

既存調査からみる仕事への意欲向上、能力発揮の状況
～男女の視点からみて～

1 仕事・働くことへの意識

(1) 働くのは経済的理由ばかりでなく「自分の成長」や「広い視野」、「能力発揮」のため

- ①働く理由として「生計を維持するため」を挙げるワーキングパーソンが最も多く87.6%に上るが、「自分が成長するため」(65.0%)や「視野を広げるため」(64.8%)、「自分のスキル・能力を活かしたいから」(54.3%)という理由を挙げる者も多い。
(図表1) (リクルート・ワーキングパーソン調査2006)

(参考)今の仕事全体についての満足度をみると、「満足」が39.8%、「不満」が23.5%、「どちらともいえない」が34.6%となっている。(図表2)
(就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査(第1回)—)

(2) 結婚等を機に仕事を辞めた人の多くは育児、結婚等の家庭責任が理由

- ①20～30歳代の女性が退職した理由は、「育児」(16.2%)、「結婚」(14.7%)、「労働条件が悪い」(9.7%)ことによる。(図表3) (就業構造基本調査)
- ②結婚時に仕事を辞めた人の理由は、「体力・時間的に厳しかったから」がトップ(27.0%)だが、「辞めるのが当たり前だと思ったから」(24.2%)、「両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかったから」(17.5%)と仕事への積極的意義を見いだせない人も存在する。(図表4) (女性のライフプランニング支援に関する調査)
- ③第一子の出産・子育て時に仕事を辞めた理由としては、「家事・育児に時間を取りたかった」がトップ(53.3%)で、「体力・時間的に厳しかった」(38.9%)がそれに続く。(図表5) (女性のライフプランニング支援に関する調査)

(参考)会社を辞めずに踏みとどまれた理由は、「生活のため」56.5%、「仕事に対する責任感、使命感があったため」29.1%、「転職は無理と思ったため」27.4%。(図表6)
(女性労働者の処遇等に関する調査)

(3) 仕事への意欲が最も高いのは両立支援策と人材育成策を組み合わせた場合

①両立支援策に人材育成策を組み合わせると、男女ともに従業員の仕事への意欲が最も高まる。(図表7) *(両立支援と企業業績に関する研究会報告書)*

②職場が両立しやすい環境である方が仕事に目的意識をもって意欲的に取り組んでいると答える割合が男女とも高い。(男性77.0%、女性72.8%)(図表8)

(企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査)

- 働く理由として、経済的理由ばかりでなく、自分の成長や能力発揮等を挙げる人が多い。
- 結婚等を機に仕事を辞めた人の多くは、育児、結婚等の家庭責任が理由。
- 出産や育児を理由に自ら退職を希望する女性もいる一方、経済的理由等から就業を継続する女性もいる。
- 両立支援策と人材育成策を組み合わせると、男女とも仕事への意欲が最も高まる。

2 仕事をする上でプラスになったもの

①仕事をする上で最も役立ったことは「やる気」(18.5%)、「専門性」(16.2%)、「コミュニケーション能力」(10.4%)。(図表9) *(「人の創造力」に関するアンケート調査)*

- やる気や専門性、コミュニケーション能力が、仕事をする上で役立っている。

3 働き方に対する希望

(1) 仕事の満足度を高めるのは、男女ともに「融通性」、「裁量度」、「能力発揮」

①働き方別に仕事の満足度をみると、男女ともに「定時退社で融通性がある」、「残業が多いが融通性がある」の順で満足度が高い。(図表10)

(企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査)

②仕事の裁量度別に仕事の満足度をみると、男女ともに「仕事の進め方や時間配分を自分で決められる人で満足度が高い。(図表11)

(企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査)

③「定時退社だが時間の融通性はない」職場は仕事と生活の両立や男女の均等処遇等への配慮が少ない傾向がみられる。また、仕事の満足度も融通性がある職場と比べて低

い。(図表 10, 12) (企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査)

④自分の仕事に対し「自分の能力が十分に発揮できる」(65.8%)、「責任を任されている範囲が広い」(64.0%) ことに満足する割合が高い。(図表 13)

(第5回勤労生活に関する調査)

(2) 職場を変えたい者の割合が多いのは「残業が多く融通性のない」職場

①残業が多く融通性もない(時間や融通性の厳しい)職場で職場を変えたいと答える割合が高い。(男性 65.6%、女性 66.1%) (図表 14)

(企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査)

(3) 女性の就業継続に必要なのは、「両立できる制度や環境」、「やりがいのある仕事」、「労働時間面での配慮」、「均等待遇と公正な人事評価」

①女性が現職で就業継続するため必要なことは、「子育てしながらでも働き続けられる制度や環境整備」(51.7%)、「やりがいを感じられる仕事の内容」(50.5%)、「育児や介護のための労働時間面での配慮」(41.3%)。(図表 15)

(女性労働者の処遇等に関する調査)

②女性が現職で就業継続するため会社に希望することは、「育児や介護のための労働時間面での配慮」(35.2%)、「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」(32.0%)、「職場風土の改善」(29.9%)。(図表 16)

(女性労働者の処遇等に関する調査)

③初職職場の両立支援度が高いほど正社員としての就業継続率が高くなる。また、雇用均等度と両立支援度の両者が高い初職職場は、既婚女性の就業継続にプラスに作用する。(図表 17)

(女性のライフプランニング支援に関する調査再分析)

(参考) 両立環境整備のために必要と思う取組は、「所定時間で仕事を終える工夫」、「長時間残業の縮減」の割合が高い。(図表 18)

(企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査)

- 仕事の満足度は、「融通性」、「裁量度」、「能力発揮」に依存する。
- 「残業が多く融通性のない」職場では、職場を変えたい者の割合が男女とも過半。
- 女性の就業継続に必要なのは、

「両立できる制度や環境」、「やりがいのある仕事」、「労働時間面での配慮」、「均等待遇と公正な人事評価」。

3 仕事での能力発揮の状況

(1) 男女とも管理職になりたい理由のトップは「やりがい」、なりたくない理由のトップは「知識や経験不足」だが、管理職を希望する割合が低い女性

①女性の管理職への希望は、「なりたくない」が69.5%、「なりたい」が29.0%で、男性と比べて管理職を希望する人の割合が低い。(男性は「なりたい」が65.8%、「なりたくない」が32.1%)。(図表19) (平成19年度東京都男女雇用平等参画状況調査)

②管理職になりたい理由は、男女とも「やりがいを感じられる仕事がしたい」がトップ(男性55.8%、女性67.6%)で、「自分の能力を十分発揮したい」(男性46.7%、女性50.5%)がこれに続く。(図表20)

(平成19年度東京都男女雇用平等参画状況調査)

③管理職になりたくない理由は、男女とも「知識や経験等が不足している」がトップ(男性46.3%、女性58.8%)である。女性は、「仕事と家庭の両立が困難」が40.0%、「管理職になるための教育訓練を受けていない」が34.8%と続く。(図表21)

(平成19年度東京都男女雇用平等参画状況調査)

(2) 「必要な能力を持つ女性が少ない」、「勤続年数が短い」、「家庭責任を考慮する必要がある」などが企業が考える女性の活躍推進の問題点

①女性管理職が少ない又は全くいない理由として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない」(46.9%)、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」(30.9%)、「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」(27.9%)が挙げられる。(図表22)

(平成18年度女性雇用管理基本調査)

②女性の活躍を推進する上での問題点として、「家庭責任を考慮する必要がある」(47.7%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(42.5%)、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」(35.8%)が挙げられる。(図表23)

(平成18年度女性雇用管理基本調査)

- 男女とも、管理職になりたい理由は、「仕事のやりがい」や「能力発揮」。
- 男女とも、管理職になりたくない理由のトップは、「知識や経験不足」。
女性に多い理由は、「家庭との両立の困難」、「管理職になるための教育訓練を受けていないから」。
- 企業が考える女性登用や活躍推進上の問題点は、
 - ・ 必要な能力を持つ女性がないこと
 - ・ 平均勤続年数が短いこと（昇進までに退職してしまう、昇進に必要な在職年数を満たせない）
 - ・ 家庭責任を考慮する必要があること
 - ・ 時間外労働や深夜労働をさせにくいこと など

4 職場の人事評価とポジティブ・アクションの状況

(1) 人事考査基準の明確化など公正な人事評価の実施による女性管理職の増加

①女性管理職が10年前と比べ増えた企業は26.4%、変わらない企業は66.3%、減った企業は3.5%。増えた理由は、「女性の積極的な登用」51.0%、「公正な人事評価の実施」48.2%。(図表24) (企業のポジティブ・アクションの取組に関する調査)

②ポジティブ・アクションの取組としては、「人事考査基準を明確に定める」68.3%、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」47.3%、「女性がない又は少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に採用」42.9%、「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入」41.4%。(図表25)

(平成18年度女性雇用管理基本調査)

(2) ポジティブ・アクションとしては少ない「女性登用の数値目標の設定」や「女性の教育訓練」、「ロールモデルの育成」等の取組

①ポジティブ・アクションに取り組む企業割合は減少傾向にある。(平成15年43.0%→平成19年32.0%) (図表26) (企業のポジティブ・アクションの取組に関する調査)

②ポジティブ・アクションに取り組まない理由は、「既に女性が能力発揮し活躍しているため」が増加傾向にあり56.7%。(図表27) (平成18年度女性雇用管理基本調査)

③女性管理職を増やすための取組としては、評価・昇進等の諸基準の明確化が多く(6割弱)、ロールモデルの育成や候補者の個別育成、候補者対象の研修の実施等は少な

い。(図表 28)

(女性管理職の育成と登用に関する調査)

④女性管理職比率が5年後増加するとする企業は半数を超えるが、増加のための数値目標を設定している企業は少ない。(図表 29) (女性管理職の育成と登用に関する調査)

- 女性管理職は一部の企業では増えたが、変わらない企業が過半。
- ポジティブ・アクションに取り組む企業割合は減少傾向にある。
- 企業の取組としては、人事考査等の諸基準の明確化が多い。
女性登用の数値目標の設定や女性の教育訓練、ロールモデルの育成等の取組は少ない。

5 まとめ

- 働く男女は、経済的理由ばかりではなく自分の成長や能力発揮等に働きがいを感じており、仕事の満足度は、仕事の「融通性」や「裁量度」、「能力発揮」に依存している。
- 一方で、管理職を希望しない理由としては男女とも知識や経験不足が多いが、女性は家庭との両立困難や管理職になるための教育訓練不足を挙げる割合も高い。
- 仕事と生活の調和を実現するに当たり、仕事と家庭の両立支援の制度や環境整備に加え、男女が十分な能力発揮の機会を均等に得られるようにすることが重要である。
- 具体的には、女性の就業継続には「両立できる制度や環境」に加え、「やりがいのある仕事」や「労働時間面での配慮」、「均等待遇と公正な人事評価(人事考査等の評価基準の明確化)」が必要である。
- また、女性の教育訓練やロールモデルの育成、女性の登用の数値目標の設定等の取組を進めることも重要である。