分の能力に対する自信	1.7	0	2	0
18. 判断力	3.4	5.5	4	5
19. 体力	6.7	4.4	8	4
20. 折衝力	0.8	5.5	1	0
21. 接遇能力	7.6	3.3	9	3
22. 忍耐力	0.8	1.1	1	1
23. 社交性	4.2	2.2	5	2
24. 一般常識	11.8	12.1	14	11
			119	91

問16 あなたの会社で、女性の能力を一層活用していくためにはどのような方策がとりうるのでしょうか。

項 目	%
1. 女性の管理職登用	18.2
2. 積極的な配置転換による業務経験の蓄積	35.0
3. 教育訓練の受講	32.3
4. その他	4.5

問17 今後の女性社員の活用をどのように考えていますか。
 つぎの項目のうち、貴社にあてはまる番号にいくつでも○印をつけてください。

項 目	%
1. 能力と意欲のある女性社員を積極的に登用する。	78.2
2. 従来、男性社員が担当していた仕事にも女性社員を配置していく。	43.6
3. 女子能力が発揮できる業務をどんどん開発していく。	28.2
4. 女性労働力を短期雇用を前提とした補助的業務にしか採用しない。	1.4
5. 女性パートの正規従業員化を促進する。	13.6
6. 4年制大学卒の女性をより多く採用していく。	7.3
7. 退職した女性社員の再雇用を図る。	6.4
8. 機械化を促進し、女性正規社員の減少を図る。	1.8
9. 女性社員に資格などらせ、その活用を図る。	20.9
10. 短大卒の女性をより多く採用していく。	12.3
11. 女性社員のパート化を促進する。	8.6

問18 あなたの会社では、女性のパートタイマーをふやしていこうという意向がありますか。

1. ある 54.1	2. ない 41.4	NA 4.5
---------------	---------------	-----------

問21 中小企業に働く女性は今後どのような動向を示すでしょうかあなたの見通しを教えてください。該当する欄に○印をつけて下さい。

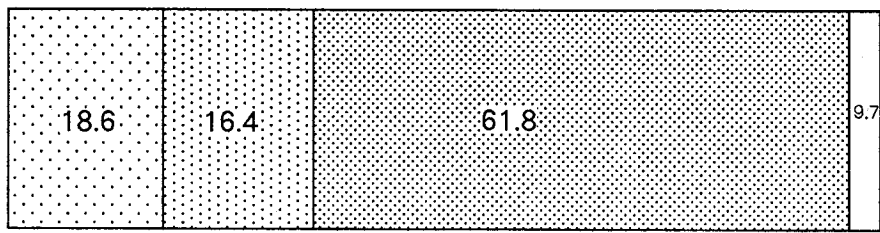
%

項 目	(増える)	(変わらない)	(減 る)	無回答
1. 女性社員	75.2	21.0	0.9	2.9
2. 女性重役	45.2	45.7	1.4	7.6
3. 女性管理職者	76.2	20.0	0.5	3.3
4. 結婚、出産後も続けて勤務する女性正社員	73.3	20.5	2.9	3.3
5. 子育てが一段落してフルタイムとして再就職する女性	76.7	16.2	3.3	3.8
6. 子育てが一段落して単純労働パートタイマーとして再就職する女性	73.3	15.7	5.7	5.2
7. 子育てが一段落して専門技術職パートタイマーとして再就職する女性	70.9	19.0	3.3	6.7

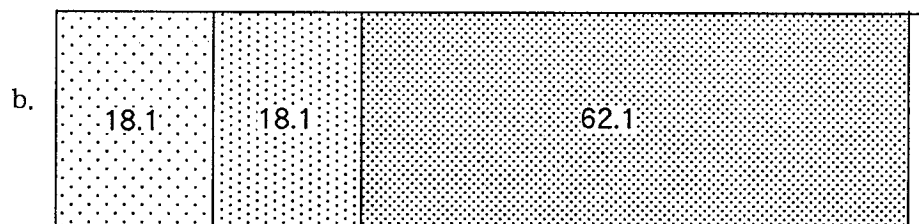
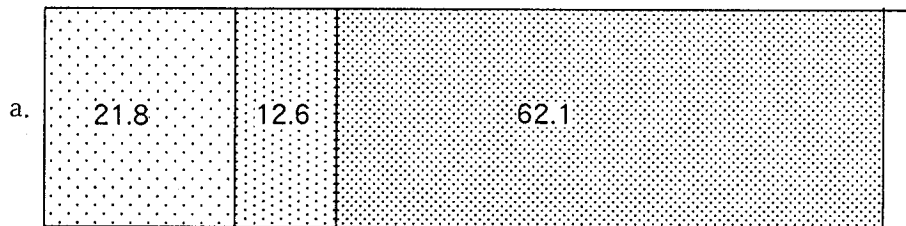
問22 女性と仕事とについて書かれた次の項目のうち、あなたの意見にもっとも近いものひとつに○をつけて下さい。

項 目	全 体	経 営 者	労 務
1. 女性は、職業をもたないほうがよい	1.8	2.3	1.7
2. 結婚するまでは職業をもつが、結婚後はもたない	6.8	4.6	8.6
3. 結婚しても子供ができるまでは職業をもつ	11.4	13.8	7.8
4. 子供ができたら一時やめて、子供の手が離れたら、パート程度の職業をもつ	30.0	26.4	33.6
5. 子供ができたら一時やめて、子供の手が離れたら、フルタイムの職業をもつ	24.1	23.0	26.7
6. 結婚しても子供ができて職業をもちつづける	24.1	26.4	22.4

問 23 あなたは“男性は外で働き、女性は家を守るが一番～”という考え方をどう思いますか。



1. 賛成 2. 反対 3. どちらともいえない NA



[同封のパフレットを御覧ください]

～女性のためのトータル・パワーアップ講座～

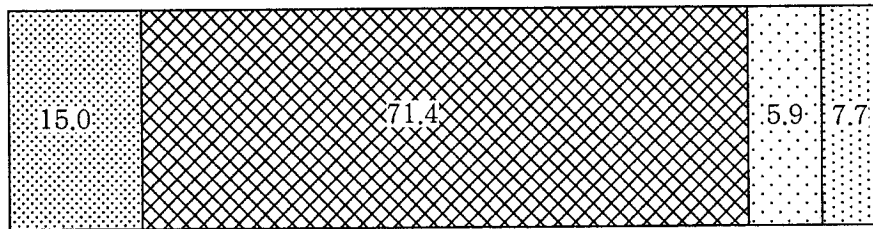
この講座はなん年か職場で実務を経験した事務・販売系の女性社員を対象とします。

この講座のねらいは、接客マナー、電話のかけ方など普段行っていることを基本にもどって、洗いなおすこと、自己をとらえなおす、仕事の流れを鳥瞰できるようにすること、後輩の指導にあたってのリーダーとしての自覚を高めることにあります。

つまり、自己の職務遂行力をトータルにパワー・アップする講座です。

問24 上記内容の向上訓練コースに参加したい、あるいは参加させたいと思いますか。
下記項目から選択してください。

(%)



1. ぜひ参加させたい 2. できれば参加させたいが、実際には無理である 3. 参加させたくない 4. 無回答

(%)

項目	全体	経営者	労務
1. ぜひ参加させたい。	15.0	14.9	16.4
2. できれば参加させたいが実際には無理である。	71.4	67.8	72.4
3. 参加させたくない。	5.9	5.7	6.9
4. 無回答	7.7	11.5	4.3

(%)

項目	従業員数					
	1 1~4	2 5~29	3 30~97	4 100~299	5 300~999	6 1000以上
1. ぜひ参加させたい。	7.1	14.6	16.2	21.2	30.8	0
2. できれば参加させたいが実際には無理である。	66.7	78.7	70.3	63.6	61.5	100.0
3. 参加させたくない。	4.8	2.2	10.8	6.1	7.7	0
4. 無回答	16.7	4.5	2.7	9.1	0	0

問25 問24で『1. ぜひ参加させたい。』に回答した事業所において、参加させたい対象者は何名ぐらいおられますか。

区分	参加数			
	1名	2名	3名	4名以上
百分率	24.2	36.4	12.1	27.3
実数	8	12	4	9

問26 問24で『2. できれば参加させたい(参加したい)が実際には無理である。3. 参加させたくない。(参加したくない)』に回答した事業所での理由を下記項目がいくつでも選択してください。

項目	%
1. 効果があるとは思えない。	4.1
2. 経費がかかり過ぎる。	20.0
3. 現在の教育訓練で十分である。	16.5
4. 従業員が定着しなくなる。	1.2
5. 訓練を受けている間、仕事に支障をきたす。	44.7
6. 従業員に教育訓練を受けようとする積極的姿勢がない。	12.4
7. 内容がよく分からない。	5.3
8. わが社では別の教育訓練を望んでいるから。	20.0
9. 仕事がいそがしいから。	21.8

問27 「女性のためのトータル・パワーアップ講座」では、次の五つのセクションを用意しております。

項目	%
A. 来客の応接、電話のかけ方	54.1
B. 企業環境への理解 ～会社の仕組み～	58.2
C. 新しい自己への出発 ～自己を知る～	37.3
D. リーダーとしての自覚	39.1
E. 基本的事務処理能力のチェック	57.3

問28 事務販売系の女性社員として必要な基本的なスキルとして今後、教育訓練の必要な項目に3つだけ、番号に○印をつけて下さい。

項目	(%)
1. 話す能力	43.3
2. ツール・オペレーティング (パソコン)	14.9
3. 文章表現能力 (ビジネス・レター)	13.9
4. 聞く能力	8.3
5. ファイリング・スキル (情報整理)	19.1

昭和63年10月31日

女性社員のパワーアップと教育訓練に関する調査
～「女性のためのトータル・パワーアップ講座」の開設について～

大宮商工会議所
職業訓練研究センター

拝啓

時下ますますご清祥のことと御慶び申し上げます。

今度、「女性のためのトータル・パワーアップ講座」を開設することになりました。

ご存知の通り、企業経営にとって女性社員の戦力化が極めて大切であると言われております。いかに女性のパワーを生かしていくか、基本的な事項について、地域全体として考えていく必要があると思われます。

そこで、このようなアンケートを企画いたしました。

ご多忙のところ、誠に恐縮でございますが、同封の質問に御回答いただきたくお願い申し上げます。

敬具

*アンケート記入の仕方

- 1) 御回答は経営主ご自身、あるいは労務人事担当の方をお願いいたします。
- 2) この調査は今後の教育訓練を皆様の御要望にそって企画するためのものです。

記入いただいた方々にご迷惑はいっさいおかけしませんので、自由な御意見をおよせください。

- 3) アンケート用紙の返送は同封の返信用封筒（切手がはってあります）を用いて11月25日までをお願いします。
- 4) 調査の主旨、記入上わかりにくい点がありましたら、下記に御連絡下さいませ。

大宮商工会議所

久保徳次 TEL 0486(41)0084

〒331 大宮市桜木町1-376-2

ソニックシティ8階

職業訓練研究センター

戸田勝也 TEL 0427(61)9911

〒229 神奈川県相模原市相原1960

女性社員のパワーアップと教育訓練に関する調査

～「女性のためのトータル・パワーアップ講座」の開設について～

問1 貴事業所の概要についてご記入下さい。

(1) 事業所の名称	TEL
(2) 記入者御氏名	a. 経営主, b. 労務・人事担当

問2 貴事業所における昭和63年10月現在の従業員数（パート、臨時採用者を除く）を下記項目から選択してください。

1. 1～4名 2. 5～29名 3. 30～99名
4. 100～299名 5. 300～999名 6. 1000名以上

問3 貴事業所の従業員の平均年齢はおよそ何歳ですか、下記の項目から選択してください。

1. 25歳以下 2. 26～30歳 3. 31～35歳 4. 36～40歳
5. 41～45歳 6. 46～50歳 7. 51歳以上

問4 あなたの会社の従業員の構成をご記入ください。

年齢段階	性別	
	男性	女性
19歳以上	名	名
20～29歳		
30～39歳		
40～49歳		
50～59歳		
60歳以上		
合計	名	名

問5 あなたの会社の資本金、年商額は、どのくらいですか。

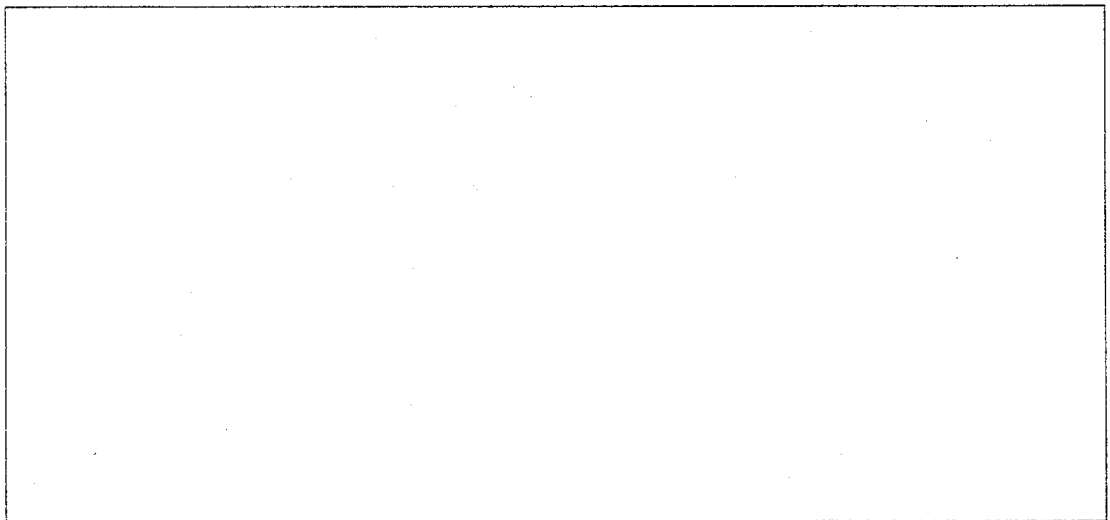
番号に○印をつけてください。

- | 資本金 | 年商 |
|------------|-----------|
| 1. 2000万未満 | 1. 4億未満 |
| 2. 2000万－ | 2. 5－9億 |
| 3. 3000万－ | 3. 10－19億 |
| 4. 4000万－ | 4. 20－29億 |
| 5. 5000万－ | 5. 30億以上 |
| 6. 6000万－ | |
| 7. 7000万－ | |
| 8. 8000万－ | |
| 9. 9000以上 | |

問 6 あなたの会社は、つぎのどの産業に該当しますか。あてはまるものに○をつけて下さい。

1. 建設
2. 製造
3. 卸売
4. 小売
5. 金融・保険
6. 不動産
7. 運輸・通信
8. サービス

問 7 主な取扱製品・商品はどのようなものでしょうか。



〔次に、あなたの会社の女性従業員についておきかせ下さい。〕

問 8 あなたの会社では、過去 5 年間（昭和 5 8 年 4 月以降）に、次のような措置をとったことがありますか。あてはまるものに、いくつでも○をつけて下さい。

1. 従来男性の部門であった仕事に女性をつけた。
2. 女性の管理職者（係長担当以上）への登用の機会を拡げた
3. 女性の昇格の資格要件を、男性と同一にした
4. 教育訓練の受講機会を女性にも拡げた
5. 出張、外勤、社外勤務等、勤務体制を女性についても男性と同じものにした
6. 女性の職域拡大をはかるための機械・工具の改良等を行なった
7. 女性従業員の処遇などで新しい措置をとった

問 9 あなたの会社では、今後女性従業員の職場を拡大する予定がありますか。あてはまるものに○をつけて下さい。

1. 縮小する予定である
2. 拡大する予定はない
3. 従来と同じ部門で拡大する
4. 新しい部門で拡大する

問10 現在、係長相当以上の女性管理職者は、いらっしゃいますか。

1. いる 女性の管理職者の数
2. いない () 人

問10-2 女性管理職者のいない理由を教えてください。

1. 管理職者として有能な人材がない
2. 有能な人材はいるが、他の男性社員との関係から見送っている
3. 有能な人材はいるが、適切なポストがない
4. 管理職者に女性はまったく不適切である

問11 女性が管理職者として登用されるために必要な要件は何でしょうか。

次の項目から3つ選んで番号に○印をつけて下さい。

1. 能力
2. 人格
3. 勤務条件
4. 職務知識
5. 責任感
6. 判断力
7. 意欲
8. 管理能力
9. 健康
10. 男性と同一
11. その他

問12 一般に女性がその能力を発揮しやすい部門はどのような部門でしょうか。

3つえらんで○をつけて下さい。

1. 経理
2. 総務
3. 営業
4. 人事
5. 企画
6. 対面接渉
7. 技術
8. 生産現場
9. 消費者窓口
10. 特にない
11. どこでもよい

問13 あなたの会社の女性従業員が、出産後も勤めたいといった場合に、あなたは
どうしますか。あてはまるものに○をつけて下さい。

1. 積極的に賛成し、働きやすいように便宜をはかる
2. 本人の意志を尊重し、特に反対しない
3. いったんやめてもらうが、育児から手が離れた段階で正社員として復職するようすすめる
4. いったんやめてもらうが、育児から手が離れた段階でパートタイマーとして復職するようすすめる
5. できればやめてほしいので、やめるよう働きかける
6. 必ずやめてもらう

問14 女性社員が仕事を継続していくために大切な要件は、以下のどれだと思われますか。2つあげて下さい。

1. 労働条件のよいこと
2. 本人の気力
3. 家族の協力
4. 子どもの協力
5. 子どもの世話をしてくれる人がいること
6. 仕事に対する自覚
7. 本人が自分の能力に自信をもつこと

問15 あなたの会社で、女子社員に期待する能力や要件は何でしょうか。

3つまであげて下さい。

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 明るく素直 | 13. 企画力 |
| 2. 協調性 | 14. 分析力 |
| 3. 仕事への意欲 | 15. 専門的知識と技能 |
| 4. 仕事への責任感 | 16. 問題解決的思考 |
| 5. 根気 | 17. 自分の能力に対する自信 |
| 6. 表現力 | 18. 判断力 |
| 7. 聞く能力 | 19. 体力 |
| 8. 話す能力 | 20. 折衝力 |
| 9. 仕事の処理能力 | 21. 接遇能力 |
| 10. リーダーシップ | 22. 忍耐力 |
| 11. 容姿端麗 | 23. 社交性 |
| 12. 創造性 | 34. 一般常識 |

問16 あなたの会社で、女性の能力を一層活用していくためにはどのような方策がとりうるのでしょうか。

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. 女性の管理職登用 | 2. 積極的な配置転換による業務経験の蓄積 |
| 3. 教育訓練の受講 | 4. その他（ ） |

問17 今後の女性社員の活用をどのように考えていますか。

つぎの項目のうち、貴社にあてはまる番号にいくつでも○印をつけてください。

1. 能力と意欲のある女性社員を積極的に登用する。
2. 従来、男性社員が担当していた仕事にも女性社員を配置していく。
3. 女子能力が発揮できる業務をどんどん開発していく。
4. 女性労働力を短期雇用を前提とした補助的業務にしか採用しない。
5. 女性パートの正規従業員化を促進する。
6. 4年制大学卒の女性をより多く採用していく。
7. 退職した女性社員の再雇用を図る。
8. 機械化を促進し、女性正規社員の減少を図る。
9. 女性社員に資格などをとらせ、その活用を図る。
10. 短大卒の女性をより多く採用していく。
11. 女性社員のパート化を促進する。

〔女性のパートタイマーについてうかがいます。〕

問18 あなたの会社では、女性のパートタイマーをふやしていこうという意向がありますか。

1. ある
2. ない

問19 あなたの会社で中高年女性パートタイマーに期待する能力は何ですか。
3つまであげてください。

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 明るく素直 | 13. 企画力 |
| 2. 協調性 | 14. 分析力 |
| 3. 仕事への意欲 | 15. 専門的知識と技能 |
| 4. 仕事への責任感 | 16. 問題解決的思考 |
| 5. 根 気 | 17. 自分の能力に対する自信 |
| 6. 表現力 | 18. 判断力 |
| 7. 聞く能力 | 19. 体 力 |
| 8. 話す能力 | 20. 折衝力 |
| 9. 仕事の処理能力 | 21. 接遇能力 |
| 10. リーダーシップ | 22. 忍耐力 |
| 11. 容姿端麗 | 23. 社交性 |
| 12. 創造性 | 24. 一般常識 |

問20 あなたの会社でパートタイマーを採用するとき重視するのはどんな点でしょうか（自由記述）

[]

問21 中小企業に働く女性は今後どのような動向を示すでしょうか。あなたの見通しを教えてください。該当する欄に○印をつけて下さい。

	（増える）	（変わらない）	（減る）
1. 女性社員	（ ）	（ ）	（ ）
2. 女性重役	（ ）	（ ）	（ ）
3. 女性管理職者	（ ）	（ ）	（ ）
4. 結婚、出産後も続けて勤務する女性正社員	（ ）	（ ）	（ ）
5. 子育てが一段落してフルタイムとして再就職する女性	（ ）	（ ）	（ ）
6. 子育てが一段落して単純労働パートタイマーとして再就職する女性	（ ）	（ ）	（ ）
7. 子育てが一段落して専門技術職パートタイマーとして再就職する女性	（ ）	（ ）	（ ）

[つぎに、一般的な事柄についてお伺いします。]

問22 女性と仕事とについて書れた次の項目のうち、あなたの意見にもっとも近いものひとつに○をつけて下さい。

1. 女性は、職業をもたないほうがよい
2. 結婚するまでは職業をもつが、結婚後はもたない
3. 結婚しても子供ができるまでは職業をもつ
4. 子供ができたら一時やめて、子供の手が離れたら、パート程度の職業をもつ
5. 子供ができたら一時やめて、子供の手が離れたら、フルタイムの職業をもつ
6. 結婚しても子供ができて職業をもちつづける

問23 あなたは“男性は外で働き、女性は家を守るのが一番～”という考え方をどう思いますか。

1. 賛成
2. 反対
3. どちらともいえない

[同封のパンフレットを御覧ください]

～女性のためのトータル・パワーアップ講座～

この講座はなん年か職場で実務を経験した事務・販売系の女性社員を対象とします。

この講座のねらいは、接客マナー、電話のかけ方など普段行っていることを基本にもどって、洗いなおすこと、自己をとらえなおす、仕事の流れを鳥瞰できるようにすること、後輩の指導にあたってのリーダーとしての自覚を高めることにあります。

つまり、自己の職務遂行力をトータルにパワー・アップする講座です。

問24 上記内容の向上訓練コースに参加したい、あるいは参加させたいと思いますか。下記項目から選択してください。

1. ぜひ参加させたい。
2. できれば参加させたいが実際には無理である。
3. 参加させたくない。

問25 問24で「1.ぜひ参加させたい。」に回答した事業所において、参加させたい対象者は何名ぐらいおられますか。

1. 1名
2. 2名
3. 3名
4. 4名以上

問26 問24で『2. できれば参加させたい（参加したい）が実際には無理である。

・ 3. 参加させたくない。（参加したくない）』に回答した事業所での理由を
下記項目からいくつでも選択してください。

1. 効果があるとは思えない。
2. 経費がかかり過ぎる。
3. 現在の教育訓練で十分である。
4. 従業員が定着しなくなる。
5. 訓練を受けている間、仕事に支障をきたす。
6. 従業員に教育訓練を受けようとする積極的姿勢がない。
7. 内容がよく分からない。
8. わが社では別の教育訓練を望んでいるから。
9. 仕事がいそがしいから。

問27 「女性のためのトータル・パワーアップ講座」では、次の五つのセクション
を用意しております。

- A. 来客の応接、電話のかけ方
- B. 企業環境への理解～会社の仕組み～
- C. 新しい自己への出発～自己を知る～
- D. リーダーとしての自覚
- E. 基本的事務処理能力のチェック

これらの項目で貴社の女性社員にとって重要と思われる順に、A～Eの記号
を〔 〕の中に入れて下さい。

第1位 第2位 第3位 第4位 第5位

〔 〕〔 〕〔 〕〔 〕〔 〕

問28 事務販売系の女性社員として必要な基本的なスキルとして今後、教育訓練の必要な項目に3つだけ、番号に○印をつけて下さい。

1. 話す能力
2. ツール・オペレーティング（パソコン、ワープロ）
3. 文章表現能力（ビジネス・レター）
4. 聞く能力
5. ファイリング・スキル（情報整理）

問29 大宮商工会議所では今後とも女性社員を対象とする能力開発講座を設定していきたいと考えています。

あなたはどのような講座をのぞまれますか。

～ご多忙のところ、ご協力いただき誠に有難うございました。～

補 足 資 料 2

女性問題関連文献目録

女性問題関連文献目録

1987. 12 作成

〔作成者〕木村陽一、戸田勝也

〔～1978年〕

藤井 治枝〔女性の能力開発〕婦人問題 会報 No14 P32-40 '71

神田 道子〔婦人の教育の視角から〕日本社会教育学会紀要 No13

P15-20 '77

室 俊司 千葉 陽一〔婦人の生活要求の変化と学習内容〕月刊社会教育

P10-16 '67.10

室 俊司〔婦人の学習活動をふかめるために〕月刊社会教育 P13-16 '73.1

室 俊司〔婦人の自己解放と学習〕月刊社会教育 P12-19 '75.2

〔1979年〕

天野 正子〔第一次世界大戦後における女子高等教育の社会的機能〕教育社会

学研究 Vol.33 P118-131 '78

青木 やよい 他〔婦人問題と社会教育〕月刊社会教育 P16-24 '79.3

麻生 誠〔学習活動への要求と学歴〕大阪大人間科学学部紀要 Vol.5

P102-13 '79

野口 真代 荒井 俊子〔社会教育に学ぶ女性の意識の実証的研究〕日本社会

教育学会紀要 Vol.15 P21-29 '79

正木 直子〔パートタイム労働市場の現状と問題点〕労働事情 No467

P5-8 '79.8

〔1980年〕

林 弘子〔女子労働者の保護と平等〕日本労働協会雑誌 No255

P24-34 '80.6

川添 正人 諸岡 和房〔福岡市における婦人問題と社会教育の課題〕九州大

教育学部紀要 Vol.26 P79-95 '80

神田 道子〔婦人問題と教育機会〕教育学研究 Vol.47-4

P279-288 '80.12

清山 洋子〔女性の職業生活と学歴〕教育と医学 P1143-1151 '80.11

望月 嵩〔埼玉県における職業選好度と職業教育〕OUTPUT

P105-129 '80.3

増山 静子〔柚子を育てて〕月刊社会教育 P29-36 '80.3

野々村 恵子〔婦人の生活課題と学習の視点〕月刊社会教育 P12-19 '80.9

佐々木 隆介 他〔女性の生活意識と生涯教育〕藤女子大紀要 No18

P77-93 '80

内海 伸子 他〔ライフサイクルⅢ期の有職婦人の意識と社会教育〕日本社会
教育学会紀要 No16 P45-52 '80

〔1981年〕

江幡 良平〔女子社員の管理と指導〕産業訓練 P10-17 '81.5

荒川 寿子〔キャリアウーマン育成と挑戦〕産業訓練 P26-31 '81.5

藤本武〔低成長下の婦人労働〕労働の科学 Vol.36 No6 P26-42 '81

平野 貴子〔女性の職業形成と環境〕武蔵野女子大紀要 Vol.16 P59-74 '81

平野 貴子〔女性の職業と自己形成〕人間研究 No17 P87-104 '81

小池 久雄〔女性をバイクに乗せた秘密〕エコノミスト P76-79 '81.12

黒岡 千佳子〔わが国における女性高等教育の発展と女性エリート形成〕教育
学研究 Vol.48 No1 P43-52 '81.3

木村 敬子〔女性の高学歴化と社会教育における学習〕教育社会学研究 Vol.36
P125-136 '81

桑原 靖夫 神田 道子〔高学歴化と女性の職業生活〕日労協 No263 '81

古郡 鞆子〔女子就業行動の実証分析〕日本労働協会雑誌 No264

P27-37 '81.3

宮本 昇〔変わる社会と女子の就業〕産業訓練 P2-9 '81.5

美土路 達雄 他〔農家婦人の労働。生活過程と学習課題〕北大教育学部紀要
Vol.98 P126-169 '81

東海林 雅子〔女子社員戦力化への実際〕産業訓練 P18-24 '81.5

高梨 昌〔女子労働市場の拡大と家族機能の変化〕日労協雑誌 No265

P2-9 '81.4

浮田 千枝子〔女子社員を生かす条件〕産業訓練 P34-40 '81.5

若林 稔他〔女性の社会的役割態度と職業自己イメージ〕名古屋大教育学部

紀要 Vol.28 P71-97 '81

〔1982年〕

池田 秀男〔婦人の学習機会の拡充方策〕社会教育 Vol37 No5

P97-112 '82

エリザベス・マオア〔日本における大卒女子の職業選択〕日本労働協会雑誌 No277

P27-35 '82.4

古郡 鞆子〔女子の失業構造分析〕雇用職業研究 No18 P17-44 '82

古郡 鞆子〔深刻化する失業問題の背景〕季刊労働法 Vol.26

P144-149 '82.12

諸岡 和房〔婦人問題と成人教育〕九州大教育学部紀要 Vol.28

P103-118 '82 永田 時雄〔組織 その光と影〕産業訓練 P48

-53 '82.1

筒井 清子 他〔女子パートタイマーの労働実態とその意識〕日本労働協会雑

誌 P37-49 '82.11

〔女性の職場はどうなっているか〕キャリアガイダンス P14-29 '82.8

〔1983年〕

愛知県婦人労働サービスセンタ〔女子従業員の育成と活用に関する調査結果〕労

政時報 No2669 P20-34 '83.11

井上 恵美子〔戦後〔婦人学習論の現段階〕月刊社会教育 P55-61 '83.5

川口 和子〔婦人労働者の現状と教育、学習上の若干の課題〕月刊社会教育

P19-25 '83.3

金住 典子〔婦人の学習と社会教育への期待〕月刊社会教育 P11-18 '83.3

村井 吉敬〔女子労働の置かれた状況〕日本労働協会雑誌 P56-60 '83.1

- 松田 鐵夫〔海辺のむらの主婦たち〕月刊社会教育 P26-31 '83.3
- 光元 和子〔女性と自我同一性〕人間発達研究 P8-15 '83.8
- 野口 町子〔新しい地域住民と連帯感を考える〕社会教育 Vol.38 No4
P18-23 '83
- 名和 小太郎〔オフィスオートメーションは女子の職場を変える〕季刊労働法
Vol.129 P160-166 '83.9
- 大橋 照枝〔女性の労働市場進出と意識の変化〕ソシオロジー Vol.87 No3
P95-115 '83.1
- 柴田 悦子〔OA時代と婦人労働者〕労働運動 Vol.207 P137-144 '83.3
- 東京都労働経済局〔女子労働者の職業生活意識をさぐる〕労政時報 Vol.2692
P32-40 '84.5
- 全国中小企業団体中央会〔中小企業における女子労働の実態と経営者の意識〕労
政時報 Vol.2648 P45-55 '83.6
- 涌田 宏昭〔OA革命と女子労働〕季刊労働法 Vol.129 P152-159 '83.9
- 〔1984年〕
- 青木 睦子〔女子社員戦力化の実際と課題〕産業訓練 P32-36 '84.9
- 樋口 恵子〔女の生き方-婦人問題入門〕公明 Vol.256 P138-144 '84.2
- 川村 尚之〔女子職員の能力開発・活性化〕産業訓練 P20-24 '84.9
- 森 国貢〔女子社員の躰け方教えます〕産業訓練 P10-19 '84.9
- 小野寺 昌子 他〔働く女性〕キャリアガイダンス P14-36 '84.5
- 大塚 明子〔独占の労働力政策と婦人の地位〕労働運動 Vol.1257 P62-67 '
84.4
- 堤 守〔女子社員の戦力。能力アップ〕産業訓練 P26-30 '84.9
- 高梨 昌〔女子労働市場の変貌と雇用均等法〕中央労働時報 Vol.747
P2-15 '85.5
- 富田 三雄〔中堅女子社員能力開発コースについて〕産業訓練 P38-41 '84.9
- 高橋〔中高年女性の学習課題と学習〕社会教育 P11-17 '84.11
- 湯浅 喜美子〔女子社員の育成と活用〕産業訓練 P4-9 '84.9

横田 正夫〔中高年婦人の労働者化の経済的要因〕労働運動 Vol.211 P170-177
'83.7

〔1985年〕

今田 幸子〔女性の職業経歴と教育達成〕教育社会学研究 Vol.40
P50-64 '85

平田 道憲〔女性の生活時間〕教育社会学研究 Vol.40 P35-49 '85

原 芳男〔〔女性と教育〕特集にあたって〕教育社会学研究 Vol.40 P5-8 '85

神田 道子 他〔〔女性と教育〕研究の動向〕教育社会学研究 Vol.40
P87-107 '85

水田 英男〔女子学生の職業的自我に関する調査〕武蔵川女子大学紀要 Vol.33
P59-64 '85

塩崎 千枝子〔成人女性の生活時間と生涯学習〕教育社会学研究 Vol.40
P111-125 '85

竹内 清〔女子の生徒文化の特質〕教育社会学研究 Vol.40 P23-33 '85

中山 慶子〔女性の職業アスピレーション〕教育社会学研究 Vol.40
P65-86 '85

〔1986年〕

安倍 和則 越河 六郎〔惣菜製造工場における婦人労働者〕労働科学 Vol.62
P305-310 '86

鹿内 啓子〔働く女性の意識と環境〕女性は自立する P104-131 '86

熊谷 真弓〔婦人問題研究のあり方をめぐって〕お茶水女大学人文科学紀要
Vol.39 P131-152 '86.3

神田 道子 他〔就労婦人の学習機会の拡充とその視点〕社会教育 Vol.41 No5
P5-17 '86.5

小島 光造〔女子労働問題の原点を考える〕労務研究 Vol.39 No8
P13-22 '86.8

小林 繁〔婦人の自立とアイデンティティ〕社会教育学 Vol.8 P43-53 '86

- 松島 静雄〔中小企業で働く女子労働者〕社会学論 Vol.96 P52-73 '86.7
- 永峰 幸三郎〔女性の生活感とライフ〕労働調査時報 Vol.758 P10-41 '86.3
- 中野 英子〔女子の就業意欲の評価〕人口問題研究 Vol. 180 P52-56 '86.10
- 太田 芳枝〔女子労働者をめぐる最近の動き〕労働問題研究 Vol.22 P23-31 '86.1
- 奥谷 禮子〔女子社員活性化のポイント〕労働法学研究会誌 Vol.37 No10
P1-24 '86.3
- 沖藤 典子〔今こそ中堅女子社員の戦力化を〕Will Vol.5 No.3 P58-61 '
86.3
- 関谷 耕一〔女子労働者と家事労働〕弘前大文経論集 Vol.21 No1 P107-118 '86
- 佐道 正彦〔女子労働の曲がり角〕労働経済旬報 Vol.40 No1324 P22-29 '86.7
- 社会経済国民会議〔女子労働と人材活用に関する提言〕労働時報 Vol.2797
P75-77 '86.8
- 高木 晴夫〔女性管理職97人のヤル気の構造〕Will Vol.5 No5 P98-102 '86.5
- 上野 真理子 他〔女子大生の就業意識の構造〕広島大学論集 Vol.16
P123-140 '86
- 米田 明久〔求められる職業能力の動向〕桃山大社会学論集 Vol.20 No20
P51-68 '86.12
- 脇坂 明〔女子のライフコース仮設試論（I）〕岡山大経済学会雑誌 Vol118
P105-134 '86
- 〔ますます進む女性の社会進出〕キャリアガイダンス P30-33 '86.7

〔1987年〕

- 青木 秀一〔再教育の場で学ぶ学生たち〕月刊社会教育 P35-43 '87.2
- 布施 直春〔男女雇用機会均等法の施行とこれからの女子社員教育〕産業訓練
P22-29 '87.4
- 藤本 武〔国際比較。日本の婦人労働者〕労働運動 Vol.257 P80-91 '87.4
- 伊藤 康子〔女性史研究の原点〕季刊科学と思想 Vol.64 P805-807 '87.4
- 堀場 宏子〔働く女性のための生かし生かされる人づき合い〕産業訓練 P50-55
(P46-51) '87.9.10

- 早川 紀代〔今日の女性論の視点〕歴史 Vol.443 P18-28 '87.3
- 神田 道子〔女性学と教育実践〕日本家政学会誌 Vol.38 No5 P439-441 '87
- 川口 和子〔男女平等の前進のために〕労働運動 Vol.257 P52-61 '87.4
- 宮尾 克 棚橋 昌子〔VDT作業に従事する婦人の頸肩腕症状〕労働の科学
Vol.42 No10 P4-7 '87
- 村上 友子〔フツのOLたちの均等法〕産業訓練 P4-8 '87.4
- 中野 麻美〔女性の時代に問われているもの〕思想と現代 P106-117 '87.10
- 関西女性の学習を考える会〔主婦の再就職の現実と職業準備学習〕月刊社会教育 P20-26 '87.2
- 折井 美耶子〔社会教育における女性史の講座〕歴史評論 Vol.443 P13-28 '87.3
- 小野 公一〔女性の職場進出〕応用心理 No12 P67-72 '87
- 大塚 則弘〔女子社員の戦力化考察〕産業訓練 P10-15 '87.4
- 労働省婦人局〔女子労働者福祉対策基本方針について〕労働時報 P26-29 '87.7
- 塩沢 美代子 他〔婦人労働問題研究〕賃金と社会保障 Vol.956 P4-56 '87.2
- 篠塚 英子〔女子労働の役割と経済的位置づけ〕日本家政学会誌 Vol.38 No3
P243-247 '87
- 桜井 絹江 他〔働く婦人のライフステージ〕婦人労働問題研究 Vol.956 '87
- 桜井 絹江〔働く婦人のライフステージ〕賃金と社会保障 Vol.956 P44-56 '87.2
- 澤地 久枝 住井 すえ〔女たちが地球を守る〕世界 Vol.499 P213-232 '87.3
- 高梨 昌〔臨時社外工労働市場の変貌と雇用政策〕日本労働協会雑誌 P2-16 '87.8
- 武石 恵美子〔女子の長期継続雇用と処遇の実態〕雇用総研 No28 '87
- 戸田 勝也〔高校生の希望職業にみる男女差〕青年心理 No.66 P79-82 '87.11
- 高橋 菊江 本間 重子〔婦人労働者の主体形成と人間発達について〕賃金と
社会保障 No956 P57-65 '87
- 徳嵩 千津〔これからの女子社員教育の課題と方向〕産業訓練 P16-21 '87.4
- 米田 敏範〔OLの生活と意見〕中央公論 Vol.102 5 P275-287 '87.4
- 脇坂 明〔女子のライフコース仮設試論(Ⅱ)] 岡山大経済学会雑誌 18(4) '87