序章

第一節　研究動機

かつて私は、15 年間(1980－1995)ある大学の通信教育の担当非常勤講師で、保育内容の人間関係を教えていた。そして、その大学の出前スクーリングで、ある企業の教室で、講義を行っていた。その企業は、電子機器の組み立てラインで働く高校卒の従業員に、企業内教育として、3 ヵ年で、短期大学の保育コースの単位が取れる授業を提供していた。1500 人以上の規模の全寮制の宿舎の中に学校はあった。

バブルがはじけた頃からこのような製造ラインの三交代制の企業は、日本から消えて、海外、ことに中国に工場を建設していった。

ところで、海外に進出して行った企業は、日本国内でかつて厚生福利にかけていたほどのウエイトで以って企業内教育に熱心であるのか、企業の社会的責任としての貢献を果たしているのか興味関心をそそられたのである。

２００４年３月１９日（財）アジア女性交流･研究フォーラムが主催した「大連の経済開発と女性の現状」～大連大学ジェンダー研究センターの活動から～李　小江（リ　シャオジャン:大連大学教授、ジェンダー研究センター所長）の講演を聴いて、この研究テーマに大いに問題意識をもった。

「李　小江先生は中国女性学の創始者です。その後もいろいろな大学で教鞭をとりながら中国女性学研究の発展に貢献してこられました。世界各地で講義され、また著書も多数あります。昨年は、「中国女性自身の語りによる２０世紀」（全４巻）の編集主幹もなさいました。２００４年１～３月お茶の水女子大学ジェンダー研究センター（IGS）客員教授として来日中です。」（出典：「㊗北九州市・大連市　友好都市締結２５周年」チラシのプロフィールより：2004 年 3 月：資料編参照）

この講演の中で、「外資企業で働く出稼ぎ女性」問題について述べられている。大連大学ジェンダー研究センターが、２００１年９月から、開発区の外資企業「女性労働者夜間学校」のための教師養成を行い、学生を第一線の教壇に立てるように教育し、すでに１３の講座を開設し、８０回あまりの授業を行いましたとある。

資料編参照：李小江著「大連の経済開発と女性の現状」2004 年 3 月 19 日講演レジュメ 5 頁

2004 年 5 月、平田は、北九州市・大連市　友好都市締結 25 周年のあかしや祭りに北九州市女性国際交流団団長として、ツアー参加の機会を得た。その折に、大連大学性別研究中心（ジェンダー研究センター）を訪問でき、人的交流を深めることができ

たので、当大学の人文科学部の教授何燕侠氏と共同研究という運びになった。
資料編参照：大連大学での交流会や、意見交換会の写真と文集

第二節　研究計画と研究目的

本研究の特色として提示した 3 ポイントは、次のとおりである。

① 急速に増加し、また今後も増加が予想される中国への日本企業の進出基盤である労働者、中でも大きな役割を果たしている女性労働者の労働実態を明らかにすること
② 進出企業は企業内教育を通じて、中国における労働者の人的資源育成に寄与しているのではないかとの仮説に立ち、企業内教育の実態を把握すること
③ 企業内教育を含む、進出企業の社会的貢献の実態を明らかにすること

また、本研究の意義と考えているところは、次の 2 ポイントである。

① これまで低賃金労働を目当てに進出していると見られていた日本企業が、企業内教育を通じて社会貢献をしていることを明らかにすることができる。
② 日本企業の中国進出に関し、利益追求型の経済活動一辺倒ではなく、企業の社会的存在価値をたかめる社会的責任という新しい側面から光を当てることができる。またこの社会的責任論の中に男女共同参画の視点を入れて、進出企業の社会的活動を考察してみようとしたものである。

国内外で、この領域の研究における本研究の位置づけとしては、次のように捉えている。

企業の社会的責任（CSR）に関しては実践も研究も緒に就いたばかりである。すでに 1995 年、関西を中心にダイバーシティ研究会が発足し多様な人材の活用という文脈の中で、女性の能力開発に関する議論が行われ始め、現在では、ダイバーシティ監査を実施する企業も出ている。しかし、301 名以上の雇用規模の企業では率先して実行している企業がある一方で、中小企業では少ないなど偏りがあることも報告されている。企業の経営の中に、女性の能力開発を織り込んでいくことで、飛躍的に経常利益を伸ばしている例も多くなった。

人権･労働・環境･教育に関する国際的規範を遵守し、実践することを通じて企業の社会的責任を果たすべきだとの考え方は、国連を通じて広く認められてきている。しかし、その実践把握は十分ではなく、とりわけ中国東北地方に進出している日本企業の社会的責任に関する情報は、耳にしない。

本調査･研究は、女性労働者に対する企業内教育という側面から、企業の社会的責任の果たし方のひとつとして、女性の能力開発をいかに推進しているのかを明らかにしようと試みた新しい研究領域である。

研究方法としては、

① 企業の社会的責任に関する先行文献調査
② 大連市に進出の日本企業のうち、北九州市に本社を置く企業に対するアンケート調査
③ 大連大学が出前講座を行っている企業に対するアンケート調査

以上のような方向で、進めていったのだが、③の項目は、共同研究を開始した年度に、大連大学で、出前講座を続行できなかったので、調査が頓挫した。その代わりに、大連経済技術開発区に進出の典型的な日本企業で、調査協力を得ることができて、データの分析・整理・考察が、可能になった。

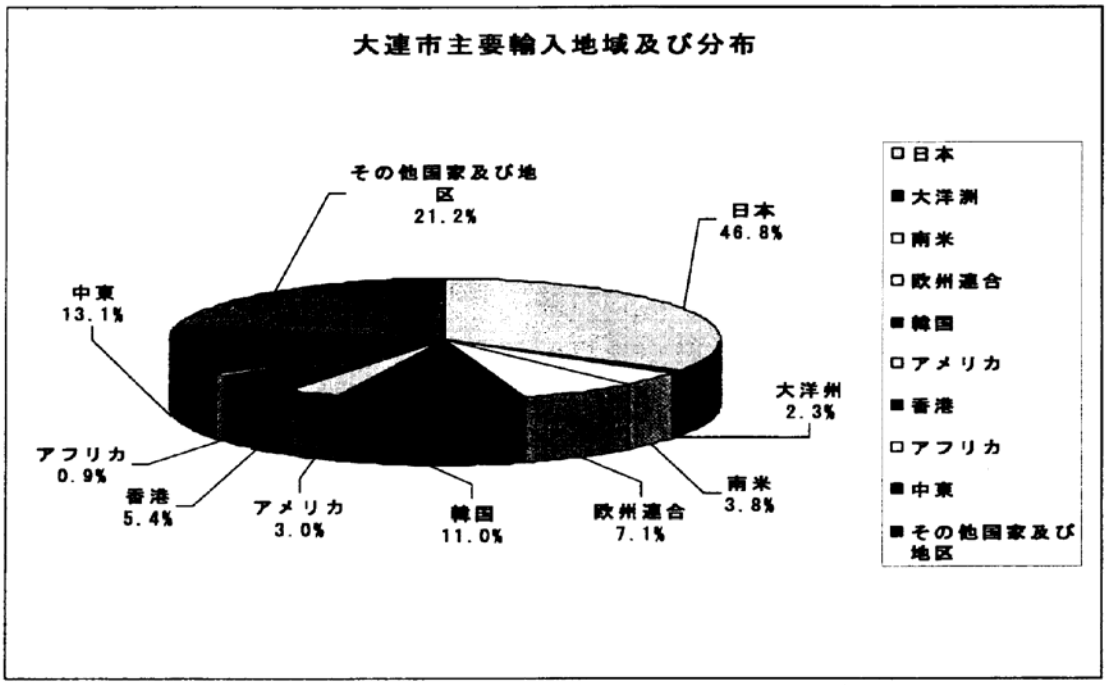
第一章　大連市に進出の日本企業における現地採用女性従業員の労働実態

第一節　　大連市に進出の日本企業

第一項 大連の日系企業経営状況

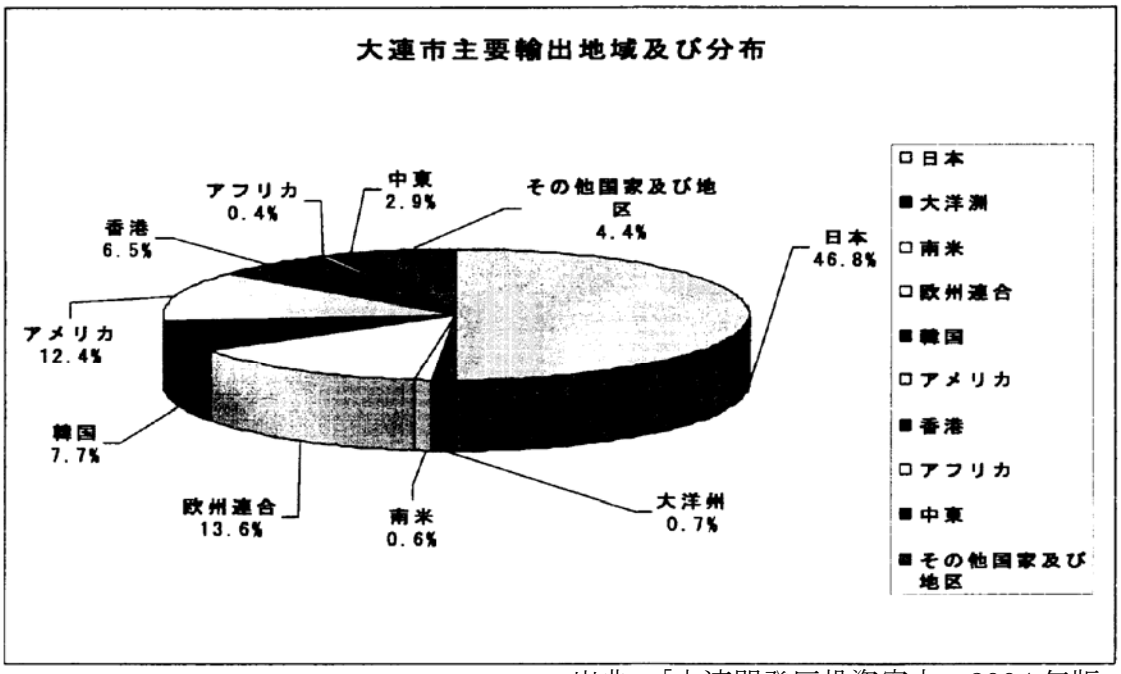
「大連開発区投資案内」日文版 2004 年によれば、大連日系企業経営状況として、大連市売り上げ総額は、2000 年 606 億元、2001 年 619 億元、2002 年には 848.8 億元、2003 年には、期中 12 月で、前年度よりも売り上げを伸ばしている。また、2003 年の大連市主要輸入･輸出に関する市場及び分布をみると、日本の占める率は、世界のどの地域よりも大きい事が読み取れる。

図１－１　2003 年大連市主要輸入地域及び分布



出典：「大連開発区投資案内」2004 年版

図１－２　2003 年大連市主要輸出地域及び分布



出典：「大連開発区投資案内」2004 年版

また、大連駐在の各国の外商機構事務所の数も、2003 年 12 月現在で 428 社を数えて香港に次ぐ多さである。

図１－３　外商機構大連駐在事務所一覧

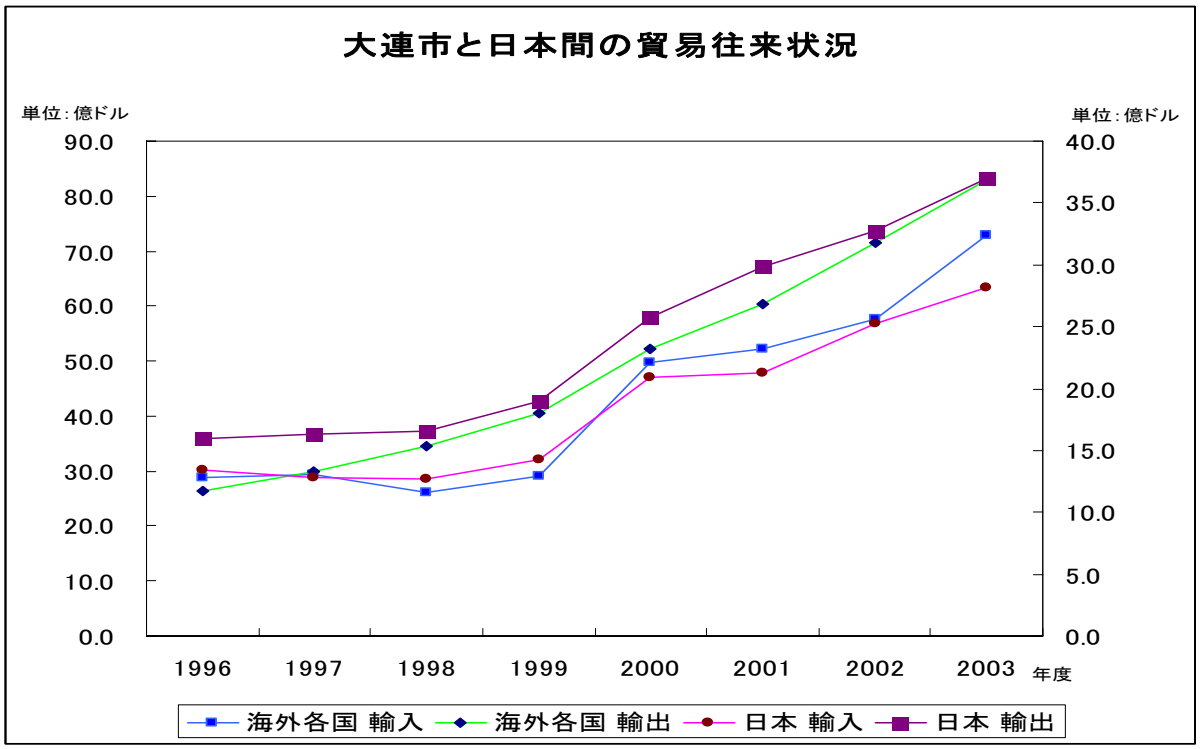
単位：社

国別	日本	香港	米国	韓国	台湾	その他	合計	撤退	存在
合計	428	739	240	169	3	281	1860	283	1577

出典：「大連開発区投資案内」2004 年版

1996 年から 2003 年にかけて日本と大連における輸出入の変化を見るといずれも右肩上がりである。

図１－４　大連市と日本間の貿易往来状況（単位億ドル）



出典：「大連開発区投資案内」2004 年版より筆者作成

大連市全体の日系企業は、2000 社以上で、そのうち開発区の日系企業は、573 社と報告されたが（2006 年 10 月 15 日環境国際フォーラム IN 北九州）、前掲資料の 2004 年版「大連開発区投資案内」では、外資企業 9112 社のうち日本企業は、2482

社あり、およそ 27.2%を占めている。またそこでの現地採用の社員は、27.1 万人を数え、一社当たり平均 110 人の雇用である。

大連開発区においては、2003 年 12 月現在外資系企業は 1712 社あり、その中で日系企業は、486 社で、第一位を占めている。前述の報告と比較すると、2 年間に約 100 社という伸びである。「業種としては、電子、食品工業、繊維などの工場が多く、労働集約的な中小企業が多い。」（2005 年度共同研究者：:大連大学教授何燕侠氏）

第二項 大連経済技術開発区概要

大連経済技術開発区（大連開発区と略す）は、1984 年 9 月 25 日に中国で最初の経済開発区として国務院より批准され、1984 年 10 月 15 日に設立された。
東北地方の大連をはじめ、中国における五大経済圏は、下記の通りである。

図１－５　中国における五大経済圏の市場潜在力（人口）

地　域	主要都市及び周辺省・市	人口（人）
東北地方	瀋陽、大連（黒龍江省、吉林省、遼寧省）	1 億 0237 万
華北地方	北京、天津（北京市、天津市、河北省、山東省）	1 億 7016 万
華中地方	重慶、武漢（重慶市、四川省、湖北省）	1 億 6757 万
華東地方	上海、南京、杭州（上海市、江蘇省、浙江省）	1 億 2582 万
華南地方	広州、深圳（広東省、福建省、海南省）	1 億 0458 万

出典：「大連開発区投資案内」2004 年版 4 頁

大連は、中国の沿海経済開発区に対する経済的優遇政策を受け、外国企業の投資を誘致した。1980 年代後半から外国企業は、大連開発区に進出を始めた。（大連大学:何燕侠氏）

大連は、日本の仙台くらいに位置し、温帯大陸季節風の影響で、四季の区別がはっきりしていて、適応しやすい。また、大連港は不凍港として大変注目された立地にあ

り、それ故に国際港として利権を争われたところでもある。

開発区データ（2003年12月現在）

図１－６

大連経済技術開発区概要

	項目		内容
1	批准と設立		1984年9月25日国務院より批准（中国第１号） 1984年10月15日設立
2	位置		東経121度、北緯39度に位置し、緯度は日本の仙台とほぼ一致している。大連市中心部までは27キロ。。
3	気候		北温帯地域に位置し、海洋性の特徴をもつ温帯大陸季節風の影響で、四季の区別がはっきりしている。年間：平均温度　10℃、平均降雨量　687mm、平均相対湿度　64～72%、平均風速　3～6m/s、日照時数　2600時間、霜無し期間　190日。
4	地質		開発区の土壌は褐色土壌が中心であり、土壌面積の81.47% を占めている。また、大連地区の建築耐震設計基準は中国震度の7度地区であり、日本の4～5度に相当する。地盤が強固で、地盤耐力は30～80トン/㎡である。
5	企画面積（平方km）		329
6	開発済み面積（平方km）		50
7	人口（万人）	常住人口	18
		流通人口	10
		合計	28
8	港湾	大連港	中国の東北で最大の対外貿易港である。現在69のﾊﾞｰｽを持ち、1万ﾄﾝ以上の船舶が39隻停泊できる。 原油、石油製品、鉱物、石炭、木材、食品、鋼鉄、貨物転送、ﾌﾟﾗﾝﾄや、その他の雑貨の再梱包中継が可能で、年間7000万ﾄﾝの貨物、540万人の旅客の出入りがあり、150の国家地域と貿易取り引きがある。開発区まで７海里。
		大窯湾港	平均水深は14㍍あり、すでに10ﾊﾞｰｽが建設され、最終的には100ﾊﾞｰｽが建設され、年間8000万ﾄﾝの貨物取り扱い能力を持つ予定である。同港は中国最大級の国際深水中継港となる。大窯湾港のコンテナ埠頭はｼﾝｶﾞﾎﾟｰﾙ港務集団PSA、MAERSK LINE集団の合弁による4億ドルの埠頭で、すでに中国の港湾管理の模範となっている。設計取り扱い能力は150万ﾄﾝで、現在取扱量は100万ﾄﾝが完成している。二期工事2バースを建設中。開発区まで約8キロ。
		鮎魚湾港	30万トン原油港、増築中、開発区まで12キロ
		和尚島港	石炭港、埠頭から開発区まで1海里
		大連湾港	漁港、開発区まで5キロ
		北良港	食糧港、開発区まで12キロ
		鉱石港	30万トン、開発区まで13キロ
9	インフラ施設	熱供給	開発区は集中熱力供給を実行しており、 総容量1175t/hのﾎﾞｲﾗから、顧客が使用する蒸気、暖房、生活熱水、吸収式冷凍のためのｴﾈﾙｷﾞｰを二十四時間供給している。
		通信	国際的に最先端の自動制御を備えた交換機7万回線が設置され、光ｹｰﾌﾞﾙによって都市区と接続され、ﾌﾞﾛｰﾄﾞﾊﾞﾝﾄﾞ、IDD、DDD、ISDN、INTERNETをｻﾎﾟｰﾄし、顧客のため国内・国際電報、FAX、有線通信、ﾃﾚﾋﾞ電話、ﾃﾞｰﾀ伝送などの各種ｻｰﾋﾞｽを提供しておる。
		電力供給	大連地区の電力は自給自足しており、且つ余剰の供給能力があり、中国の中でも安定している。開発区の電源は区内、区外の両部分で構成され、区外には最新鋭の華能発電所140万KWがあり、東北電力網に繋がっている。区内には12.4万KW熱電所1ヶ所、220KV変電所2ヶ所、63KV変電所8ヶ所、10KV変電所43ヶ所があり、地下ｹｰﾌﾞﾙ溝が完備している。10KV変電所は双回路T接続方式で顧客に提供しておる。また、2004年内に庄河市で60万KWの火力発電所、06年内に瓦房店市で100万KWの原子力発電所を建設決定。
		水道水供給	現在、開発区に二つの浄水場があり、供水能力は25万ﾄﾝ／日で、水質は国家飲用水の標準であり、水道水の配管は企業用地の赤線（境界線）付近まで開発区が責任を持って敷設する。

出典：大連経済技術開発区概要　「大連開発区投資案内」2004 年版 5 頁

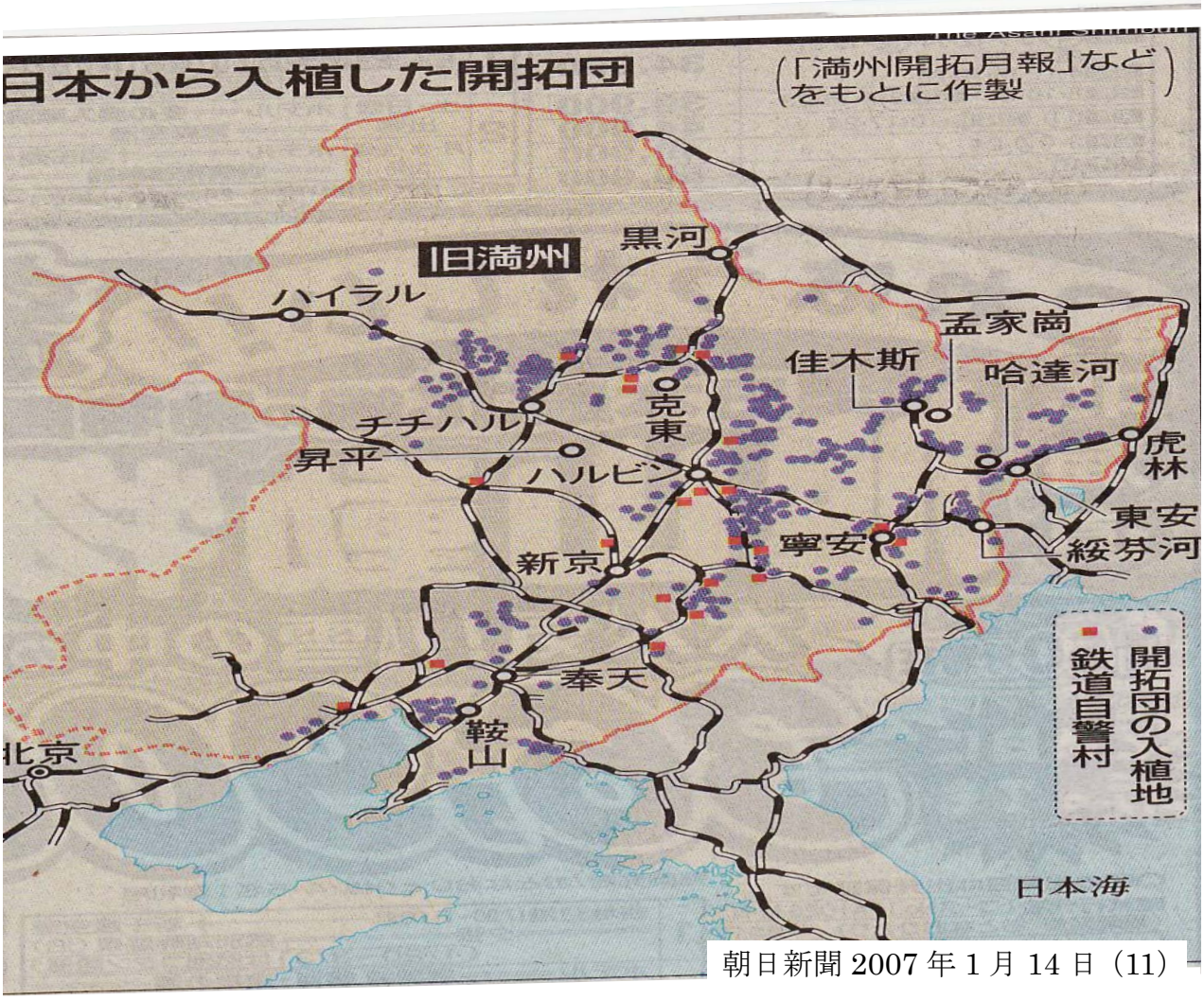
大連開発区には、教育機関として、大学が１７、高等専門学校が１５、中等専門学校が２２、高等学校が７５、中学校が２０１、職業学校が５９、研究機関 300 以上を数え、また、労働力については、次のような記述がある。

「大連地区では予備人材の質が高く、労働力資源は豊富である。現在の労働者数は 131.2 万人であり、各分野の専門技術者は 25 万人ある。外国企業で働いている従業員は 20 万人ある。毎年新卒労働力が 8.7 万人あり、外資企業の雇用需要に十分に満足できる。また、大連の農村地域より豊富な供給があり、高等教育を受けた人材も多い。中国の他の地域と比べ、大連の労働力は教育程度が高く（高校卒 70%を占め）労働の態度も良く、定着率が高い。」　（出典：2004 年版大連開発区投資案内 6 頁）

2003 年大連開発区関係経済データによると、進出国別ベストテンに見ると、断突一位は、日本で、次いで韓国、香港、アメリカ、フランス、台湾、カナダ、ドイツ、イギリス、シンガポールという状況である。

過去においても、現在においても、日本と大連を含む東北地方の関係の深さを物語るものとして、2007 年 1 月 14 日の朝日新聞の記事「写真が語る戦争」を転載する。

図１－７　「写真が語る戦争」



朝日新聞 2007 年 1 月 14 日（11）

図１－８　「写真が語る戦争」

24万人中 7万人死亡

満州事変以降、敗戦に至るまで、日本は旧満州（中国東北部）に多くの農業移民を送り込んだ。

「満州開拓の父」といわれた農業教育家の加藤完治や関東軍将校の東宮鉄男、同参謀の石原莞爾らの積極的な建議もあり、傀儡国家の満州国が建国された1932年から試験移民が始まり、36年に広田弘毅内閣が重要国策として20年間に100万戸の移民計画を決定。以降、毎年多数の農民が移住した。

昭和恐慌で困窮した農民を救済するとともに、日本人人口を増やし、国境を接して緊張関係にあったソ連軍との有事に備える狙いがあった。

農家の次男、三男らを中心に「開拓団」という武装集落を作って入植した。入植地はソ連との国境に近い北満州が中心だったが、土地の多くは中国人らの耕地を安価で強制的に買い上げたもので、中国人らの恨みを買った。戦争が激しくなって成人の移民が難しくなると、数え年16～19歳の少年を満蒙開拓青少年義勇軍として入植させた。

当時の開拓団関係者には侵略・加害の意識は希薄だったが、中国側の見方は厳しい。「九・一八歴史博物館」（瀋陽市）の展示の一角に「（日本の）移民、東北の土地を占領」と題して開拓団の分布図や写真が展示されている。解説書には「移民は土地収奪とともに、関東軍の治安維持、抗日勢力鎮圧に協力する役割を果たした」「開発、建設の名のもと、日本移民の侵略活動は絶頂に達した」と開拓団を侵略者と位置づけている。

45年８月９日のソ連参戦と中国人の蜂起により、開拓団や青少年義勇軍の人々の運命は、悲惨を極めた。

厚生労働省などの記録では移民総数約24万人のうち約７万人が死亡した。終戦時、開拓団を含む満州在住一般邦人は約155万人で、うち約18万人が死亡した。

引き揚げ途中でやむなく親が手放したり、親を失って中国人に助けられたりした子どもたちが中国残留日本人孤児で、多くが開拓団の子弟だ。

72年の日中国交正常化後、民間団体の調査や国による集団訪日調査により孤児総数2807人のうち1279人の身元が判明、未判明者も含め2507人が日本に永住帰国した。現在中国にとどまっているのは299人。

The Asahi Shimbun

満州開拓団関連年表
（年・月・日）

1929		世界恐慌始まる
31.9.18		満州事変
32.2		関東軍、加藤完治らが満州移民案を作成
	3	日本が傀儡国の満州国を樹立
	8	満州試験移民費の予算計上
	10	第1次武装移民団（関東・東北の在郷軍人約420人）が満州・佳木斯入り
36.8		満州開拓を重要国策に決定、100万戸移住計画案を採択
37.7.7		盧溝橋事件、日中全面戦争へ
41.12.8		日本が真珠湾攻撃、太平洋戦争へ
45.8.9		長崎に米軍が原爆投下、ソ連参戦
	15	日本が無条件降伏
45~58		中国残留邦人が断続的に引き揚げ
49.10		中国共産党政権の中華人民共和国成立
66~76		中国が文化大革命で混乱
72.9		日中国交正常化
81.3		中国残留孤児集団訪日調査始まる
2005.7		中国残留日本人孤児が日本政府に国家賠償を求めた集団訴訟で大阪地裁は請求を棄却
06.12		兵庫県の残留孤児が国家賠償を求めた訴訟で神戸地裁が「国は早期帰国を妨げ、帰国後も自立支援を怠

朝日新聞 2007 年 1 月 14 日（11）

第二節 現地採用女性従業員

第一項　女性従業員の実態

日本企業で働く女性たちの生活と労働実態ということで、大連大学教授何燕侠氏は、2005 年アジア女性会議で、次のように発表している。

「大連開発区における日本企業の従業員の構成は、若い女性が中核となり、労働力の女性化が進んでいる。彼女たちの出身地は　大連周辺及び東北地方（遼寧、吉林、黒龍江省）の農村で、18～23 歳までの若い未婚女性が主流であり、学歴は中卒が多い。就職ルートは、新聞広告、会社の紹介、知人、同郷の人、親戚の紹介などであるが、なかでも知人･同郷･親戚の紹介が多いようである。就職の理由は、家庭の経済的状況が良くないというのが多いが、都市で暮らしたいという人も少なくない。

彼女たちの仕事は、生産現場での流れ作業ラインでの作業であり、多くは単純な作業に長時間携わる。若いので目が良く、労働能率は、日本よりずっと高いと思われる。

女性労働者たちは会社の寮で生活し、食事は食堂で食べる。実家を離れて、休日も戻れずホームシックになりがちだ。地元の住民との交流はあまりない。異性との交際のチャンスは少なく、都市の男性は農村女性と結婚することに抵抗があるので、結婚相手探しは難しく、農村に戻って結婚する者が多い。

労働契約の期間は、正規従業員の場合は 1 年間、臨時雇用は 6 ヶ月以下とするのが普通である。最近では、3 ヶ月の契約をさせる企業もでてきて、労働契約期間は短縮される傾向にある。また、日本企業では、派遣労働者も出てきている。

男性の正規従業員の場合、契約期間は 1 年間でも、反復更新ができるので、特段の事情が生じない限り、定年まで雇用され続けることが可能である。しかし、女性の場合、1 年間の契約期間が更新できるのは結婚までである。

日本企業で働く農村出身の若年女性労働者は、低賃金で、月給 400-600 元（6000 円～9000 円）である。女性は、昇進の機会も少ない。日系企業の管理職は、部長以上は、日本人で、課長や係長は中国人男性というケースが多く、女性は、班長どまりというのが一般的である。男性のほうは昇進が可能で、それに伴って賃金の格差も出てくる。大連開発区の日本企業では、納期に追われるために、時間外･休日労働が多くなる。

社会保障と福利厚生について、大連開発区の規定では、「五険一金」（五つの保険と一つの基金）について、企業の負担が定められている。具体的には、年金保険は、企業が賃金総額の 19%を負担し、従業員は 8%を支払う。失業保険は、企業が、2%を負担し、従業員は 1%を払う。労働災害保険は、企業が 0.05～0.7%を負担する。生育（妊娠･出産）保険は、企業が 0.8%を負担する。医療保険は、企業が賃金総額の 3.5%を負担する。住宅の補助基金は、企業が 18%を負担する。これらの負担を避けるために、臨時雇用を増やし、労働契約の期間も短縮する企業もある。

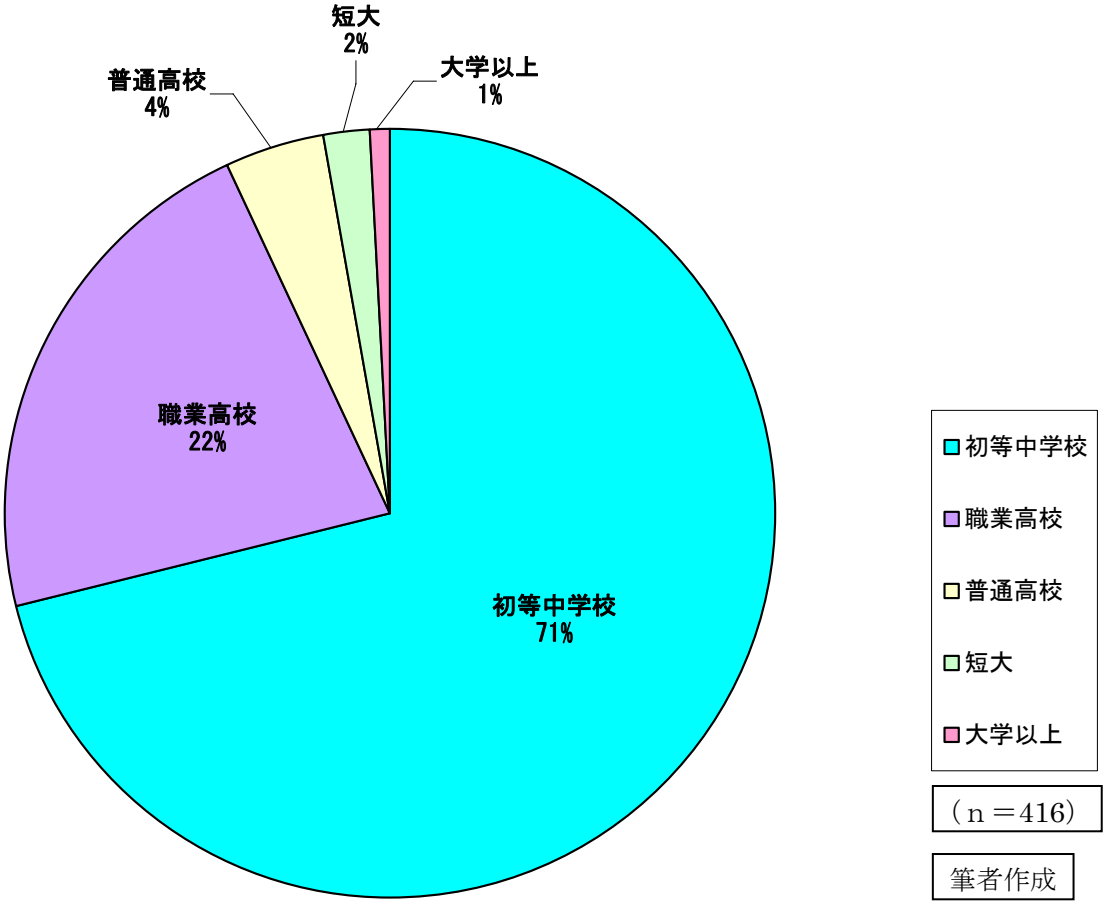
日本の企業で働く女性労働者は、大部分が未婚者である。少数の既婚女性の場合、妊娠･

出産の保護は不十分である。中国では一般に、結婚や育児のために退職するケースがそれほど多くなく、女性の年齢別労働力率の曲線も日本や韓国ほどの M 字型を描くことはないが、日本企業の場合、採用するとき 3 年間結婚しないという条件をつけ、結婚年齢になると労働契約期間を更新せず退職させるのが労働慣行になりつつある。(出典:アジア女性研究 15 号:アジア女性交流・研究フォーラム、2006.3 刊)

文献研究では、前述のようなことが一般化されているようだが、ある日系企業の協力を得て、実態調査に成功した。従業員 530 名中男性 60 名、女性 470 名（89%）、その中でアンケート調査に回答してくれた女性は、415 名（女性の 90%）であった。開発区では、製造ラインを持つ典型的な企業である。調査日時は、2006 年 9 月である。

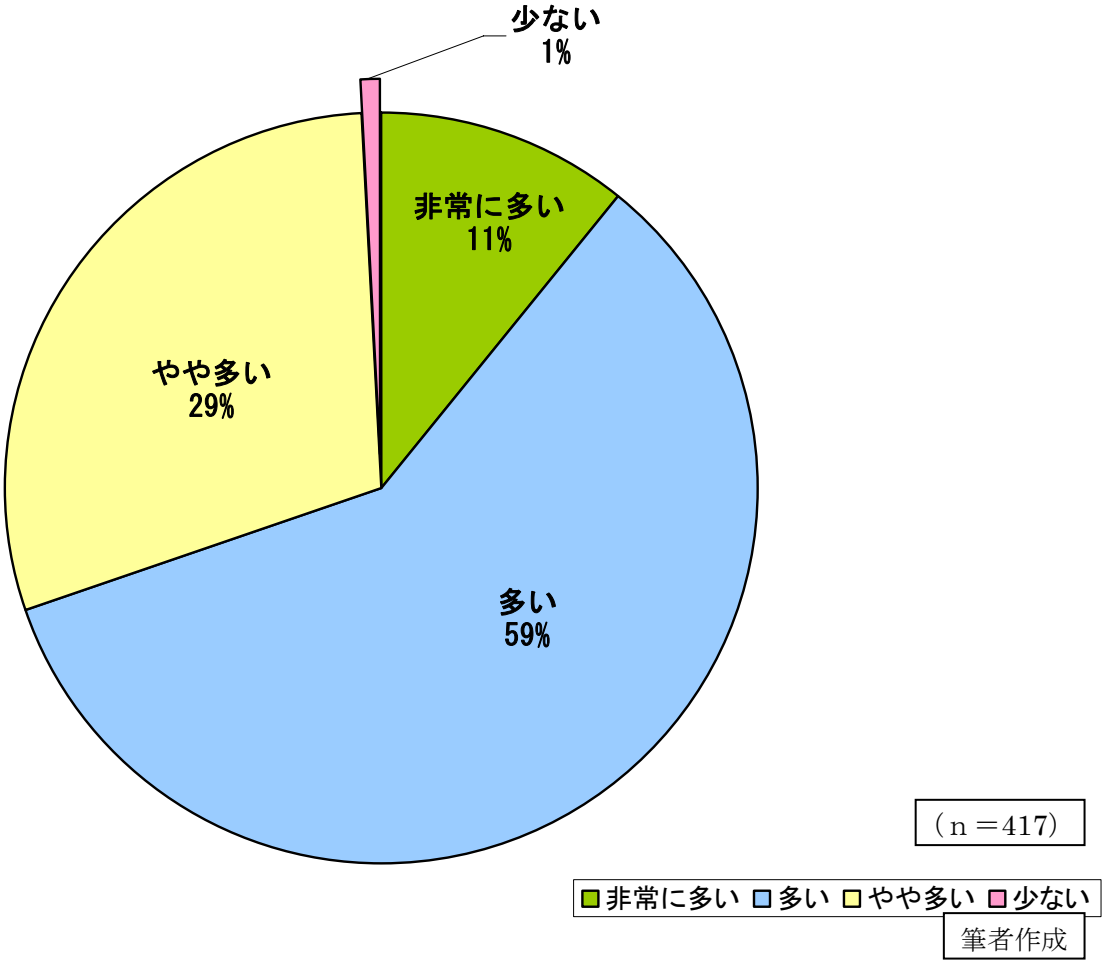
この企業の女性従業員の最終学歴は、71%が初等中学校卒業、22%が職業高校、4%が普通高校の卒業生である。

図１－９　最終学歴



「今の仕事の量は多いですか」の問いに 59%が「多い」と回答し、「やや多い」と答えた 29%を合計すると 88%となる。

図 1－10　いまの仕事の量は多いですか



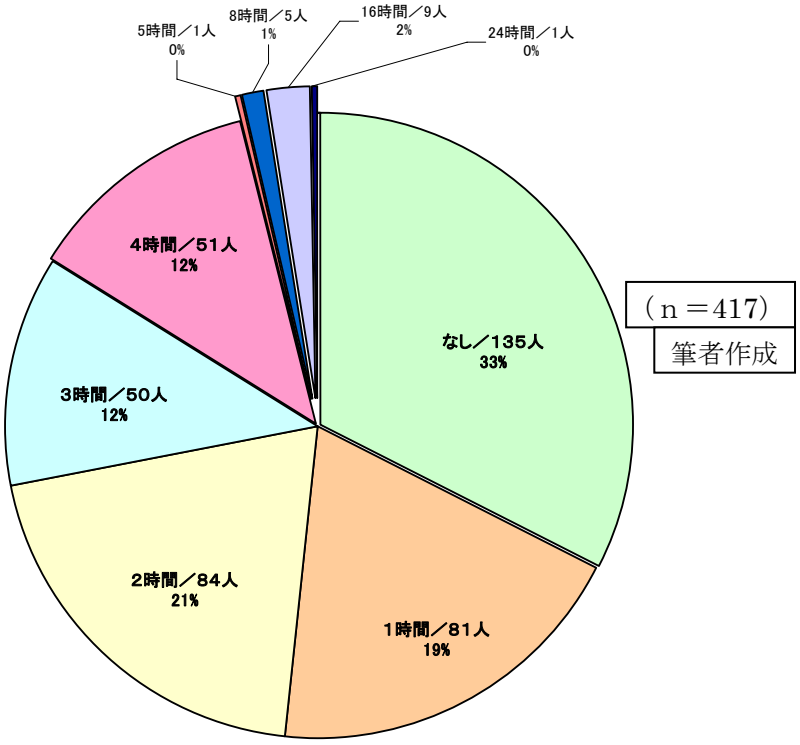
さらに、「残業時間はどのくらいですか」の質問に 4 時間と回答した従業員は 24%で、次いで、2 時間が 21%、3 時間や 16 時間と回答した従業員はそれぞれ 18%である。

「就業時間は、国務院規定と労働部の指令で週 44 時間に規定され、また、労働部によって残業も月 48 時間以下と規定されているが、これらの基準を無視する外資企業も多い。大連開発区の日本企業の中には、ほぼ全員に残業させながら、残業代を払わない企業もある。」（何燕侠氏記述、アジア女性研究 15 号）とされるが、この企業では、週休 2 日制度実施、週の仕事時間は、40H(超える場合は残業扱い)、現場は、2 交替制と部分 3 交替制度（夜勤手当支給）がある。

残業は、平日:150%、休日：200%、法定休暇日（年間 10 日）:300%の課金とい

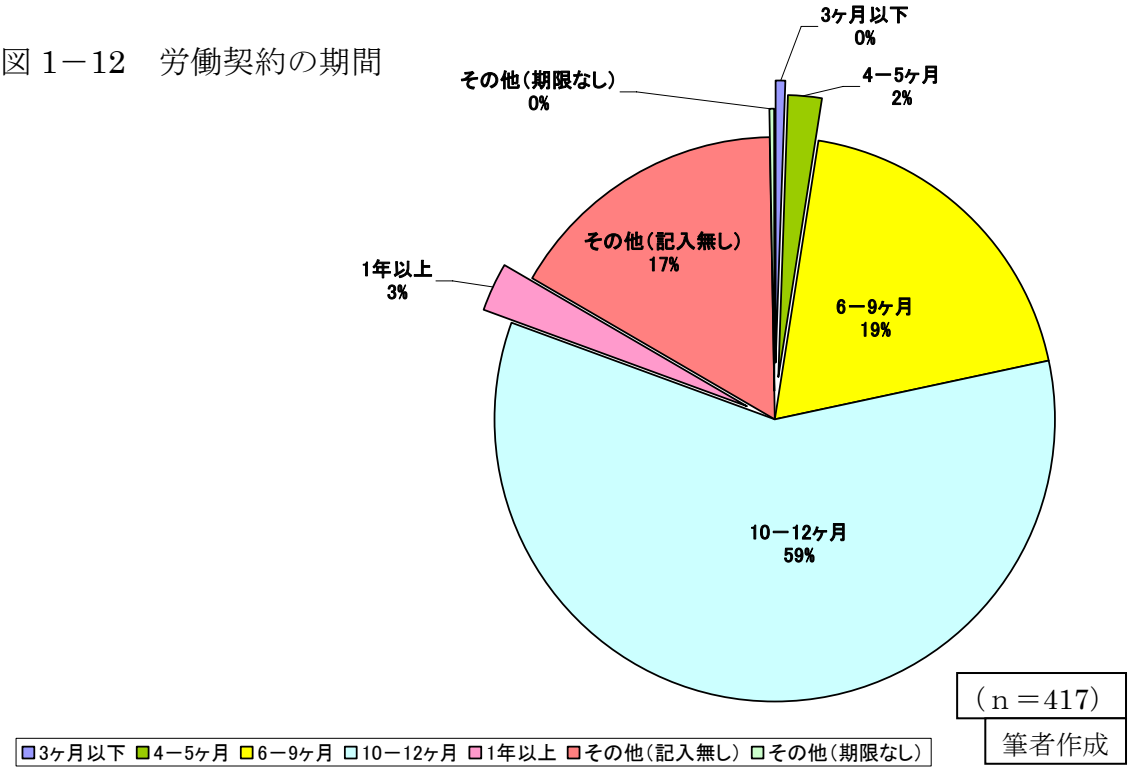
う規定を運用していて、何教授の指摘は、当たらない。

図１－１１　残業時間はどのくらいか



労働契約の期間についての問いに最も多いのが、10-12 ヶ月で 59%、次いで、19%が、6-9 ヶ月で、前述の何燕侠氏の指摘の如く、契約期間は短いといえる。

図 1－12　労働契約の期間



次に職場の中の女性の立場について、６項目について尋ねた。

(1) 「解雇される者は女性のほうが男性より多いと思うか」については、「そう思う」よりも「そうでもない」という回答が、多い。

(2) 「結婚適齢期に契約の継続の可能性」について、「可能性が大いにある」とか、「あると思う」という回答が、60%近くあり、この企業では、何燕侠氏の指摘とは、異なっている。しかし「契約の可能性がないと思う」と回答した労働者が、40%いることは、共産圏の中国にしては、意外感を持った。

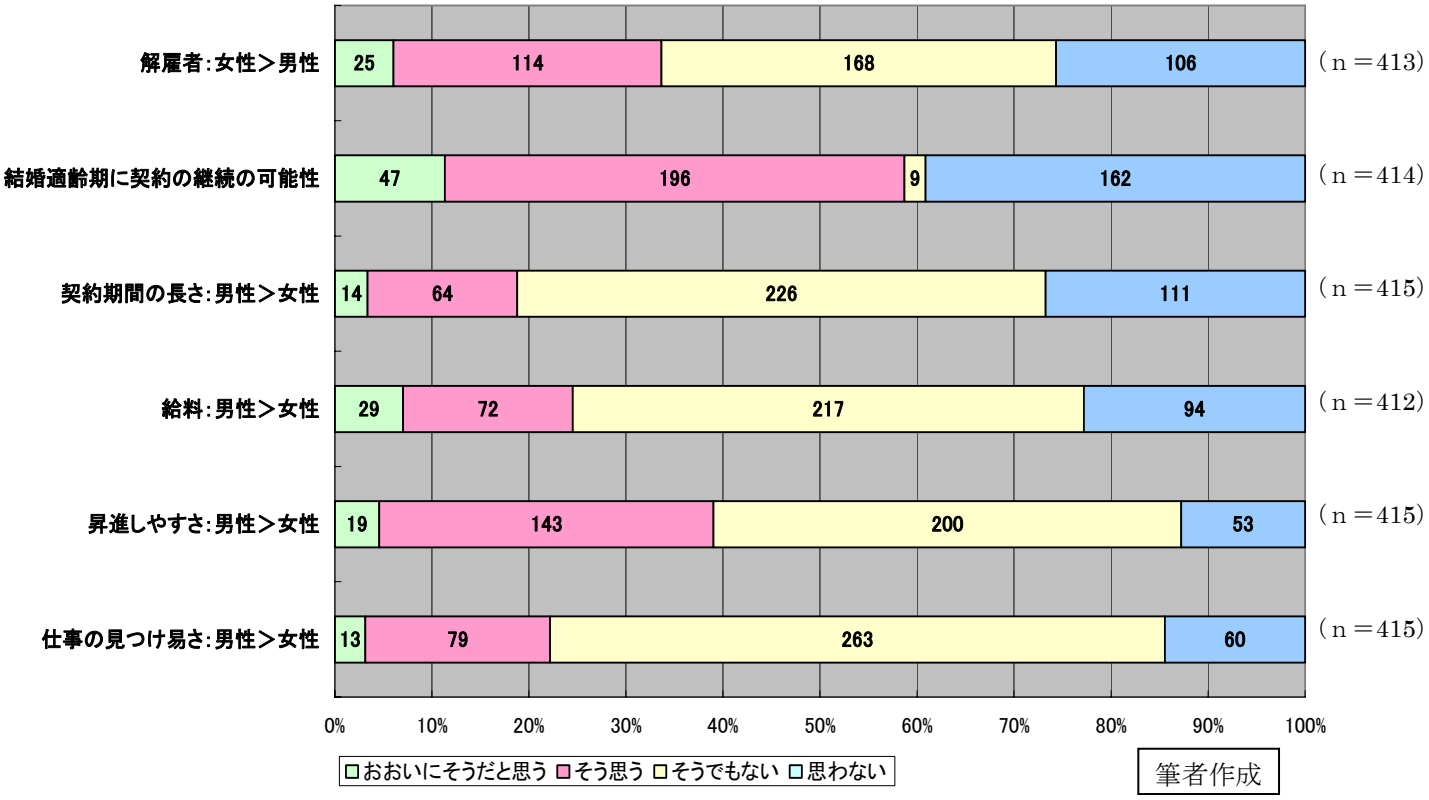
(3) 「契約期間の長さについて女性は、男性より短いと思うか」につては、「そうでもない」と「そう思わない」が 80%を越えているのを見ると、男女差はないと捉えていい。

(4) 給料における男女差は「あると思う」「大いにあると思う」が 25%で、75%の従業員が、「そうでもない」「そう思わない」と回答している。

(5) 「昇進のし易さについて、女性よりも男性が有利と思うか」については、40%:60%で、「そう思う」:「そうでもない」「そう思わない」という回答であった。男女平等を唱えて粛々と前進している国という印象からは、これも意外な感じを持った。

(6) 「仕事の見付け易さは女性より男性のほうが容易か」については、80%近くが、「そうでもない」「そう思わない」と回答している。

図 1－13　職場の中の女性



このような調査結果から、職場の中における男女差は、意識としては、さほどないと捉えられる。現実に、この企業では、従業員の 89%が女性であるから、作業ラインの中では、性差意識は生じないと解してよいと思う。

第二項　　女性従業員の満足度

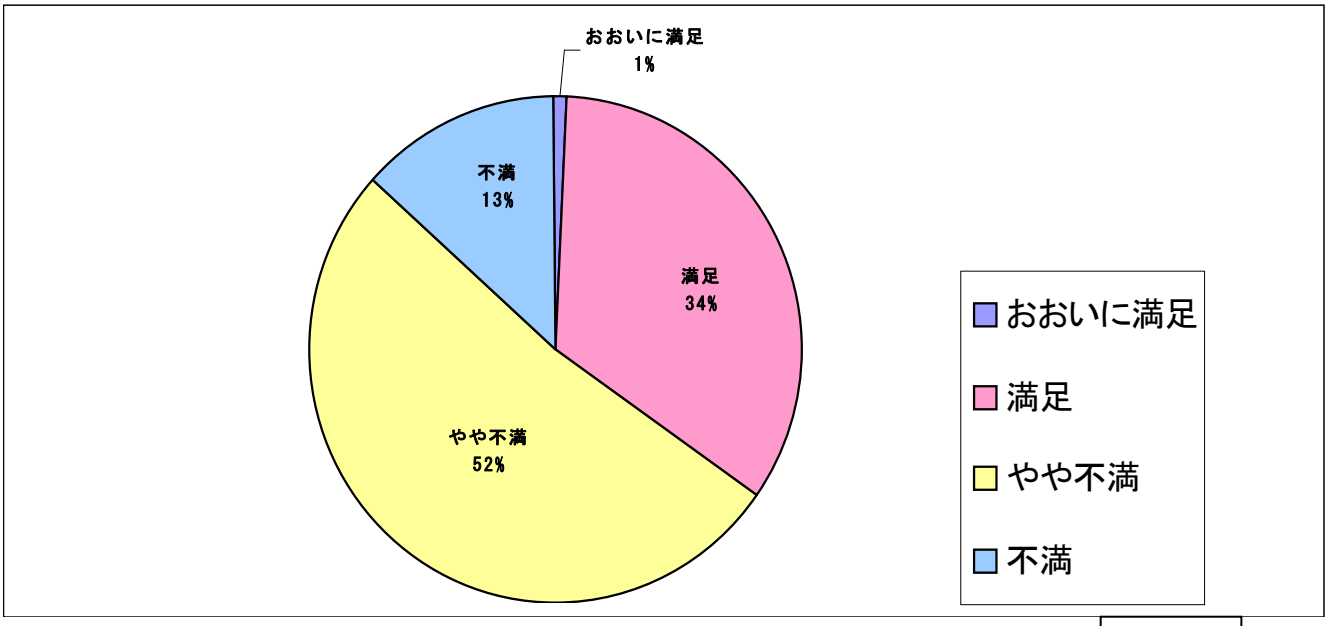
「大連開発区に進出している日本企業で働く労働力は、農村出身の独身、20 代の若い女性が主流である。中国では、戸籍制度により農村と都市の間では、教育、労働、社会保障などすべての面で格差があるので、若年農村女性たちは憧れをもって都市へ働きに来る。しかし、彼女たちは日本企業でどんな労働条件の下で働いているのであろうか。小学校や中学校卒業という学歴の彼女たちは、日本企業でどのような教育・訓練を受けているのか。結婚後、働き続けるのか、農村に戻るのか。日本企業で働くことは、彼女たちの人生にどんな影響をもたらすのか。」(何燕侠氏アジア女性研究 15 号)

このような問題意識を持ってアンケートによる調査を行った。

● 企業に対する満足度

「日系・韓系企業に満足しているか？」の問いに満足という回答は 34%、不満とか、やや不満は、65%に上る。

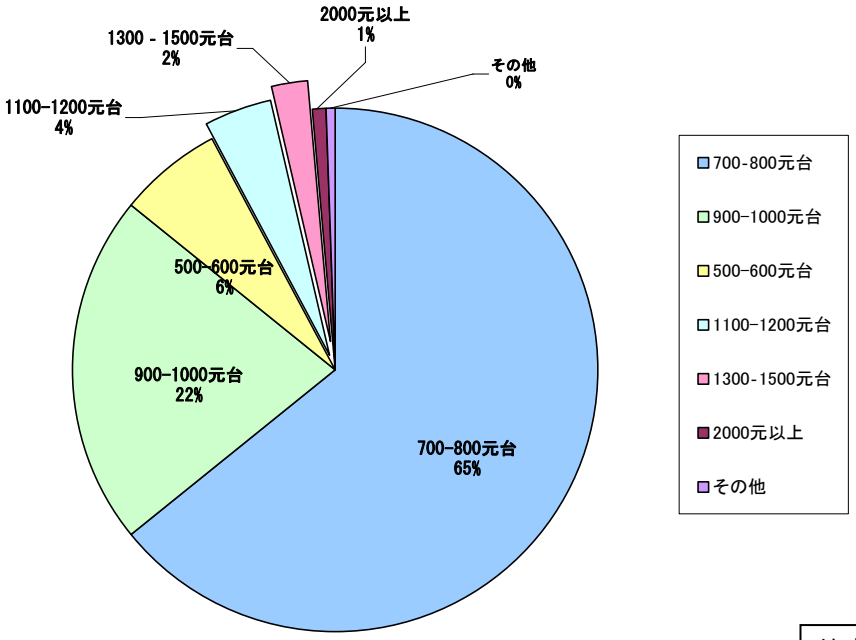
図１－14　大連の日系企業の女性労働者　日系･韓系企業に満足しているか？



筆者作成

その不満の理由の筆頭は、賃金が安いということである。ところで、この企業の月収を調査してみると、次のようになっている。

図１－15　月収



筆者作成

500-600 元台は 6%に過ぎず、800-900 元台は 65%が、1000-1100 元台は 22%の従業員がもらっている。何教授が前述した「低賃金で、月給 400-600 元（6000-9000 円)」というレベルではないことが分かる。

2003 年 12 月の大連市国民経済主要統計データによると、市区住民一人当たり年間平均可処分収入は、9101 元、農民一人当たり年間平均収入は、4513 元である。この企業従事者の月給を単純に 12＋2（ボーナスは、年 2 回、査定により、1 回につき 1.1 ヶ月、1.2 ヶ月、或いは 0.9 ヶ月もある）の 14 倍すれば、年収入になる。計算すると、800－900 元台の従業員の年収は、11,200－12,600 元となる。1 元＝15 円とし、物価が 10 分の 1 を考慮してみると、168 万円から 189 万円となる。すると市区住民一人当たりの年収 9,101 元よりも非常によいことが判る。また、農民一人当たりの年収 4,513 元のほぼ 3 倍になる。

さらにこの企業の副社長のメモでは、寮生全員無料入寮で、全員食事無料提供（寮生は 1 日 3 食、土日含め。通勤者は昼食だけ。夜勤の場合は夜食も無料提供）とのことである。食事のレベル基準では、朝食 2 元（30 円)、昼食 5 元（75 円)、夕食 4 元（60 円）夜食 5 元（75 円）であるから、3 食利用すれば 11 元が浮く。土曜日曜日もカバーされているので、毎日食堂を利用するならば、それも自由でその分を貯蓄しようと

思えばできる。

しかし、「寮生たちが入社したばかりのころは、何を食べても美味しいと言っている。毎日毎日食堂生活を続けると、飽きてしまうので、現状としてはおいしくないと回答する人が多いが、わが社の食事は決して悪くないです。日本人の社長もスタッフも同じ食事をしている。」とこの企業の副社長は言っている。

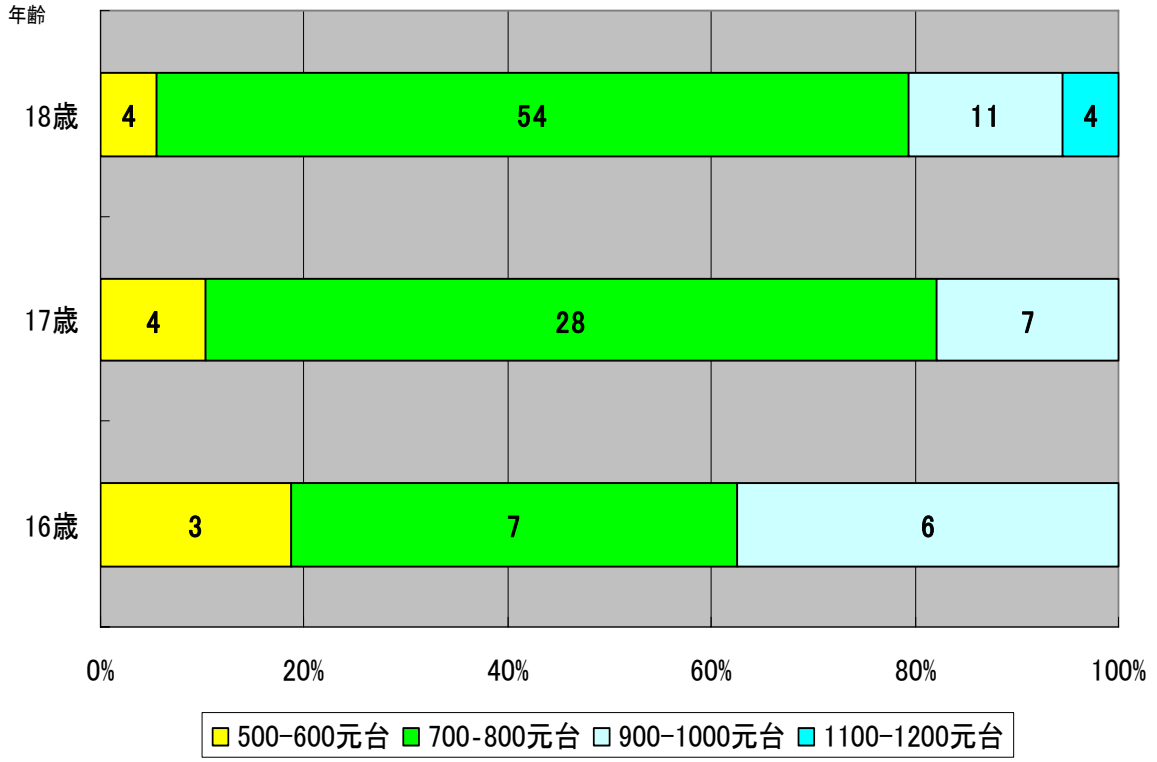
私も他の企業の食堂で、実体験をしてみた。メニューのバラエティーもあり、ボリュームもある。日本の企業食堂での体験からすると遜色がない。昼食一食分 300 円—450 円に相当する。そこから換算すると、物価は、10 分の一と考えても妥当である。

中国東北地方の最近の市民は、1 ヶ月 300 元では生活できると聞くから、生活の仕方によれば月給の相当部分は、残るのではないかと推理する。

農村出身の若年女性従業員は、故郷に仕送りしているのであろうか。彼女たちの自分を含めた家族の人数調査では、次のような結果がみえる。

4 人家族と回答した人が半数以上の 52%を占め、5 人が 19%、3 人が 13%、6 人が 14%であった。

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



筆者作成

・図１－17　給料が低いと答えた従業員の家族構成と年収

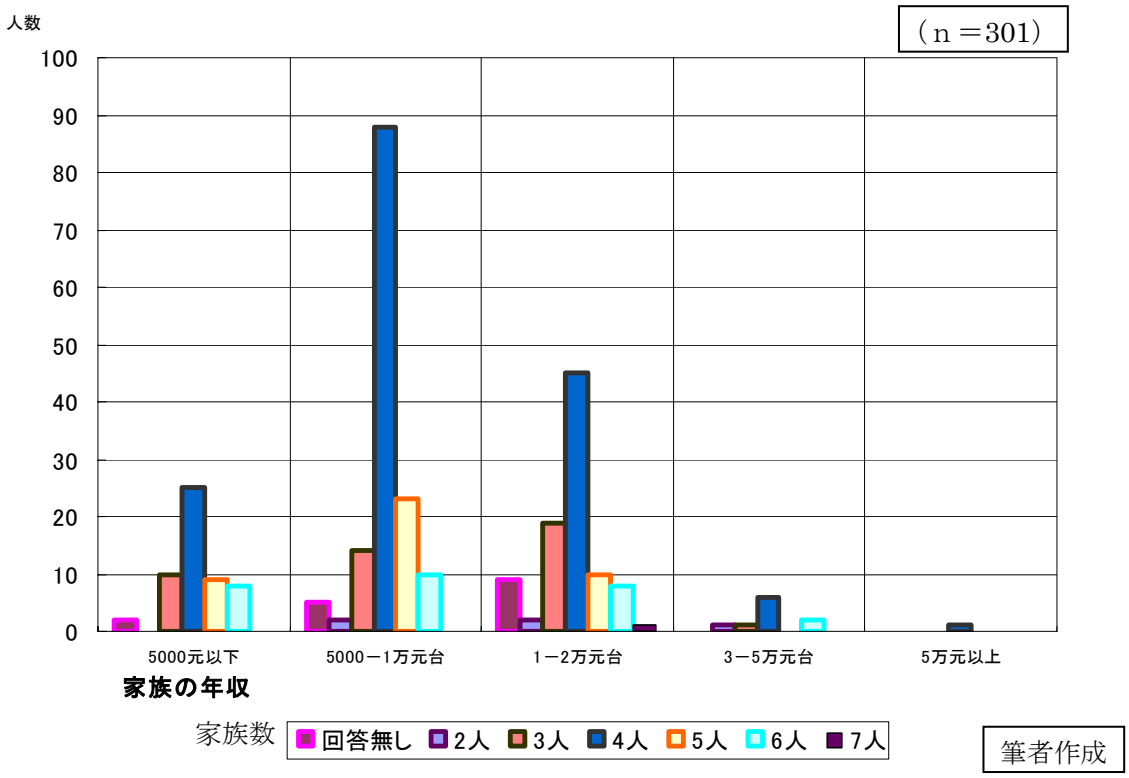
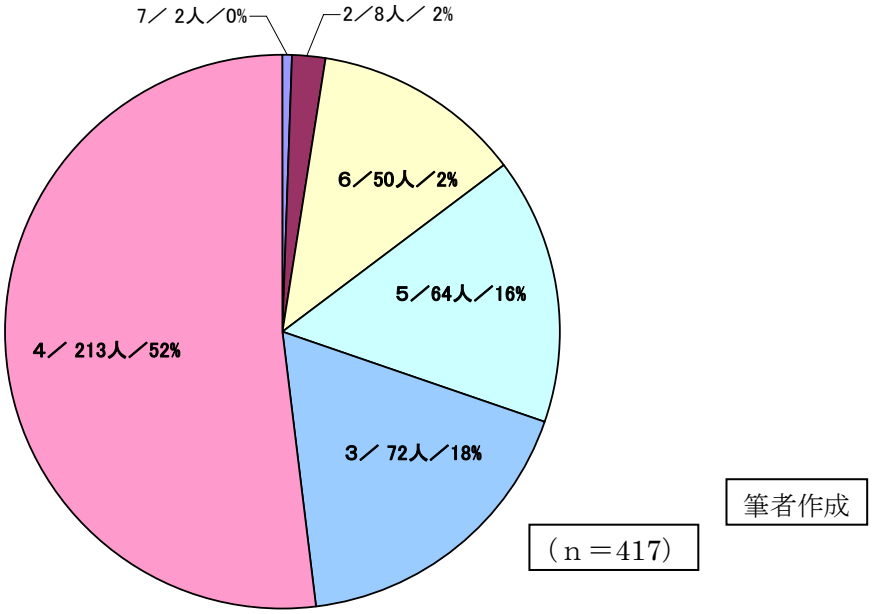


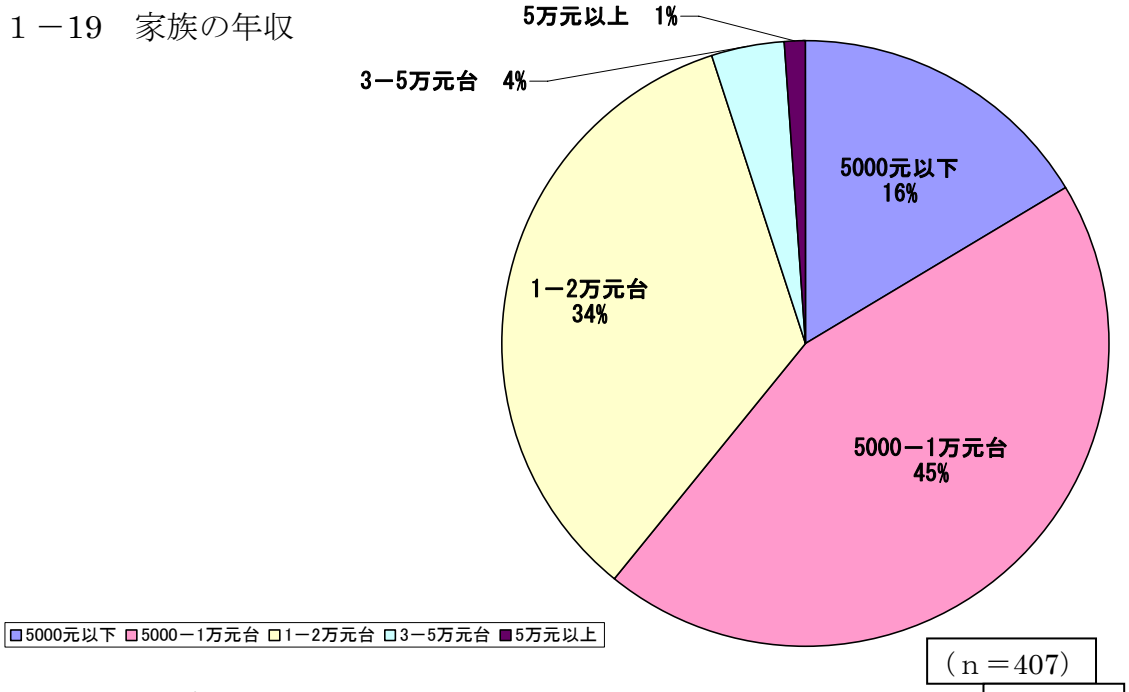
図１－18　家族数



次に家族の年収をみてみると、最も多いのは 5,000－10,000 元（75,000－150,000 円）が 45%、10,000－20,000 元（150,000－300,000 円）が 34%、5,000 元（75,000 円）以下が 16%という状態からすると、彼女たちの占める収入は、大きな意味をも

っている。家族人数にもよるが、裕福ではないことが推察される。

図１－19　家族の年収



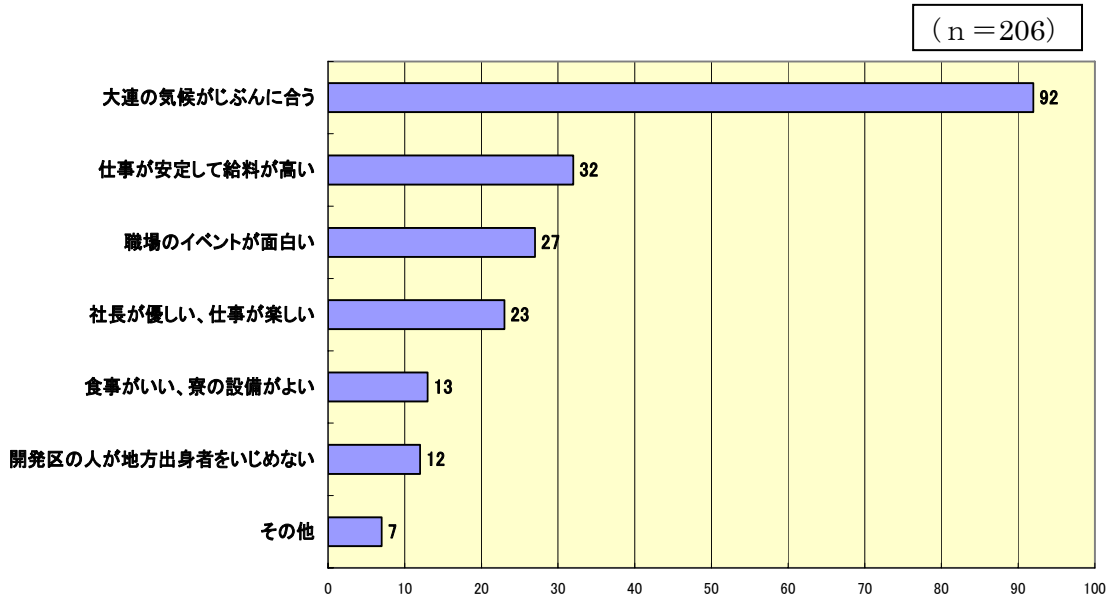
（n＝407）

筆者作成

・生活への満足度

「今の生活に満足しているか？」の問いに「満足」という回答は、27%しかなく、「不満」とする人が 73%であった。今の生活に満足している理由は、圧倒的に「大連の気候が自分に合う」という回答で、その他は,「仕事が安定していて給料が高い」こと、「職場のイベントが面白い」、「社長が優しい･仕事が楽しい」、「食事がいい･寮の設備がいい」などが挙げられている。

図１－20　今の生活に満足している理由は？

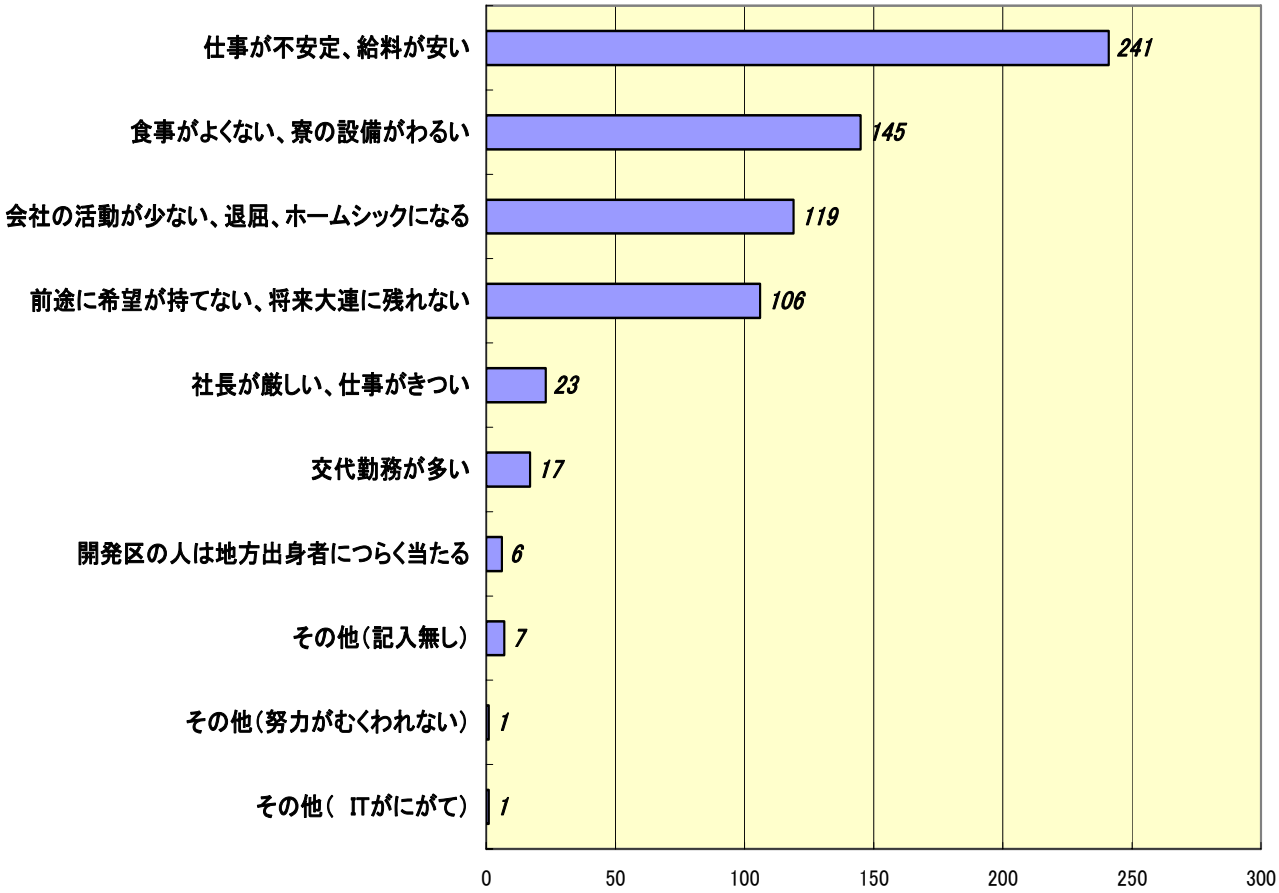


筆者作成

「不満」と回答した 73%の人の理由の第一は、「仕事が不安定、給料が安い」第二位は「食事が良くない」、「寮の設備が悪い」、次いで、「会社の活動が少ない」、「将来大連に残れない」などなどが挙がっている。

図１－21　今の生活に不満の理由は？（2 つ選択）

（n ＝666）



筆者作成

「あなたの将来の夢は何」と尋ねてみた。夢があれば、現実の生活の改善改革や、忍耐が生まれると思うからである。しかし、「先のことはわからない、成り行きに任せる」が 47%と最も多い。その次は、「がんばって大連に永住する」が 43%が目を引く。中国の戸籍法による高いハードルが背景にある。というのは大連市民になるためには、まず、住宅を購入しなければ戸籍が取れない。そのためには、800 万元くらいのお金を準備しなくてはならない。一従業員にとって、それは大金である。夢を実現するために、いくら頑張っても届かないくらいの今の自分の現実を見たときに、「給料が安い」という不満が派生するのは必至である。

図１－22　将来の夢は

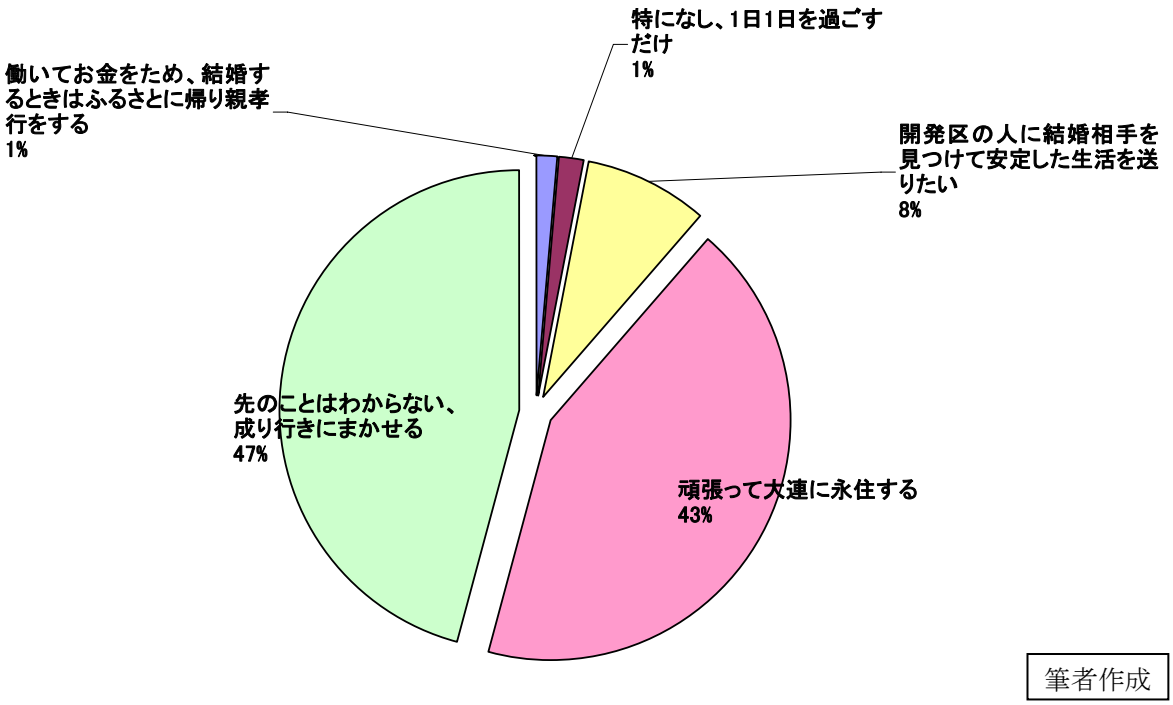
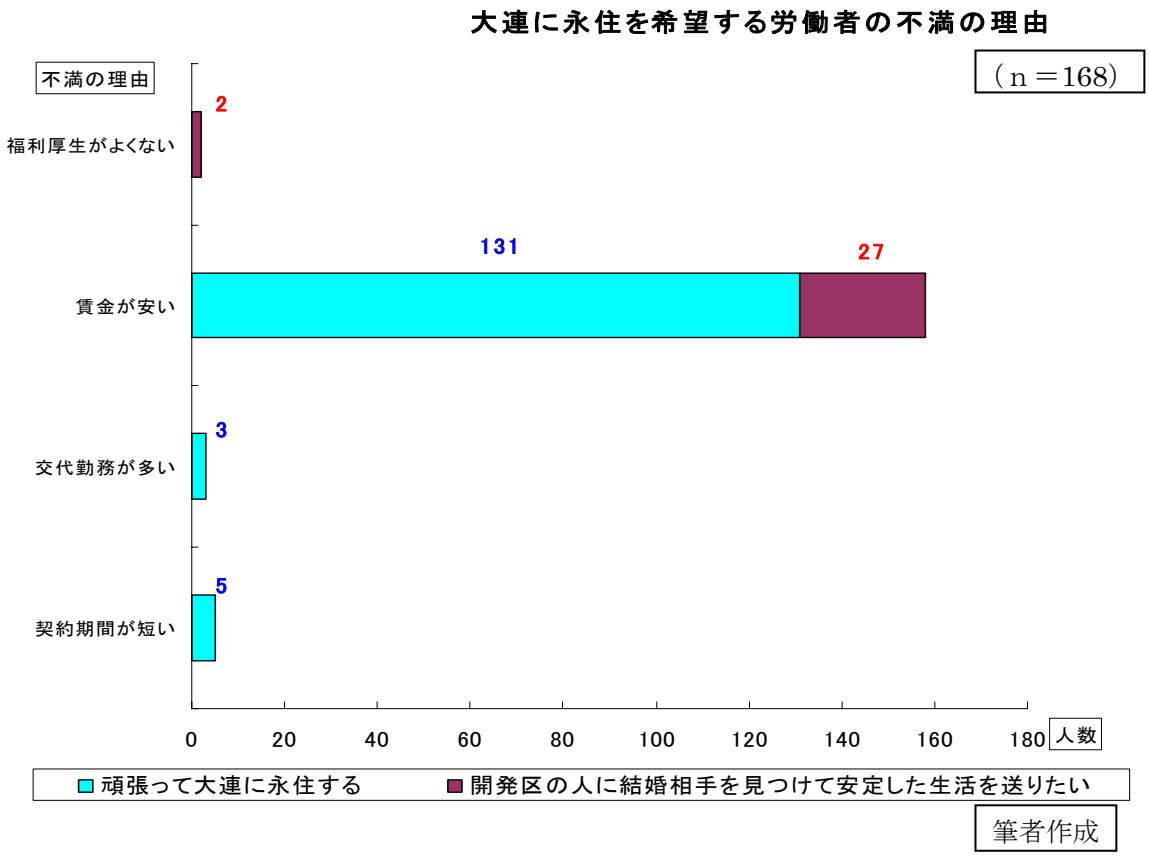


図１－23　大連に永住したい願望の人は、給料が安いと答えているのではないか。



第二章　企業の社会的責任（CSR）と男女共同参画推進

第一節　社会的責任の基本概念

第一項　歴史的背景

1. CSR の背景

1960 年代後半から 1970 年代前半にかけて、企業の反社会的行為に対して、多くの企業が、批判を浴びた時期がある。殊に、日本人は海外で「エコノミックアニマル」だとの汚名をきせられた。企業倫理を持たぬ経済活動に猛省を求められたのである。さらに国内的にも、1990 年代後半以降、「企業のブランド価値を大きく損なうような企業不祥事が一部の企業において発生し」、消費者の不安を増大させた。安心・安全を求める消費者の声は、衰えるところを知らず、同時に企業行動に対するステークホルダーの関心も高まってきている[1]。つまり、企業の内からも外からも、職場の安全衛生や教育訓練を含めた人材育成（優秀な人材の確保・従業員の意欲の維持・向上・安定的な雇用）のありように関心が持たれ、さらにはグローバル化、情報化の進展を踏まえて、環境・人権・製品の安全性・経済格差の問題解決に大きな関心と期待がもたれるようになった。国連の動きとも呼応して、日本企業の中でも社会的貢献活動を推進する企業風土が芽生えてきている。「メセナ」活動[i]に代表される企業の芸術文化への支援は、今や、大企業のみならず中小企業の間でも、企業の社会的責任と捉える向きがでてきている。広く社会的責任論のなかに、諸々の社会的貢献活動が含まれると解釈されている。さらにも増して、企業の根本である利潤追求の経済活動のプロセスに対しても、その責任が問われていると考えるのが、今からのCSRの認識である。すなわち、成果をあげるにいたるまでの組織としての熟成度を見なければならない。つまり、男女共同参画の構成要件を満たしているか。人権・福祉・労働に配慮した組織であるか。経営方針決定に至る過程に女性の管理職の意見・戦略などが、取り入れられているか、などの視点からも評価されると認識するのである。そして、そのような公益性に無関心でない環境整備をしている企業の存在価値は、益々高く評価しようという考えである。

2. 国連グローバル･コンパクトからの刺激

国連グローバル･コンパクト（The Global Compact, 以下 GC と略す）は、1999 年 1 月 31 日に開かれた世界経済フォーラムの席上、コフィー･アナン国連事務総長が提唱したもので、それが、2000 年 7 月 26 日にニューヨークの国連本部で、正式に認められて発足したものである。すなわち、「企業のリーダーに国際的なイニシアチブである GC への参加を促し、国連機関･労働・市民社会と共に、人権、労働、環境、腐敗防止の 4 分野における 10 原則を支持するというもの。グローバル化した世界経済が引き起こしかねない様々な問題を解決するた

めに、企業が一致団結して、地球市民としての立場から、その責務を推進することを求めている」というものである。

IT産業の後押しで、急速にグローバル化を果たした地球は、必然的に市場経済の支配する世界となってしまった。その結果、大量の貧困と一握りの富裕層を生み出し、その貧困のしわ寄せの多くは女性に、すなわち、貧困者の 70%が女性と子どもという構造を作ってしまっている。また、「グローバル化は世界を巨大なカジノにした」とか「アフリカのエイズ感染を加速させた」といった現実もある[ii]。

「地球市民としての立場から」企業が、一致団結して、このようなグローバル化でもたらされた状況を、責任を持って解決することに取り組むことを促しているのである。

第二項　社会的責任の基本的な考え方

「企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会」、座長：伊藤邦雄（一橋大学商学部長）以下委員は、19 名（参考資料マルマル）の出した、「CSR につての基本的な考え方」5 項目を参照してみる。

1. CSR とは、今日経済・社会の重要な構成要素となった企業が、自ら確立した経営理念に基づいて、企業を取り巻くステークホルダーとの間の積極的な交流を通じて事業の実施に努め、またその成果の拡大を図ることにより、企業の持続的発展をより確かなものとするとともに、社会の健全な発展に寄与することを規定する概念であるが、同時に、単なる理念にとどまらず、これを実現するための組織作りを含めた活動の実践、ステークホルダーとのコミュニケーション等の企業行動を意味するものである。
2. 企業のステークホルダーは、消費者、投資家、従業員、地域住民、NPO、政府など広範に及ぶが、企業は良質の製品・サービスを提供するといういわば本来の事業と不可分の種々の社会的行動としての CSR、例えば、最低限御釈迦生き藩としての法令遵守はもとより、事業と密接な関係を有する製品・サービスの安全確保、地球環境・廃棄物リサイクル対策を含めた環境保護、労働環境改善、労働基準の遵守、人材育成、人権尊重、腐敗防止、公正な競争、地域貢献など、更に地域投資やメセナ活動、フィランソロピーまで誠実活積極的に取り組むことにより、企業とステークホルダーとの共生、即ちウィンーウィンの関係を構築することが可能となる。その意味で、CSR は企業にとって環境、社会の持続的発展にも通じる広い意味での投資と認識すべきである。
3. CSR の目的は基本的に普遍的であると考えられるが、具体的な内容またはその中でのプライオリティは、企業が活動する国や地域の価値観、文化、経済・社会事情によって多様であるのみならず、経営理念や業態の異なる企業によっても当然異なり得るものである。従って、企業の自主的・戦略的取組みが重要な要素となる。
4. 企業は海外の事業活動に当たって当該市場の養成に対応すべきであるのみならず、最近の CSR が、国の内外に関わらず資本関係を有する関連企業や取引関係にある他の企業の CSR への対応についての配慮を求める傾向があることを踏まえると、企業はグローバルな視点に立って CSR に取り組むことが必要となる。

5. 企業が CSR の取組みの信頼性を高めるためには、ステークホルダーとの効果的なコミュニケーションが不可欠であり、そのための適切な情報開示、対話などにより社会に対する説明責任を果たすこととステークホルダーによる評価が重要な要素となる。このように、企業活動についての透明性を高めることが、CSR の根幹ともいえる経営の誠実さ（インテグリティ）についての企業評価を高めることにつながることとなる。

（出典：同名の中間報告書:経済通産省 P.29,平成 16 年）

第一に、「CSR は消費者、従業員、投資家、地域住民など様々なステークホルダーとの交流の中で実現される。」相互交流的なコミュニケーションの重要性を唱えている。

第二には、「CSR は、企業にとって、環境、社会の持続的発展にも通じる広い意味での投資と認識すべきである。」つまり、企業を取り巻くステークホルダーと上手くやっていくこと、共生を図ること、そのための投資は当たり前であることを唱えている。

第三には、「企業の自主的・戦略的な取り組みが重要な要素である。」企業として、法令遵守は当然で、さらに企業の事業活動全般に及ぶ領域だから、自主的取り組みの重要性を唱えている。

第四として、「企業はグローバルな視点に立って、CSR に取り組むこと」の重要性を言っている。いろんな地域、国、歴史、文化、宗教、社会的経済的状況により、その社会が求めているものが異なっているからである。

第五には、よき関係性を築くためには、適切な情報開示、対話などによる説明責任を果たすことが、企業活動の透明性を高めることにもつながり、結果的には、「経営の誠実さ」に関する企業評価を高めることになるので、重要と唱えている。（前掲書 PP.27－30）

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

多くの従業員を抱えている企業が、率先して CSR に取り組んでいくことは、「環境の保護とか社会問題に関する個人レベルの意識改革などにも通じ、社会全体としての持続的発展に大きな意義がある。」と同時に、企業自身の社会的存在評価も高くなり、「株式市場等における株価の向上あるいは安定化などにつながる」、など企業の外部的面でのプラス面が注目される。他方で、企業の内部的な面での意義としては、次の 3 点があげられている。

①. 企業の持つリスクの洗い出し、分析につながり、洗い出されたリスクに対す

る対策を講ずることを通じたリスクの低減がはかられる。

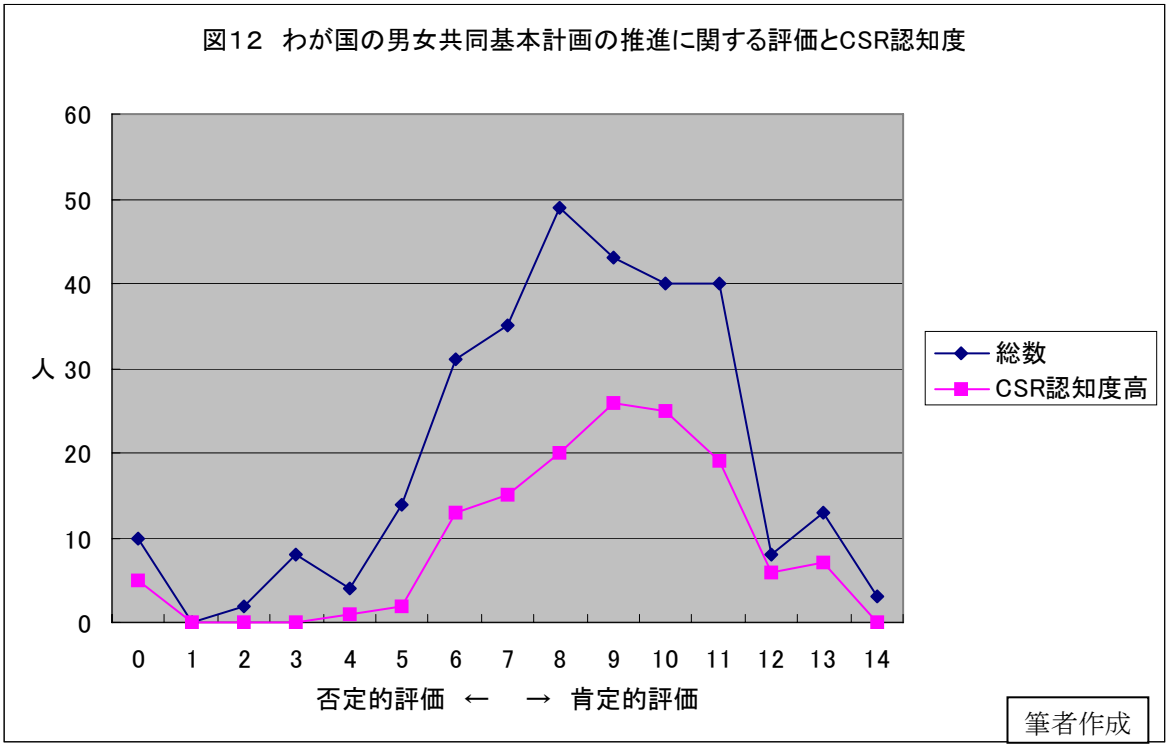
②. 経営トップが CSR の基本理念などを明確に打ち出すことを通じた企業姿勢の明確化は、役員、従業員の意識向上につながる。

③. CSR の取り組みを促進するために、経営や組織体制を見直すことは無駄の排除や適正な資源配分に通じ、経営の効率化につながる　（前掲書 P.30）

この③に上がっている「経営や組織体制を見直す」とは、何をいったい指しているのか。それは、従来型の男性主導での経営ではなく、能力のある女性の起用、人材育成や人権尊重にもつながるという人的資源配分を指しており、それは結果的には、企業の活性化に資すると考えることができる。

今回の「企業の社会的責任（CSR）と男女共同参画社会推進への取り組みに関する調査」（2006.9－10 実施）においても、「CSR 認知度が高い層は、自社が CSR への取り組みを行っている場合が多い。自社が CSR に積極的に取り組む優良企業である場合、その従業員は一般的な企業の社会におけるあり方について積極的かつ肯定的なイメージを持つことが考えられる。つまり、自社のように企業一般が社会的責任を認識した良識ある行動をとるべきであり、また現にそのような行動をとっているというイメージである。」図 12 を参照すると、「CSR 認知度の高い層が、わが国の男女共同参画推進計画の取り組みを積極的に受け止めていることも、これと同様ではないか。つまり、CSR に取り組む企業が、重要なステークホルダーの一員である社員に対して働きやすい環境を提供していることを社会全般に対する認識としているように捕らえられる。」（研究協力者：古賀弥生分析）

図２－1　日本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



＜注＞図２－１の作成解説

本稿 42－43 頁参照。肯定的質問項目への回答は、回答ポイントをプラスに、否定的質問項目への回答は、回答ポイントをマイナスとして合計する処理の仕方でまとめたものである。例えば、男女共同参画について「必要な政策である」という質問は肯定的質問なので、「そう思わない」（スケール１）、「どちらかといえばそう思わない」（スケール 2）、「どちらかといえばそう思う」（スケール 3）、「そう思う」（スケール 4）のうち○を付けた回答のスケールをそのまま点数として加算する。一方、「性別によって処遇が違うのは仕方がない」などの否定的質問の場合は、スケールにマイナスを付けて（例、スケール 1＝マイナス 1 点）として集計する。（研究協力者:古賀弥生）

問(2)-1　わが国の男女共同参画基本計画の重点課題の第 1 番目に「2020 年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%になるよう期待し、各分野の取組みを推進」するため積極的改善措置が奨励されています。この方針についてどう思われますか？　a～f の文章に対し、あなたの考え方に最も近いものの番号を 1 つ選んで○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
a　必要な政策である	4	3	2	1
b　この方針の実施に向けて協力したい	4	3	2	1
c　現在の日本の状況から見ると無理な政策である	4	3	2	1
d　女性を育成する研修制度などの充実が必要である	4	3	2	1
e　女性が男性と同様に企業経営を担う必要はない	4	3	2	1
f　性別によって処遇が違うのは仕方がない	4	3	2	1

まず、わが国の男女共同参画基本計画推進への取組みについての評価を上記 6 つの問いに対する回答の指数化によって否定的評価か肯定的評価かを示したのが図 12 である。総数では中位かやや高い評価をする人が多いことが示されている。さらに問(1)-1 で CSR という言葉を意味まで知っていると回答した CSR 認知度の高い層（142 人）についての指数と比較すると、ほぼ同じ傾向であるが、CSR 認知度の高い層はさらに肯定的評価をする人が多い傾向が見て取れる。

ところで、「企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会」（経済産業省 2004.9）の中間報告書のなかに引用的に掲載されているのだが、二宮尊徳は「道徳なき経済は罪悪であり経済なき道徳は寝言である。」という言葉を残しているとある。つまり、企業の不祥事は、道徳や社会的観念の伴わない経済活動は、持続可能な発展を遂げないし、また、本業の経営を考慮しない社会活動は、お念仏に過ぎないということか。また、「福沢諭吉は『文明論之概略』の中で、短期的利潤を追求するあまり、長期的に大きな損失を被ることを戒めている。－中略―生涯 500 社もの会社を設立し、日本資本主義の父とも呼ばれる渋沢栄一は、「道徳経済合一説」を唱え、単なる利益追求ではなく、道徳、公益を踏まえた経済活動が重要である」と説いている。よくいわれる「売り手よし、買いてよし、世間よし」の「三方よし」の理念は、時代を超えて、生き続ける経営哲学であろう。（前掲書 P. 7）

第二項　CSR の効果の検証としてジェンダーの視点から

動き出した企業の先進事例から 2 事例を分析してみる。

（事例１）

企業合併で新会社として発足するのを機に、次のような企業文化を確立し、社会からの信頼を得ようとしている取り組みを紹介してみる。

「民間企業の創造力を、世界の幸福と未来のために結集する国際的な行動規範の「国連グローバル･コンパクト」に参加し、CSR を推進する経営姿勢を示した」とある。CSR を経営計画の核に、さらに、「行動憲章」を公表して三井住友海上グループの社員たちが、価値観や、行動基準を共有できるように職場で「行動憲章ミーティング」という話し合いの場をもっているという事例である。

このミーティングでは、

・毎日の仕事で行動憲章のとおりにできていないものはないか
・私たちの仕事には何が不足しているのか
・職場でできる取り組みは何か

について、本音で意見交換でき真剣な話し合いのできる職場環境づくりが展開されている。その結果、すべての顧客（視覚障害者を含めて）分かりやすく情報を伝えていくために、商品パンフレットの音声化の取り組みをしている。また、自然環境と地元の経済活動に持続的に支援できる社会貢献ということで「熱帯林再生プロジェクト」として植林活動を行っているという企業広報をしている[iii]。社員一人ひとりの意識改革が、スタートラインであるとし、社会と対話し手を携えて（コミュニケーションを密にして、その社会が、何を求めていかをつかむための手続きをぬかさずに)、持続可能な世界を目指すと情報公開している。

（出典：“The Global Compact”　朝日新聞、朝刊、12 頁、2005.12.13）

この事例には、男女共同参画という直接的な表現は見当たらないが、「国際的な行動規範である GC に参加し」とあるから、持続可能な発展性を目指していることに変わりはない。また、GC の中には、人権に配慮した姿勢を強力に求めている哲学が含まれている訳であるから、方向性に矛盾はないと解釈できる。

（事例２）

2005.11.28 に国際連合広報センターと朝日新聞社の主催で開催された「地球サミット･リーダーズフォーラム」では、キリングループの CSR の取り組みが紹介されている。「すべての企業活動を通じて健康･楽しさ･快適さに貢献」という経営理念の下に、「品質本位、オープンでフェアーな行動、人間性尊重、健全経営、社会貢献の実現」を経営指針として掲げている。また次のような CSR 宣言を策定している。

・企業だけでなく社会の持続可能性にも寄与する
・食と健康を中心とした事業活動を通じて取り組む

・社会に対して誠実である
・従業員一人ひとりが担う

さらには 2005 年 3 月末には、社内に専門部署「CSR・コミュニケーション本部」を新設し、9 月には、GC[iv]への参加表明をし、動き出した様子が、公開されている。具体的には、「国連大学キリンフェローシップ」への支援をし、殊に、アジア各国から研究員を招聘し、卒業者は指導者として帰国後 2 年間の研究開発費を含めたフォローアップ支援費の支給を受けて活躍している。日本とアジアの諸国との学問領域を越えた長期にわたる交流に貢献している様子が、公開されている。また、水への取り組みを始め自然の恵みを守る企業姿勢として、

・省エネ省資源（CO2 削減、温暖化防止）
・水をきれいにして返す―水源の森づくり（植林）活動
・再資源化
・容器の軽量化

をあげて、積極的な取り組みを広報している。

この取り組みの中で、「オープンでフェアーな行動、人間性尊重」といった人権への配慮は、まさしく、男女共同参画の趣旨と合致する。そして、CSR 宣言策定の第一番目に「企業だけでなく、社会の持続可能性にも寄与する」をあげている。また、具体的取り組みとして、「国連大学キリンフェローシップ」への支援として、「日本とアジアの諸国との学問領域を越えた長期にわたる交流に貢献」すると言う内容からも、さらに、「社会からの信頼をいただくために」も持続可能な発展を広く期待していることが、大いに理解できる。しかし、女性からの信頼を得る社会に向けてのインパクトがもう少し前面に出てもいい時代が到来しているのであるから、ジェンダーの視点を持ってこの事例を見ると、物足りなさを感じる。
（出典：「社会からの信頼をいただくために」　朝日新聞。朝刊。24－25 頁、2005.12.21）

第三章　意識調査の分析・考察

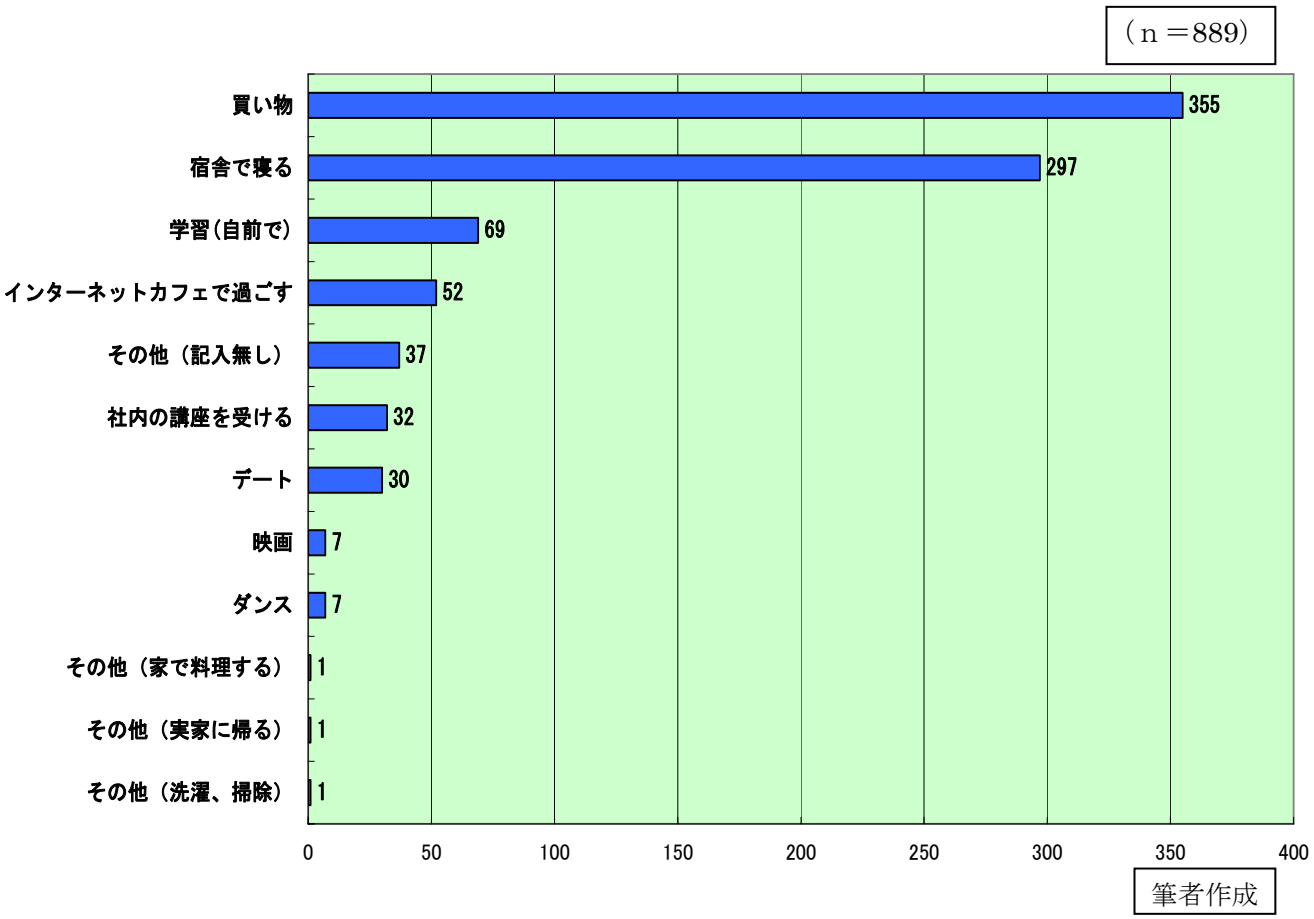
第一節大連進出の日系企業の課題

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

大連市進出の日系企業が、地域に親しまれる企業となり、社会的に受け入れられるためには、これからの企業には、何が求められるのか。日中間の摩擦回避の可能性を明らかにするための一考察として、日系企業で働く現地採用女性従業員の労働環境や日常生活などの実態調査･分析を試みたものである。

「休みのときはなにをするか」（3 つまで選択）のアンケートを集計したのが 3－1 図である。

図 3－1　休日の過ごし方（複数回答）

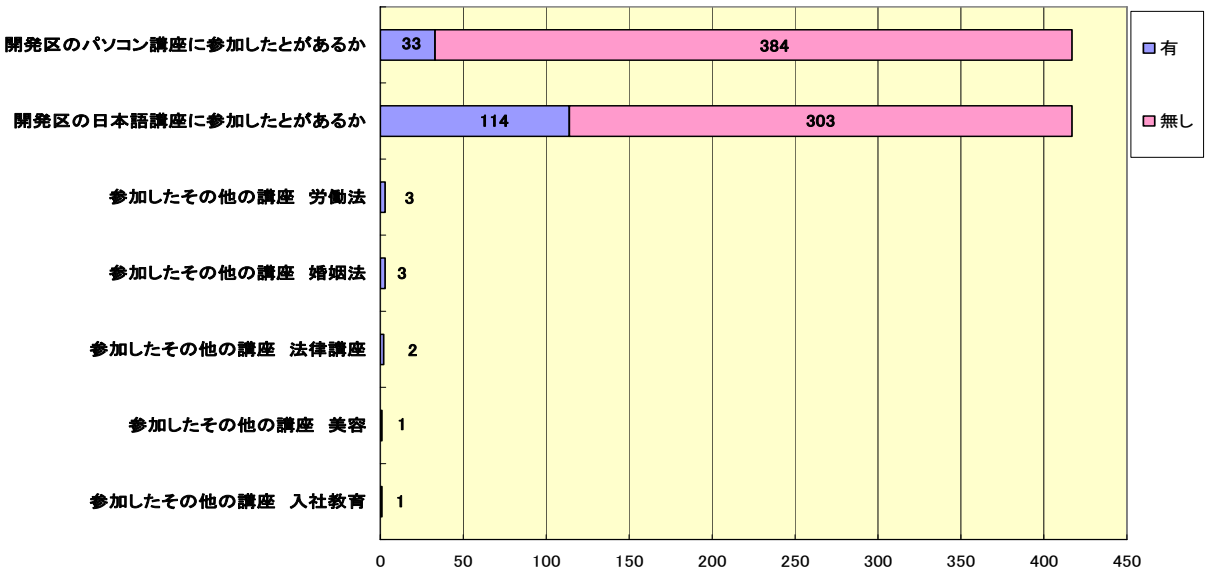


これからみると、「買い物」と回答した人は 85%、「宿舎で寝る」が 71%と非常に多く、「自費で学習する」は 17%に過ぎない。「インターネットカフェで過ごす」は 12.5%、「社内の講座を受ける」は 8%、「デート」は 7%という数字を見ると、平均年齢 21.17 才の若年従業員の休日は、こんなものであろうかと考えてしまう。休日を、休養日とするか、自己変革の日とするのか、さらに働く日とするのかいずれにしても、リ・クリエーション（自己再創造）なのであるが。

次に休日の過ごし方で、学習の分野を挙げた人たちに、さらに詳しいデータ作りに協力を依頼した。

「学習講座に自費でも参加しますか」には、「しない」が 70%で、「自費でも参加する」が 30%であった。「開発区の講座に参加したことがあるか」の問いに、3－8 図のように、「開発区のパソコン講座に参加したことのある」人は 8%、「開発区の日本語講座に参加したことのある」人は、28%、そのほか、参加したことのある講座としては、労働法、婚姻法、法律講座、美容、入社教育の講座があがっている。しかし、それらの講座の参加者は、1～3 人とごくごくわずかの人たちである。

図３－２　開発区の講座に参加したことがあるか（複数回答）（ｎ＝844）

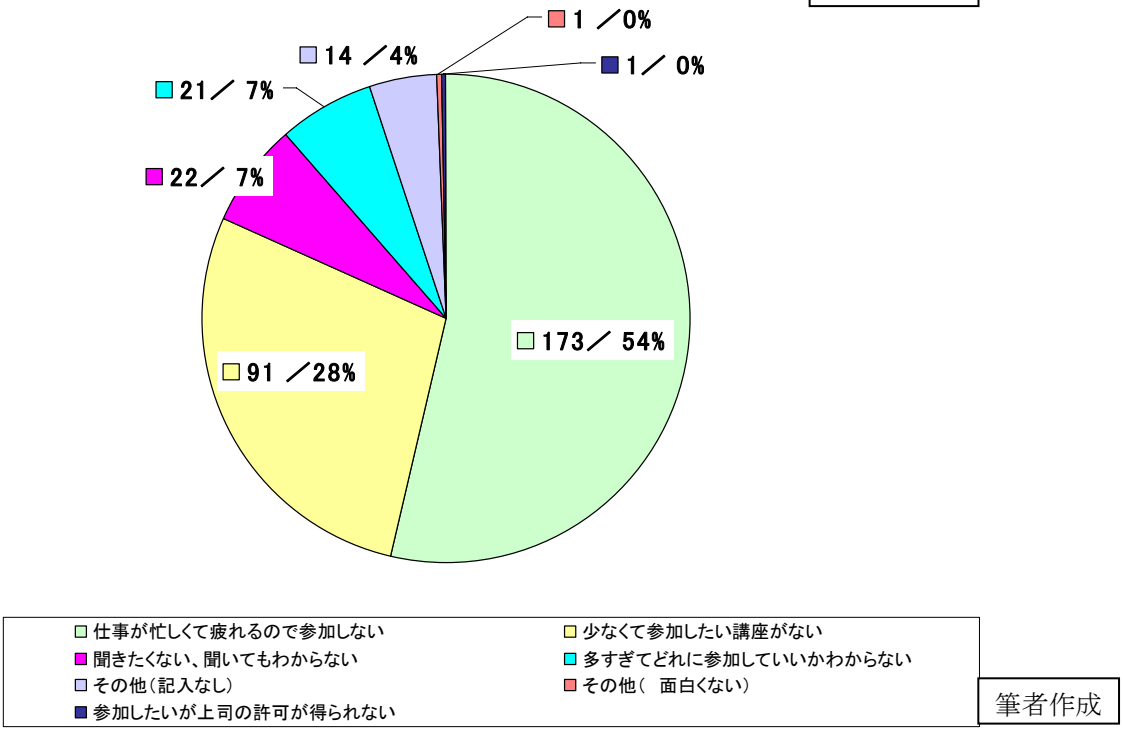


筆者作成

「会社主催の文化講座」については、３－９ 図のような結果が出ている。これは、参加しない理由を尋ねている。

「仕事が忙しすぎて疲れるので参加しない」が、５４％
「少なくて参加したい講座がない」　２８％
「聞きたくない、聞いても分からない」　７％
「多すぎてどれに参加していいかわからない」　７％
などの回答がみられる。

図３－３　会社主催の文化講座に参加しない理由について（ｎ＝323）



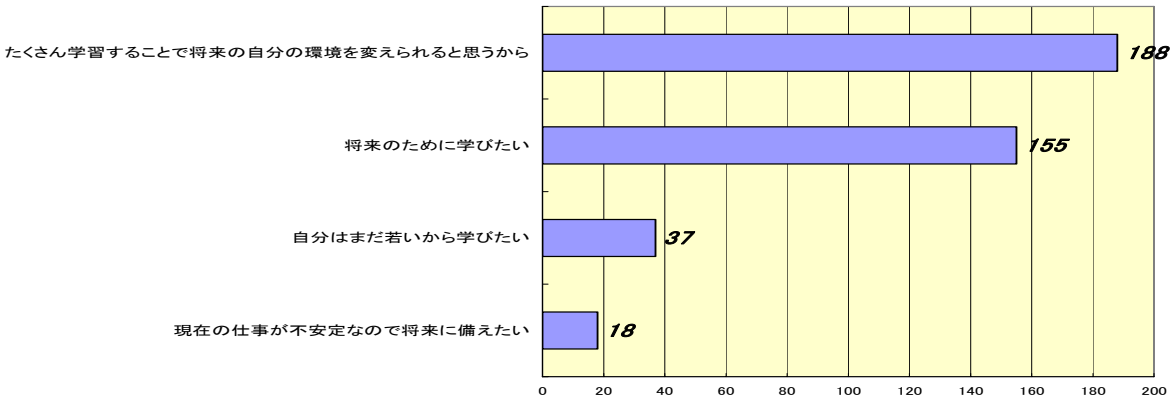
筆者作成

「会社に学習会の継続を望むか」につての回答では、「大いに望む」が 33%「そう望む」が 50%もあり、「どちらでもよい」は 16%であった。つまり、参加するかしないかとは別に、講座の開設はあった方がよいとの解釈になる。

次に「なぜ学習会に参加するか」の問いには、「たくさん学習することで、将来の自分の環境を変えられると思うから」が 43%、「将来のために勉強したい」が 37%という風に意識レベルでは、向学心のほどが伺える。3－10 図参照

図 3－４　なぜ学習会に参加するか

（n＝398）

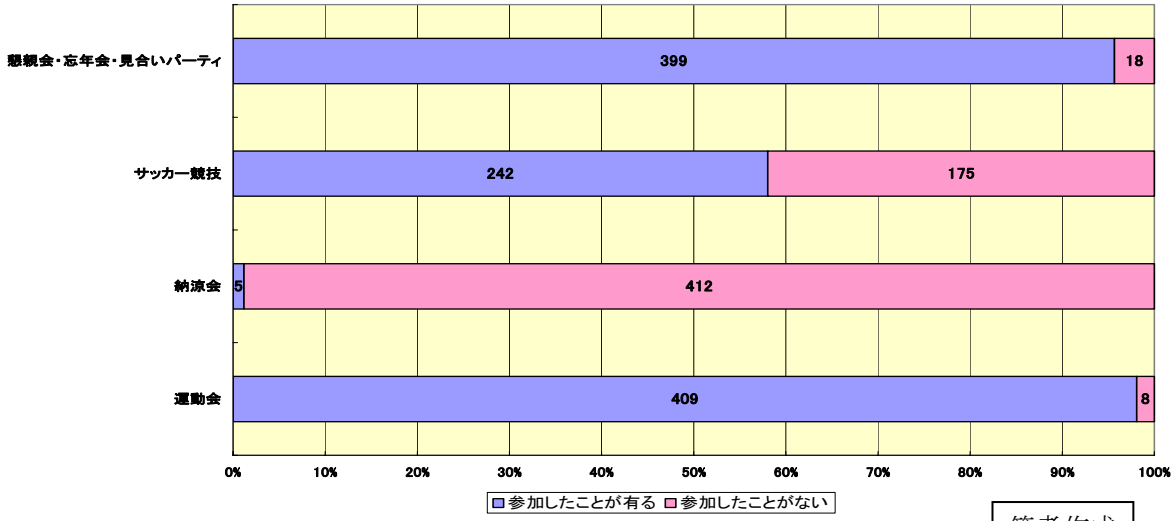


筆者作成

また、どんな講座ならば、自費でも参加するかの問いには、417 人中 121 人が次のような回答を寄せている。第一に多いのは、コンピューター講座、次は、日本語講座が多く、後は、極わずかの人が英語講座とか成人学級とか応えている。またさらに、「職場主催の行事への参加」の有無を尋ねたものが、3－11 図である。参加率の高いものは、懇親会・忘年会・見合いパーティ、運動会、サッカー競技である。人数を見ると、ほとんど全員が、何らかのイベントに参加しているのが分かる。その他、職場主催の旅行には、76%の人が参加しているとの回答がある。

図 3－５　職場主催の行事への参加

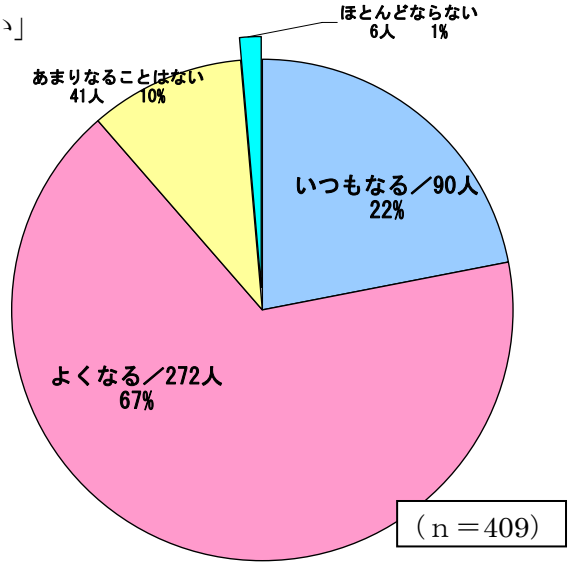
（n＝417）



筆者作成

「ホームシックになりますか」の問いには「強く想う」が 22%、「よくなる」が 67%にも上り、合わせて 89%約 9 割の従業員が、程度の差はあってもホームシックになってしまうのが分かる。

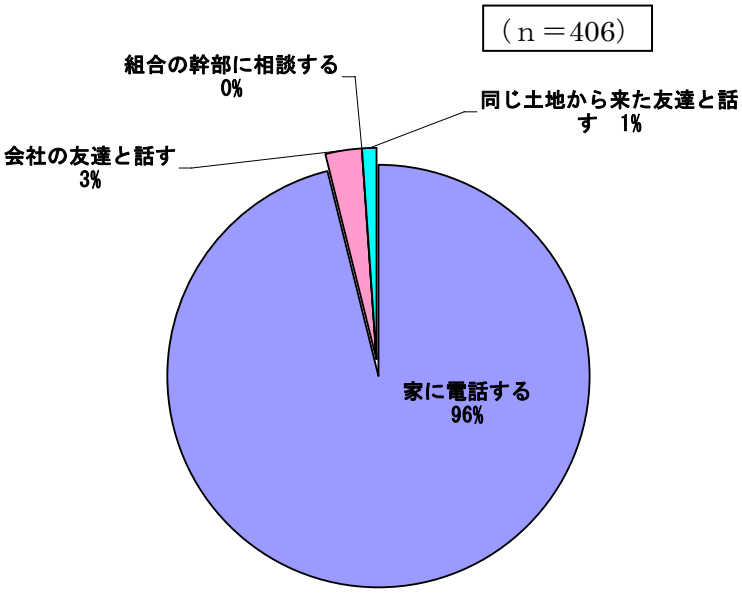
図 3－6 「ホームシックになりますか」



筆者作成

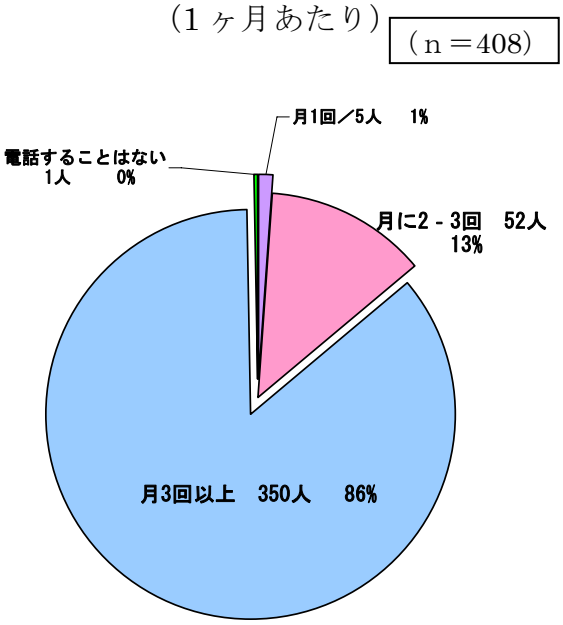
次に「ホームシックを感じたらどうするか」の回答をみると、96%が「家に電話する」とある。また、1 ヶ月あたり実家に電話する回数をたずねると、3 回以上が、86%であった。

図 3－7 「ホームシックを感じたらどうする」



筆者作成

図 3－8 「実家に電話する回数」（1 ヶ月あたり）



筆者作成

「携帯電話を持っているか」の問いには、79%が「有る」と回答しており、その普及率に、びっくりした。(携帯電話の価格は月給の何分の一)

労働環境での満足度は３４%、不満・やや不満を合わせると 65%（前述○頁）であったが、生活環境を踏まえての満足度は、27%で、不満だと回答した人が 73%にふえている。第一章でも考察したが、今の生活に不満の理由は、「仕事が不安定で、給料が安い」が筆頭に上がっている。また、将来の夢が、大連に定住したい希望である場合、大連に住居を持つための資金を貯めることの大変さを考えると、不満が募る背景が浮かび上がる。(1－17 図～1－19 図を参照)

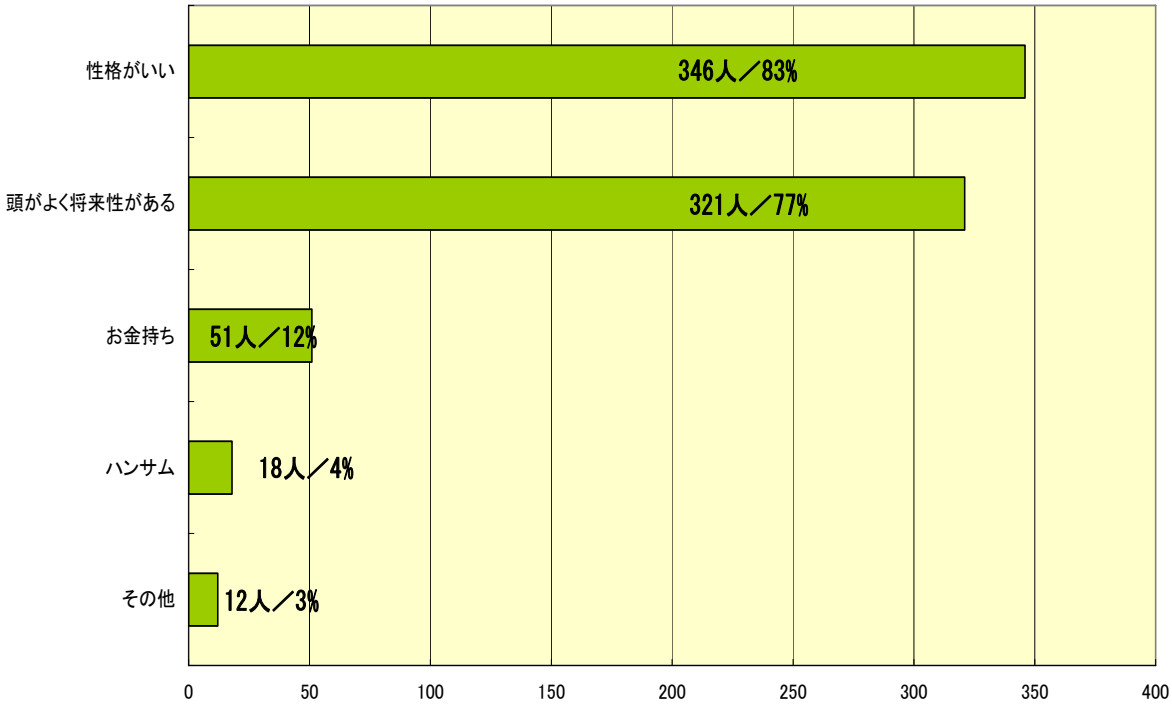
第二項　ジェンダーの視点からみる意識調査

この調査対象の日系企業の若年従業員は、1－○図からも分かるように 90%を越えている。したがって、「結婚適齢期は何歳くらいと考えていますか」の問いを発してみた。3－5 図から分かるように、24－25 歳が 47%、26－28 歳が 46%
ということで、20 歳代での結婚願望が 93%に上っている。

「理想的な結婚相手はどんな人（２つ選択)」では 3－6 図のように、はっきりと「性格の良い人」をあげ、次には「お金持ち」「頭がよく将来性がある」の順位である。

図 3－９　理想的な結婚相手はどんな人（2 つ選択）

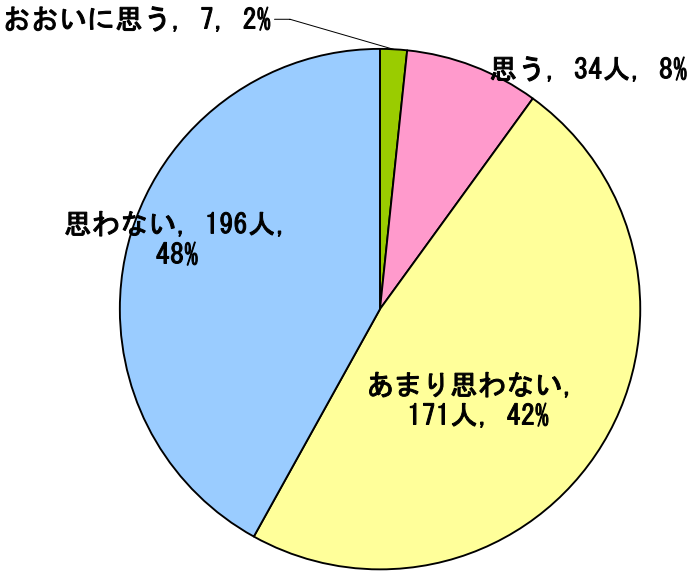
（n ＝748）



筆者作成

「結婚後は男が外で働き女は家庭をまもるべき」の性別役割分担の考え方を、どのように変化させているのかの質問である。3－7 図をみると、すでに、「男は外で、女は内」という考え方を「そう思わない」「あまり思わない」で 90%を占めている。男女平等意識の向上は、高く評価するものがある。

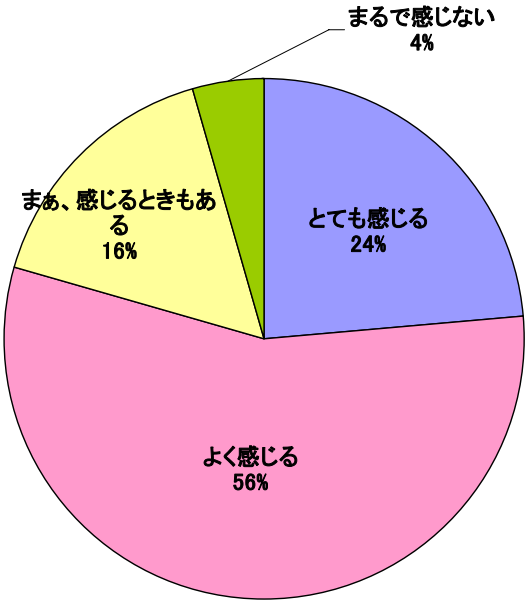
図 3－10　結婚後は男が外で働き女は家庭を守るべき （n＝408）



筆者作成

「仕事中に自分の力不足を感じるか」の問いに、「とても感じる」「よく感じる」を合わせると 80%に登る。「まあ、感じるときもある」16%で、「まるで感じない」は、４%にすぎない。では、自分の力不足をどのように克服しようと考えているのか。

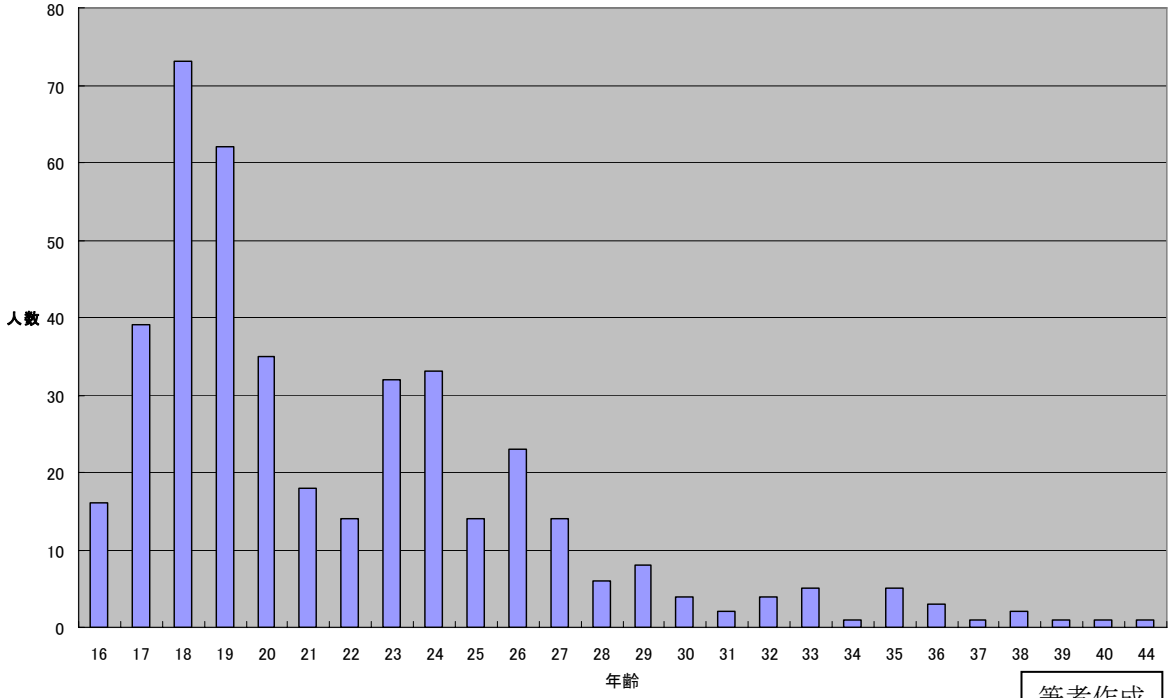
図 3－11　仕事中に自分の力不足を感じるか （n＝417）



筆者作成

そこで、「チャンスがあれば上級学校へ行きたいと思うか」の問いかけに、「とても行きたいと思う」・「思う」を合わせると、83%に上る従業員が向上心をみせている。「それほど思わない」・「思わない」を合わせた 17%をはるかに上回っている。しかしこの 17%の人の中には、年齢の高い、高学歴の人が含まれているので、チャンスがあれば掴みたいというハングリー精神は、ほとんどの従業員が持っていると分析できる。この調査の従業員の年齢別構成をみると、16－22 歳までの従業員が、○%を占めており、勉強のチャンスを期待しているのが分かる。

図 3－12　従業員の年齢別構成　（n ＝417）



筆者作成

ところで、前述の生活意識調査の考察のところと比較検討すると、矛盾点が出てくる。「チャンスがあったら上級学校に行きたい」という回答が、余りにも多かったので、職場主催の学習会とか文化講座、開発区である諸々の講座への参加率が、当然高いと思った。が、第三章、第一節で検討したように、休日の過ごし方（3－1 図参照）のところで、「自費で学習する」は 17%であった。また、ここで、学習の分野を挙げた従業員にさらに、「学習講座に自費でも参加しますか」とたずねると、彼女たちの 30%は、自費でも参加するという回答であった。

このことから考察するに、意識としては、今の状態を脱したいために、少しでも何らかの学習機会をつかみたいと思っている従業員がいるが、現実には、「仕事がいそがしすぎて疲れるので、参加しない」という現象になっているのではないか。他方では、職場主催のイベントへの参加は、極めて良い。

性別役割分担意識が克服できていると解釈できる中国にあって、女性が、対等に一個の人間として、尊重され、その能力でもって生きていくことのできる社会になるためには、仕事を通して能力を磨き、楽しんでいく事が重要である。職場で自分の能力を磨くコースなり、さらには、資格の取れるコースを、企業内の教育の一環として設置できないものだろうか。一企業での取り組みが困難であるならば、開発区の企業連合体で、教育機関を設けることも考えられる。また、外部からの、それは、高等教育機関が出前講座のような形式でも、女性従業員の能力開発を助けることが可能ではないか。

大連に定住するのを助けるというのではなく、どこに居住しようとも、自分の体の中に、能力を溜め込んでおけば、周りの状況に合わせて、その能力を引き出せるチャンスはあるのだから、自分の能力開発を、大切に考えて欲しいと考える。

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

1　調査の概要

1－1　調査の目的

この調査は企業の社会的責任（CSR）に対する取り組みと男女共同参画社会推進に関する取り組みとの関連性について明らかにする研究の一環として実施したものである。

1－2　調査の対象

日本企業従業者

1－3　調査方法

主として福岡県内の企業及び中国･大連に進出している日本企業を対象に調査協力を依頼し、従業者から回答を集めた。

1－4　調査対象者数

301 人（調査票配布数 500　回収率 60%）

1－5　調査項目

（1）　CSR 認知度や CSR に関する取り組みなどについて

（2）　男女共同参画推進に関する意識について

（3）　中国に進出している日本企業のイメージについて

1－6　調査期間

2006 年 9 月～10 月

2　回答者のプロフィール

2－1　性別

回答者 301 人の性別の内訳は、男性 63.4%、女性 36.6%であった。

図3-13 回答者の性別

筆者作成

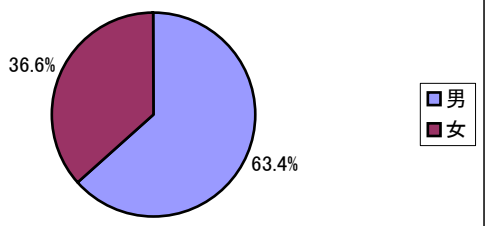
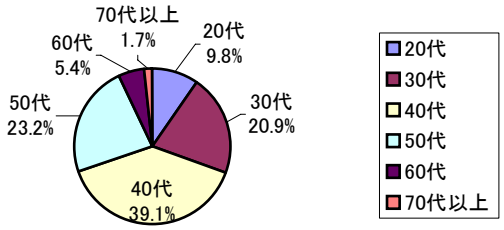


図3-14 回答者の年齢構成

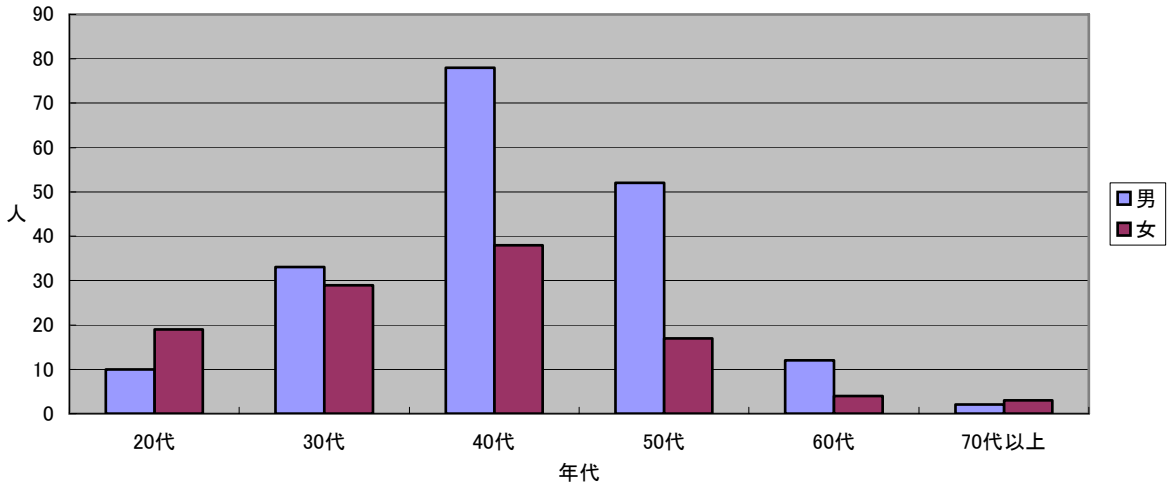
筆者作成



2－2　年齢構成

回答者の年齢構成は図 2 のとおりで、40 代が最も多く 39.1%、次いで 50 代 23.2%、30 代 20.9%の順であった。平均年齢は 45.5 歳である。また、世代別男女別の人数は図 3 のとおりである。

図3-15 回答者の世代別男女別人数

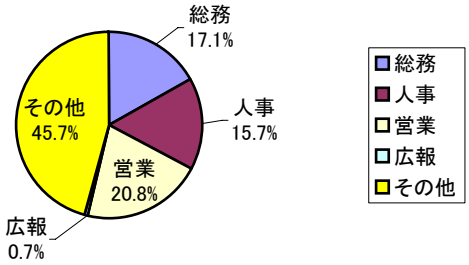


筆者作成

2－3　所属

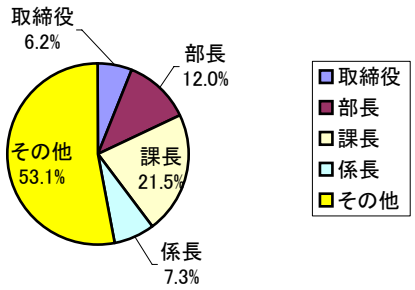
回答者の企業内における所属部署は、広報 20.8%、総務 17.1%、人事 15.7%などであった。

図3-16　回答者の所属



筆者作成

図3-17　回答者のポジション



筆者作成

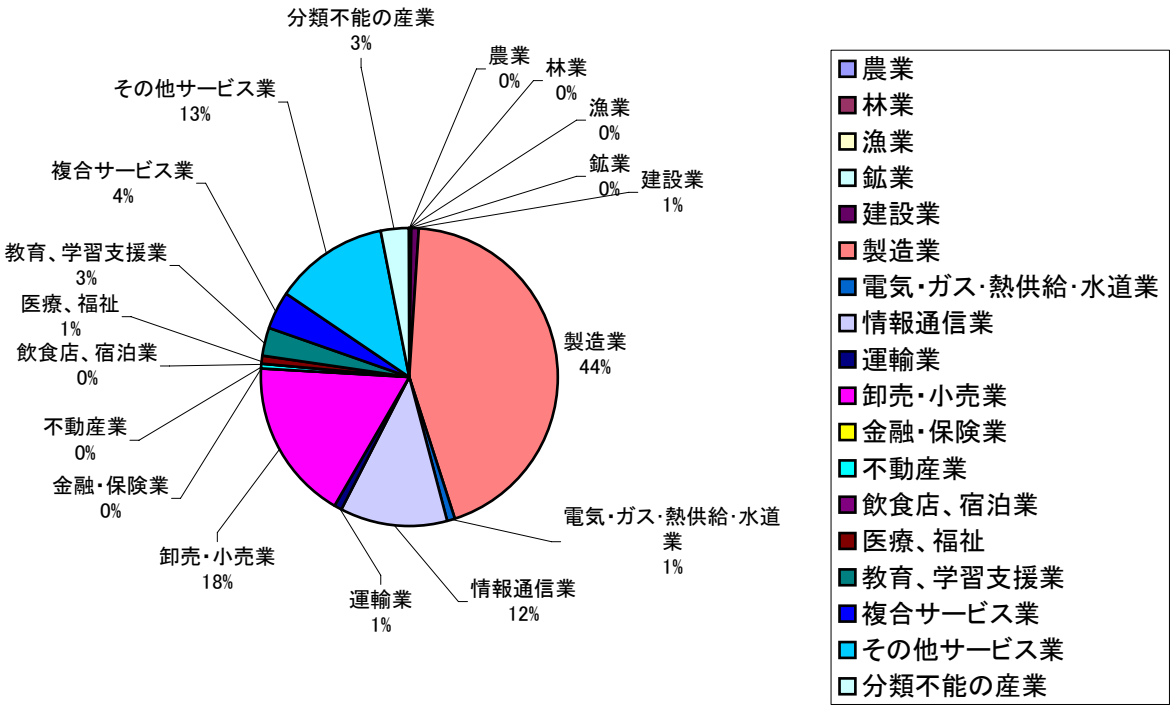
２－４　ポジション（肩書き）

回答者の企業内におけるポジションは、その他（一般社員）が最も多く 53.1%、課長クラスが 21.5%で続き、部長クラス 12･0%などとなっている。

２－５　業種

回答者が勤務する企業の業種は、製造業が 44.1%で最も多く、ついで卸売･小売業 17.6%、情報通信業 11.9%などとなっている。

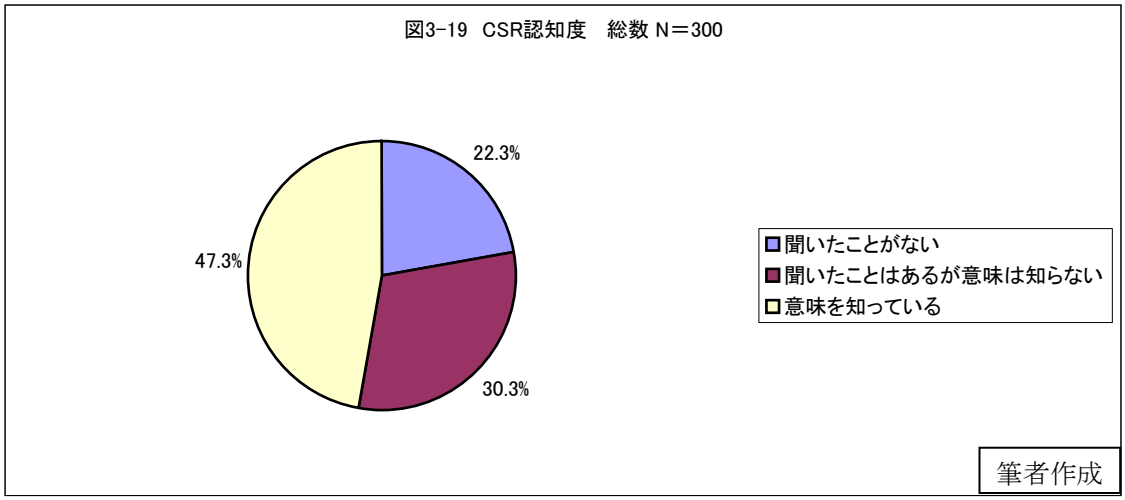
図3-18回答者が所属する企業の業種



筆者作成

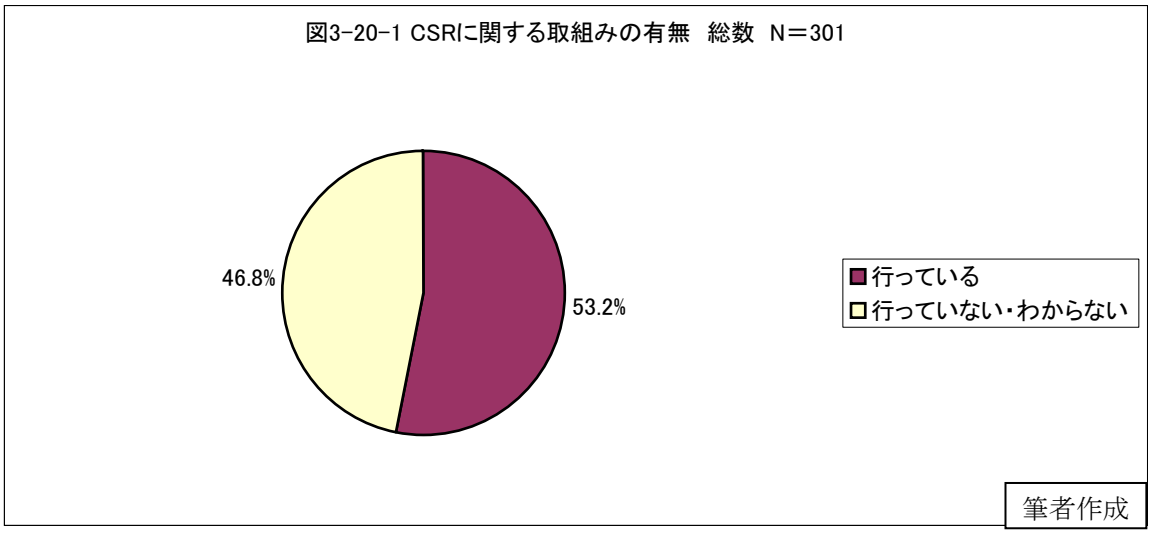
第二項　CSR 認知度や CSR に関する取り組みなどについて

問(1)-1　CSR（企業の社会的責任）という言葉を耳にする機会が増えていますが、この言葉をご存知ですか？



まず、CSR に関する認知度を確認するため、「CSR」という言葉を聞いたことがあるか、意味を知っているかを尋ねた。最も多かった回答は言葉を聞いたことがあるだけでなく「意味を知っている」で 47.3%と半数近くにのぼった。続いて「聞いたことはあるが意味は知らない」30.3%、「聞いたことがない」22.3%となっている。

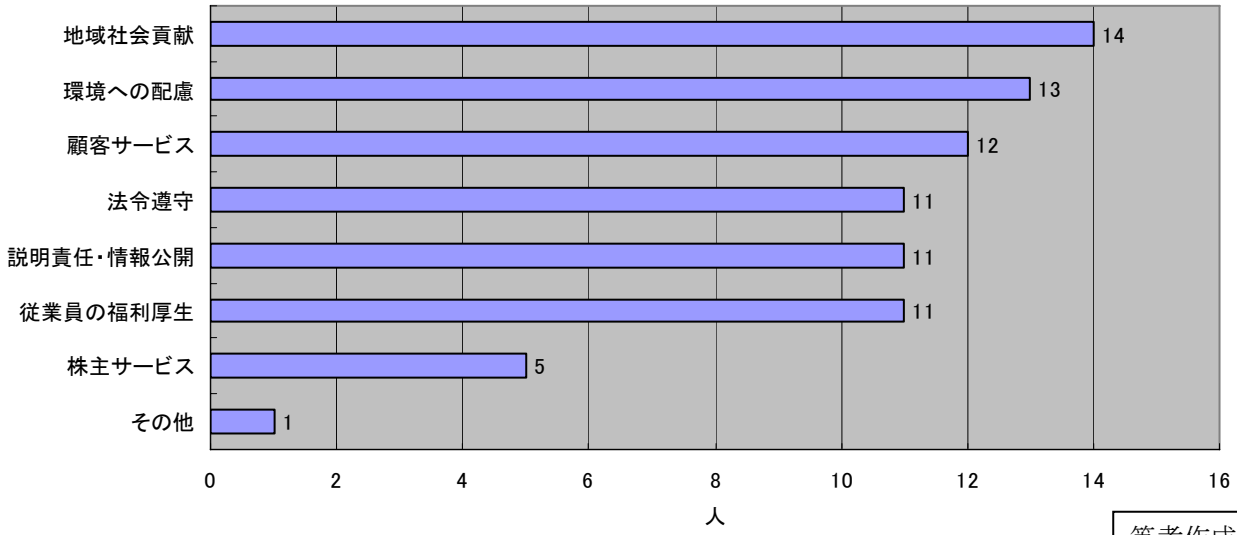
問(1)-2　御社では CSR に関する取組みを行っていますか？



所属する企業が CSR に関する取組みを行っていると回答したのは 160 人、全体の 53.2%であった。

問(1)-2-1　問(1)-2 で「行っている」と回答された方にお尋ねします。御社の CSR への取組みはどの分野に重点をおいておられますか？

図3-20-2　CSRの取り組み内容(複数回答)　総数　N＝17

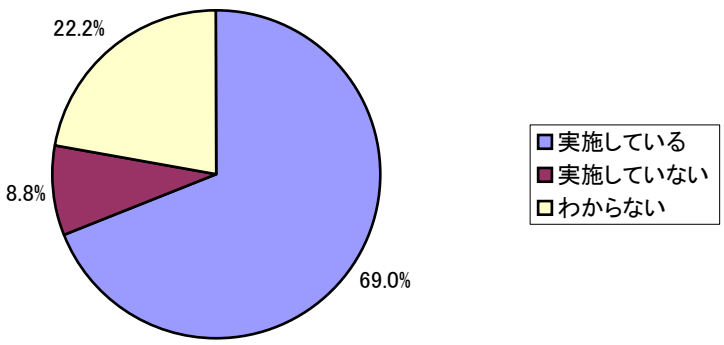


筆者作成

上記問 2 で CSR に関する取組みを行っていると回答した 160 人に対し、どの分野での取組みに重点をおいているかを尋ねたところ、同じ企業に所属している人でも回答に大きなばらつきが見られた。そのため、各企業の取締役・管理職の回答をその企業を代表する回答として集計した。その結果、問 2-1 の回答者数は 17 人で、「地域社会への貢献」を選択した人が最も多く 14 人、次いで「環境への配慮」「顧客サービスの充実」などとなっている（複数回答）。多くの企業が「株主サービス」と「その他」を除くすべての分野を選択する傾向があり、CSR を社会において企業に求められる要素を包括的に示した概念と捉えていることが推測される。

問(1)-3　御社では社会貢献活動を実施されていますか？

図3-21-1　社会貢献活動について　総数　N＝297

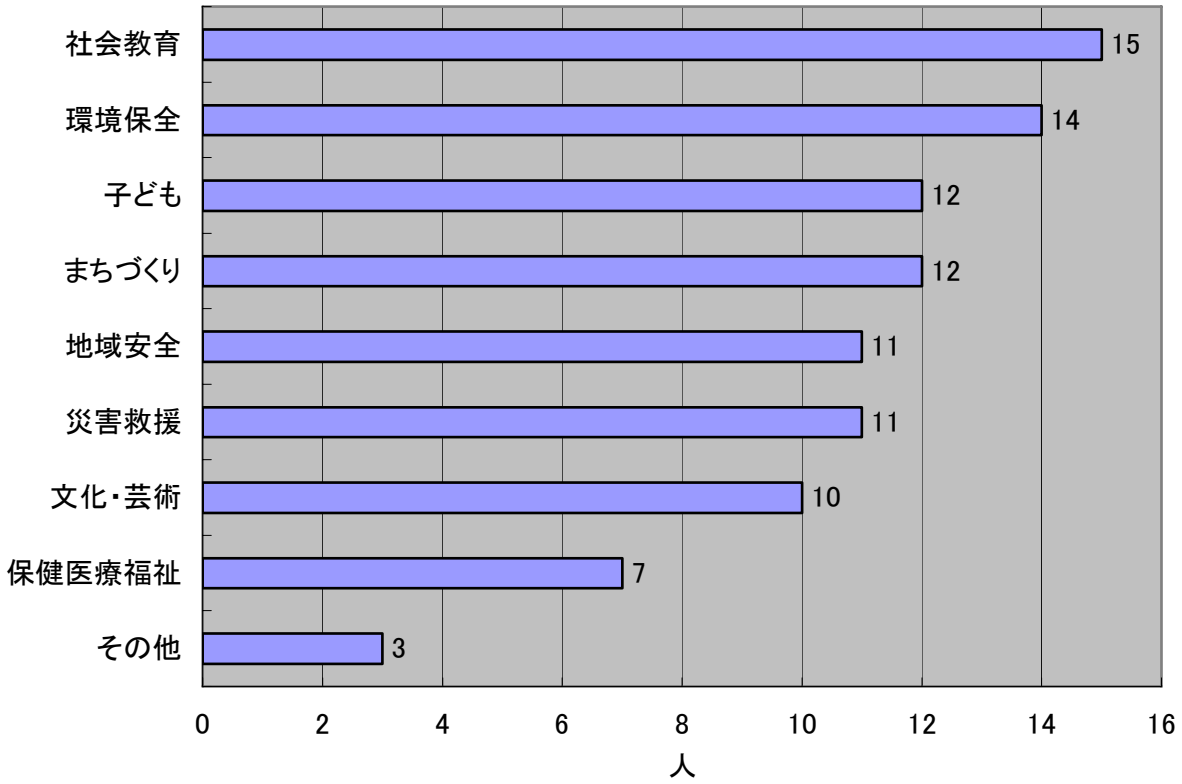


筆者作成

CSR については 53.2%の回答者が自社で実施していると答えたが、従来から企業が社会において求められる役割を果たそうと取組んできた社会貢献活動についてはどうか。近年は社会貢献活動を CSR の一部と認識して取組む傾向があるが、CSR のことを知らなくても社会貢献活動については認知しているのではないかと考えて問いを設定したところ、自社が社会貢献活動を実施していると回答した人は全体の 69.0%にあたり、CSR に取組んでいると回答した人の割合を大きく上回った。社会的な存在としての企業のあり方を意識する傾向が強いことが伺える。

問(1)-3-1　問(1)-３で「実施している」と回答された方にお尋ねします。御社の社会貢献活動はどの分野に重点をおいておられますか？

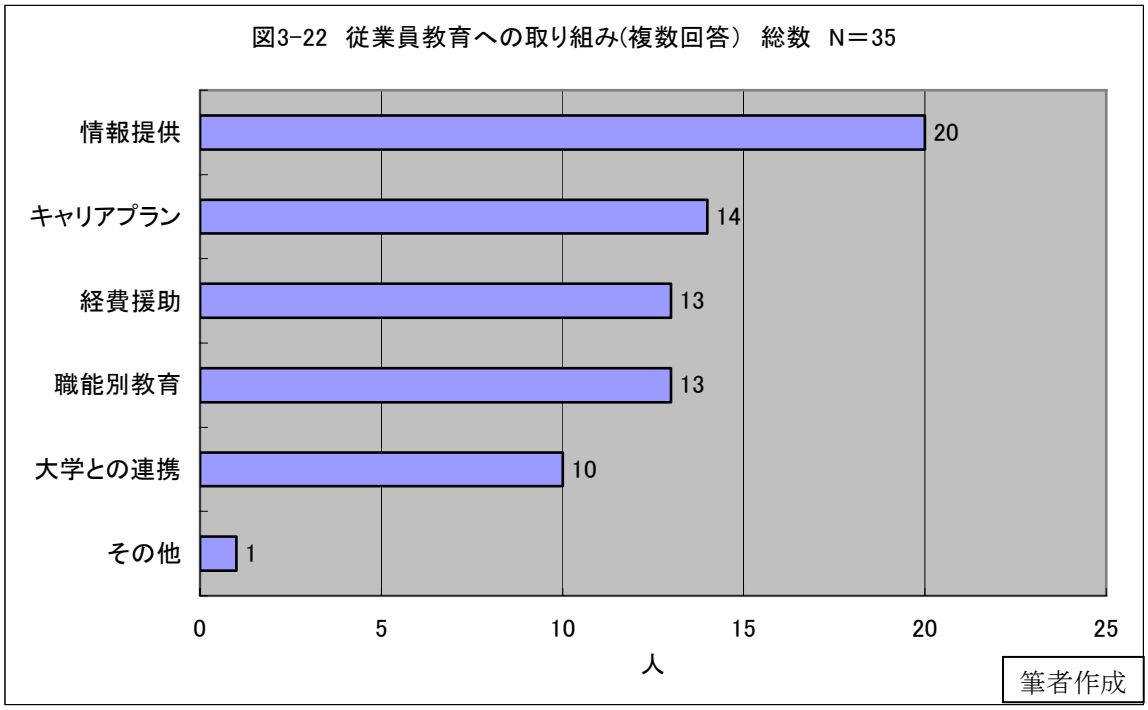
図3-21-2 社会貢献活動の分野(複数回答)総数 N＝21



筆者作成

調査に協力をいただいた企業は主に福岡県内の地場企業であるため、地域社会への貢献を重視していることを想定し、特にどの分野に力点をおいているのかを尋ねた。この問に対しても問(1)-2-1 と同様、同じ企業の従業員でありながら異なる回答が見られるため、取締役･管理職にしぼって集計した。その結果、回答者総数は 21 人であり、もっとも多い回答は「社会教育･生涯学習」で 15 人、続いて「環境保全」14 人、「子どもの健全育成」「まちづくり」が同数で 12 人などとなった。これも多くの分野を選択する傾向が見られた（複数回答）。

問(1)-4　御社では従業員の教育に関するどのような取組みがなされていますか？



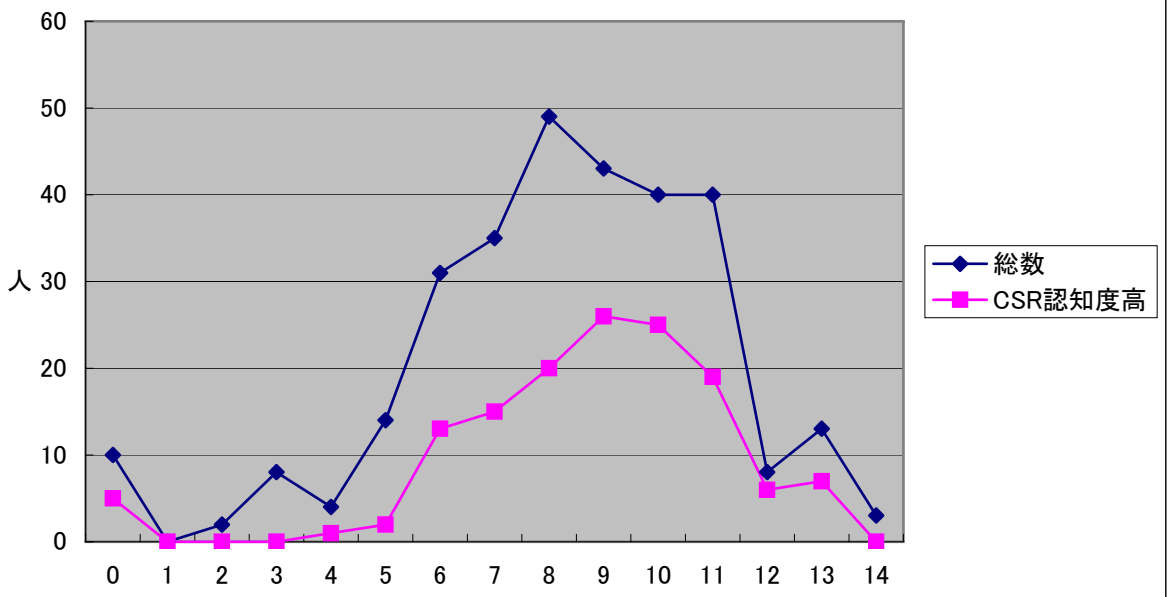
CSR は多くのステークホルダーに関わるものであるが、特に自社の従業員に対する活動のひとつとして従業員教育に関する取組み内容を尋ね、取締役･管理職についての回答を集計した。その結果、回答者数は 35 人で最も多い回答は「自己啓発に関する情報提供」20 人、次いで「キャリアプランの作成指導」14 人、「自己啓発経費の補助」「職能別教育の実施」13 人などとなっており、あまり費用がかからず仕事に直結する内容の支援が主であることが伺える。一方で「大学等と連携した研修の実施」との回答も 10 人あり、企業内教育に留まらず外部と連携した幅広い教育活動に取組んでいることも示唆している（複数回答)。

第三項　男女共同参画推進に関する意識について

問(2)-1　わが国の男女共同参画基本計画の重点課題の第 1 番目に「2020 年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%になるよう期待し、各分野の取組みを推進」するため積極的改善措置が奨励されています。この方針についてどう思われますか？　a～f の文章に対し、あなたの考え方に最も近いものの番号を 1 つ選んで○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
a　必要な政策である	4	3	2	1
b　この方針の実施に向けて協力したい	4	3	2	1
c　現在の日本の状況から見ると無理な政策である	4	3	2	1
d　女性を育成する研修制度などの充実が必要である	4	3	2	1
e　女性が男性と同様に企業経営を担う必要はない	4	3	2	1
f　性別によって処遇が違うのは仕方がない	4	3	2	1

図3-23 わが国の男女共同基本計画の推進に関する評価とCSR認知度



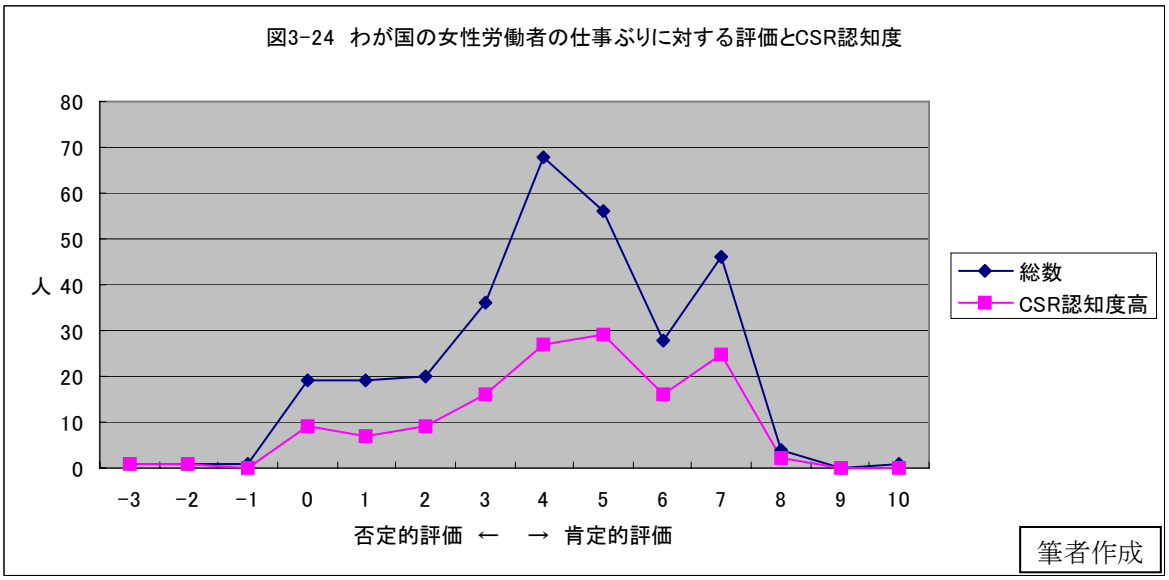
筆者作成

(2)では男女共同参画推進に関する意識を CSR 認知度の高い層と総数を比較しながら明らかにすべく問いを設定した。

まず、わが国の男女共同参画基本計画推進への取組みについての評価を上記 6 つの問いに対する回答の指数化によって否定的評価か肯定的評価かを示したのが図 3－24 である。総数では中位かやや高い評価をする人が多いことが示されている。さらに問(1)-1 で CSR という言葉を意味まで知っていると回答した CSR 認知度の高い層（142 人）についての指数と比較すると、ほぼ同じ傾向であるが、CSR 認知度の高い層はさらに肯定的評価をする人が多い傾向が見て取れる。

問(2)-2　日本の女性労働者の働きぶりについてどう思われますか？　あなたの考え方に最も近いものの番号を 1 つ選んで○をつけてください。

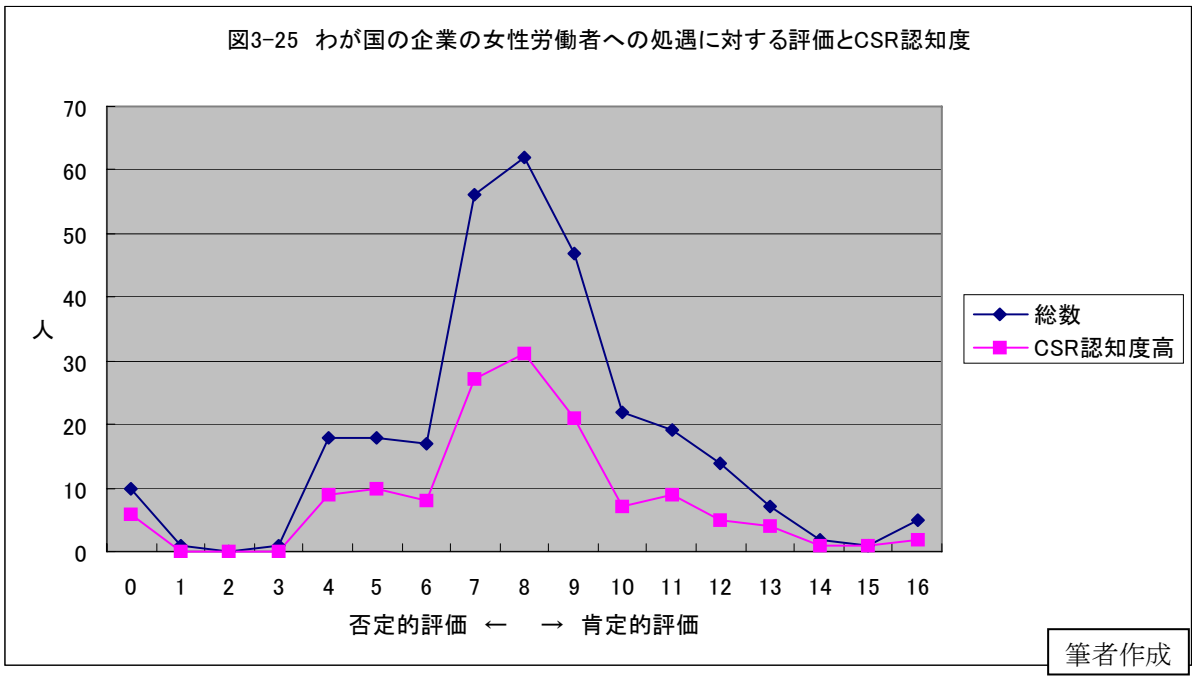
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
a　男性が女性と一緒に仕事をすると能率が下がる	4	3	2	1
b　女性は最後の詰めが甘い	4	3	2	1
c　女性は責任をとるのをいやがる	4	3	2	1
d　女性の能力はすばらしいものがある	4	3	2	1
e　男性であるか女性であるかは個性の一部である	4	3	2	1



問(2)-1 ではわが国の政策としての男女共同参画推進に対する意識を探ったが、問(2)-2 ではわが国の女性労働者一般に関するイメージを尋ねた。わが国の女性労働者の働きぶりや能力に対する評価は中位よりやや上の回答が多く、CSR 認知度の高い層も同様の傾向を示している。

問(2)-3　わが国の企業の状況についてあなたの感じ方に最も近いものの番号を 1 つ選んで○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
a　女性の能力を活用することに積極的である	4	3	2	1
b　女性が働きやすい制度が整っている	4	3	2	1
c　女性が働きやすい環境をつくる意識が醸成されている	4	3	2	1
d　女性と男性の処遇に差はない	4	3	2	1



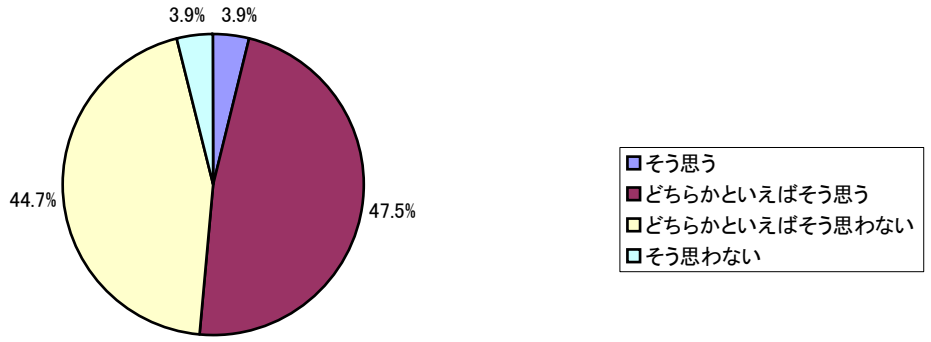
問(2)-3 は、わが国の企業の女性労働者に対する処遇をどのように評価するかを尋ねる設問である。女性の能力活用や働きやすい環境を整える取組みへの評価は、ほぼ中位に回答が集中し、CSR 認知度が高い層も同様の傾向である。

第三節　女性の生き甲斐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生きがいのイメージ調査

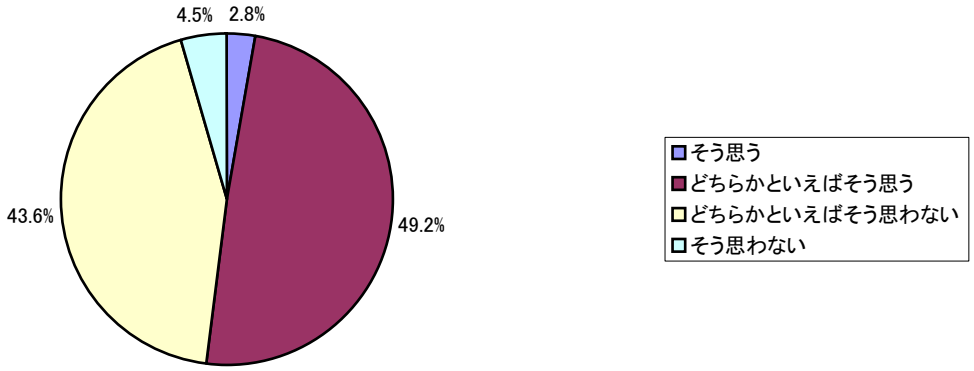
問(2)-4　わが国では女性が働き甲斐を持って労働していると思われますか？

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　N=284



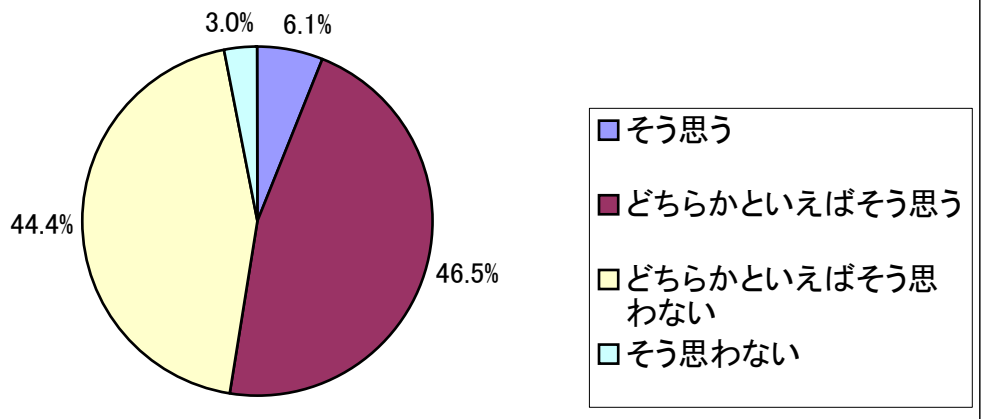
筆者作成

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　N＝179



筆者作成

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　N＝99

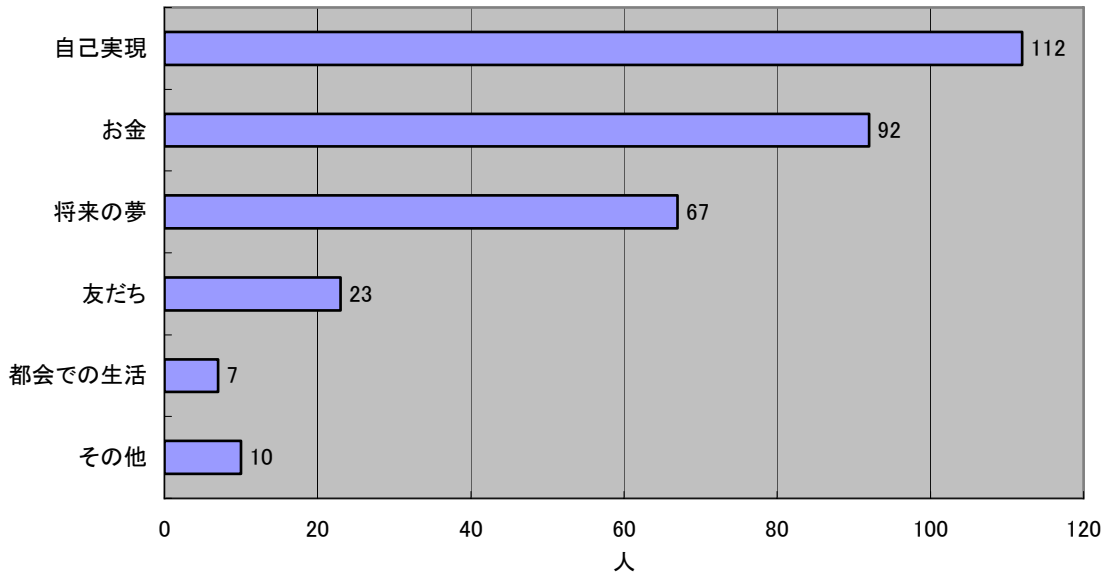


筆者作成

わが国の女性労働者が働き甲斐を持って労働していると思うかという問いに「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせると 51.4%であり、肯定的意見と否定的意見がほぼ同数となった。これを男女別に集計しても傾向は同様である。

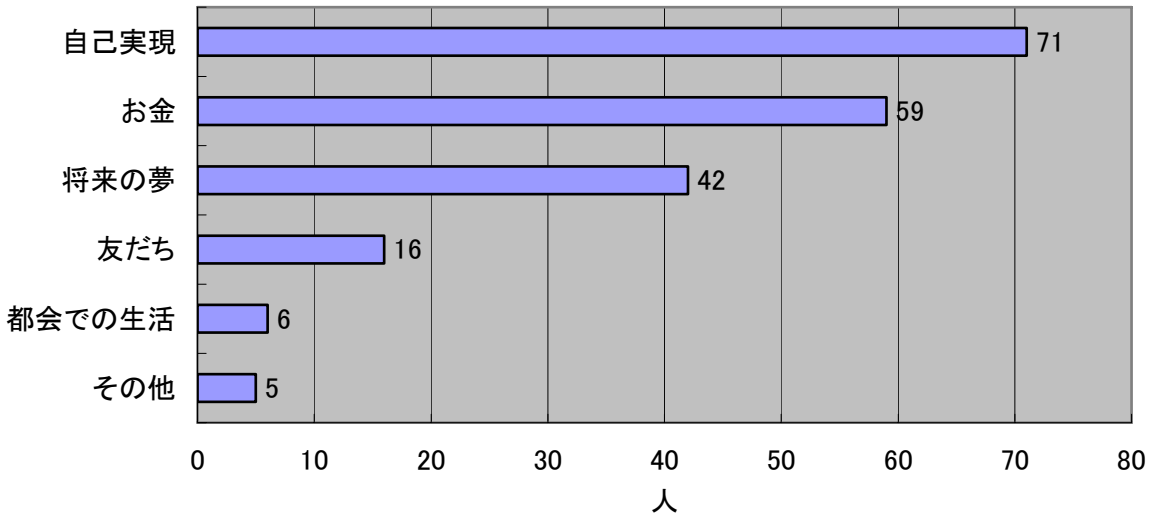
問(2)-4-1　問(2)-4 に対し「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた方にお尋ねします。女性の働き甲斐の中味は何だと思いますか？

図3-27-1　わが国の女性の働き甲斐の中味(複数回答) 総数　N＝146



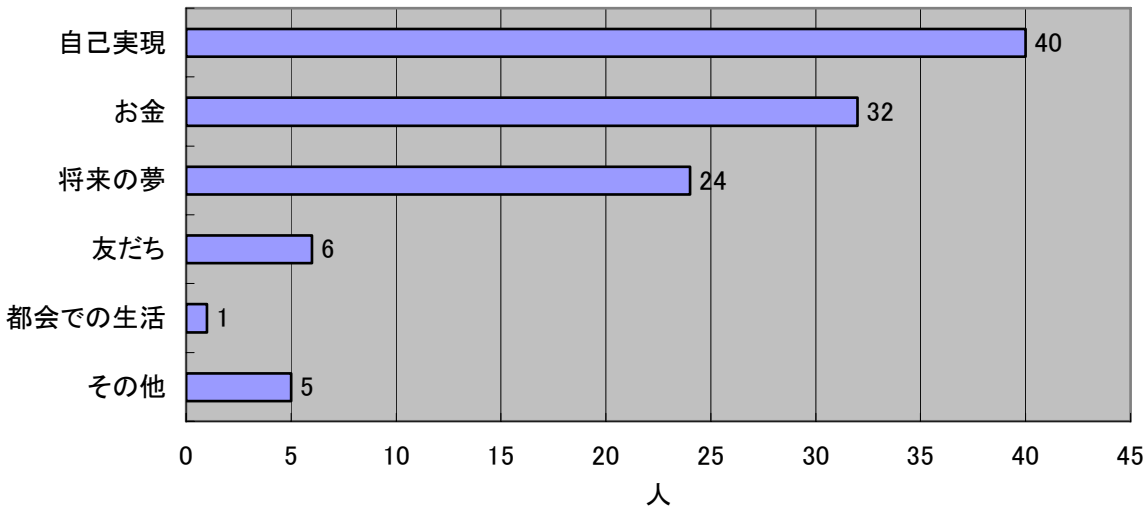
筆者作成

図3-27-2 わが国の女性の働き甲斐の中味(複数回答)男性 N＝93



筆者作成

図3-27-3 わが国の女性の働き甲斐の中味(複数回答)女性 N＝52

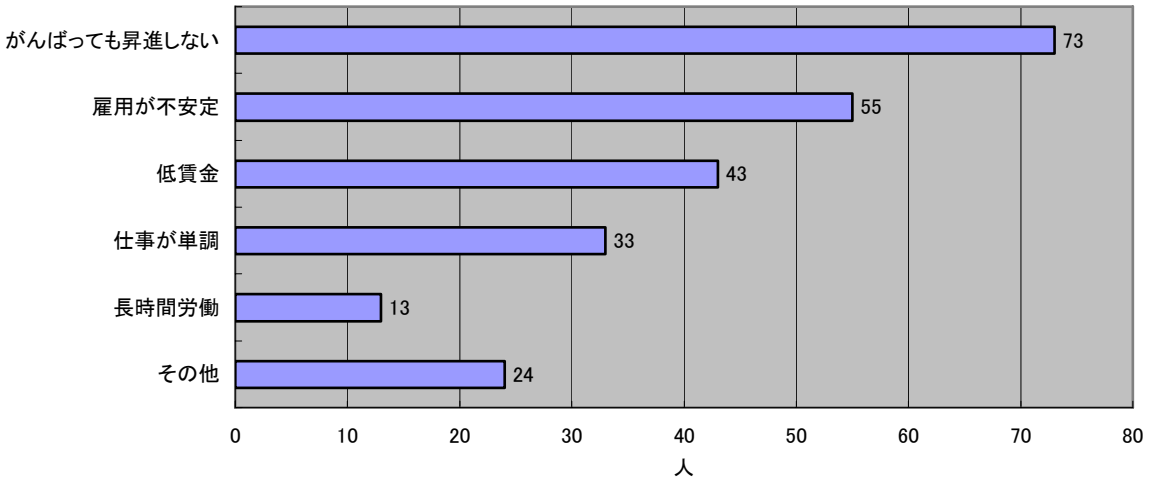


筆者作成

わが国の女性が働き甲斐を持って労働していると肯定的な回答をした人に、女性の働き甲斐の中味について尋ねると、最も多いのは「自己実現」112 人、次いで「お金」92 人、「将来の夢」67 人であった（複数回答）。この上位 3 つの回答順は男女別集計でも同様である。

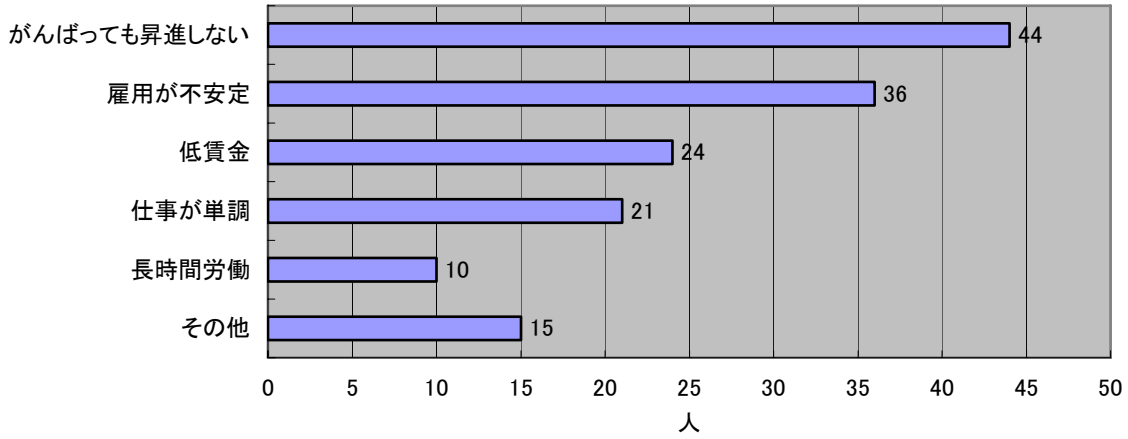
問(2)-4-2　問(2)-4 に対し「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方にお尋ねします。働き甲斐がないのはなぜだと思われますか？

図3-28-1　わが国の女性にとって働き甲斐がない理由(複数回答) 総数　N＝138



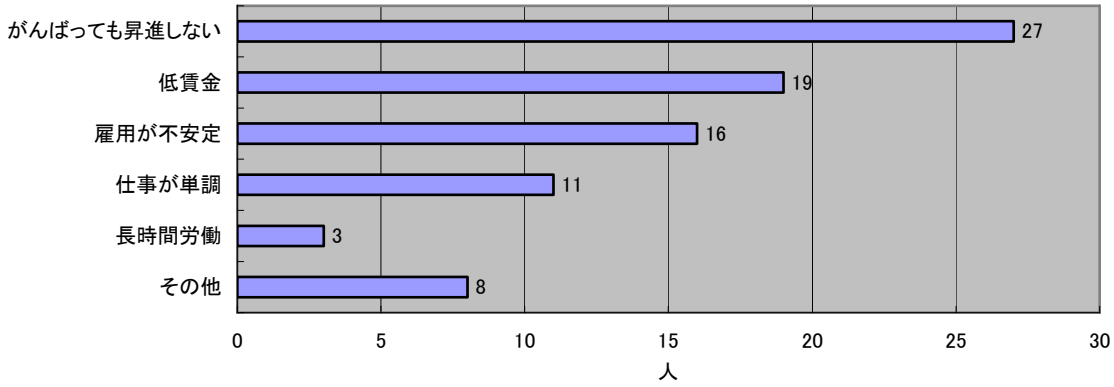
筆者作成

図3-28-2　わが国の女性にとって働き甲斐がない理由(複数回答)　男性　N＝86



筆者作成

図3-28-3　わが国の女性にとって働き甲斐がない理由(複数回答)女性　N＝47



筆者作成

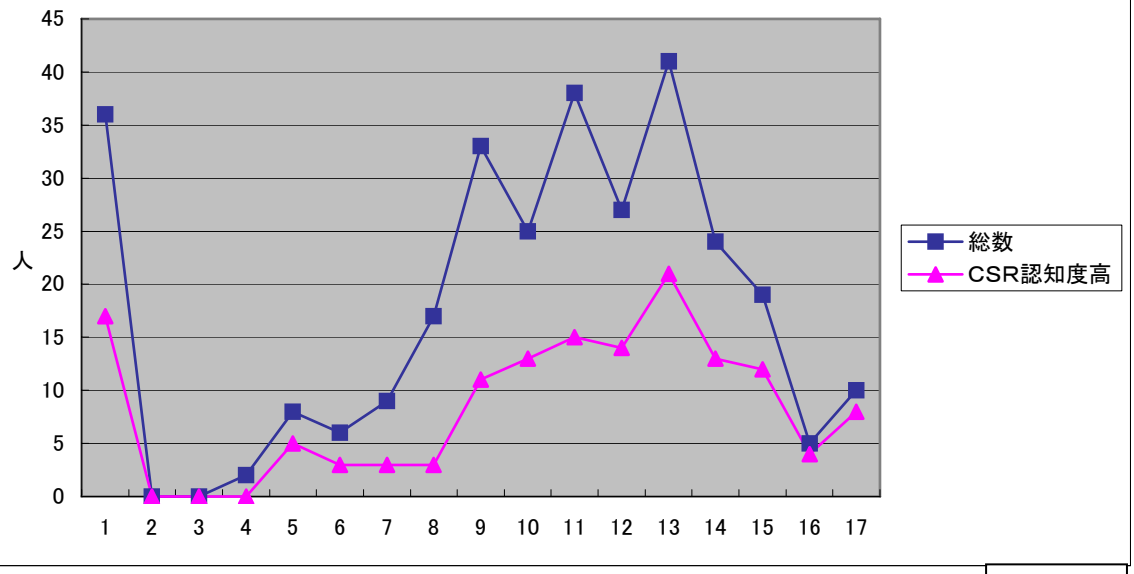
問(2)-4 でわが国の女性労働者の働き甲斐について否定的な回答をした人に、その理由を尋ねたところ、最も多かったのは「がんばっても昇進しないから」（73 人）であった。続いて「雇用が不安定だから」55 人、「低賃金だから」43 人などとなっている（複数回答）。これを男女別に集計すると最も多い回答は同様に「がんばっても昇進しないから」であるが、2 位の回答に差が見られた。男性では総数と同じく「雇用が不安定だから」を挙げた人が 2 番目に多かったが、女性は「低賃金」を 2 番目に挙げている。いずれにしても努力が昇進につながらないなど先行きの不透明感が働き甲斐のなさにつながると考えられているようである。

なお、問(2)-4 関連の回答については、CSR 認知度の高い層に関する集計結果は総数の集計結果と同様の傾向を示している。

問(2)-5　御社の状況についてあなたの感じ方に最も近いものの番号を 1 つ選んで○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
a　女性の能力を活用することに積極的である	4	3	2	1
b　女性が働きやすい制度が整っている	4	3	2	1
c　女性が働きやすい環境をつくる意識が醸成されている	4	3	2	1
d　女性と男性の処遇に差はない	4	3	2	1

図3-29　自社の女性労働者の処遇について



筆者作成

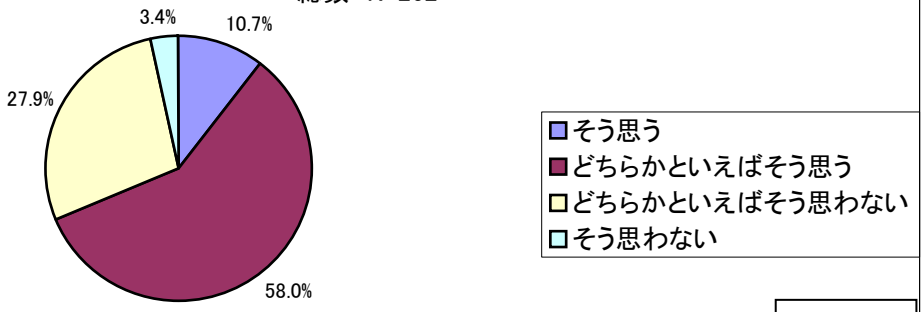
問(2)-1 ではわが国の男女共同参画推進施策に関する意識を、問(2)-2 から(2)-4 はわが国の女性労働者に関する意識を尋ねてきたが、問(2)-5 と問(2)-6 では回答者が勤務する企業について、女性労働者の処遇や働き甲斐について尋ねた。

問(2)-5 の回答結果を示した図 3-29 では、自社が女性の活用や働きやすさに配慮し

ているかどうかについてのイメージを指数化している。中位より高い評価が多く、わが国の女性労働者全般について同様の質問をした問(2)-3 の回答を示した図 3-25 と比較しても高位に回答が集まっていることが見て取れる。わが国全体の傾向に関する回答より自社に関する回答のほうがより肯定的な方向に偏ることについては、この調査が企業に協力を依頼し総務部門などに調査票の配布・回収を行っていただいたことが影響していることも考慮すべきであろう。

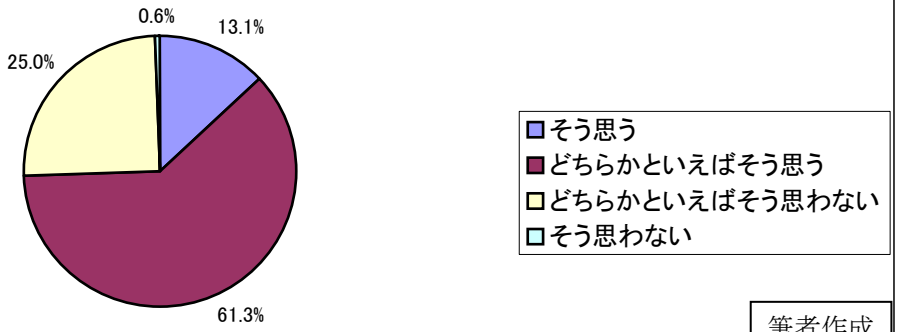
問(2)-6　御社では女性が働き甲斐を持って労働していると思われますか？

図3-30-1 自社の女性労働者は働き甲斐を持って労働しているか？
総数　N=262



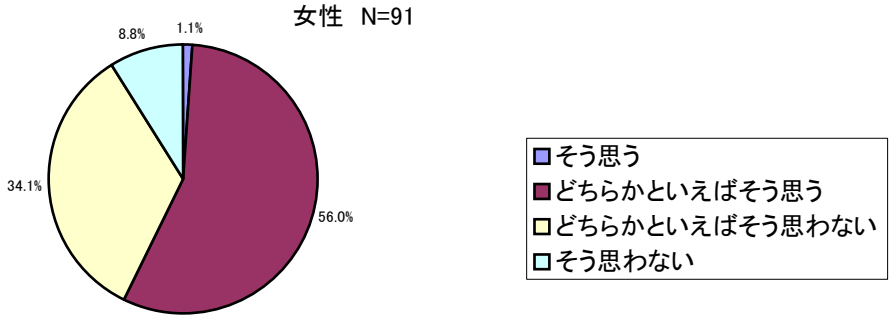
筆者作成

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　N=160



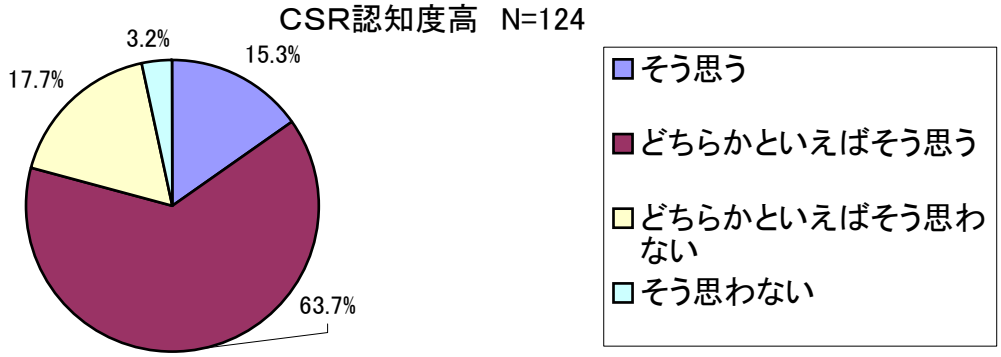
筆者作成

図3-30-3　自社の女性労働者は働き甲斐を持って労働しているか？
女性　N=91



筆者作成

図3-30-4　自社の女性労働者は働き甲斐を持って労働しているか？
CSR認知度高　N=124

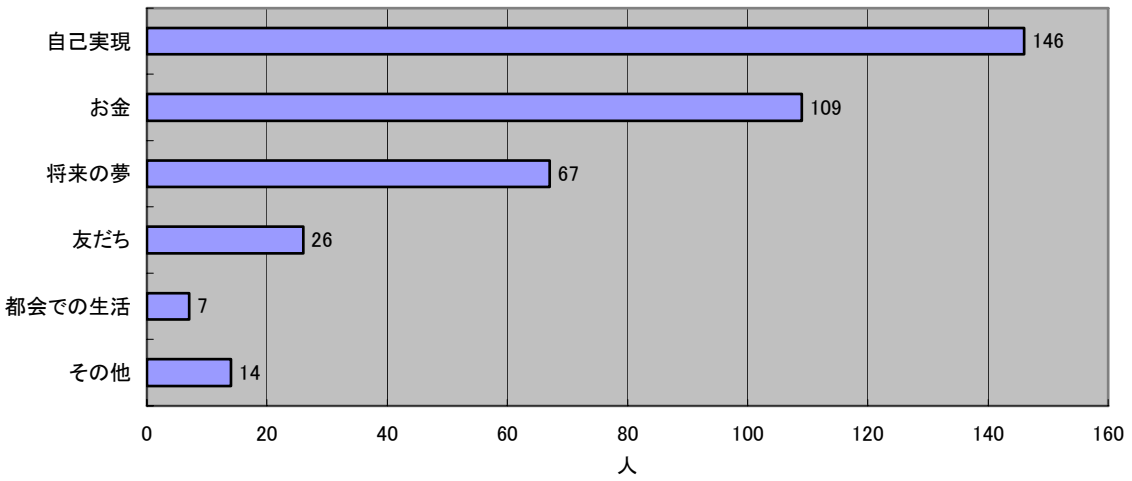


筆者作成

問(2)-6 では自社の女性が働き甲斐を持って労働しているかを尋ねた。その結果、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と肯定的に捉えている人が総数では 68.7%にのぼる。これを男女別に見ると、男性では肯定的な捉え方が 74.4%と 4 分の 3 を占めているが、女性は 57.1%と明らかな差異が見られる。さらに CSR 認知度の高い層について集計すると実に 79.0%が肯定的な捉え方をしている。CSR 認知度が高い層の男女比は男性 73.2%、女性 26.8%であり、全体の男女比(男性 63.4%、女性 36.6%)と比較しても男性の割合が高いことが影響していると思われるが、CSR 認知度の高い層が勤務する企業では CSR に対する取組みを行っている割合が高く、重要なステークホルダーの一翼である従業員の処遇に関する制度が整備されている可能性も考えられる。

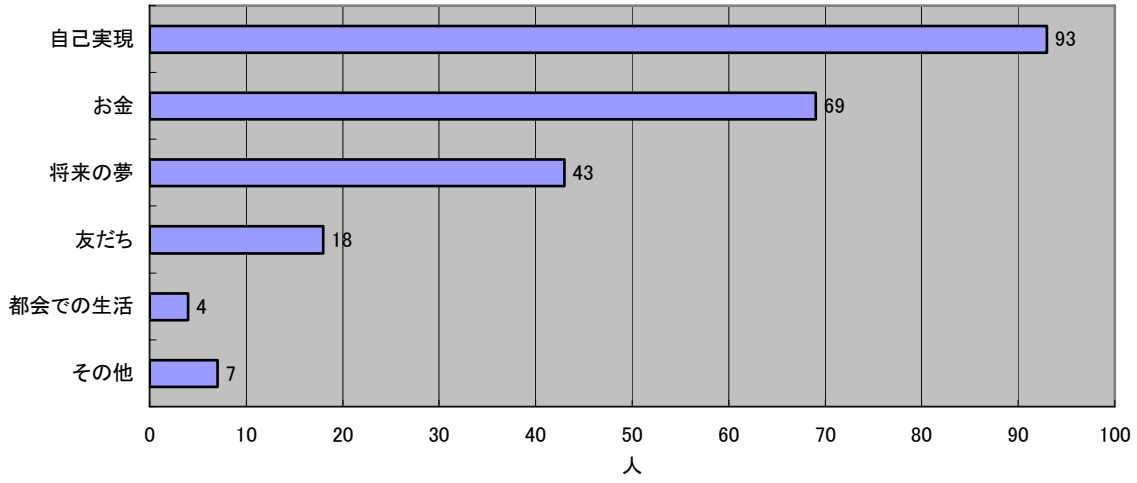
問(2)-6-1　問(2)-6 に対し「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた方にお尋ねします。女性の働き甲斐の中味は何だと思いますか？

図3-31-1　自社の女性の働き甲斐の中味(複数回答) 総数　N＝180



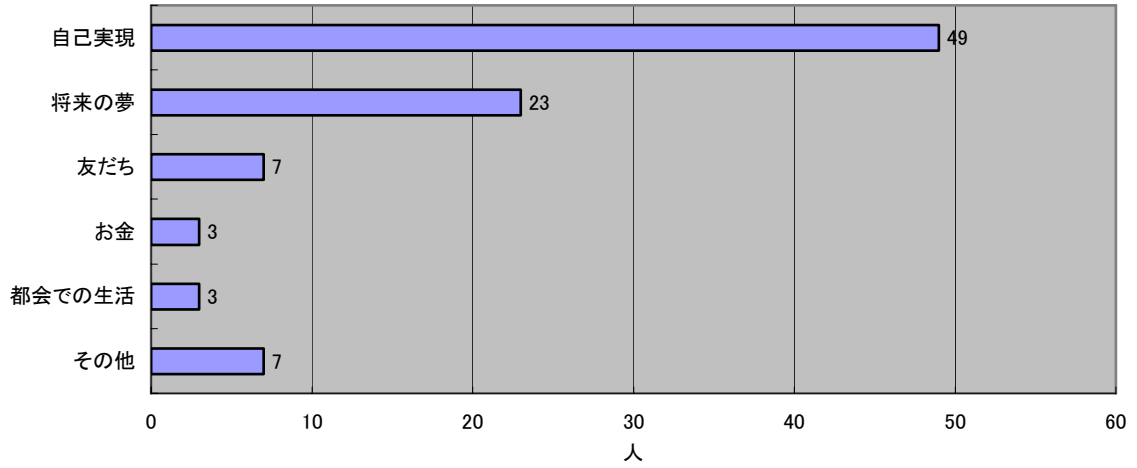
筆者作成

図3-31-2 自社の女性の働き甲斐の中味(複数回答)男性 N＝119



筆者作成

図3-31-3 自社の女性の働き甲斐の中味(複数回答)女性 N＝52



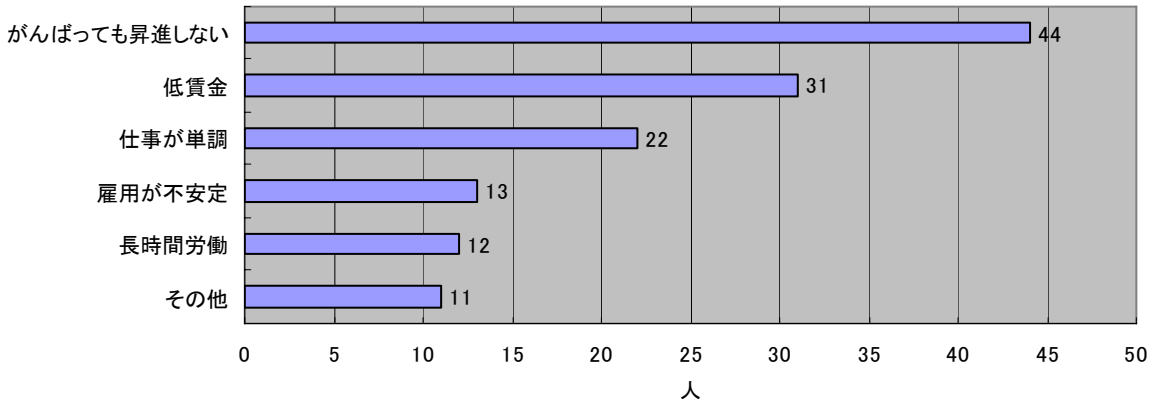
筆者作成

自社の女性労働者が働き甲斐を持っていると回答した人に、女性の働き甲斐の中味について尋ねたところ、最も多かった回答は「自己実現」146 人、次いで「お金」109 人、「将来の夢」67 人などの結果となった（複数回答）。これを、わが国の女性労働者全般について同じことを尋ねた問(2)-4-1 の結果と比較すると、回答の順位は全く同じであった。しかし、男女別集計では女性が傾向の異なる回答を示している。女性では最も多い回答は「自己実現」49 人と、回答者の 94.2%がこの選択肢を選んでいる。続いて「将来の夢」23 人、「友だち」「その他」が各 7 人となり、全体では 2 位であった「お金」は 5 位、3 人であった。自分を含む自社の女性労働者については「お金」を選んだ人が少ないことが興味を引く。

なお、CSR 認知度の高い層の回答は総数と同様の傾向であった。

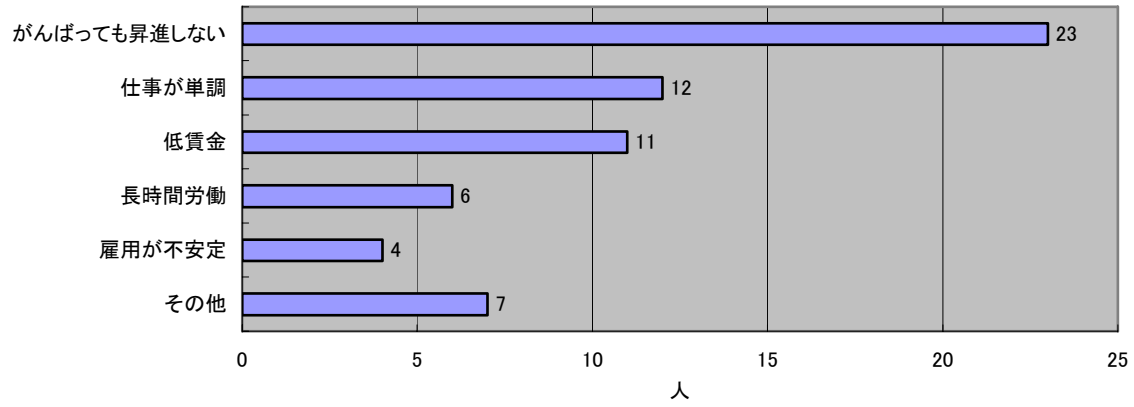
問(2)-6-2　問(2)-6 に対し「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方にお尋ねします。働き甲斐がないのはなぜだと思われますか？

図3-32-1　自社の女性の働き甲斐がない理由(複数回答)　総数　N＝82



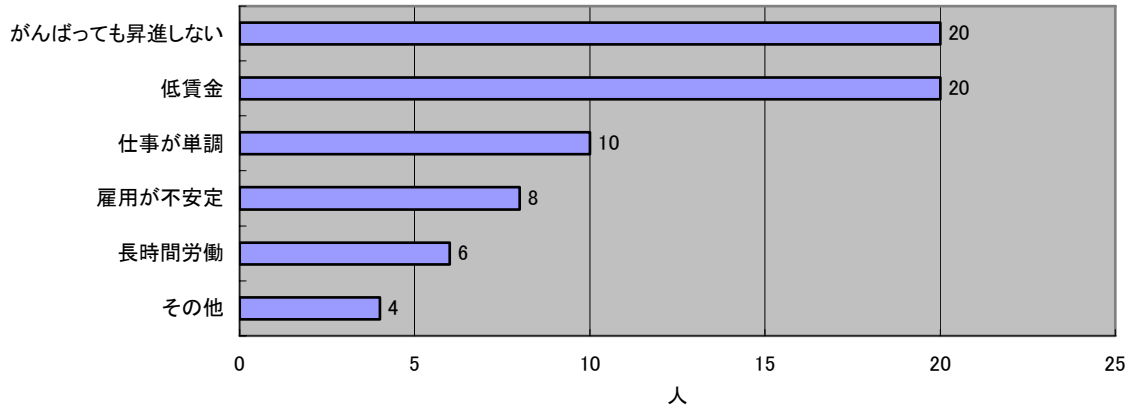
筆者作成

図3-32-2 自社の女性の働き甲斐がない理由(複数回答)　男性　N＝41



筆者作成

図3-32-3　自社の女性の働き甲斐がない理由(複数回答)　女性　N＝39



筆者作成

問(2)-6 で自社の女性労働者の働き甲斐について否定的な回答をした人に、働き甲斐がないのはなぜかを尋ねると、最も多かった回答は「がんばっても昇進しないから」44 人であった（複数回答）。これは、わが国の女性労働者全般について尋ねた問(2)-4-2 と同様である。次いで「低賃金だから」31 人、「仕事が単調だから」22 人などとなっている。男女別集計では、1 位の「がんばっても昇進しないから」は共通であったが、女性では「低賃金だから」が 1 位と同数になっていることが目を引く。問(2)-6-1 で、自社の女性は働き甲斐があると感じている層にとっての働き甲斐の中味を「お金」とした人が少なかったことと考え合わせると、働くことの意味について経済的な面に重きをおくかどうかによって働き甲斐の感じ方が違っているようである。

なお、CSR 認知度の高い層の回答は、女性の回答と同じ順位であった。

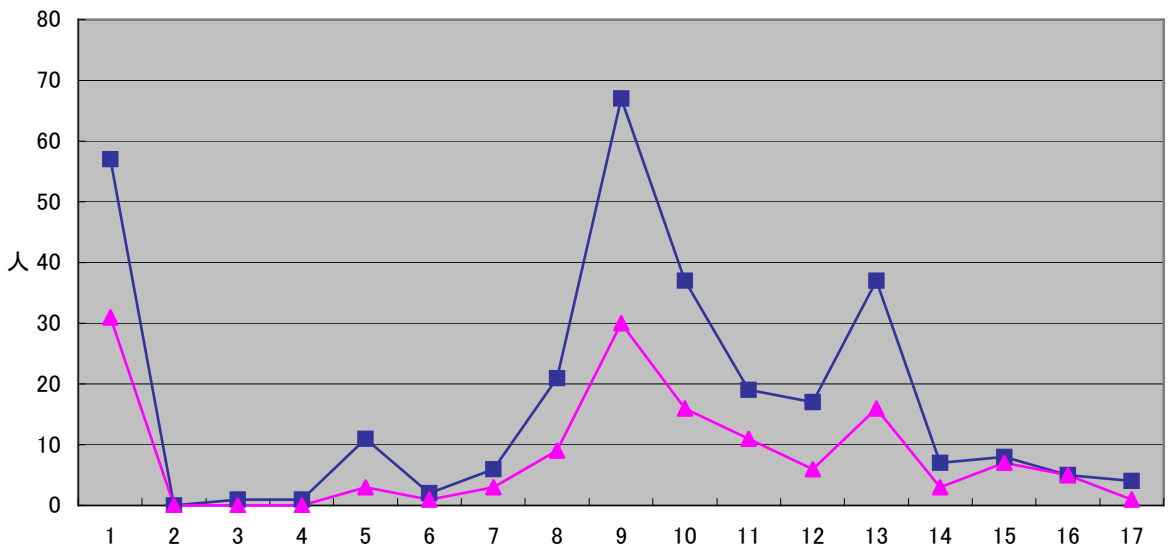
第二項　中国に進出している日本企業のイメージについて

第一項では、中国に進出している日本企業での現地採用の女性労働者について、そのイメージが日本企業の労働者にどのようにイメージされているかを尋ねた。自社が中国に進出しているか否かを問わず、一般的なイメージとして尋ねたものである。

問(3)-1　中国に進出している日本企業の状況についてあなたの感じ方に最も近いものの番号を 1 つ選んで○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
a　現地採用労働者も含め女性の能力を活用することに積極的である	4	3	2	1
b　現地採用女性が働きやすい制度が整っている	4	3	2	1
c　現地採用女性が働きやすい環境をつくる意識が醸成されている	4	3	2	1
d　女性と男性の処遇に差はない	4	3	2	1

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

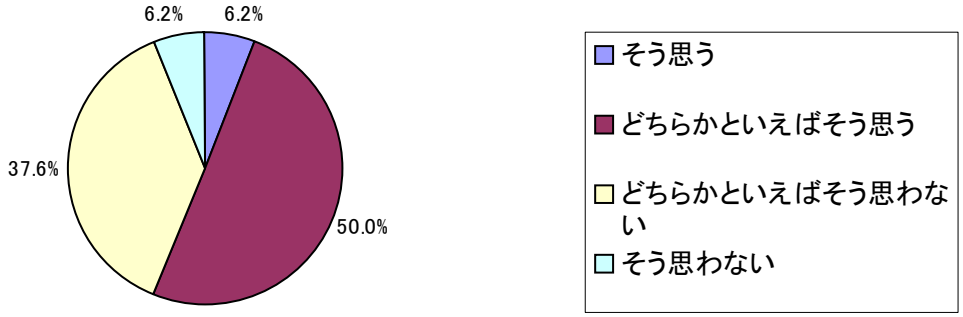


筆者作成

中国に進出している日本企業が、現地採用女性労働者をどのように処遇しているのかに関するイメージを上記４つの問いに対する回答の指数化によって表した図３－33によると、中位とやや高めの評価に回答が集まっており、かつてのような現地採用女性労働者からの搾取のイメージは払拭されていることがうかがえる。この傾向はCSR 認知度の高い層と全体とで変わることはなかった。

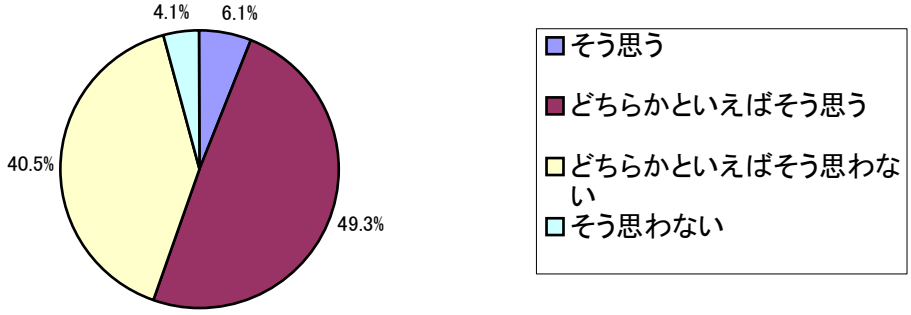
問(3)-2　中国の日本企業の現地採用女性労働者は働き甲斐を持って労働していると思われますか？

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　N＝242



筆者作成

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　N＝148



筆者作成

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　N＝89

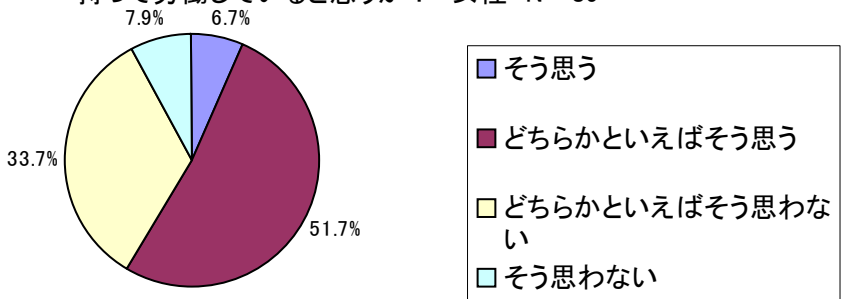
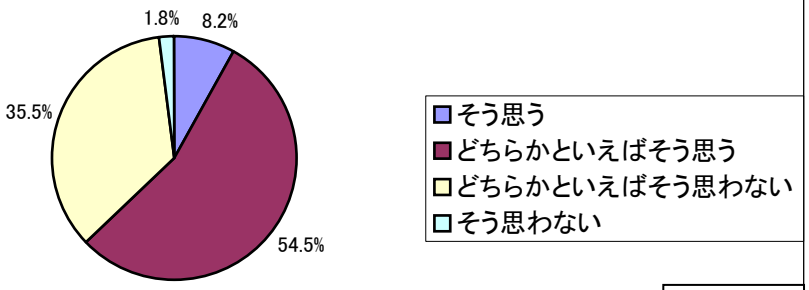


図3-34-4 中国の日本企業で働く中国女性は働き甲斐を持って労働していると思うか？ CSR認知度高 N＝110



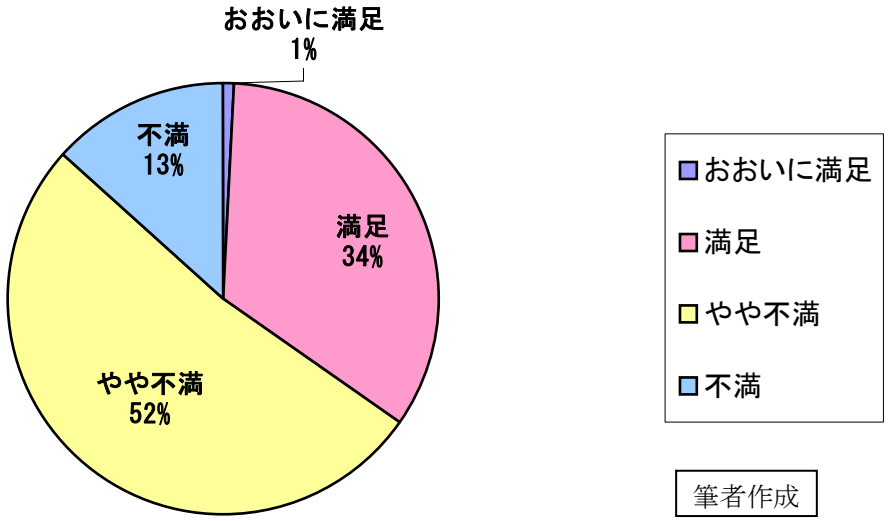
筆者作成

中国に進出している日本企業で働く現地採用の女性労働者が、働き甲斐を持って労働していると思うかを尋ねると、全体では 56.2%の人が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と肯定的に答えている。問(2)-4 で、わが国の女性労働者に関する同じ問いでは、肯定的な回答が 51.4%であったことと比較すると、高い数値となった。男女別集計でも傾向は同様であった。

CSR 認知度が高い層については、肯定的イメージを持つ人が 62.7%とさらに多くなっている。CSR については、自社の従業員の働きやすさだけでなく、多様なステークホルダー、例えば取引先や海外進出先の労働者に関しても配慮することが求められており、CSR 認知度の高い層の回答は、このような考え方が一般に浸透しているとの考え方に基づくものかもしれない。

しかし、中国･大連の日系企業で働く女性労働者を対象とした調査では、「日系・韓系企業に満足しているか？」という問いに「おおいに満足」「満足」と答えた女性は全体の 35%にすぎず、半数以上の 52%が「やや不満」と回答していることを見ると、理念としての CSR が海外進出先では実現していない可能性も否定できない。

図 3－37 大連の日系企業の女性労働者 日系･韓系企業に満足しているか？

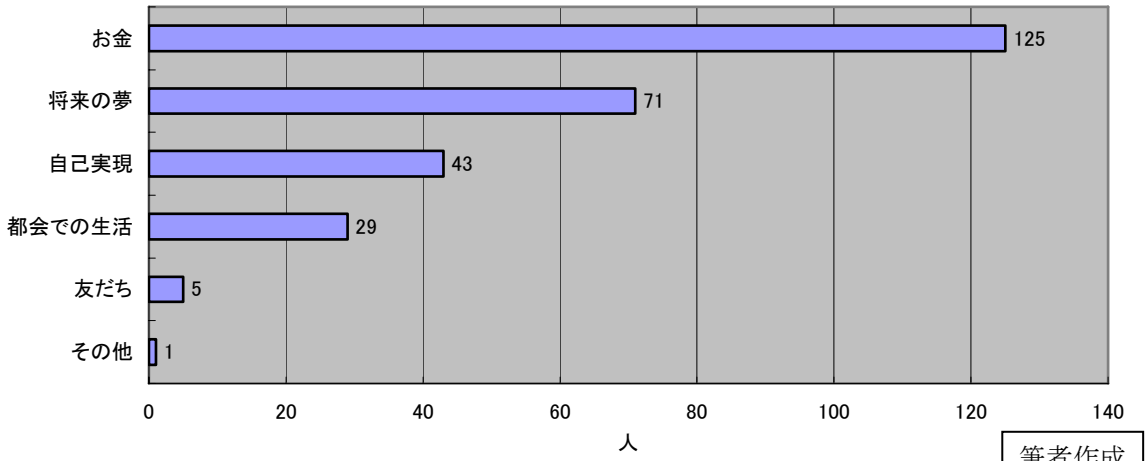


筆者作成

問(3)-2-1　問(3)-2 に対し「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた方にします。女性の働き甲斐の中味は何だと思いますか？

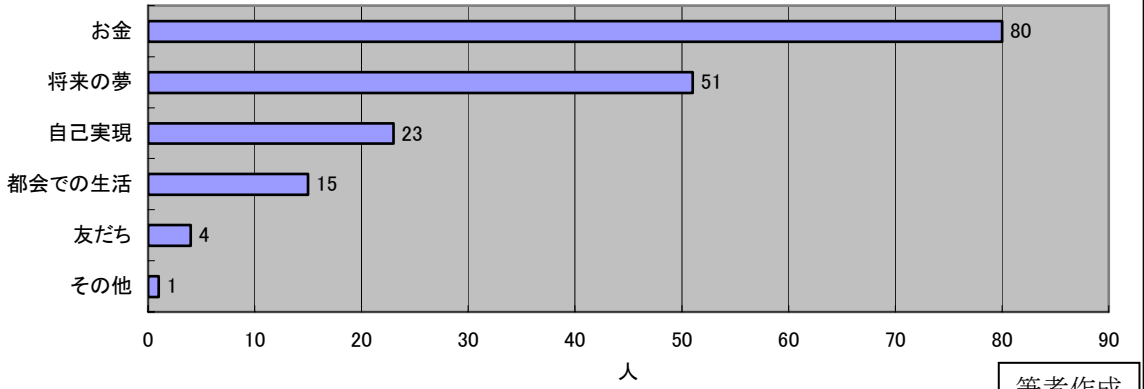
筆者作成

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(複数回答) 総数　N＝136



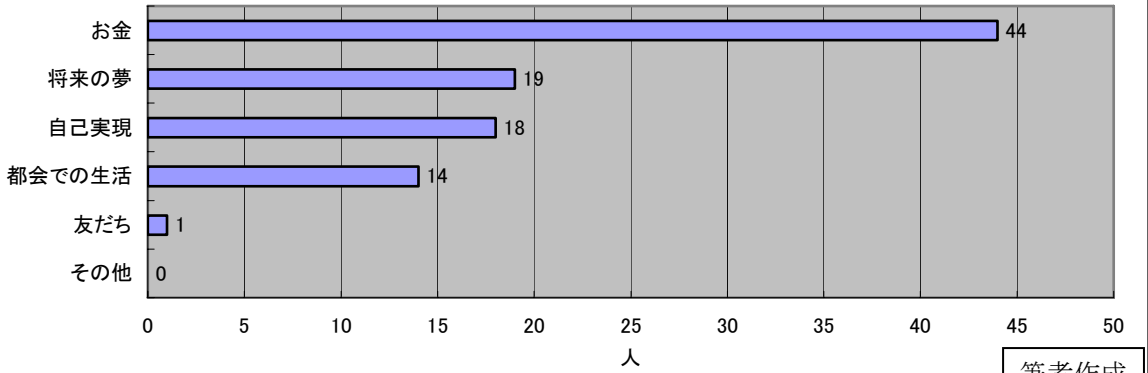
筆者作成

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(複数回答)
男性　N＝82



筆者作成

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(複数回答)
女性　N＝52



筆者作成

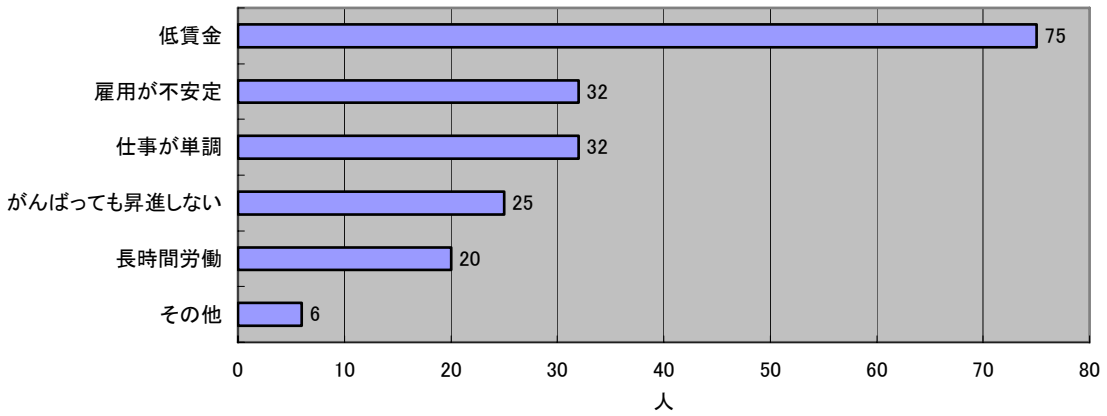
問(3)-2 で中国に進出している日本企業で働く現地採用女性労働者の働き甲斐を肯定的イメージで捉えた人に、働き甲斐の中味を尋ねたところ、最も多かったのは総数で 136 人中 125 人が回答した「お金」であった。以下、「将来の夢」71 人、「自己実現」43 人などと続くが、この順位は男女とも同様であった。

わが国の女性労働者に関する同じ問いであった問(2)-4-1 の回答（図 16）と比較すると、「お金」と回答した人の多さが目に付く。中国人労働者に関する一般的なイメージの反映とも思われる。

なお、CSR 認知度が高い層に関する集計結果は総数と同様の傾向であった。

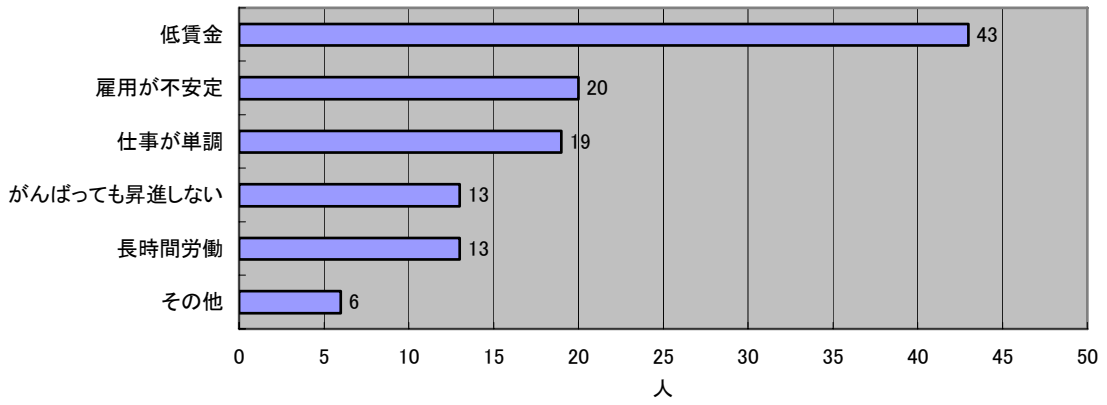
問(3)-2-2　問(3)-2 に対し「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方にお尋ねします。働き甲斐がないのはなぜだと思われますか？

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(複数回答)
総数　N＝106



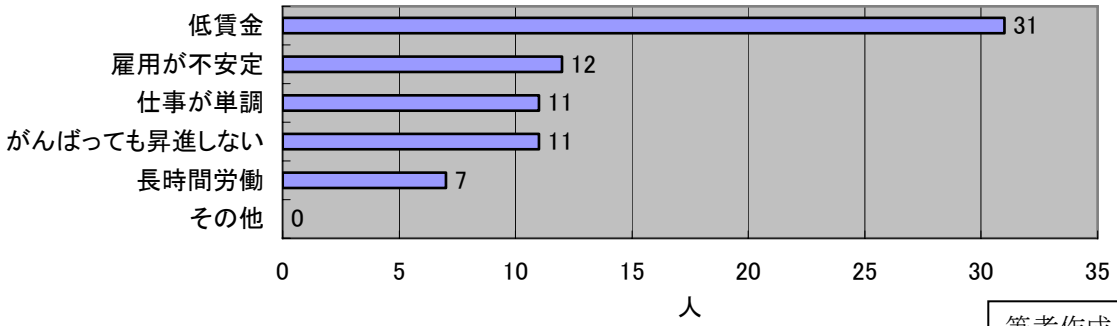
筆者作成

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(複数回答)
男性　N＝66



筆者作成

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(複数回答)
女性N＝37



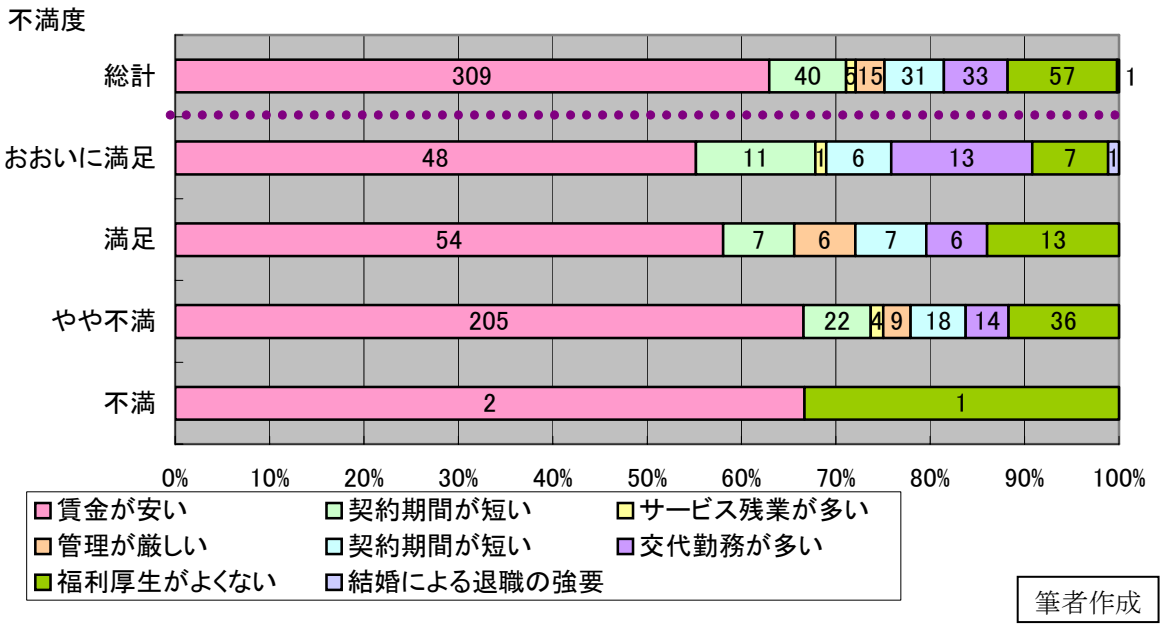
筆者作成

中国に進出している日本企業で働く現地採用女性労働者の働き甲斐について否定的なイメージを持つ人に、働き甲斐がない理由を尋ねたところ、最も多かった回答は「低賃金だから」75 人であった。次いで「雇用が不安定だから」32 人、「仕事が単調だから」32 人などとなっている。この結果は男女別集計及び CSR 認知度が高い層についての集計でも同様であった。

「低賃金」を働き甲斐のなさの理由として挙げる人が多いという結果は、問(3)-2-1 で現地採用女性労働者の働き甲斐を「お金」とした人が多かったことと合致する。また、中国･大連の日系企業で働く女性労働者を対象とした調査では、日系・韓系企業への不満の理由として、「賃金が安い」ことを挙げた人が圧倒的に多かった(本文 15 頁参照)ことと考え合わせると、この点についての日本の労働者のイメージは現状と合致するものであることをうかがわせる。

さらに、問(2)-4-2 のわが国の女性労働者についての同じ内容の問いでは、「がんばっても昇進しないから」が最も多い回答であったこと(図 3-28)との相違が注目される。

＜中国･大連の日系企業の女性労働者　日系・韓系企業への不満の理由＞



筆者作成

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女性の能力開発を

第一節　CSR のパワーアップ

”CSR"をインターネットで検索すると、1190 万件の情報が満載されている現在である（yahoo:2007.1.27 ）。企業人であれば、CSR とは何か、漠然とした認識までも含めると、8 割の人が、知っていると回答する。（本件調査 2006 年 9－10 月では、「CSR という言葉をご存知ですか」という設問に「意味を知っている」が 48%、「聞いたことはあるが意味はわからないが 30%、で、「CSR という言葉を聞いたことがない」は 22%であった。」

企業が、利益追求型から地域に親しまれる存在であることへの価値観の転換は、近年急速に求められている。それは、これまで経済活動一辺倒の企業姿勢に対する反動でもある。その企業の労働者のみならず、地域住民より企業倫理に関して何らかの疑問を持たれたり、非難されたりするよりも、社会的に受け入れられる企業であることを選ぶほうが企業としても、持続可能な発展性を期待できるからである。

地域に親しまれる企業となり、社会的に受け入れられるためには、まず、人にやさしくあること。つまり、人権を尊重する対応の仕方が期待される。それは、男女共同参画の視点を重視した取組を積極的にしているかが、問われることでもある。CSR の実施企業であることが、世界に通用する優良企業のラベル化であるならば、企業を診断する、評価の一つの基準になる時代でもある。女性の能力開発を 21 世紀を背負う企業には、積極的に担って欲しい。

いま、何が求められているのかを、中国、大連市に進出の日系企業における女性労働者の労働実態や生活実態を通して、何らかの提言を出そうと試みたのである。

ISO 取得の先便を切ろうと、企業の間で取得に向けた学習会やフォーラムが組まれた時期が、2000 年前後にあった。そして、ISO の認証マークを取らないと、遅れている企業だとか、環境にやさしくない行政機関と一蹴されたものである。

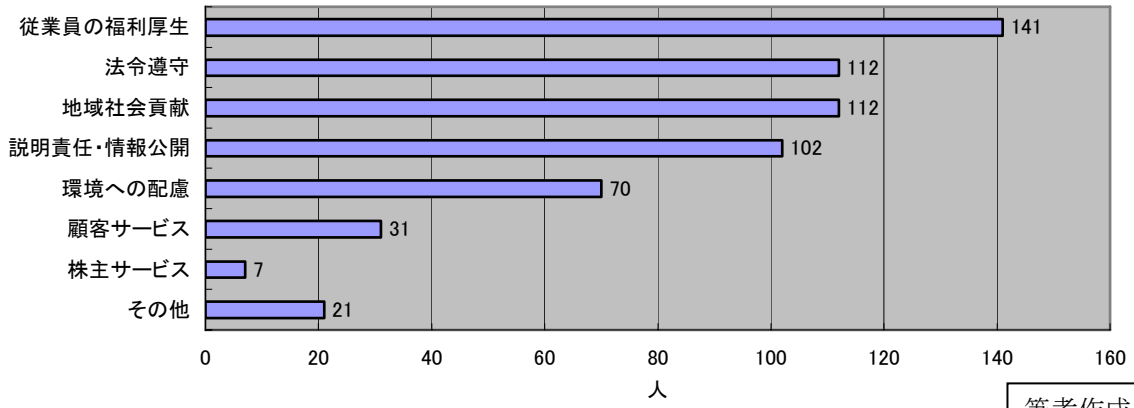
その旋風と同じとは言わないが、「“CSR”の取り組みを積極的にやっています」を売り込みに企業のコマーシャルとして、通用させる雰囲気がある。しかし、社会を明るくする方向で、企業がしのぎを削ることは、大歓迎の現象で、国際的に通用する企業への成長を男女共同参画の推進の観点から、微々たるサポートにすぎないが、応援出来ればと期待している。

第二節　　摩擦防止に効果的な方略とは何か

この研究の調査の最後の質問として、「中国に進出している日本企業が現地で摩

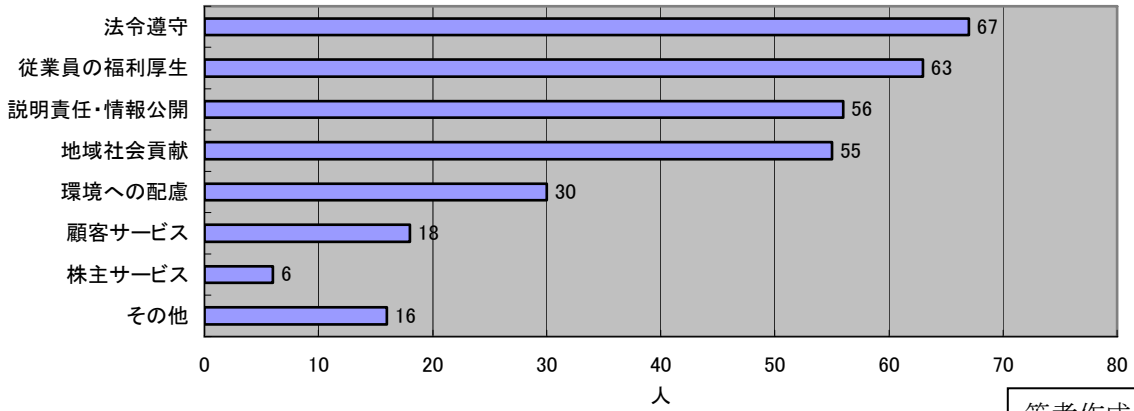
擦を起こす例があることを時折耳にします。このような事態を防ぐために必要なことは何だとおもいますか」図終-1-1 をみると、全体的には、「従業員の福利厚生」が第一位で求められている。次いで「法令遵守」と「地域社会への貢献」が同数で、「説明責任・情報公開」「環境への配慮」と続く。

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(複数回答) 総数



筆者作成

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(複数回答)CSR認知度高



筆者作成

図終－1―2 の CSR 認知度の高いグループの回答を見ると、摩擦を防ぐための一位は、「法令遵守」であった。次に挙がった項目は、一般の傾向と同じである。

いずれも、「従業員の厚生福利や教育」が高位にある。日系企業の調査からも明らかなように、若い女性従業員を雇用している企業には、資格が取れるような技術コースや、向学心を満足させる勉学コースの今以上の設置がのぞまれる。そして、そのためには、雇用期間が長くあることが必要である。短期間の学習コースで学べるものと、学べないものがあるので、願わくば、将来性のある従業員は、人材育成の視点からも、サポートの必要性を感じる。

また、企業が、社会的責任論にたって、運営されるようになれば、紛争・摩擦ではなく、持続可能な平和的な開発の道が求められるのではないかと考えるのは単純であるかもしれない。しかし、友好的な良好な関係性を継続維持するという意味で、「持続可能な発展性」を願わない人はいない。どちらか一方からの抑圧、搾取、差別があるのであれば、他方側からの反発、反動、反日感情は、増大するのが、つねである。そのような状況を惹き起こす前に、草の根的な運動から、時間はかかっても、利潤追求型の企業哲学を柔軟に転換していくことが求められ、なおかつ、国際的にも認知される「人に優しい」社会が建設されることが重要と考えられる。

さらに、声を大きくしていいたいことは、成果を上げる企業の組織編制においては、すでに 2020 年目標として、「女性の管理職を少なくとも 30%以上にするように」という努力目標が、内閣府男女共同参画局から出されている。企業内の教育や、組織の意識改革を図りつつ、企業力を増して行き、次第に世界市場経済の中の競争力を高め、海外への進出企業が多くなることであろう。それらの日本企業が、日本国内と同じレベルか、それ以上の企業内教育を提供するならば、義務教育すら満足に受けられない海外の国々に対して、非常に大きな社会貢献であり、社会的責任を果たしているということで、社会的評価も高く、それによって、社会的投資 SRI も促進され、企業の存在意義を増大させていくことだと確信するものである。

おわり

資料編

引用文献

１）『九州ろうきん社会貢献活動』冊子　2005.6.
２）『企業の社会貢献活動フォーラム』調査報告冊子
NPO アートサポート・ふくおか　2005. 7.14
３）「日本の『企業の社会的責任』の系譜（その 1）（CSR の変遷は、企業改革の歴史）」
ニッセイ基礎研 REPORT　2004.5 月号
４）『賃金の崩壊と対抗戦略』女性労働研究 No,4６　青木書店 2004. 7.
５）「ジェンダー平等戦略のいま」女性労働研究 No.47　青木書店 2005.1.
６）『2005 年度社会貢献活動実績調査結果』要約、（社）日本経済団体連合会、
社会貢献推進委員･1%クラブ刊、2006,12.6.
７）『CSR 推進ツール』（社）日本経済団体連合会、
企業行動委員会･社会的責任経営部会刊　2005.10.5.