

## 第6章 女性の活躍の場の拡大と能力向上意欲

### 1. 分析課題

能力開発機会の男女間での均等化だけでなく、同時にワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援制度の整備などによって就業継続が可能な職場でなくては、女性の活躍の場を拡大することはできない（佐藤・武石、2010、V章参照）。たとえば、管理職ポストに女性が昇進するためには、能力開発機会の均等化に加えて、就業継続支援が不可欠となる。課長ポストであれば、昇進年齢は早くても30歳台後半となるため、その前に離職すると管理職昇進ができないことによる。他方、働き方改革や両立支援の整備などによって女性の就業継続が可能となっても、能力開発機会の均等化が実現できていない職場では、女性の職域が周辺的な業務に限定され、管理職や基幹的業務に配置される女性が少なくなる。こうしたことから女性の活躍の場を拡大していくためには、能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方改革や両立支援の整備を車の両輪として実施していくことが求められる。さらに、能力開発機会の均等化が、女性の能力向上に結実するためには、同時に女性自身の能力開発意欲の維持・向上が求められる。こうした問題意識を踏まえた上で、本稿では、女性雇用者を分析対象として、つぎの点を明らかにする。

- ① 能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援の整備の両者が実現できている職場とそれ以外の職場（均等と両立の片方のみ実現あるいは両者とも非実現）を比較することで、前者の職場の特徴を明らかにすること。
- ② 能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援整備の両者が実現できている職場とそれ以外の職場（同上）について、女性の就業継続意識や能力向上意欲などを比較すること。

2つの分析を踏まえて、女性社員の能力向上意欲を高めるためには、能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援の整備の両者が実現できる職場を整備することの重要性を指摘する。

分析に利用する調査は、「第2回働くことと学ぶことについての調査」（25歳以上45歳未満の就業者と非就業者を対象として2011年10月末から2012年1月末に実施）で、そのうち女性雇用者を取り上げる。

### 2. 均等と両立による職場類型化と各類型の分布状況

女性雇用者が就業している職場における能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援の整備の状況を、個人調査の設問に基づいてつぎのような

判定基準を設定した。

- ① 能力開発機会の均等化が実現できている職場：職場の特徴として「女性が活躍している職場である」（問 11 の選択肢 9）を選択しかつ「能力を発揮する機会」として「満足」あるいは「やや満足」のいずれかを選択した者（問 16 の設問 i）がいる職場
- ② ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援が整備されている職場：職場の特徴として「育児や介護などと両立しやすい」を選択した者がいる職場（問 11 の選択肢 8）

能力開発機会の均等化の実現度自体に関して尋ねた設問がないため、能力開発機会の均等化に関する判定基準を、「女性が活躍している職場」と「能力を発揮する機会」の 2 つから作成した。なお、本稿では、女性の活躍の場の拡大の条件として、能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援の充実の 2 つをあげているため、調査の設問の選択肢である「女性が活躍している職場である」がそのままこの 2 つの条件を満たすものでないことに留意されたい。

上記の能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者の判定基準を利用することで、女性雇用者が就業している職場を 4 つに類型化することができる。

均等両立職場：能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できている職場

均等職場：両立支援の整備はきていないが、能力開発機会の均等が実現できている職場

両立職場：能力開発機会の均等化は実現できていないが、両立支援の整備ができている職場

非均等非両立職場：能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できていない職場

職場の 4 つのタイプの分布状況を、女性雇用者に関して正社員・非正社員の別を含めて概観しておこう（図表 6 - 1）。能力開発機会の均等化や両立支援が整備できている職場の構成比率自体は、能力開発機会の均等化や両立支援の整備に関する判定基準の作成方法によって変化する。そのため、比率自体よりも、正社員・非正社員別などによる職場類型構成の違いが重要となる。

図表 6-1 雇用形態別の職場類型

	合計	均等両立類型				
		均等両立	均等	両立	非均等非両立	
雇用形態	正社員	401 100.0%	21 5.2%	103 25.7%	54 13.5%	223 55.6%
	非正社員	714 100.0%	59 8.3%	111 15.5%	141 19.7%	403 56.4%
合計	1,115 100.0%	80 7.2%	214 19.2%	195 17.5%	626 56.1%	

正社員と非正社員で職場類型を比較すると、両者とも均等両立職場が10%を下回り、非均等非両立職場もそれぞれ55%前後で、職場類型に大きな違いはない。ただし、「均等」（均等両立職場＋均等職場）が実現できている職場は正社員の方が多く、「両立」（均等両立職場＋両立職場）が実現できている職場は非正社員の方が多くなる。「両立」（均等両立職場＋両立職場）が非正社員で多い背景には、両立が実現しにくい職場に就業していた正社員が、労働時間が短いパートタイム勤務など両立が比較的実現しやすい非正社員の職場に転職することなどがあろう。さらに、正社員では、均等両立職場に比べて、均等職場が多くなる。しかし、均等職場では、両立支援が整備されないため、結果として女性の活躍の場の拡大に貢献しないことになる。

### 3. 均等と両立による各職場類型の特徴

均等両立職場、均等職場、両立職場、非均等非両立職場のそれぞれの特徴を見てみよう。

- ①（企業規模別の特徴）正社員では30人から299人の中規模で非均等非両立職場がやや多く、両立職場は企業規模が大きくなると漸増する。他方、均等両立職場は29人以下と300人以上で多いものの、300人以上の大企業で特に比率が高いわけではない。29人以下の小企業では、均等支援に比べて両立支援が遅れている。非正社員では、企業規模間の相違は少ない。
- ②（職種別の特徴）専門・技術・管理では、他の職種に比べて、正社員と非正社員の両者とも非均等非両立職場の比率が少なくなる。ただし、均等両立職場の比率は他の職種と変わらず、その代わりに均等職場が多くなる。
- ③（職場の状況の特徴）正社員と非正社員の両者とも均等両立職場では、他の職場類型に比べて、「仕事に関して相談できる人がいる」、「職場内で助け合う雰囲気がある」、「先輩が後輩を教える雰囲気がある」の指摘率が高く、職場内に先輩・後輩関係を含めて良好な人間関係が構築されている。
- ④（実労働時間）週の実労働時間を職場類型毎に比較すると、正社員と非正社員では、労働時間の長さは異なるが、両者とも、均等職場と非均等非両立職場の労働時間が長く、他方、

両立職場の労働時間が短くなる。両立職場は、労働時間面でみると、仕事と仕事以外の生活の両立の可能性が高い。均等両立職場と両立職場を比較すると、均等両立職場は両立職場よりも労働時間が長いものの、均等職場や非均等非両立職場よりも労働時間が短くなる。つまり、均等両立職場は、均等職場よりも労働時間面でみて両立の可能性が高い。

- ⑤ (仕事のスキルレベル) 調査対象者が従事している仕事のスキルレベルを測定するために、「現在の仕事に、新人を配属した場合、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになりますか」と尋ねてその期間に該当する選択肢を選択して回答するようにした。この期間が長いほど、仕事のスキルレベルが高いと判断した。ただし、「一通り仕事ができるようになる」ための期間を尋ねているため、調査対象者のスキルレベルを測定したものでないことに留意が必要となる。正社員と非正社員を比較すると、正社員のスキルレベルが高くなる(図表6-2)。正社員と非正社員のそれぞれにおける職場類型別のスキルレベルの相違は小さいが、両者とも均等両立職場のスキルレベルが高く、両立職場が低くなる。

図表6-2 雇用形態別にみた仕事のスキルレベル

雇用形態	均等両立類型	平均スキルレベル	度数
正社員	均等両立	3.71	21
	均等	3.52	101
	両立	3.49	49
	非均等非両立	3.57	211
	合計	3.55	382
非正社員	均等両立	2.98	57
	均等	2.79	104
	両立	2.14	133
	非均等非両立	2.43	374
	合計	2.48	668
合計	均等両立	3.18	78
	均等	3.15	205
	両立	2.51	182
	非均等非両立	2.84	585
	合計	2.87	1050

(注) 平均スキルレベルは、無回答と「わからない」を除き、選択肢の数値(1から8)に回答数のウェイトをかけて平均を算出したもの。1が「1か月以下」で8が「10年以上」である。

- ⑥ (仕事の裁量度と基幹度) 仕事の裁量度(問14の選択肢6,7,8)を「仕事の目標を自分で立てられる」「仕事のやり方を自分で決めることができる」「出退勤の時間を自分で決められる」の3つに関して該当する項目数で測定するとつぎのようになる(図表6-3)。正社員と非正社員を比較すると、正社員の仕事の裁量度が高い。正社員と非正社員に関して職場類型別に仕事の裁量度をみると、均等両立職場が高く、これに両立職場が続いている。他方、均等職場と非均等非両立職場、とりわけ非均等非両立職場の裁量度は低くなる。両

立職場の裁量度は、均等両立職場と同程度であるが、他の職場類型よりも高い。つまり、職場の裁量度の高さが、仕事と仕事以外の両立のしやすさを支えていると考えられる。

図表 6-3 雇用形態別にみた仕事の裁量度

雇用形態	均等両立類型	仕事の裁量度	度数
正社員	均等両立	1.0000	21
	均等	.7573	103
	両立	.8148	54
	非均等非両立	.5339	221
	合計	.6541	399
非正社員	均等両立	.8305	59
	均等	.5315	111
	両立	.6099	141
	非均等非両立	.4353	402
	合計	.5175	713
合計	均等両立	.8750	80
	均等	.6402	214
	両立	.6667	195
	非均等非両立	.4703	623
	合計	.5665	1112

(注) 裁量度は、仕事の裁量度の測定に利用した3つの設問の選択数の平均値で、選択数は0から3である。

つぎに「仕事の基幹度」(問14の選択肢10,11,13)を「後輩や部下の育成を行っている」「社内の他部門との調整が必要となる」「自分で判断することが多い」の3つに関して該当する項目数で測定するとするとつぎのようになる(図表6-4)。正社員は、非正社員に比べて基幹度が全体として高くなる。正社員と非正社員に分けると、両者とも、均等両立職場の仕事の基幹度が最も高く、それに均等職場が続いている。ただし、正社員と非正社員の中では両者の差はそれほど大きくない。他方、両立職場と非均等非両立職場の仕事の基幹度は低くなる。

以上のように、正社員に比べて非正社員では仕事の裁量度と基幹度の両者の水準が低くなるが、両者とも均等両立職場では、仕事の裁量度と基幹度の両者が相対的に高くなる。

図表 6-4 雇用形態別にみた仕事の基幹度

雇用形態	均等両立類型	仕事の基幹度	度数
正社員	均等両立	1.0000	21
	均等	.9223	103
	両立	.7407	54
	非均等非両立	.6335	221
	合計	.7419	399
非正社員	均等両立	.5932	59
	均等	.4865	111
	両立	.4043	141
	非均等非両立	.3284	402
	合計	.3899	713
合計	均等両立	.7000	80
	均等	.6963	214
	両立	.4974	195
	非均等非両立	.4366	623
	合計	.5162	1112

(注) 基幹度は、仕事の基幹度の測定に利用して3つの設問の回答数の  
 平均値で、選択数は0から3となる。

#### 4. 均等と両立に基づいた各職場類型と就業継続意識や能力開発意欲の関係

① (就業継続希望) 正社員では、均等両立職場で「勤め続けられるかぎり勤めたい」という就業継続希望が強い者が相対的に多く、他方、「特に決めていない」者が少なくなる。これについて就業継続希望が強いのは両立職場となる。均等職場は、非均等非両立職場と同程度の就業継続希望となるがその比率は相対的に低くなる。均等が実現できていても両立が実現できていない場合には就業継続希望が低くなることがわかる。

他方、非正社員では正社員の場合ほど、職場類型毎の違いが少なく、均等両立職場と均等職場の両方で同程度の就業継続希望となり、他方、非均等非両立職場と両立職場の両者の継続就業希望は低く、また「特に決めていない」も多くなる。非正社員の均等職場の就業継続希望が比較的高い背景には、子育てなどのライフイベントを経過した者の割合が高いことなどもあろう。

② (仕事への取り組み姿勢) 正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場では、均等職場など他の類型の職場に比べて、「仕事を能率的に進めようとしている」「上司や同僚の期待に応えようとしている」「職場に貢献しようとしている」「勤務先に貢献しようとしている」のすべての指摘率が高くなる。上記の4つの設問の選択数を「仕事意欲尺度」とすると(図表6-5)、均等両立職場の仕事意欲が最も高く、他の3つの職場類型ではそれよりも低く、とりわけ非均等非両立職場で低くなる。この結果によると、均等のみでは、仕事意欲を高めることが難しいことがわかる。

図表 6-5 雇用形態別にみた仕事への意欲

雇用形態	均等両立類型	仕事への意欲	度数
正社員	均等両立	2.4762	21
	均等	1.7379	103
	両立	1.6481	54
	非均等非両立	1.6009	223
	合計	1.6883	401
非正社員	均等両立	2.4576	59
	均等	1.5315	111
	両立	1.5745	141
	非均等非両立	1.2804	403
	合計	1.4748	714
合計	均等両立	2.4625	80
	均等	1.6308	214
	両立	1.5949	195
	非均等非両立	1.3946	626
	合計	1.5516	1115

(注) 仕事への意欲は、仕事への意欲の測定に利用した4つの選択肢の選択肢数の平均で、選択数は0から4である。

③ (能力向上意欲) 今の仕事のためと将来の仕事のための2つの観点から能力開発意欲を尋ねた結果を見ると(問31のaとb)、正社員と非正社員の両者とも、能力開発意欲(今の仕事と将来の仕事のため)は、均等両立職場と均等職場で高く、他方、両立職場と非均等非両立職場で低くなる。非均等非両立職場だけでなく、両立職場の能力向上意欲が低いことを考慮すると、正社員と非正社員の両者とも、女性社員の能力向上意欲を高めるためには、両立支援に加えて均等施策が不可欠となることがわかる。

## 5. まとめ

調査票から作成した均等と両立に関する2つの測定基準から回答者の職場を均等両立職場、均等職場、両立職場、非均等非両立職場の4つにわけ、それぞれの職場の特徴や就業意識さらに能力向上意欲との関係を分析した結果はつぎのようになった。

- 1) 正社員と非正社員で非均等非両立職場の比率に違いはない。ただし、「均等」(均等両立職場+均等職場)が実現できている職場は正社員の方が多く、「両立」(均等両立職場+両立職場)が実現できている職場は非正社員の方が多くなる。
- 2) 正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場では、他の職場類型に比べて先輩や後輩との関係を含めて職場に良好な人間関係が構築されている。非正社員は正社員に比べて実労働時間が短い、正社員と非正社員の両者とも、均等職場と非均等非両立職場の労働時間が長く、他方、両立職場の労働時間は短い。両立職場は、労働時間面で仕事と仕事以外の生活の両立の可能性が高い。均等両立職場は、両立職場よりも労働時間が長いものの、均

等職場に比べると労働時間が短く、労働時間面で両立の可能性が高くなるろう。

- 3) 非正社員に比べて正社員のスキルレベルが高くなるが、正社員と非正社員のそれぞれの中では、均等両立職場のスキルレベルが相対的に高く、他方、両立職場が低い。「仕事の裁量度」は、正社員と非正社員の両者とも均等両立職場が最も高く、それに両立職場が続いている。他方、均等職場と非均等非両立職場の裁量度は低くなる。「仕事の基幹度」を見ると、正社員は、非正社員に比べて基幹度が全体として高いものの、正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場で最も高く、それに均等職場が続いている。他方、両立職場と非均等非両立職場の仕事の基幹度は低くなる。
- 4) 正社員では、均等両立職場で就業継続希望が強い者が最も多く、他方、「特に決めていない」者が最も少ない。均等両立職場のつぎに就業継続希望が強い者が多いのは、両立職場である。均等職場は、非均等非両立職場と同程度の就業継続希望の強さとなる。均等が実現できていても、両立が実現できていない場合には就業継続希望が低下することがわかる。他方、非正社員では、正社員の場合ほど職場類型毎の相違は小さい。
- 5) 正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場は、均等職場など他の種類の職場に比べて仕事意欲が相対的に高く、他方、他の3つの職場類型間の違いは少なが、非均等非両立職場で特に低くなる。均等のみでは、仕事意欲を高めることが難しいことがわかる。今の仕事のためと将来の仕事のための能力開発意欲を取り上げると、正社員では均等両立職場で最も高く、これに均等職場が続き、両立職場と非均等非両立職場は、その2つよりの能力開発向上が低くなる。非正社員もほぼ同様の傾向となる。非均等非両立職場だけでなく、両立職場の能力向上意欲が低いことを考慮すると、正社員と非正社員の両者とも女性社員の能力向上意欲を高めるためには、両立支援に加えて均等施策が不可欠なことがわかる。

(参考文献)

佐藤博樹・武石恵美子 (2010) 『職場のワーク・ライフ・バランス』 日本経済新聞出版社。