

## 目 次

## 序章

第一節 研究動機	1
第二節 研究計画と研究目的	2

## 第一章 大連市に進出の日本企業における現地採用女性従業員の労働実態

第一節 大連市進出の日本企業	3
第一項 大連の日系企業経営状況	3
第二項 大連の経済技術開発区の概要	6
第二節 現地採用女性従業員に関する文献研究と調査事例との誤差	
第一項 女性従業員の労働環境における考察	10
第二項 女性従業員の満足度における考察	15

## 第二章 企業の社会的責任（CSR）としての男女共同参画推進

第一節 社会的責任の基礎概念	
第一項 歴史的背景	22
第二項 社会的責任の基本的な考え方	23
第二節 CSRにおける企業の努力	
第一項 企業にとってのCSRの意義	24
第二項 CSRの効果の検証としてジェンダーの視点から	26

## 第三章 意識調査の分析・考察

第一節 大連進出の日系企業の課題	
第一項 大連進出の日系企業の女性従業員の生活実態からの考察	28
第二項 ジェンダーの視点からみる意識調査	33
第二節 企業の社会的責任（CSR）と男女共同参画社会推進に関する調査分析	
第一項 意識調査の実態分析	36
第二項 CSR認知度とCSR取り組みについて	39
第三項 男女共同参画社会推進に関する意識調査について	42
第三節 女性の働き甲斐のイメージにおける日中比較考察	
第一項 日本における女性労働者の働き甲斐のイメージ調査	45
第二項 日系企業の女性従業員の働き甲斐のイメージ調査	54

## 終章 CSRのパワーアップで社会から信頼・共感される企業に向けて

第一節 CSRのパワーアップ	60
第二節 摩擦防止に効果的な方略とはなにか	60

## 資料編

引用・参考文献	63
その他考資料	63
アンケート調査票	
その(1)大連市経済技術開発区の日系企業でのアンケート調査票 11 頁	75
その(2)企業の社会的責任（CSR） と男女共同参画社会推進に関するアンケート調査票 6 頁	88
著者紹介	94

掲載図表一覧

	頁
1) 図1-1 2003年大連市主要輸入地域及び分布	4
2) 図1-2 2003年大連市主要輸出地域及び分布	4
3) 図1-3 外商機構大連駐在事務所一覧	5
4) 図1-4 大連市と日本間の貿易往来状況	5
5) 図1-5 中国における五大経済圏の市場潜在力(人口)	6
6) 図1-6 大連経済開発区概要	7
7) 図1-7 「写真が語る戦争」	8
8) 図1-8 「写真が語る戦争」	9
9) 図1-9 最終学歴	11
10) 図1-10 いまの仕事の量は多いですか	12
11) 図1-11 残業時間はどのくらいか	13
12) 図1-12 労働契約の期間	13
13) 図1-13 職場の中の女性	14
14) 図1-14 大連日系企業の女性労働者	15
15) 図1-15 月収	16
16) 図1-16 若年労働者と解される16-18歳の従業員の月給をみると	17
17) 図1-17 給料が低いと答えた従業員の家族構成と年収	18
18) 図1-18 家族数	18
19) 図1-19 家族の年収	19
20) 図1-20 今の生活に満足している理由は	19
21) 図1-21 今の生活に不満の理由は?	20
22) 図1-22 将来の夢は	21
23) 図1-23 大連に永住を希望する労働者の不満の理由	21
24) 図2-1 わが国の男女共同参画基本計画の推進に関する評価とCSR認知度	25
25) 図3-1 休日の過ごし方	29
26) 図3-2 開発区の講座に参加したことがあるか	30
27) 図3-3 会社主催の文化講座に参加しない理由について	30
28) 図3-4 なぜ学習に参加するか	31
29) 図3-5 職場主催の行事への参加	31
30) 図3-6 ホームシックになりますか	32
31) 図3-7 ホームシックを感じたらどうする	32
32) 図3-8 実家に電話する回数	32
33) 図3-9 理想的な結婚相手はどんな人	33
34) 図3-10 結婚後は男が外で働き女は家庭を守るべき	34

35) 図3-11	仕事中に自分の力不足を感じるか	34
36) 図3-12	従業員の年齢別構成	35
37) 図3-13	回答者の性別	37
38) 図3-14	回答者の年齢構成	37
39) 図3-15	回答者の世代別男女別人数	37
40) 図3-16	回答者の所属	38
41) 図3-17	回答者のポジション	38
42) 図3-18	回答者が所属する企業の業種	38
43) 図3-19	CSR 認知度	39
44) 図3-20-1	CSR に関する取組の有無	39
45) 図3-20-2	CSR の取組み内容	40
46) 図3-21-1	社会貢献活動について	40
47) 図3-21-2	社会貢献活動の分野	41
48) 図3-22	従業員教育への取組	42
49) 図3-23	わが国の男女共同参画基本計画の推進に関する評価と CSR 認知度	43
50) 図3-24	わが国の女性労働者の仕事ぶりに対する評価と CSR 認知度	44
51) 図3-25	わが国の企業の女性労働者への処遇に対する評価と CSR 認知度	44
52) 図3-26-1	わが国の女性労働者は働き甲斐を持って労働しているか	総数=284 45
53) 図3-26-2	わが国の女性労働者は働き甲斐を持って労働しているか	男性=179 45
54) 図3-26-3	わが国の女性労働者は働き甲斐を持って労働しているか	女性=99 46
55) 図3-27-1	わが国の女性の働き甲斐の中味	総数=146 46
56) 図3-27-2	わが国の女性の働き甲斐の中味	男性=93 47
57) 図3-27-3	わが国の女性の働き甲斐の中味	女性=52 47
58) 図3-28-1	わが国の女性にとって働き甲斐のない理由	総数=138 48
59) 図3-28-2	わが国の女性にとって働き甲斐のない理由	男性=86 48
60) 図3-28-3	わが国の女性にとって働き甲斐がない理由	女性=47 48
61) 図3-29	自社の女性労働者の処遇について	49
62) 図3-30-1	自社の女性労働者は、働き甲斐をもって労働しているか?	総数=262 50
63) 図3-30-2	自社の女性労働者は働き甲斐を持って労働しているか?	男性=160 50
64) 図3-30-3	自社の女性労働者は働き甲斐を以って労働しているか?	女性=91 50
65) 図3-30-4	自社の女性労働者は働き甲斐を以って労働しているか?	
	CSR 認知度高=124	51
66) 図3-31-1	自社の女性の働き甲斐の中味	総数=180 51
67) 図3-31-2	自社の女性の働き甲斐の中味	男性=119 52
68) 図3-31-3	自社の女性の働き甲斐の中味	女性=52 52
69) 図3-32-1	自社の女性の働き甲斐がない理由	総数=82 53

- 70) 図3-32-2 自社の女性の働き甲斐がない理由 男性 = 41 .. 53
- 71) 図3-32-3 自社の女性の働き甲斐がない理由 女性 = 39 .. 53
- 72) 図3-33 中国の日本企業で働く現地女性の処遇に対するイメージと CSR 認知度 .. 54
- 73) 図3-34-1 中国の日本企業で働く中国女性は働き甲斐を持って労働していると思うか?  
総数 = 242 .. 55
- 74) 図3-34-2 中国の日本企業で働く中国女性は働き甲斐を持って労働していると思うか?  
男性 = 148 .. 55
- 75) 図3-34-3 中国の日本企業で働く中国女性は働き甲斐を持って労働していると思うか?  
女性 = 89 .. 55
- 76) 図3-34-4 中国の日本企業で働く中国女性は働き甲斐を持って労働していると思うか?  
CSR 認知度高 = 110 ..... 56
- 77) 図3-35-1 中国の日本企業で働く中国女性の働き甲斐の中味 総数 = 136 .. 57
- 78) 図3-35-2 中国の日本企業で働く中国女性の働き甲斐の中味 男性 = 82 .. 57
- 79) 図3-35-3 中国の日本企業で働く中国女性の働き甲斐の中味 女性 = 52 .. 57
- 80) 図3-36-1 中国の日本企業で働く中国女性にとって、働き甲斐がない理由 総数 = 106 .. 58
- 81) 図3-36-2 中国の日本企業で働く中国女性にとって、働き甲斐がない理由  
男性 = 66 .. 58
- 82) 図3-36-3 中国の日本企業で働く中国女性にとって、働き甲斐がない理由  
女性 = 37 .. 59
- 83) 図3-37 中国・大連の日系企業の女性労働者の日系・韓系企業への不満理由 ..... 59
- 84) 図終-1-1 中国の日本企業が摩擦を防ぐために必要なこと ..... 61
- 85) 図終-1-2 中国の日本企業が摩擦を防ぐために必要なこと ..... 61