

**内閣府男女共同参画局
第5次基本計画策定専門調査会 基本構想WG
2020.2.26**

女性のキャリア形成の課題

**法政大学 キャリアデザイン学部
武石恵美子**

女性のキャリア形成に関する近年の変化

- 労働力人口の大幅な減少に伴い、女性活躍推進政策が国の政策、企業の人材戦略の両面から重要になる
- 大卒女性の採用を積極的に行う企業が増加している（例：工学などの理系女子に対する求人ニーズの拡大）
- 育児と仕事の両立支援策により出産・育児期の離職傾向が変化し、女性の企業定着が高まり、女性の能力発揮の重要が高まる
- 女性の管理職登用を進める企業が増え、徐々に女性管理職比率が上昇している

**ただし、こうした変化は遅く、加速する政策が必要
企業への働きかけ、個人への働きかけ**

企業の対応

ダイバーシティ経営とワーク・ライフ・バランス、働き方改革

- ・ダイバーシティ経営の推進において、女性の活躍推進は第一の優先課題となっている
- ・女性の活躍推進を進める上で、日本の職場の恒常的な長時間労働、硬直的な勤務形態を見直す必要性が高まる(ワーク・ライフ・バランス、働き方改革)

主な取り組み

時間外労働削減、有休休暇取得促進

フレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入

テレワーク、在宅勤務制度の導入

- ・日経連報告書(2020.1)

日本的雇用の課題の顕在化。「ジョブ型」のメリットを活かした「自社型雇用システム」の確立へ。

ただし、取り組みの勢いが鈍化？

「やれることはやった、次はどうする？」

課題① 企業における女性活躍推進策の継続的な実施

日本企業の雇用システム、職場構造において、ダイバーシティ経営の定着は難しい面が多いため、企業においては経営戦略、人材戦略として女性の能力発揮を継続して着実に進める必要がある。

- ・管理職登用は女性の採用、育成や評価等の施策を進めた結果指標であり、登用に至る施策を着実・丁寧に進める
- ・管理職に女性が増えない理由を明らかにして、それに適切に対応する。育成に関連する配置や異動、職場における仕事配分において、女性に対してチャンスを与える人事管理、職場マネジメントができているか。
- ・職場の管理職（ほとんどが男性）の意識（アンコンシャスバイアスを含めて）やマネジメントのあり方に対する施策を展開する（管理職研修、管理職の評価制度の見直しなど）

課題② 両立*女性活躍の重要性

育児と仕事の両立から一歩進んだ育児とキャリアの両立が必要である。両立支援策の実施と並行して、女性の能力発揮、キャリア形成を重視すべきである。

- ・女性が、自身の長期的な職業キャリア展望を持つことを促す。それにより、両立支援策の効果的な利用を進める。そのために保育の充実は不可欠。
- ・特に出産・育児期を通じて女性が仕事へのモチベーションを維持できるように働きかける必要がある。

★育児休業法の目的(第1条)★

「この法律は、(中略)子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」

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

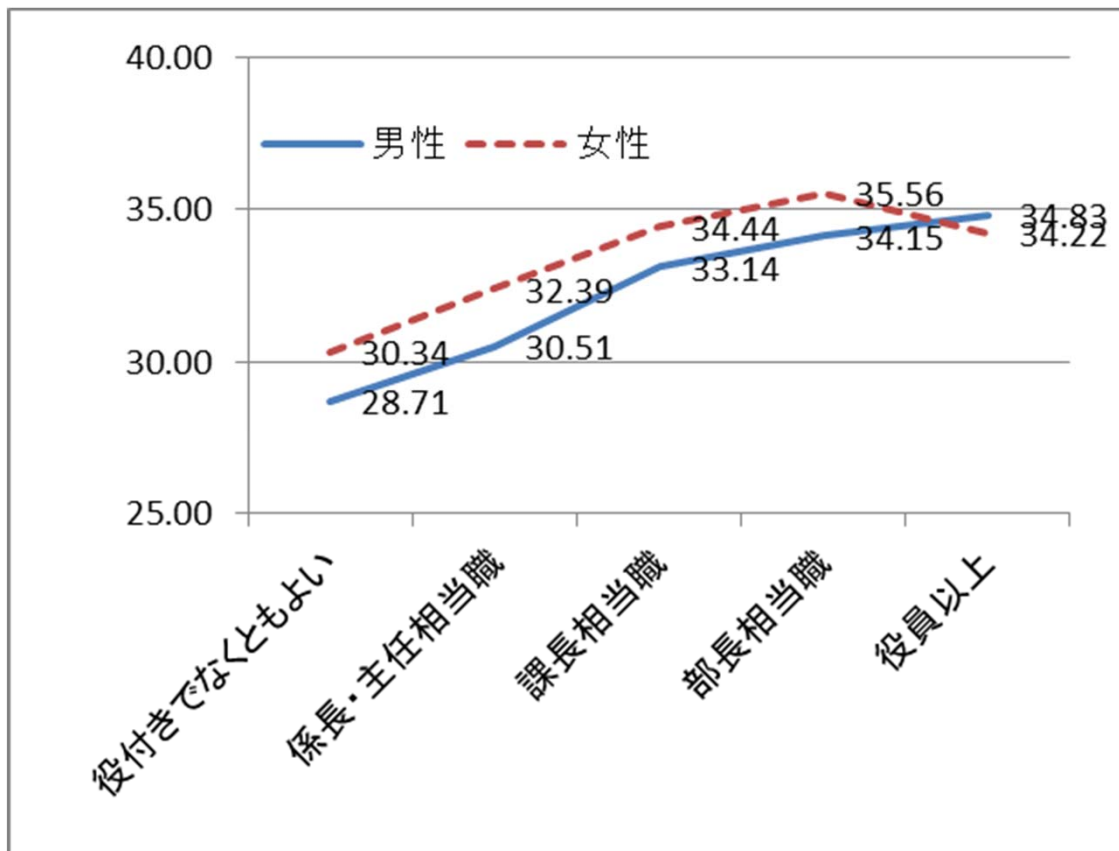
- ・「仕事のやりがいスコア」は、「仕事にやりがいを感じる」「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」など9項目を得点化し、45点満点のスコア。
- ・「女性活躍高」は「女性の就業意欲を向上させる取り組み」について「積極的」「どちらかといえば積極的」と回答。
- ・「両立支援高」は「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答。

出所：武石恵美子（2014）「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

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：武石恵美子（2014）「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

課題③ 女性に偏在する家族的責任の問題

仕事と家庭の両立支援を男女共通の問題と位置づけ、女性に偏在する家族的責任のあり方を見直す必要がある。女性の能力発揮は、家族的責任を男女で分担することなしに進めることはできない。

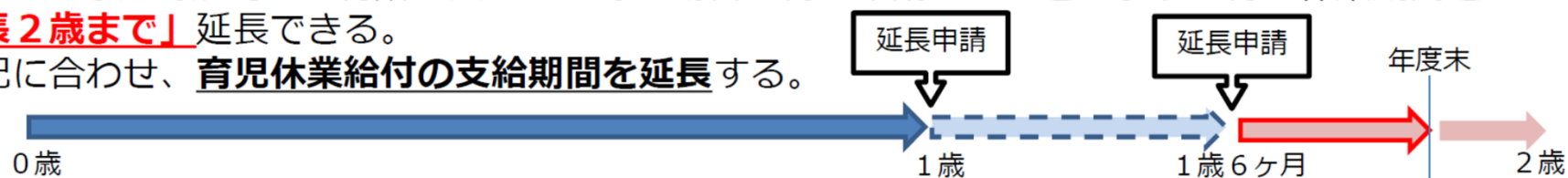
特に、育児・介護等のケア役割を男女がともに担うことを進めるための対応が重要である。

- ・女性のみで対応できる育児休業制度の現行制度上の問題がある
- ・男性の育児休業取得のみに注目するのではなく、実質的な育児への関与の仕方などを問題にすべきである
- ・平均で見た男性の育児の低調さだけに注目するのではなく、育児時間「0」への集中的な対応が必要である

育児休業制度の課題

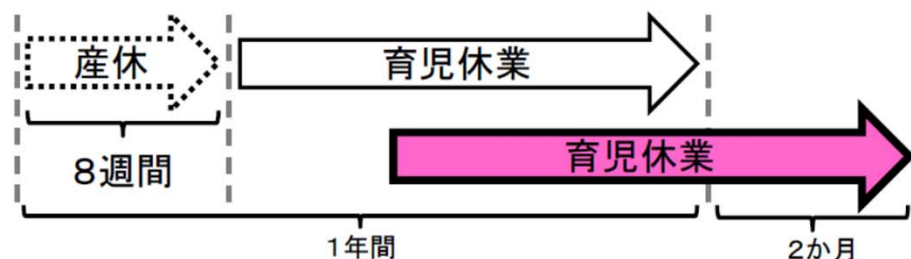
育児休業の延長制度の仕組み

- 保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



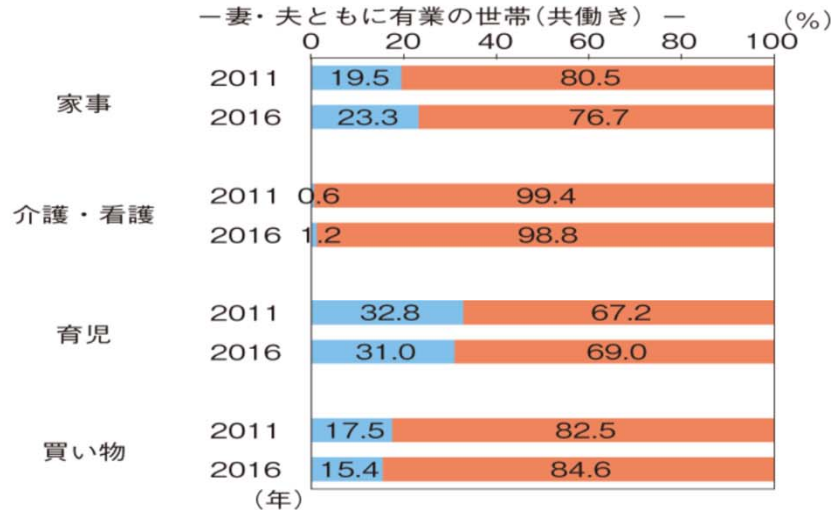
パパ・ママ育休プラスの仕組み

母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで(2か月分は父(母)のプラス分)に延長される制度を設けた



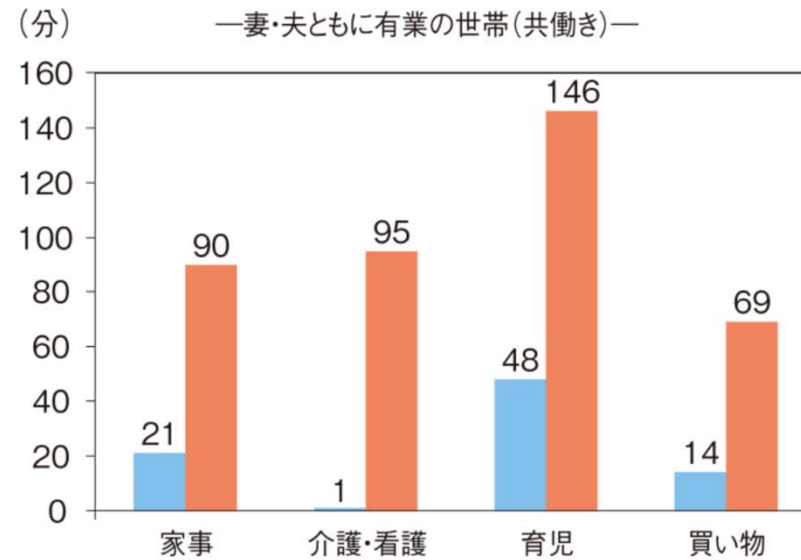
6歳未満児をもつ夫の家事関連

行動者率



※総務省「社会生活基本調査」より作成。
 ※数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)。
 ※行動者率.....該当する種類の行動をした人の割合(%)
 ※非行動者率.....(100%－行動者率)で算出

時間



※総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
 ※数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の総平均時間と行動者平均時間(週全体平均)。
 ※総平均時間...該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間
 ※行動者平均時間...該当する種類の行動をした人についての平均時間

課題④「男性型」の働き方・キャリア形成の見直し

従来型の男性型の働き方をスタンダードにしない、新しい「Ideal Worker」(働き方、キャリア形成のあり方)のモデルが必要である。

「限定正社員(正社員の多元化)」は一つの方向であるが、いわゆる「メンバーシップ型」をベースに導入すると、「限定型＝女性の働き方」になりかねないため注意が必要である(限定正社員の処遇等の議論が重要)。

- ・女性に関しては20代の初期キャリア(結婚・出産前のキャリア形成)が重要である点を重視すべきである
- ・育児、介護、学習など様々な事情やニーズを持ちながら働く人が増加することを前提にした働き方への対応が必要である
- ・配置や異動において、組織主導(人事命令)で実施していくことには限界があり、働く人のニーズや事情とのすり合わせが求められている
- ・女性の管理職を増やすためには、管理職の新しいモデル像(リーダーシップ像の多様化)が必要になる

課題⑤ ハラスメントの根絶

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントは、女性の就業環境を著しく阻害し、女性の能力発揮において大きな問題であるが、根絶には程遠い状況にある。こうしたハラスメントが起こらないようにしなければならない。仮に起こった場合には適切に対処し再発を防止しなければならない。

- ・均等法に関する相談件数 2019年度 19997件

 - うち セクシュアルハラスメント 7639件(38.2%)

 - 婚姻・妊娠・出産を理由とする不利益取り扱い

 - 4507件(22.5%)

- ・雇用の場においてハラスメントが起こることは、企業にとっても大きな損失である