

女性の能力開発の実態について

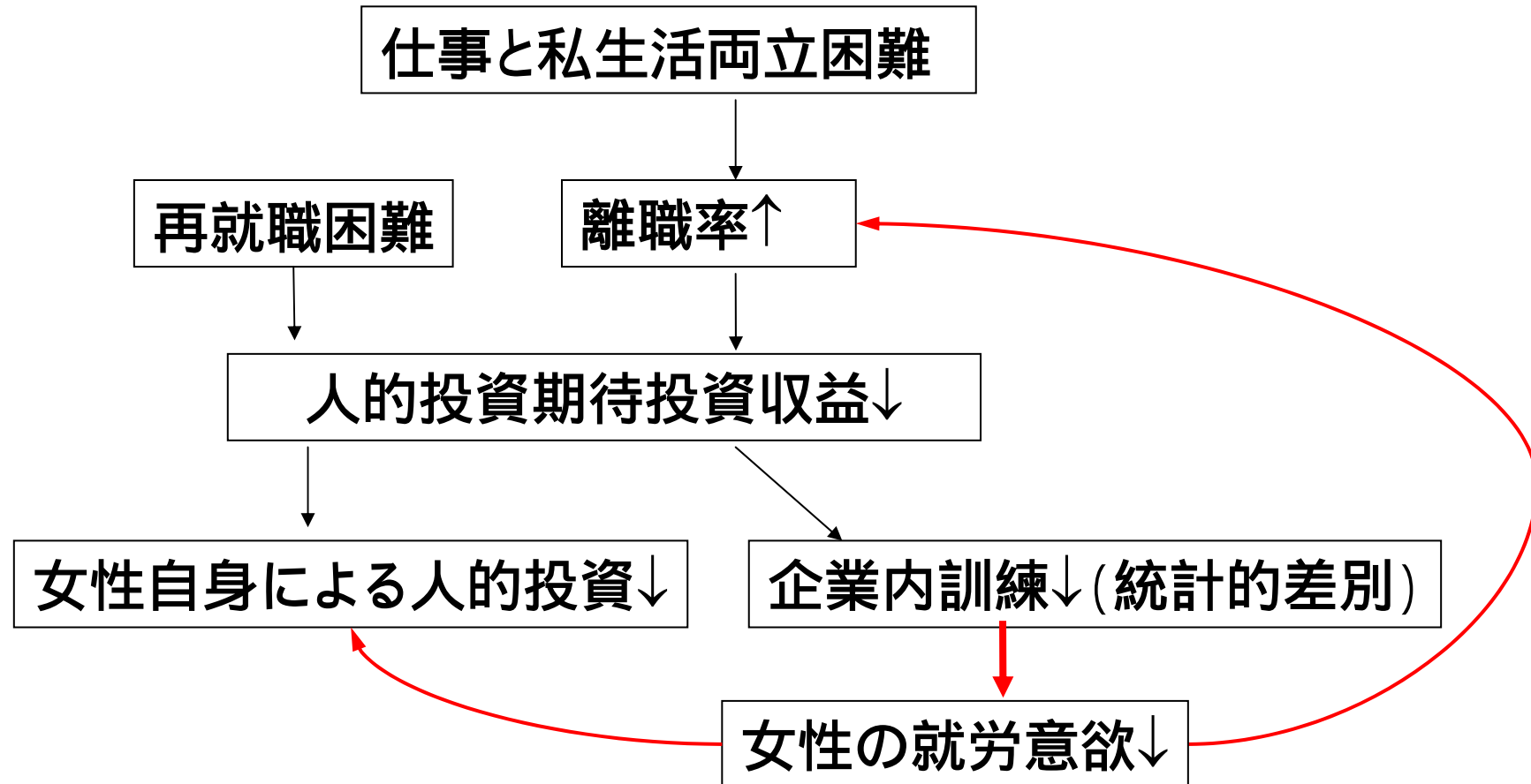
監視・影響調査専門調査会(第9回)

2006年5月15日(月)

政策研究大学院大学

黒澤昌子

女性の能力開発(人的投資)における問題点



女性の能力開発に必要なこと

男女を問わず仕事と生活の両立しやすい職場環境の整備

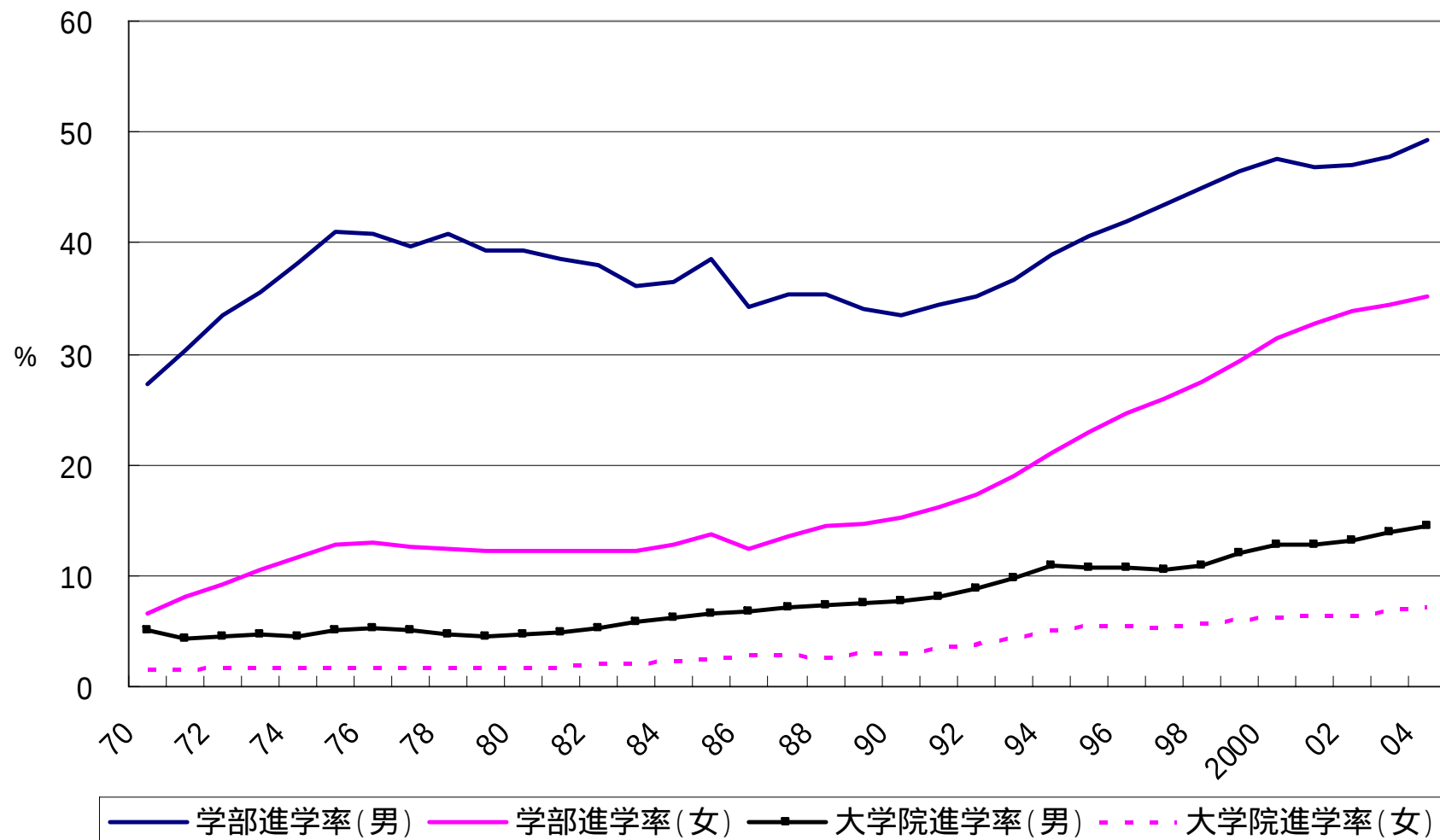
性や年齢といった属性ではなく、個別の能力や働きに応じた処遇、すなわち処遇の均等化

転職しやすい再就職市場の整備(求職支援、能力開発体系整備、トライアル雇用等)

能力開発への資金支援(自己啓発支援、企業内訓練支援等)

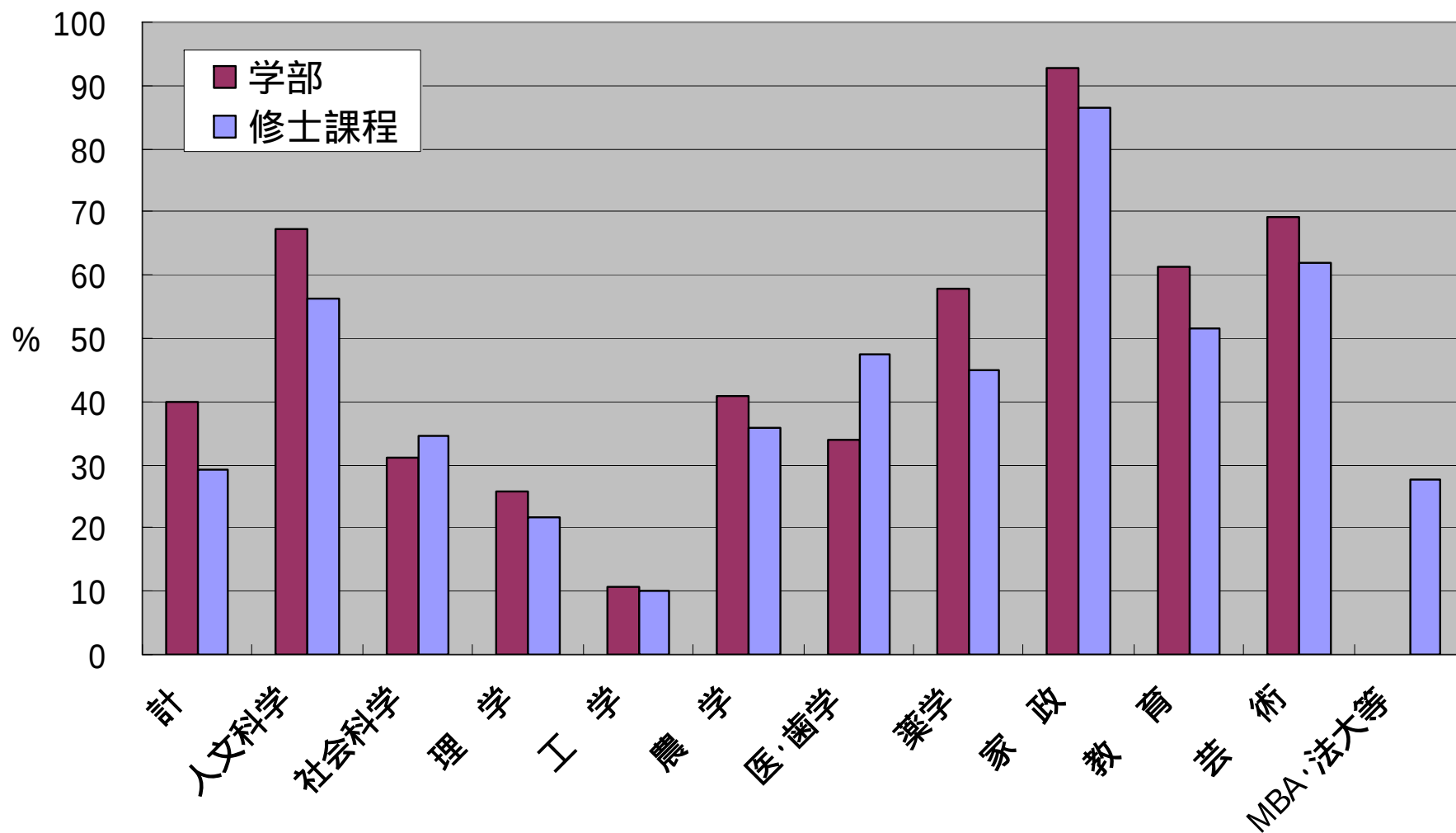
能力開発機会提供

高等教育：大学・大学院進学率の推移



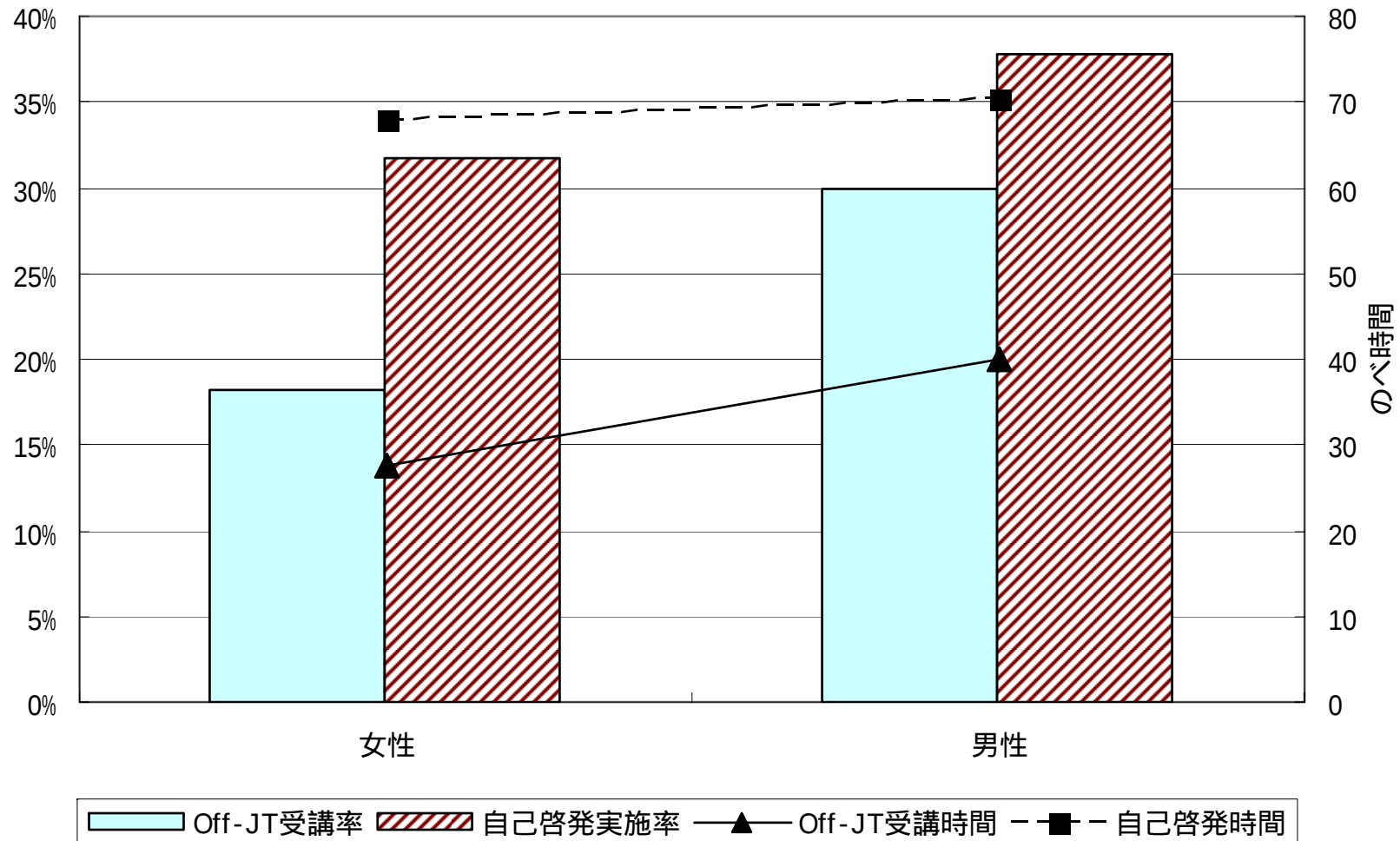
出所：文科省「学校基本調査」、学部進学率は3年前の中学校卒業生数に占める比率（含浪人）。大学院への進学率は大学学部卒業者のうち、ただちに大学院に進学した者の比率（医学部、歯学部は博士課程への進学者）。

高等教育：学部学生・修士課程学生に占める女性比率（分野別）



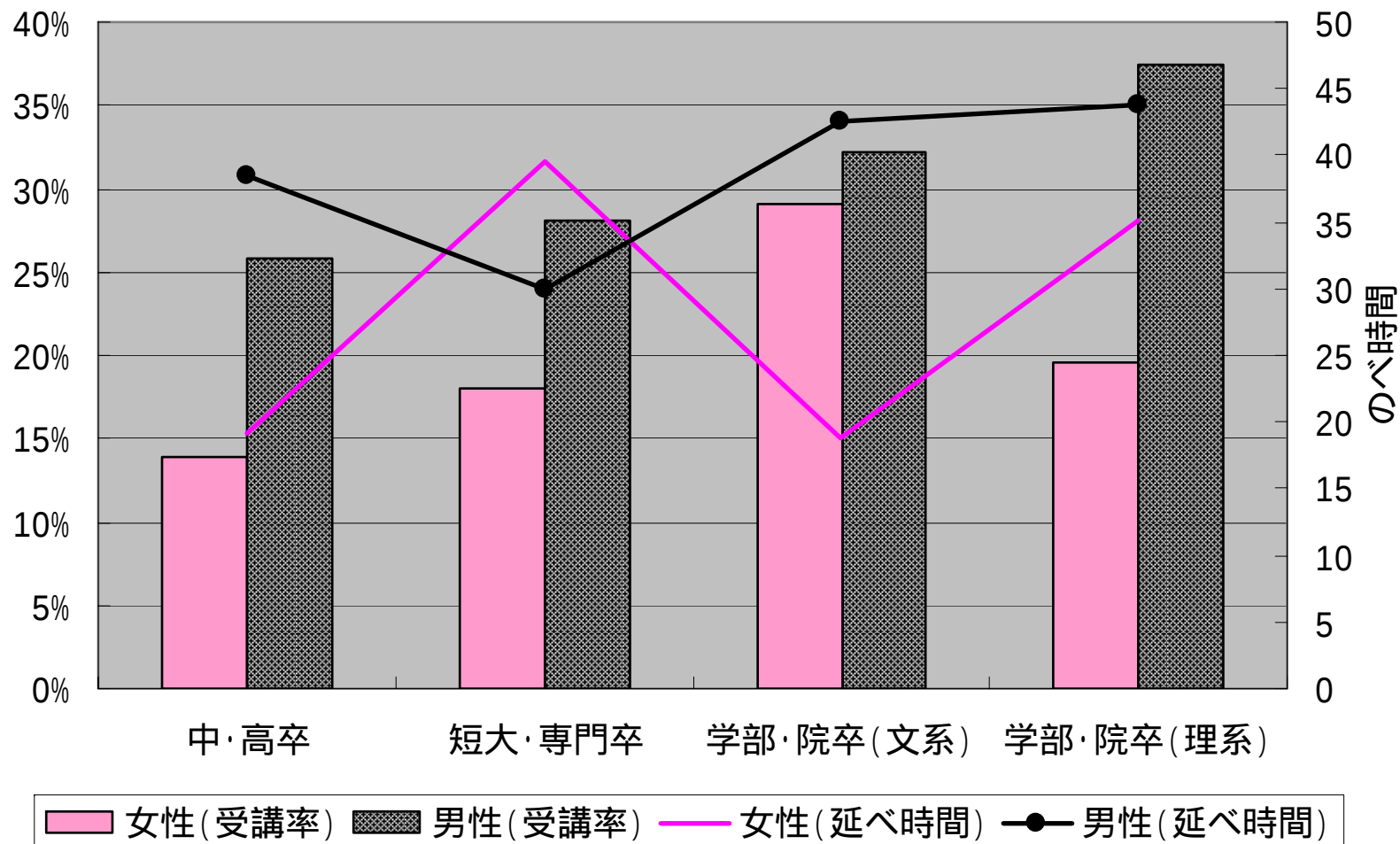
出所：文科省「学校基本調査」、平成16年

企業内訓練 (Off-JT) と自己啓発の実態 (正社員)



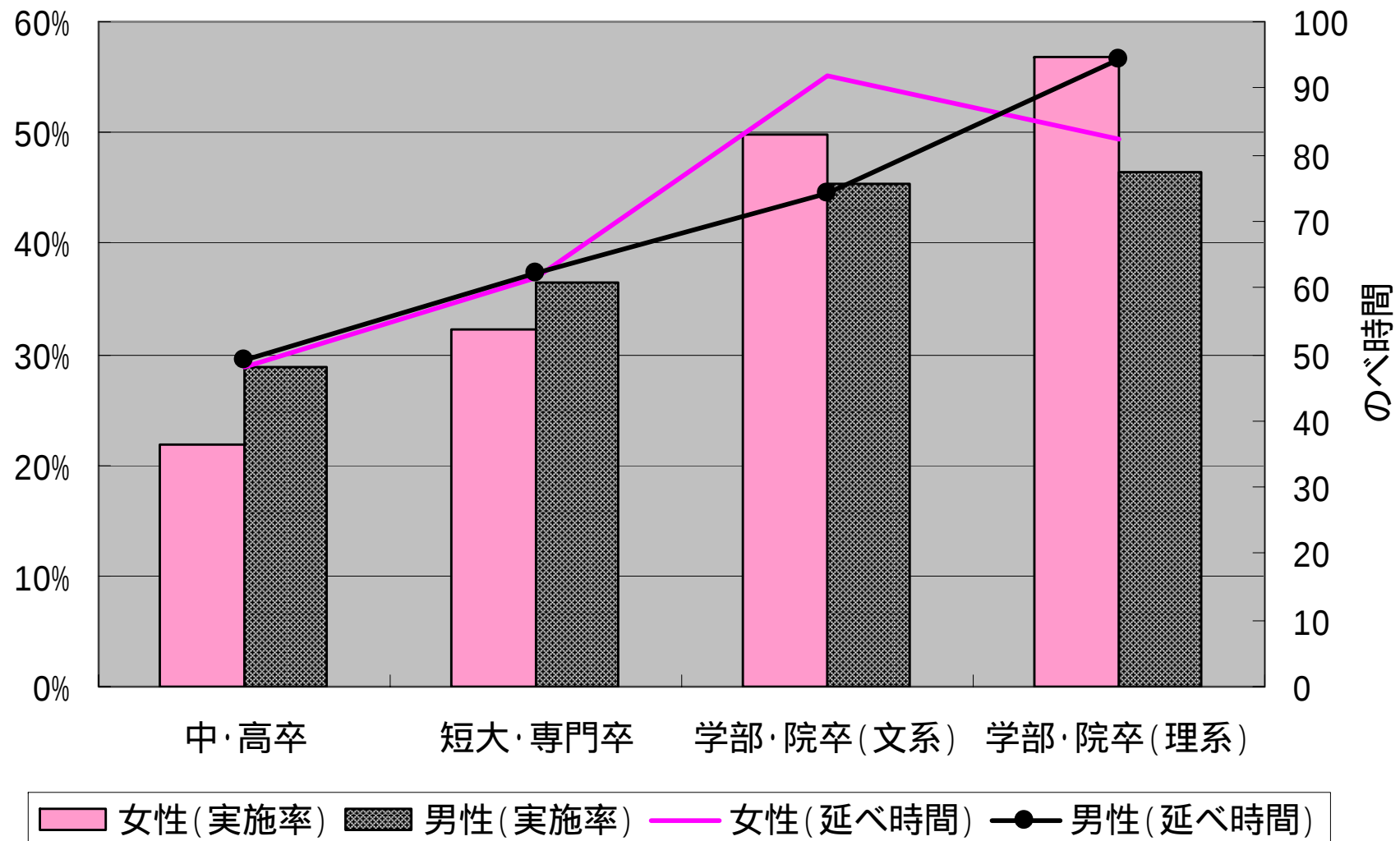
出所: 厚労省委託「能力開発基本調査」平成15年度、従業員調査。Off-JT = 「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のこと」、自己啓発 = 「職業に関する能力を**自発的**に開発し、向上させるための活動をいい、職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康の維持増進等は含まない」

企業内訓練 (Off-JT) 受講率 (性・学歴別)



出所: 厚労省委託「能力開発基本調査」平成15年度。延べ時間は受講者における平均値。

自己啓発実施率(性・学歴別)



出所:厚労省委託「能力開発基本調査」平成15年度。延べ時間は受講者における平均値。

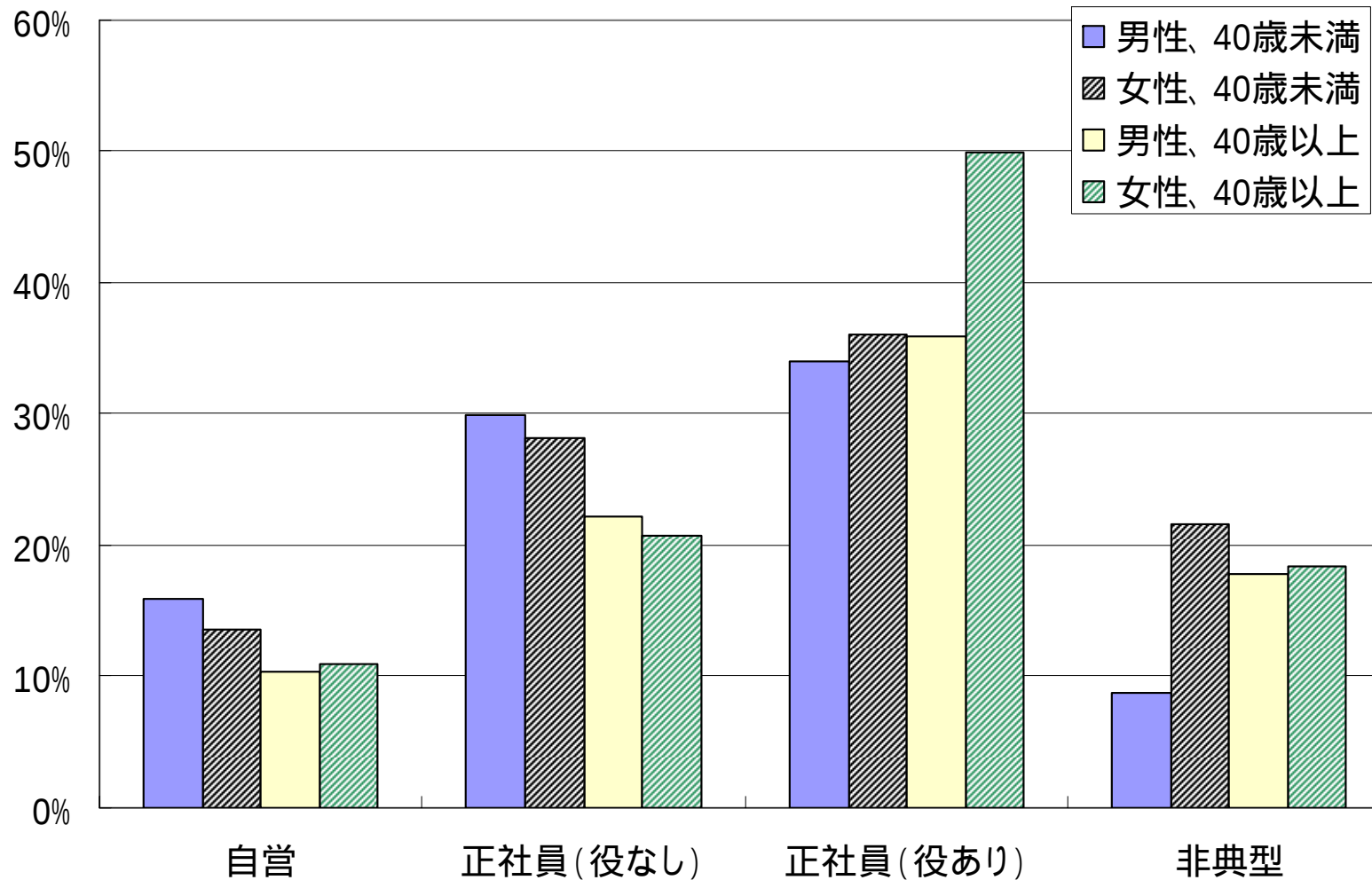
詳細な分析による男女差：Off-JT受講率に対する男性ダミーの推計値およびP値

ロジット	ロジット固定効果				
全サンプル	全サンプル	製造業	情報・専門 サービス・金融業等	100人未満	100人以上
0.228	0.429	0.040	0.977	0.382	0.607
[0.04]**	[0.006]***	[0.909]	[0.034]**	[0.047]**	[0.035]**

出所：黒澤(2006)JILPT資料シリーズ、No.13「企業の行う教育訓練の効果および民間教育訓練期間活用に関する研究結果」第3部第2章。

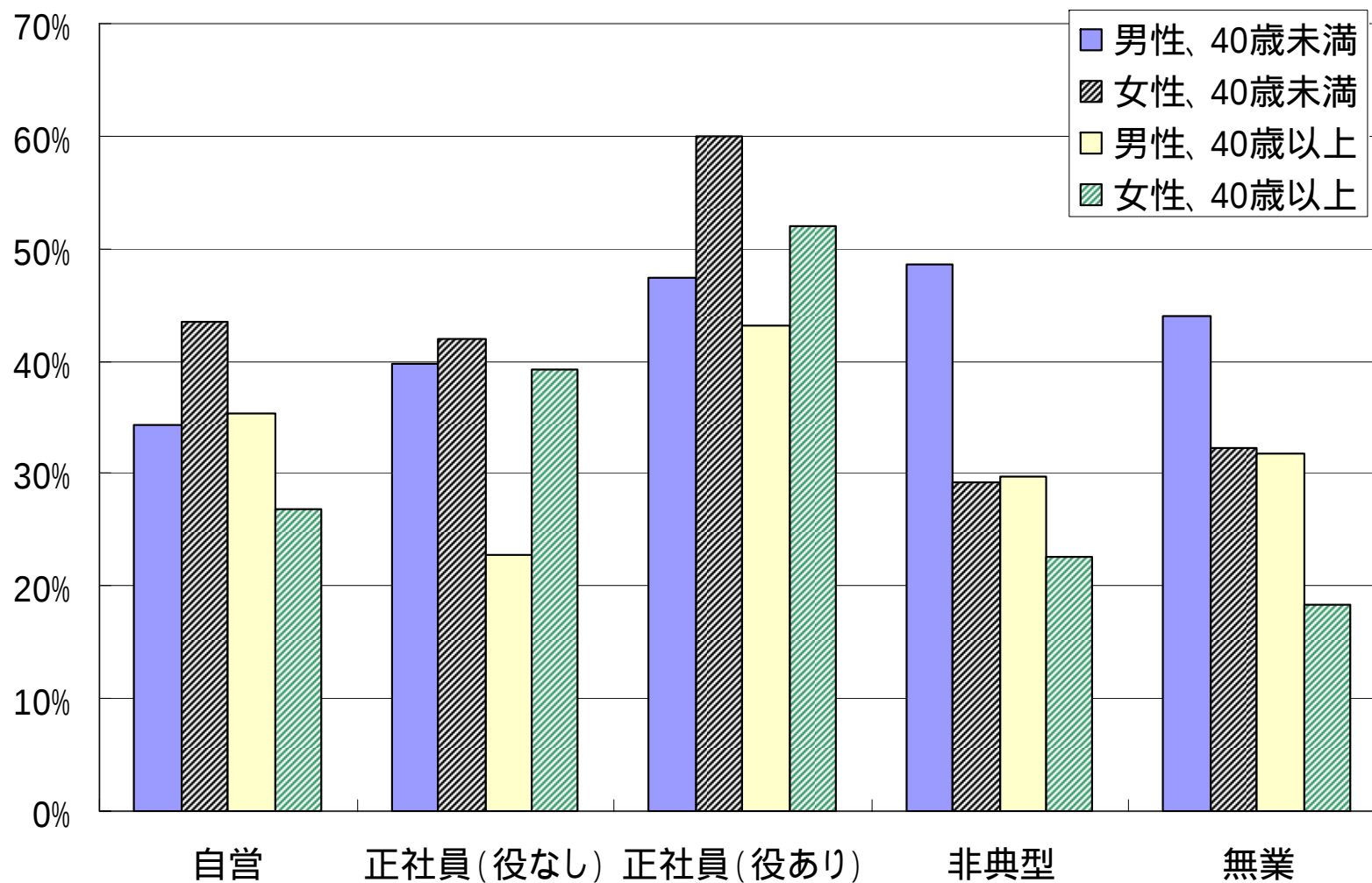
注：年齢、年齢二乗、学歴、管理職ダミー、職種ダミー、経験年数、転職経験、自己啓発実施をコントロール。「ロジット」については加えて企業規模、過去5年間企業正社員増減ダミー、業種、中途採用比率などをコントロール。係数は対数オッズ比、すなわちOff-JT実施確率をPとした場合の $\ln(P/(1-P))$ に対する効果を示す。

Off-JT実施率：過去1年間 (男女・就業形態・年齢階級別)



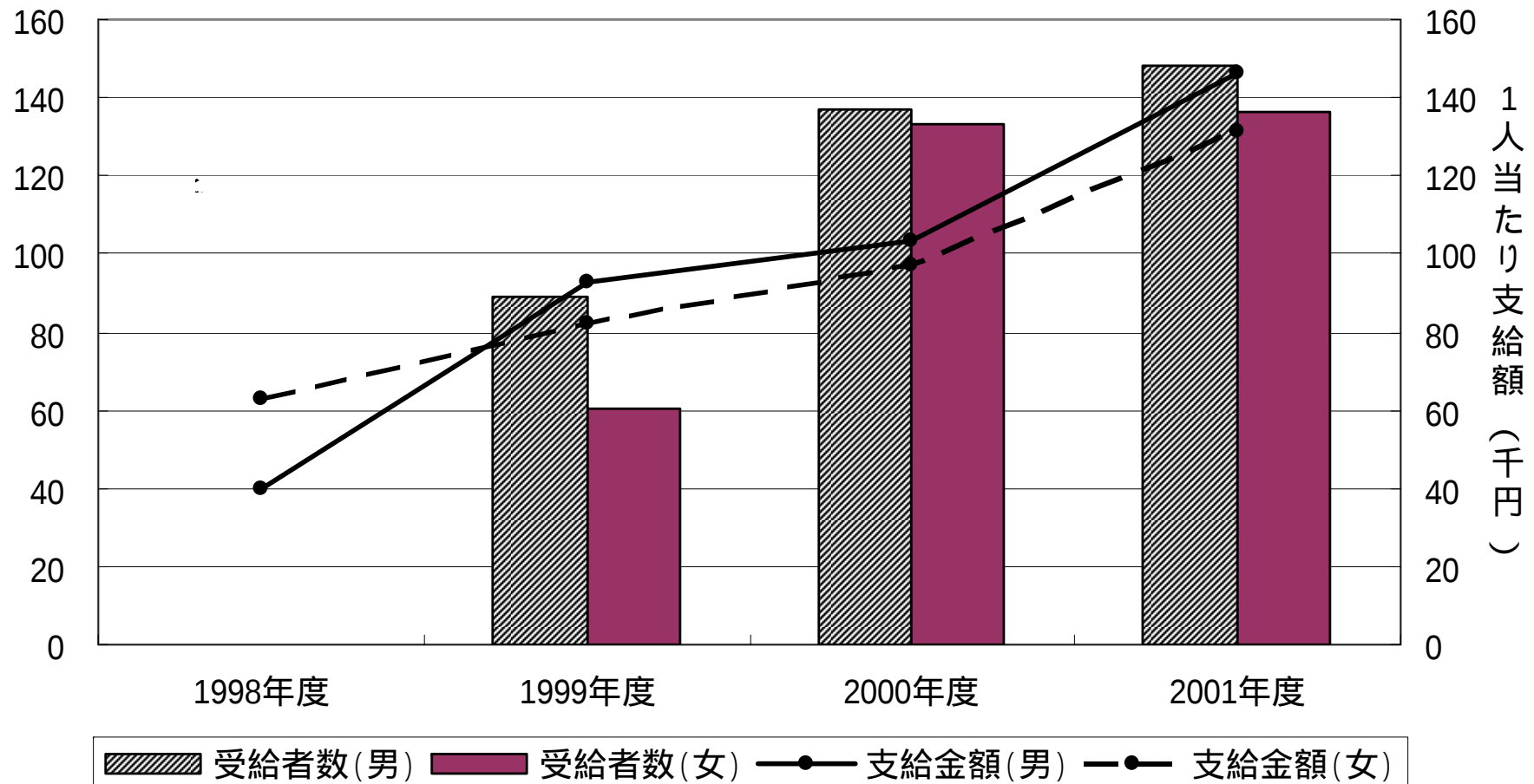
出所：みずほ情報総研、経産省委託「働き方と学び方に関する調査」2005年

自己啓発実施率：過去1年間 (男女・就業形態・年齢階級別)



出所：経産省委託「働き方と学び方に関する調査」2005年

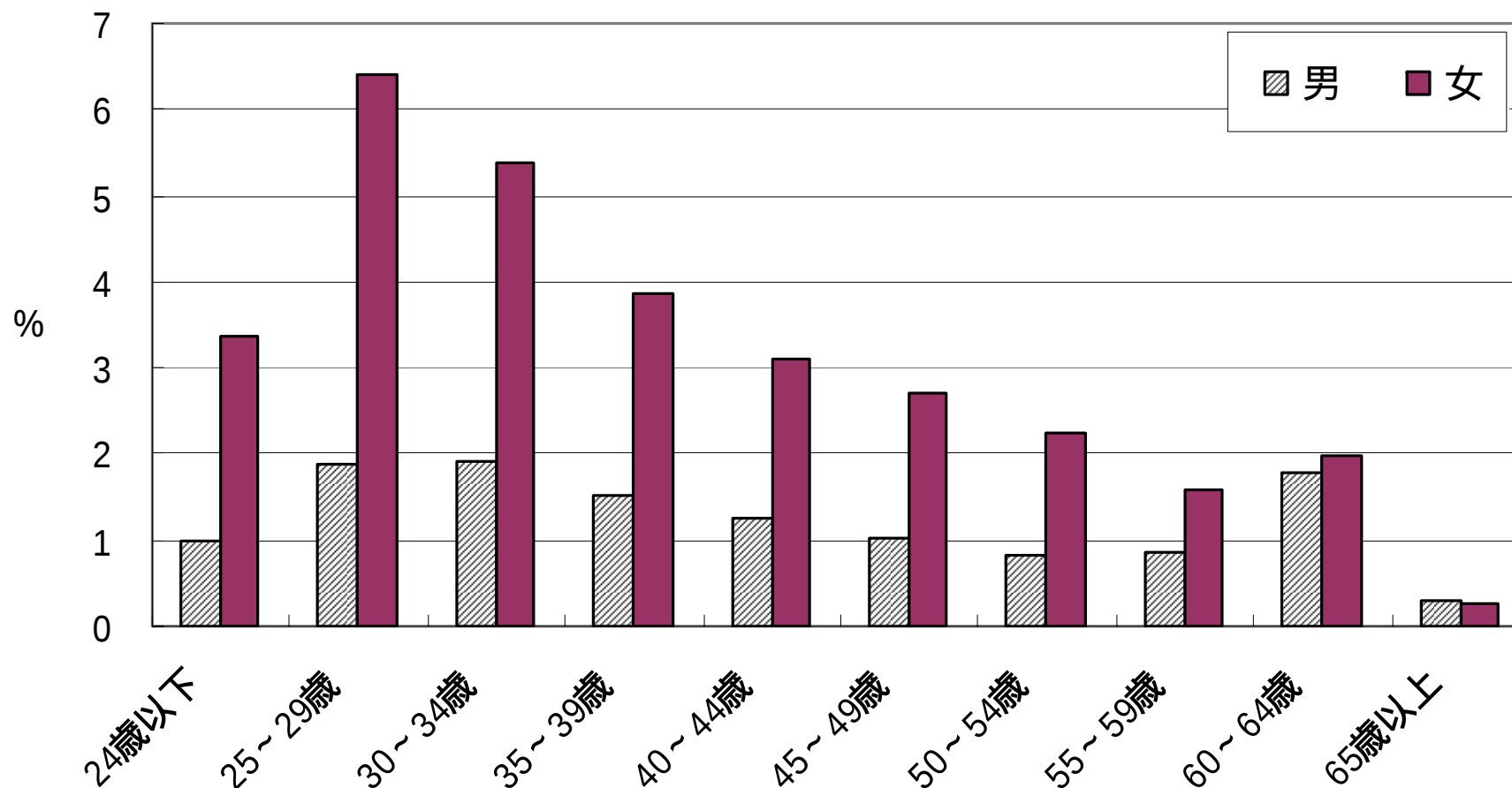
教育訓練給付制度：利用状況の推移



出所：「雇用保険事業年報」に基づく。日本労働研究機構作成。

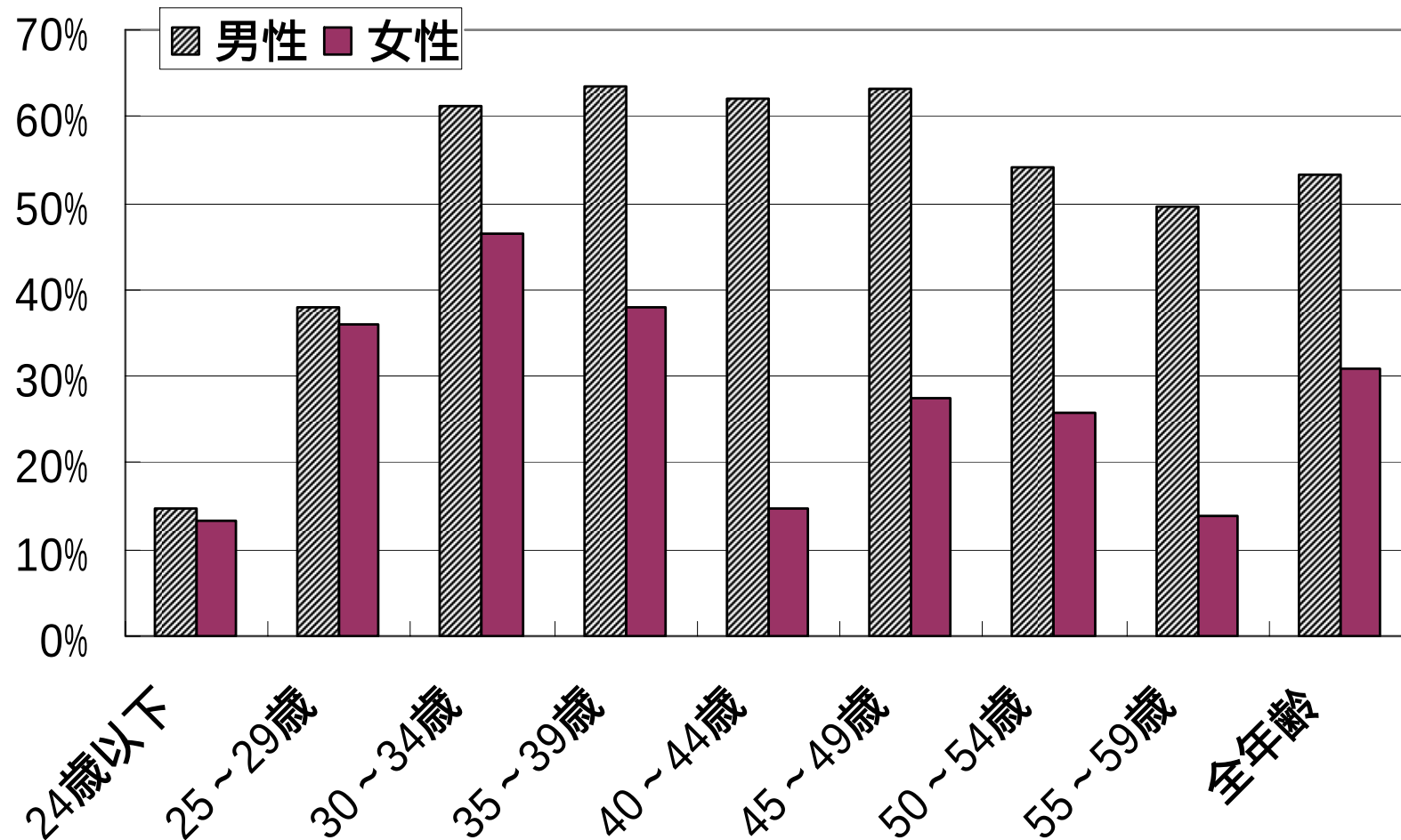
注：受給者1人当たり平均支給額は給付支給総額を受給者数で除した数値。

教育訓練給付制度：推計対象者に占める利用比率 (年齢別勤続年数5年以上常用雇用者に占める利用者比率)



出所：「雇用保険事業年報」、「賃金センサス」2001年度。

教育訓練給付制度推計対象者比率 (年齢・性別、2002年度)



データ出所: リクルートワークス研究所「WP02調査」(2002)

阿部、黒澤、戸田(2005)『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社所収。