

2014.8.26. 労働政策審議会 雇用均等分科会

女性の活躍推進の現状と課題

法政大学キャリアデザイン学部

武石 恵美子

女性の活躍推進の前提

女性の活躍推進 = 働きがい × 働きやすさ
(均等施策) (WLB施策)

均等施策(働きがい、管理職登用等の活躍推進)とWLB施策(働きやすさ、両立支援策を含むWLB支援)は車の両輪

- 均等施策だけを充実すると

- ➡ 意欲が高く男性並みに働くことのできる女性の機会均等が進んでも、それ以外の女性の活躍は進まない

- WLB施策だけを充実すると

- ➡ 女性の定着が進むが、女性が補助的な仕事に滞留してしまうなど、人材活用面で問題が多い(マミートラック化)

現状及び課題提起の内容

1. 2つの施策推進の現状
2. WLB施策の課題
3. 均等施策の課題
4. 「多様な正社員」の課題
5. 女性の活躍推進のために必要な政策の方向性

1. 2つの施策推進の現状

2つの施策推進がアンバランスである。

現状

- ・女性が定着しても管理職昇進等活躍推進は低調である
- ・将来のキャリアが見えないままに両立支援策を利用する層が存在(増加傾向?)している
- ・両立支援策を利用するとキャリア形成面で問題が生じることも少なくない

対応策

- ・機会均等施策の積極的な推進が重要である
- ・狭義の両立支援策だけでなく働き方改革を含めたWLB施策を総合的に進める必要がある

2つの施策と「やりがい」

両立支援が先行し、活躍推進が不十分な現状。両方進めると女性のやりがいは高まる。

企業のタイプと女性社員の「仕事のやりがいスコア」

	N	平均値	標準偏差
女性活躍高、両立支援高	1125	34.84	5.758
女性活躍高、両立支援低	249	32.71	6.258
女性活躍低、両立支援高	2226	31.18	6.406
女性活躍低、両立支援低	1337	29.19	6.855

- ・「仕事のやりがいスコア」は、「仕事にやりがいを感じる」「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」など9項目を得点化し、45点満点のスコア。
- ・「女性活躍高」は「女性の就業意欲を向上させる取り組み」について「積極的」「どちらかといえば積極的」と回答。
- ・「両立支援高」は「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答。

末子の年齢別、妻の就業状態

近年、未就学児のいる女性の雇用者比率が上昇。

2002年	3歳未満	3～5歳	6～8	9～11	12～14	15～17	18歳以上
有業者比率	29.3	46.4	58.1	67.2	71.7	73.1	55.3
雇用者比率	25.5	39.4	50.1	59.0	63.4	62.7	42.5
うち正規の職員・従業員	14.6	14.6	15.3	16.9	19.9	20.7	14.0
無業者比率	70.7	53.6	41.8	32.7	28.2	26.8	44.6
就業希望者	41.6	34.5	27.5	20.3	16.3	13.0	11.9

2007年	3歳未満	3～5歳	6～8	9～11	12～14	15～17	18歳以上
有業者比率	33.3	51.5	62.2	70.0	74.6	74.3	55.0
雇用者比率	30.2	46.2	56.5	64.4	69.2	68.3	46.2
うち正規の職員・従業員	17.4	15.9	15.9	18.3	21.0	22.4	15.0
無業者比率	66.7	48.5	37.7	30.0	25.4	25.6	45.0
就業希望者	35.0	27.5	23.6	18.3	14.3	11.7	9.0

2012年	3歳未満	3～5歳	6～8	9～11	12～14	15～17	18歳以上
有業者比率	42.1	55.6	62.6	70.4	74.2	75.6	52.5
雇用者比率	39.7	51.6	58.6	66.7	69.9	70.9	46.2
うち正規の職員・従業員	23.1	19.0	16.9	17.7	19.4	20.7	13.4
無業者比率	57.9	44.4	37.2	29.6	25.7	24.4	47.3
就業希望者	33.5	27.2	23.7	18.5	15.0	11.6	8.9

出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

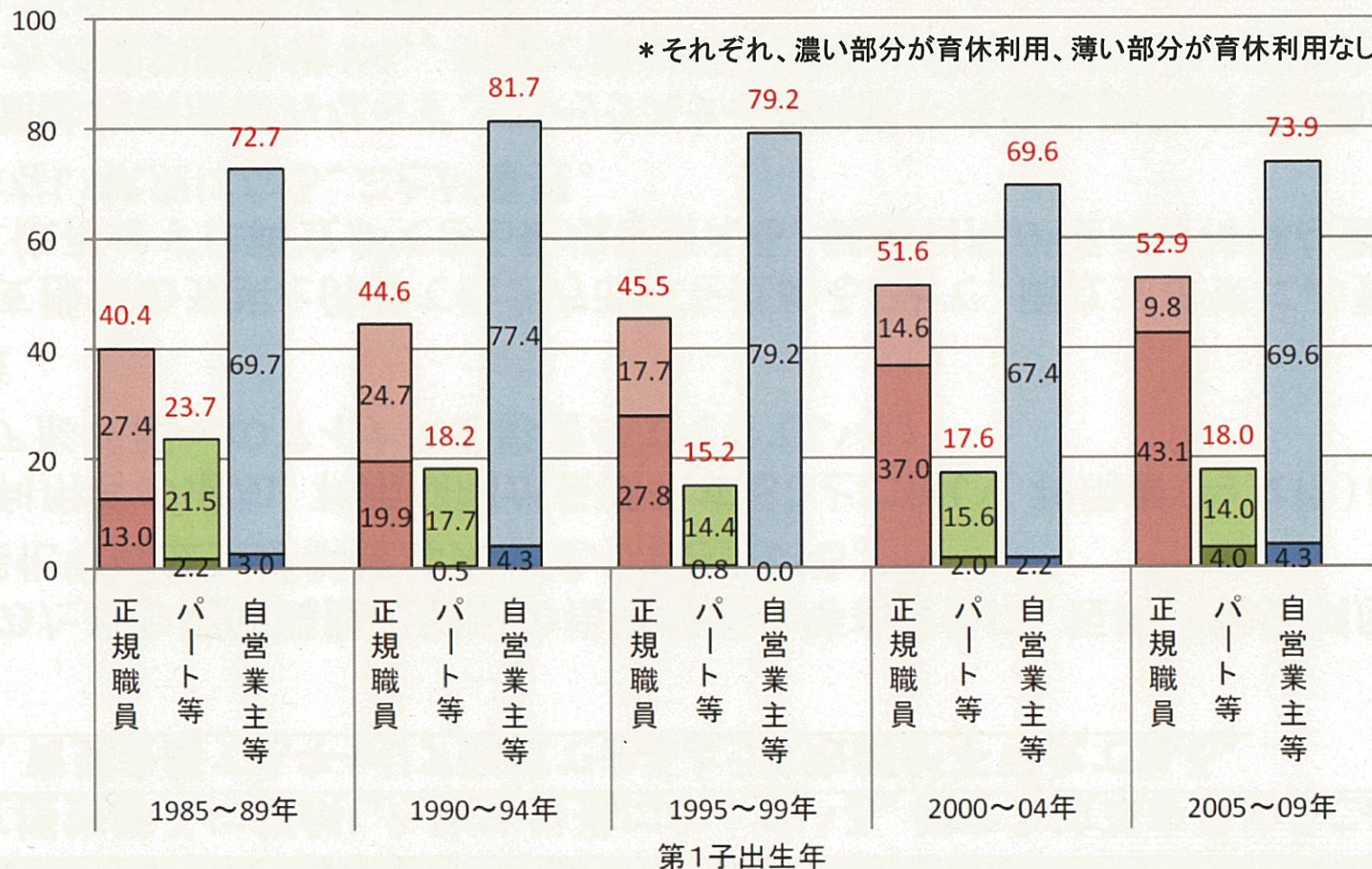
注：1.データは、「夫婦と子供から成る世帯」と「夫婦、子供と親から成る世帯」を合わせたものである。

2.数値は、末子年齢別の妻の人数に対する割合を示す。

第1子出生年別、妻の就業状態

近年、正規職員を中心に育児休業を活用して継続就業する割合が上昇。

(%)



出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

注1. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

2.WLB施策の課題

両立支援策導入に傾斜した施策推進になっている。働き方改革を進めることにより、育児を経てもキャリア形成できるような取組が不可欠である。

現状

- ・育児のための短時間勤務制度の措置義務化等を背景に、短時間勤務制度の充実化等両立支援制度導入が進んでいる。
- ・制度利用者の増加、利用期間が長期化することに伴い、利用者（≡女性）のキャリア形成面へのマイナスの影響がでてきている。

対応策

- ・両立支援策の充実と併せて働き方改革を進めることで、両立支援策に必要以上に依存せずに両立ができる環境を整える、制度利用が極めて特殊な働き方ではない状況になる、ことが重要。
- ・短時間勤務制度のみならず、フレックスタイム制度や在宅勤務制度等、柔軟な働き方の選択肢を増やし、子育て期の制度利用に伴うキャリアロスができるだけ小さくする働き方を実現する。
- ・両立支援策の利用者に対する過度な配慮を排除し、活躍を期待した仕事配分等を行うことにより、キャリア形成を促し、モチベーションを維持することを重視する。

短時間勤務制度等の内容、利用状況

短時間勤務制度の利用可能期間が長期化し、制度利用も増えている。

育児のための短時間勤務制度の最長利用可能期間 (%)

	3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校低学年(3年生又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	その他
2005年度	64.6	3.2	22.1	3.3	0.8	2.4	3.6
2012年度	64.3	2.8	20.7	6.7	3.6	2.0	0.0

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

注：数値は短時間勤務制度導入事業所に占める構成比である。

第1子が3歳になるまでに利用した制度 (%)

	育児休業制度(妻)	育児休業制度(夫)	短時間勤務制度(妻)
子どもが1歳時に妻が就業			
1995-99年出生	44.3	0.6	13.5
2000-04年出生	54.3	0.0	15.2
2005-07年出生	56.1	1.4	20.9
子どもが1歳時に妻が正規雇用継続者			
1995-99年出生	66.1	0.9	19.1
2000-04年出生	81.1	0.0	25.2
2005-07年出生	85.7	2.4	31.0

出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向調査」

注：対象は1歳以上の子を持つ初婚同士の夫婦。「正規雇用継続者」とは、「第一子の妊娠が分かった時」「第一子が1歳になった時」の2時点で正規雇用者であった者。

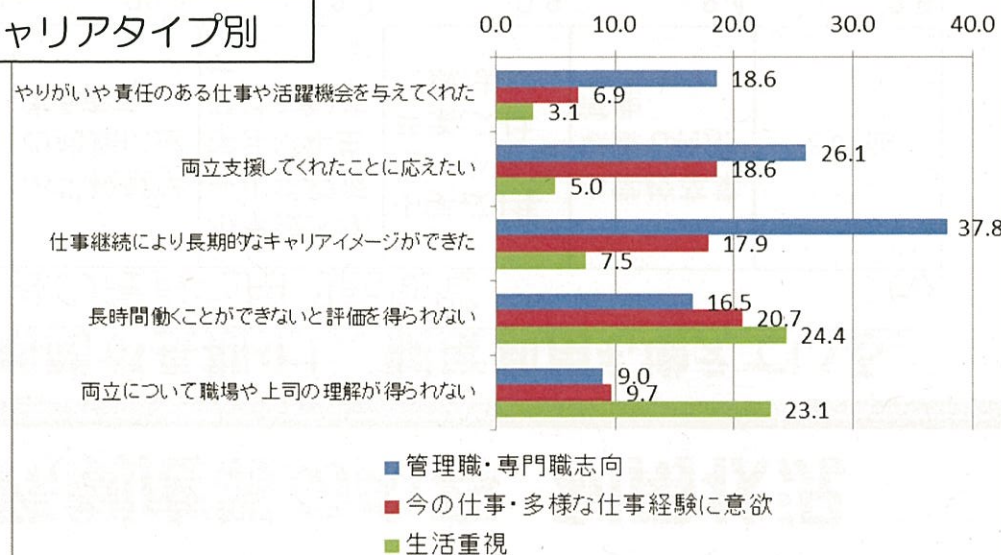
出産前後のキャリア意識の変化とその理由：正社員女性

出産を契機に仕事への意欲が低下する女性が多い。職場の要因が重要。

出産前後のキャリア意識の変化

出産前	構成比	意欲向上	維持	低下	うち「仕事以外の生活を充実させたい」
できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	8.2	—	36.6	62.5	12.9
自分なりのペースで管理職に昇進したい	7.2	3.7	48.1	44.3	16.0
できるだけ早いペースで専門性を高めたい	14.2	5.6	24.8	67.1	13.0
自分なりのペースで専門性を高めたい	24.5	4.7	55.2	37.5	16.6
昇進や専門性向上には興味がないが今の仕事をがんばりたい	18.9	13.0	58.9	26.2	20.1
昇進や専門性向上には興味がないが様々な仕事を体験したい	5.7	27.6	36.9	33.8	33.8
仕事以外の生活を充実させたい	11.9	17.7	80.7	—	80.7
それ以外	9.3	—	—	—	—

キャリア意識の変化の理由（現在のキャリアタイプ別



出所：矢島（2014）より

注：データは、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査」（平成23年度厚生労働省委託調査）

短時間勤務制度等の利用拡大に伴う課題

育児のための短時間勤務制度利用者及びその上司に対するインタビュー調査から明らかになった課題

- 制度利用が長期化し、フルタイム復帰を先延ばしにする利用者が増加
- 制度利用の長期化に伴い仕事経験が制限されることによるキャリア形成、仕事へのモチベーションの面でのネガティブな影響
 - ・配分される仕事の質・量の面で制約が生じる
 - ・目標設定、評価における取扱いが不明確で、結果として制度利用に伴い不利益が発生することにつながる
 - ・異動の範囲、頻度が制約されてキャリア形成に制約が生じる

上記により制度利用者の仕事へのモチベーションが低下し、子育て期を経て継続して「活躍」していくことが難しくなる

課題の背景

- フルタイム勤務者の恒常的な長時間労働
- 短時間勤務制度以外の柔軟な働き方の欠如
- 制度利用者と上司相互のコミュニケーション不足

出所：武石（2013a）、佐藤・武石（2014）より

イギリス、ドイツのFWと制度利用の現状

- ①短時間勤務は女性を中心に利用され、長期に利用するケースもある。ただし、短時間勤務以外のFWの制度を利用するケースも増えており、多様な働き方の一つの選択肢として短時間勤務が位置付けられている(複数の制度を併用する)。
- ②制度利用に伴う業務配分にあたっては、本人とのコミュニケーションを十分にとるような努力が上司、利用者双方でなされており、特に制度利用者は、積極的に自身への業務配分について意見を言っている。制度利用に伴い業務の質が変動することは少ないという認識が一般的である。
- ③短時間勤務制度や在宅勤務制度などを制度化しているが、柔軟な働き方(FW)をinformal agreementにより実施ケースも多く、その場合は職場対応が重要であるため、管理職のマネジメント能力を重視し、管理職支援策を推進している。

出所：武石・松原（2014）より

勤務形態、WLB関連施策の実施状況(国際比較)

日本は働き方の柔軟性につながる制度導入が少ない。

現在の勤務形態（従業員調査、複数回答）

(%)

	n	フルタイム勤務	フレックスタイム勤務	裁量労働制	在宅勤務	短時間勤務	その他
日本 男女計	10069	91.2	6.8	2.1	0.1	0.8	0.7
男性	6708	91.4	6.6	2.7	0.1	0.1	0.7
女性	3258	91.4	7.1	1.0	0.0	2.4	0.6
イギリス 男女計	979	75.7	13.2	7.5	8.0	15.4	2.3
男性	473	82.9	13.5	8.0	10.4	7.6	2.1
女性	506	69.0	12.8	6.9	5.7	22.7	2.6
ドイツ 男女計	1012	68.8	31.2	12.0	6.5	8.1	1.1
男性	535	75.5	30.8	12.9	7.5	3.2	0.7
女性	477	61.2	31.7	10.9	5.5	13.6	1.5

施策の実施状況（企業調査、制度ありの割合）

(%)

	n	法を上回る育児休業制度	フレックスタイム制度	在宅勤務制度	WLBの取組	ジョブ・シェアリング
日本 規模計	1677	27.2	24.4	4.3	22.5	-
250人未満	1101	21.3	18.3	3.5	17.0	-
250-999人	419	32.5	30.1	4.8	26.7	-
1000人以上	118	64.4	58.5	9.3	57.6	-
イギリス	202	50.0	48.5	67.3	31.7	56.9
ドイツ	201	29.4	90.0	51.2	11.4	41.8
オランダ	100	31.0	69.0	52.0	29.0	34.0
スウェーデン	100	56.0	88.0	71.0	25.0	12.0

注:「WLBの取組」とは、WLBを推進するための方針の明確化や推進組織の設置をさす。日本では「ジョブ・シェアリング」を行うケースは極めて少ないため質問していない。

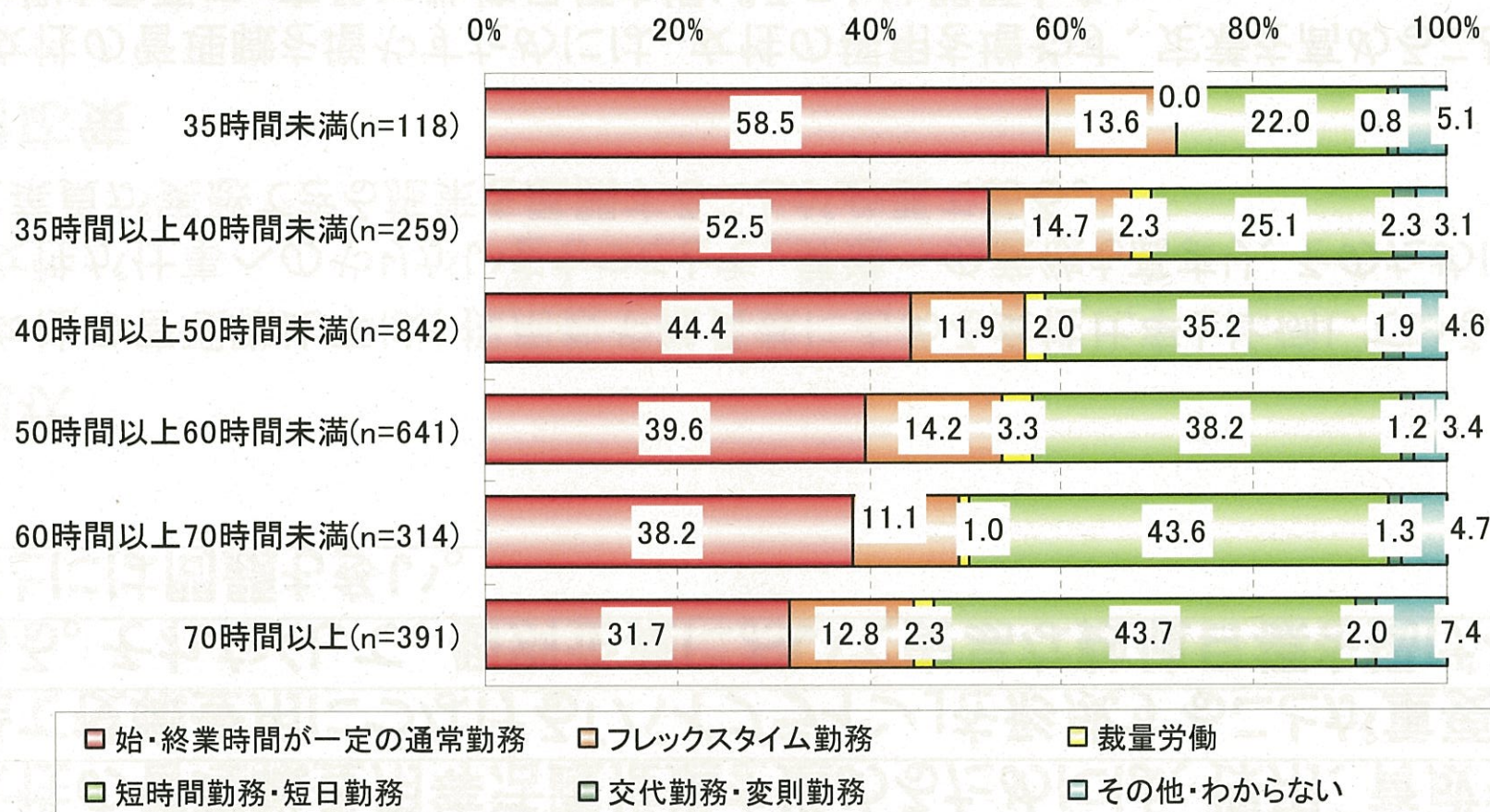
出所：武石（2012）より

イギリス、ドイツの働き方の日本への示唆

- ①短時間勤務よりもフレキシビリティ確保を重視し、全体の働き方を柔軟化することで必要な部分に短時間勤務を適用している。
- ②フォーマルな制度以上に職場でのインフォーマルな対応を重視しており、管理職への働きかけを重視している。
- ③制度利用時の仕事配分において、上司と本人のコミュニケーションにより双方が納得する形で仕事が割り振られている。本人が納得しない場合には、上司と交渉をしている。双方向のコミュニケーションが非常に重要。そもそも、通常の働き方が長時間でない(短時間がそれほど特殊な働き方ではない)ことも重要。
- ④制度利用が異動や昇進に不利になることはあるが、特に異動については社内公募により、希望者が応募して、自分の能力をアピールすれば短時間勤務でも受け入れられている。昇進も、管理職候補者のための研修制度など機会を提供することで、本人のやる気を引き出すとともに、能力があればチャンスを与える仕組みとなっている。
- ⑤利用者の仕事へのモチベーションが高く、重要な仕事であれば、それを優先して処理する、そのために働き方も柔軟に変える、などをしている。本人がやりたい仕事をできていることで、本人も働き方を工夫して責任を果たす努力をしているといえる。「短時間勤務だから〇〇ができない」という意識は薄く、「短時間でもできる」という意識で、新しい仕事にチャレンジしている。

配偶者の現在の就労時間別希望する勤務形態(女性)

男性の労働時間が長いことが女性の両立支援制度利用の背景の一つである。



出所:厚生労働省「子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査
(両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究)」2009年

3.均等施策の課題

女性の管理職登用等活躍推進を進めるためには、採用、育成を経て役職登用につなげる「パイプライン」を形成することが重要である。それなくして、個別企業において安易な数値目標を掲げることには問題も多い。

現状

- ・女性の管理職比率は、採用数や社員数に占める女性比率と比例している。
- ・女性が仕事へのやりがいをもつことで、昇進への意欲も高まり、そのために従業員が実感できる施策を展開することが必要である。

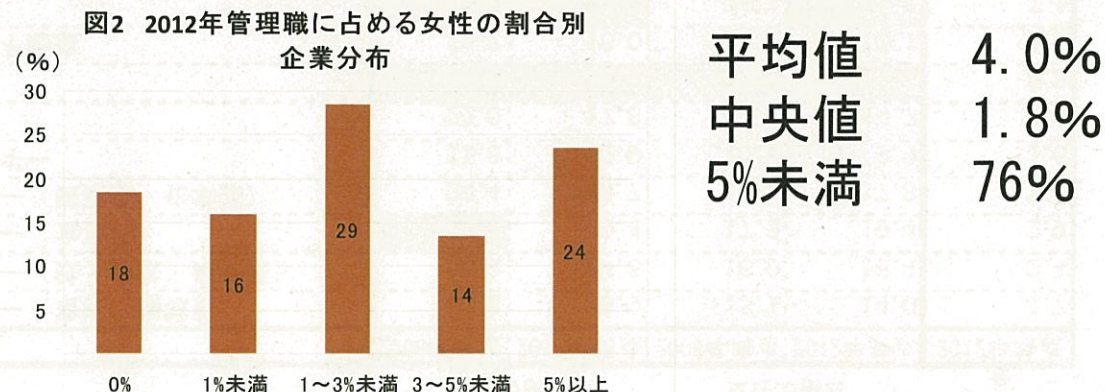
対応策

- ・女性の管理職を増やすためには、女性の採用を増やす、定着を高めることがまずは重要で、安易に数値目標を掲げることは問題も多い。
- ・女性の仕事へのやりがいを高めるために、企業がPA施策を丁寧に展開することや管理職のマネジメントに働きかけることは重要である。

管理職の現状

上場企業を中心に女性管理職は少数で2020年30%の達成は困難である。

管理職に占める女性割合の企業分布（2012年）



2020年30%達成のためには（集計対象企業814社について）

管理職人数計	58.8万人
うち男性	56.2万人(95.6%)
うち女性	2.6万人(4.4%)
女性管理職30%になると (ポスト数が一定の場合)	17.6万人(+15万人)

注：データは東洋経済新報社「CSR企業年鑑」(上場企業、主要上場企業)

出所：高崎・佐藤（2014）より

管理職に占める女性割合を高める要因

管理職の女性割合は、採用や女性比率との相関が高い。

管理職に占める女性割合との相関係数（2012年）

大卒以上新入社員に占める女性の割合 0.39

従業員に占める女性の割合 0.62

従業員に占める30-39歳女性の割合 0.60

新入社員に占める女性割合と従業員に占める女性割合（業種別）

	大卒新入社員に占める 女性の割合		従業員に占める 女性の割合		管理職に占める女性割合
	2006年時点	2012年時点	2005年時点	2012年時点	2012年時点
メーカー（電機・機械系）	16.8	18.9	13.1	14.0	1.7
メーカー（鉄・非鉄・素材系）	20.9	24.6	16.0	16.4	2.4
メーカー（食品系）	32.0	29.4	17.3	19.4	2.9
メーカー（医薬品・化学系）	24.4	24.7	16.2	17.8	3.5
エネルギー	15.3	12.9	10.1	9.9	1.6
運輸	22.0	17.8	9.3	14.7	4.4
金融	51.4	50.9	37.7	41.5	8.2
建設・不動産	16.7	18.0	11.2	13.1	1.1
小売	36.9	36.8	25.1	31.1	7.1
サービス	44.6	40.6	33.2	31.9	12.6
商社・卸	25.0	30.9	20.6	22.3	2.4
情報・通信	29.1	33.5	17.0	21.2	4.8

30%以上

15%以下

注：データは東洋経済新報社「CSR企業年鑑」（上場企業、主要上場企業）

出所：高崎・佐藤（2014）より 17

女性の昇進意欲の現状

昇進意欲は男女差が大きい、従業員が認識できる形で進めるPAや職場マネジメントにより女性の昇進意欲は高まる。

昇進意欲の男女差（大卒、40歳未満一般社員）

			(%)						
		n	役付きでなくともよい	係長・主任相当職	課長相当職	部長相当職	役員以上	無回答	課長相当職以上
男性	学歴計	5084	19.6	16.3	25.6	23.1	14.5	0.8	63.2
	大学・大学院卒	3288	16.5	13.4	25.1	26.6	17.7	0.7	69.4
	40歳未満	2495	15.2	11.5	23.1	28.5	21.3	0.5	72.9
女性	学歴計	5044	58.0	26.6	11.4	2.5	0.9	0.5	14.8
	大学・大学院卒	2106	51.2	27.0	15.4	4.2	1.5	0.7	21.1
	40歳未満	1732	53.1	26.6	14.2	4.1	1.7	0.4	20.0

昇進意欲の規定要因（課長相当職以上への昇進希望ありの決定要因）

	男性				女性			
	B	(1)	Exp(B)	(2)	B	(1)	Exp(B)	(2)
企業の施策: 女性活躍推進策	0.091 ***		1.096	0.081 **	0.052		1.053	0.046
企業の施策: 両立支援策	0.055 **		1.057	0.022	0.094 **		1.099	0.049
従業員の認知: 女性活躍推進策				0.044				0.150 ***
従業員の認知: 両立支援策				0.029 *				0.054 **
従業員の認知: 上司マネジメント				0.059 ***				0.043 ***
サンプル数	1774			1704	1240			1207
-2 対数尤度	1965.46			1833.20	1080.44			1009.15
カイ2乗	107.947 ***			146.378 ***	117.816 ***			163.637 ***
Nagelkerke R2 乗	0.086			0.120	0.146			0.204

出所：武石（2014b）より

上司の育成姿勢

上司は男性部下には機会して高い目標を与えるが、女性部下にはその傾向が弱い。

上司に対する意見(一般社員の回答)

	n	当てはまる	やや当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	当てはまらない	(%) 無回答
自分の失敗をカバーしてくれる							
男性	2495	40.9	33.1	16.8	5.5	3.4	0.3
女性	1732	40.4	32.4	14.6	7.6	4.6	0.5
計	4227	40.7	32.8	15.9	6.3	3.9	0.4
自分に高い目標や課題を与えてくれる							
男性	2495	28.1	33.9	25.8	7.6	4.4	0.2
女性	1732	21.2	30.4	29.3	11.0	7.7	0.3
計	4227	25.3	32.5	27.2	9.0	5.7	0.2
自分の成長・活躍を後押ししてくれる							
男性	2495	32.2	33.9	23.0	6.7	4.0	0.2
女性	1732	26.5	30.5	26.8	9.3	6.5	0.4
計	4227	29.9	32.6	24.5	7.7	5.0	0.3

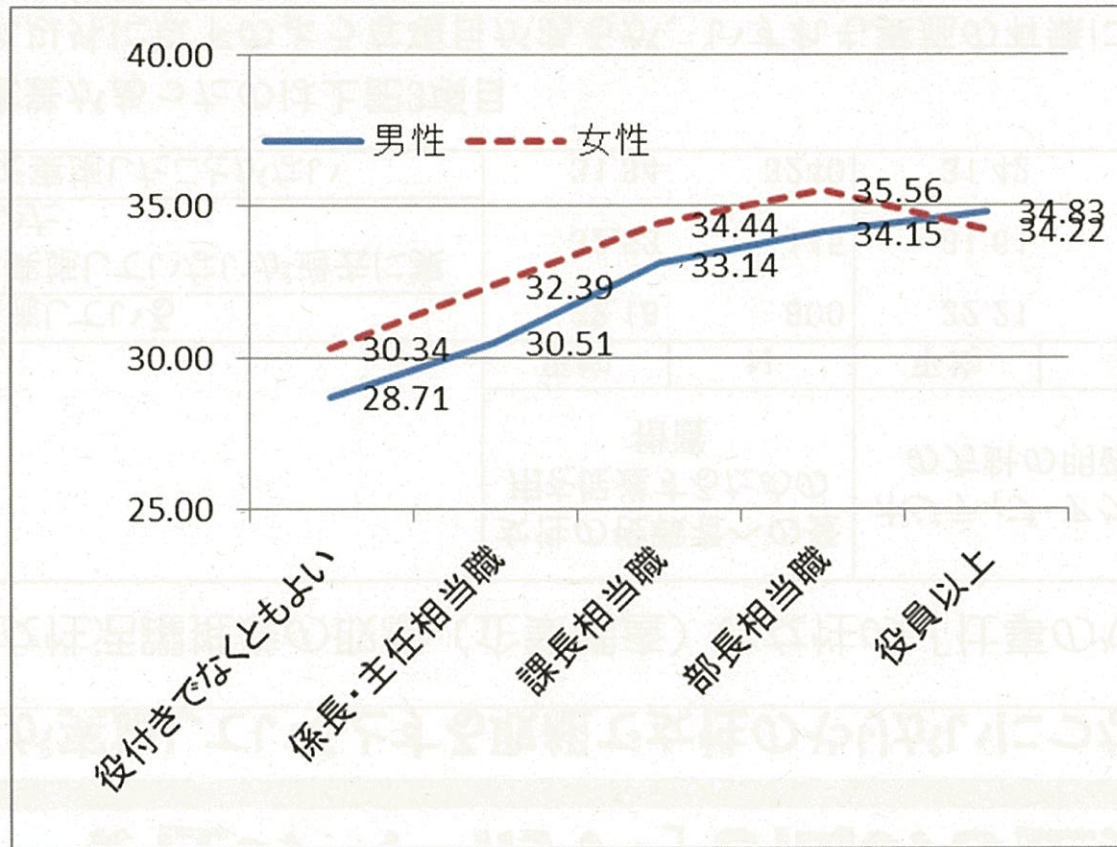
「ポイント」は「当てはまる」を5点、「当てはまらない」を1点としてポイント化した平均値である。
t値は、男女の平均値の検定結果である。

出所：武石（2014b）より

昇進意欲と「やりがい」

昇進意欲と「やりがい」は関連性がある。

一般社員の昇進希望の職位と「仕事のやりがいスコア」



出所：武石（2014a）より

女性の「やりがい」を高める企業の取組

企業が実施しているとする取組で女性のやりがいにつながる施策は限定的。

企業の女性活躍推進の取組（企業調査）と女性の「仕事のやりがいスコア」

	女性の役職者への登用を促進するための措置		ポジティブ・アクションの方針の明確化		仕事と家庭の両立支援の整備、利用促進	
	平均	N	平均	N	平均	N
現在実施している	32.18	800	32.21	584	32.22	1359
現在は実施していないが過去に実施していた	32.53	145	31.61	84	31.19	52
これまで実施したことがない	31.34	3240	31.42	3502	31.2	2760

有意差があったのは上記3項目

これ以外に以下のような項目があるが、いずれも実施の有無による有意差はない。

●女性正社員の活躍のための施策（計 7項目）

「女性採用比率の向上のための措置」「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」「人事考課基準の明確化」など。

●ポジティブ・アクション（計 6項目）

「女性の能力発揮について問題点の調査・分析」「女性の能力発揮のための計画の策定」「計画に沿った措置の実施状況の公表」など。

出所：武石（2014a）より

女性の「やりがい」を高める企業の取組

従業員が実感できる取組が女性のやりがいにつながる。

企業の女性活躍推進の取組（一般従業員調査）と女性の「仕事のやりがいスコア」

	女性の就業意欲を向上させる取組み		管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取組み		雇用管理のあらゆる場面で差別をなくす取組み		セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応の取組み	
	平均	N	平均	N	平均	N	平均	N
積極的	36.50	267	36.41	203	36.04	255	35.63	490
どちらかといえば積極的	33.96	1107	33.69	918	33.61	1188	33.03	1583
どちらかといえば消極的	31.81	1246	32.15	1154	31.83	1145	30.96	954
消極的	28.27	1280	29.18	1566	28.48	1205	27.98	805
わからない	31.44	1057	31.62	1114	31.37	1155	30.72	1127

企業の両立支援への取組（一般従業員調査）と女性の「仕事のやりがいスコア」

	女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う		育児休業がとりやすい環境にあると思う		短時間勤務がとりやすい環境にあると思う		男性の育児休業取得に積極的であると思う	
	平均	N	平均	N	平均	N	平均	N
そう思う	33.14	1708	33.12	1676	33.18	955	34.63	153
ややそう思う	31.70	1593	31.71	1374	32.28	1105	34.16	328
どちらともいえない	30.65	729	30.92	828	31.46	1120	32.56	1078
あまりそう思わない	29.67	516	29.81	529	30.88	875	31.63	1094
そう思わない	28.09	349	28.89	485	29.64	831	30.47	2235

出所：武石（2014a）より

4.多様な正社員の課題

これまでの「男性モデル」とは異なる働き方のモデルとして、正社員の多元化は必要である。ただし、女性のみが多元化することで新たなジェンダー格差につながらないことに留意すべきである。

現状

- ・勤務地等を限定して働く正社員は女性が多く、処遇面で「いわゆる正社員」とは格差がある。
- ・限定型の社員は、教育訓練機会や昇進可能性などキャリア面での格差において不満がある（賃金格差が不満ではない）。

対応策

- ・限定型の社員のキャリア展開のあり方（昇進可能性等）について男性も視野に入れて検討を行うことが必要である。

個人の属性別社員区分(個人調査)

						(%)
		n	いわゆる正社員 +実際に転勤あり	いわゆる正社員 +実際には転勤なし	勤務地限定正社員	勤務地限定以外の多様な正社員
計		5307	34.1	8.6	48.9	8.5
	男性	3149	45.2	8.6	37.2	9.1
	女性	2155	17.9	8.5	66.1	7.5
年齢階級別						
	男性					
	29歳以下	452	46.0	5.3	43.4	5.3
	30代	1261	47.2	8.9	37.7	6.3
	40代	980	47.9	8.8	31.3	12.0
	50代	396	33.1	11.1	40.7	15.2
	女性					
	29歳以下	650	20.5	15.9	61.4	2.3
	30代	840	21.7	8.3	64.0	6.0
	40代	473	17.5	9.3	66.3	6.9
	50代	140	16.3	7.8	66.8	9.1
学歴別						
	男性					
	高等学校卒	521	38.0	5.4	45.5	11.1
	短期大学・高等専門学校	284	32.0	9.9	48.2	9.9
	大学卒	2023	47.8	8.4	35.3	8.5
	大学院修了	269	55.0	15.6	21.2	8.2
	女性					
	高等学校卒	501	10.4	7.2	72.7	9.8
	短期大学・高等専門学校	551	13.1	7.6	71.1	8.2
	大学卒	1017	23.2	9.8	61.2	5.8
	大学院修了	56	39.3	8.9	41.1	10.7

データは、厚生労働省に設置された「多様な形態による正社員」に関する研究会が実施した「平成23年度『多様な形態による正社員』に関するアンケート調査」

出所：武石（2013b）より²⁴

勤務地限定社員の処遇(企業調査)

①社員区分別賃金水準(企業調査)

	n	平均値	標準偏差
いわゆる正社員+実際に転勤あり	1023	98.84	5.78
いわゆる正社員+実際には転勤なし	501	96.27	10.22
勤務地限定正社員	461	85.78	14.75
勤務地限定以外の多様な正社員	977	92.84	15.00

②昇進可能なポジションの上限(企業調査)

	n	ある	ない	(%) 無回答
計	3149	36.2	59.4	4.3
いわゆる正社員	1602	24.3	71.5	4.2
実際に転勤あり	1047	22.7	73.4	3.9
実際には転勤なし	526	27.9	67.3	4.8
勤務地限定正社員	505	61.0	34.9	4.2
勤務地限定以外の多様な正社員	1042	42.6	52.9	4.5

③教育訓練の方針(企業調査)

	n	長期的な視点から、計画的に幅広い能力を習得させる	長期的な視点から、計画的に特定の能力を習得させる	業務の必要に応じてその都度、	定型的な業務をこなせる程度に、能	簡単な仕事を任せるので、能力開	即戦力を採用するので、能力開	(%) 無回答
計	3149	43.0	16.7	35.7	6.4	0.8	2.1	2.2
いわゆる正社員	1602	54.6	13.2	32.9	2.9	0.4	1.5	1.4
実際に転勤あり	1047	59.1	12.9	29.8	1.6	0.3	1.1	1.1
実際には転勤なし	526	45.2	13.7	39.5	5.5	0.6	2.5	1.7
勤務地限定正社員	505	28.9	19.4	39.4	12.3	1.0	2.8	2.6
勤務地限定以外の多様な正社員	1042	32.0	20.8	38.2	8.9	1.2	2.6	3.2

勤務地限定社員の処遇(個人調査)

①給与

						(%)	
		n	自分の方が 給与が低い	同じ	自分の方が 給与が高い	わからない ／転勤があ る正社員が いない	無回答
計		1141	43.3	24.2	1.2	28.5	2.8
男性		388	24.0	34.5	3.1	36.1	2.3
女性		753	53.3	18.9	0.3	24.6	3.1

②昇進・昇格の上限

						(%)	
		n	同じ	自分の方が 上限が低い	わからない ／転勤があ る正社員が いない	無回答	
計		1141	35.1	33.2	29.4	2.3	
男性		388	43.6	19.8	34.8	1.8	
女性		753	30.7	40.1	26.7	2.5	

③教育訓練の機会

						(%)	
		n	自分の方が 教育訓練の 機会が制限 される	同じ	自分の方が 教育訓練の 機会が多い	わからない ／転勤があ る正社員が いない	無回答
計		1141	18.1	49.5	1.6	27.9	2.9
男性		388	7.7	54.9	2.3	32.0	3.1
女性		753	23.5	46.7	1.2	25.8	2.8

勤務地限定の働き方についての評価

①今の働き方に対する満足度（個人調査）

	n	おおいに満足している	やや満足している	どちらでもない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
計	3595	10.2	45.3	26.8	14.0	3.4	0.3
男性	2190	9.8	43.2	28.4	14.2	4.2	0.2
いわゆる正社員+実際に転勤あり	1320	11.7	44.9	26.1	13.0	4.0	0.3
いわゆる正社員+実際には転勤なし	233	9.4	43.8	30.9	12.4	3.4	0.0
勤務地限定正社員	388	4.9	38.1	32.5	19.3	4.9	0.3
勤務地限定以外の多様な正社員	249	7.6	41.4	31.7	14.1	5.2	0.0
女性	1404	10.6	48.6	24.5	13.7	2.1	0.4
いわゆる正社員+実際に転勤あり	358	13.1	49.7	22.3	12.6	2.0	0.3
いわゆる正社員+実際には転勤なし	166	10.2	50.6	26.5	9.6	2.4	0.6
勤務地限定正社員	753	9.3	47.3	25.6	15.4	2.0	0.4
勤務地限定以外の多様な正社員	127	11.8	51.2	21.3	11.8	3.1	0.8

②今の働き方のデメリット（個人調査）

	n	給与が低いこと	昇進・昇格の見通しが不明なこと	十分な教育訓練が受けられないこと	雇用が安定していないこと	遠方（転居を伴う）への転勤の心配があること	担当する仕事の範囲が限定されていること	労働日数・労働時間が長いこと	自分の可能性を幅広く試せる機会が与えられないこと	責任ある仕事を任せられないこと	仕事と育児や介護の両立ができないこと	その他
計	3595	38.7	21.9	8.4	4.2	25.5	8.2	18.0	9.4	4.5	8.7	6.0
男性	2190	35.7	18.4	8.6	4.7	32.7	8.4	20.4	8.7	3.6	8.3	5.4
いわゆる正社員+実際に転勤あり	1320	31.6	13.9	9.0	3.9	42.5	8.3	19.8	6.4	2.5	9.6	6.3
いわゆる正社員+実際には転勤なし	233	37.3	26.2	8.2	4.3	21.9	7.3	24.0	11.6	4.3	8.2	4.3
勤務地限定正社員	388	48.7	27.1	8.2	7.2	7.7	10.3	20.4	14.4	7.0	5.9	3.6
勤務地限定以外の多様な正社員	249	35.7	22.1	7.2	4.8	30.1	6.8	20.1	8.8	3.6	5.2	4.8
女性	1404	43.4	27.3	8.2	3.6	14.2	7.8	14.2	10.5	5.8	9.2	7.0
いわゆる正社員+実際に転勤あり	358	27.7	15.9	7.5	2.0	40.5	7.5	18.2	7.0	4.7	11.5	7.8
いわゆる正社員+実際には転勤なし	166	35.5	25.3	10.8	3.0	9.0	10.2	21.7	9.6	6.0	9.6	7.8
勤務地限定正社員	753	52.3	33.5	8.1	4.4	3.9	8.2	11.3	11.8	5.7	8.5	6.2
勤務地限定以外の多様な正社員	127	44.9	25.2	7.1	3.9	7.9	3.1	11.0	14.2	9.4	6.3	7.9

勤務地限定社員の満足度に及ぼす処遇の影響

処遇の現状が働き方の満足度にどのような影響を及ぼしているのかについて、属性等をコントロールしてみると、昇進、教育訓練機会が低いと満足度が有意に低くなるが、給与に関しては影響がみられない。

今の働き方に対する満足度の規定要因 (目的変数は5段階の満足度、順序プロビット分析)

	係数	標準誤差
転居転勤のある正社員と比べた給与水準(基準: 同じまたは自分が高い)		
自分が低い	0.076	0.108
わからない、比較対象がいない	0.090	0.121
転居転勤のある正社員と比べた昇進の上限(基準: 同じ)		
自分が低い	-0.444 ***	0.108
わからない、比較対象がいない	-0.379 ***	0.116
転居転勤のある正社員と比べた教育訓練機会(基準: 同じまたは自分が多い)		
自分が少ない	-0.199 *	0.105
わからない、比較対象がいない	-0.106	0.116
n	1015	
-2 対数尤度	2411.219 ***	
疑似 R2 乗	0.101	

*** p<.01, **p<.05, *p<.10

出所: 武石 (2013b) より

5.女性の活躍推進のために必要な政策の方向性

①女性の管理職登用等の活躍推進は、採用から育成、役職登用につなげる一連の取組が重要である。また、ポジティブ・アクションは、従業員が取り組みを認知できるように進めることが重要である。これらによって、女性の仕事へのやりがいが高まり、仕事への意欲を高めることが可能になる。

②WLB施策に関しては、両立支援制度充実と併せて、あるいはそれ以上に、長時間労働の是正を行い、その上で働き方の柔軟性の確保を重視すべきである。それによって、育児等の家族的責任が生じても、勤務形態を大きく変更することなく就業継続が可能になり、子育て期等を通じたキャリア形成が可能となる。

③以上に関しては、企業の取組に委ねられる部分が大きいため、企業が取組を推進するための政策が必要になる。

データ等の出所

- ◆ 佐藤博樹・武石恵美子（2014）「短時間勤務制度利用の円滑化」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.
- ◆ 高崎美佐・佐藤博樹（2014）「女性管理職の現状」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.
- ◆ 武石恵美子編(2012)「国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える」ミネルヴァ書房
- ◆ 武石恵美子（2013a）「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.10.
- ◆ 武石恵美子（2013b）「勤務地限定社員の処遇の実態と就業意識－『正社員多元化調査』の再分析2」『日本労務学会第43回全国大会研究報告論集』
- ◆ 武石恵美子（2014 a）「女性の仕事意欲を高める企業の取り組み」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.
- ◆ 武石恵美子（2014 b）「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』No.648.
- ◆ 武石恵美子・松原光代（2014）「イギリス、ドイツの柔軟な働き方の現状－短時間勤務制度の効果的運用についての日本への示唆」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.11.
- ◆ 矢島洋子（2014）「女性の能力発揮を可能とするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.

