

我が国の女性のキャリア志向と意識調査

野 村 康 則

A Survey of Career Tendencies of Japanese Women

Yasunori NOMURA

要 旨

スイスのIMDが発表した2015年度の国際競争力で日本は昨年度の21位から27位へとランキングを6つも下げた。政府の政治力の弱さなどが大きなマイナス点であるが教育についても弱点が指摘されている。また女性の活用度の低さは毎年言い続けられており改善が見えない。また世界経済フォーラム（WEF）が2014年10月28日発表した「世界男女格差年次報告2014」によると日本の男女格差は対象国142ヶ国中104位で先進国ではほぼ最下位にランクされている。2020年までに企業等で働く女性管理職の割合目標を30%にすべく政府は企業に目標の設定を課しているが、国際労働力比較2014によると日本の女性管理職の割合は11.1%で先進国では最低レベルにある。なぜ日本には女性の管理職が少ないのか、ワークライフバランスが叫ばれている中、働く多くの女性は、非正規雇用契約を含む多様な労働形態を選択しながら仕事と家庭の調和を保っていると思われる。事実日本の女性総雇用者数に占める非正規雇用者の割合は2015年度調査では56.9%と増加傾向にある。オランダのように短時間労働者（非正規雇用者と考えられる）が多くワークシェアリングが発達している国ではやはり女性管理職割合が低いことも分かる。本論では先進国との比較を行いながらこれらを分析すると共に2年間にわたる女子大学生の意識調査の結果も踏まえて論述する。

Key Words : 女性管理職, 短時間労働者, 非正規雇用, 男女共同参画, 女子大学生意識調査

1. 緒 言

管理職に占める女性管理職比率30%という目標値を現政府与党が打ち出しているが、先進諸国と比較してもその実態は比較にならない低レベルにある。日本の女性達は管理職になることを心底から望んでいるのであろうか、もちろん一部の女性は男性並みに仕事を追及し管理職となって第一線で活躍している人たちもいる。しかし多くの女性はワークライフバランスを考えた多様な就業形態を選択し、仕事と家庭の調和を遂行しているのが実態である。こうした現状を肯定した上でこの問題を議論しなくてはならない。本論ではこうした課題に触れながら日本の女性の就業実態について論述する。

2. 女性の就業状況と国際比較

2-1 国際競争力と格差

スイスのIMD（国際経営開発研究所）が2015年5月29日公表した「国際競争力年鑑」において日本は2015年度は21位から27位へとランキングを6つも下げた。アジアでは、香港（2位）、シンガポール（3位）、中国（22位）、韓国（25位）と軒並み後塵を拝し、とてもアジアのリーダーとは言い難い。この国際競争力は61ヶ国が調査対象で、日本は政府部門の財政と移民政策に加え、ビジネス部門の国際経験と経営幹部の競争力では最下位。語学力は60位、管理者教育も57位であった。¹この管理者教育の弱みの中に女性の活用度の低さも指摘されている。

Table 1 IMD 国際競争力ランキング2015

	順位		順位
アメリカ	1	オーストラリア	18
スイス	4	イギリス	19
カナダ	5	フィンランド	20
ノルウェー	7	ベルギー	23
デンマーク	8	韓国	25
スウェーデン	9	日本	27
ドイツ	10	フランス	32
オランダ	15	スペイン	37
ニュージーランド	17	イタリア	38

出所：THE 2015 IMD WORLD COMPETITIVENESS SCOREBOARDより筆者作成

また世界経済フォーラム（WEF）が2014年10月28日発表した「世界男女格差年次報告2014」によると日本の男女格差は対象国142ヶ国中104位で先進国ではほぼ最下位にランクされている。男女格差指数とは経済・教育・政治・健康の4分野について男女共同参画のレベルを評価したもので、限りなく1.0に近いほど男女格差が少ないことを意味する。日本は0.6584と韓国の0.6403とほぼ同水準で女性の活用度が最低レベルであるというのが国際的な評価である。

Table 2 世界の格差指数

	格差指数		格差指数
アメリカ	0.7463	日本	0.6584
オーストラリア	0.7409	韓国	0.6403
ベルギー	0.7809	オランダ	0.7730
カナダ	0.7464	ニュージーランド	0.7720
デンマーク	0.8025	ノルウェー	0.8374
フィンランド	0.8453	スペイン	0.7325
フランス	0.7588	スウェーデン	0.8165
ドイツ	0.7780	スイス	0.7798
イタリア	0.6973	イギリス	0.7383

出所：World Economic Forum Global Gender Gap Index 2014「世界男女格差指数」

¹ 日経新聞2015年5月28日第14版より引用

Table 3

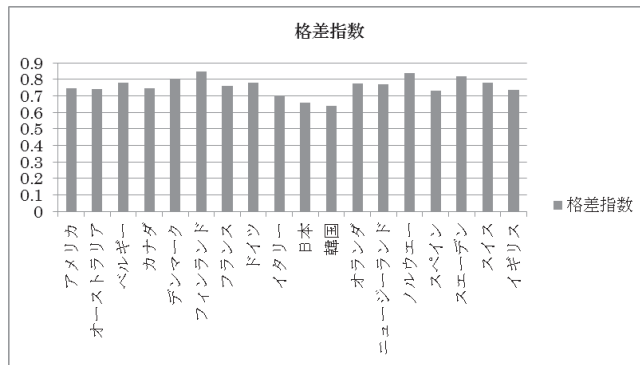


Table2 をグラフ化したもの

2-2 女性管理職

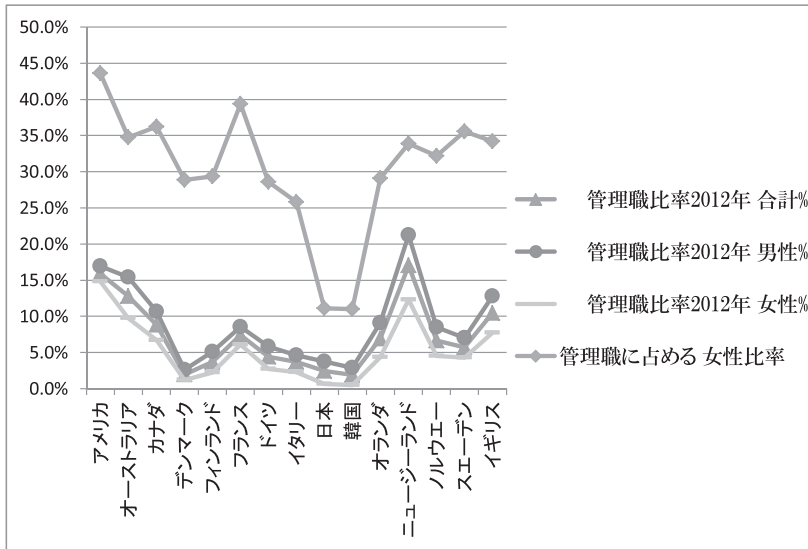
独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働力比較2014」によると従業者に占める管理職比率に関し、日本は世界でも最低レベルにある。男性は3.8%と低いと更に女性に至っては0.6%と1%にも満たない状態である。つまり女性社員が1000人いてようやく6名の管理職が存在する、という状況にある。欧米諸国は日本の3倍から4倍である。欧米では女性弁護士や女性公認会計士は珍しくなく、男性以上に力を発揮していることが多く見受けられるが日本ではそこまで至っていない。

Table4 管理職比率

	管理職比率2012年			管理職に占める
	合計%	男性%	女性%	女性比率
アメリカ	15.9%	16.9%	14.8%	43.7%
オーストラリア	12.8%	15.4%	9.7%	34.7%
カナダ	8.8%	10.7%	6.7%	36.2%
デンマーク	1.9%	2.6%	1.2%	28.8%
フィンランド	3.7%	5.1%	2.2%	29.3%
フランス	7.4%	8.6%	6.1%	39.4%
ドイツ	4.4%	5.8%	2.7%	28.6%
イタリア	3.7%	4.6%	2.3%	25.8%
日本	2.4%	3.8%	0.6%	11.1%
韓国	1.9%	2.9%	0.5%	11.0%
オランダ	6.9%	9.1%	4.3%	29.1%
ニュージーランド	17.1%	21.3%	12.3%	33.9%
ノルウェー	6.6%	8.5%	4.5%	32.2%
スエーデン	5.7%	7.0%	4.3%	35.6%
イギリス	10.4%	12.8%	7.7%	34.2%

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働力比較2014」 pp107-114より筆者作成
 男性%とは男性就業者数に占める男性管理職数の割合。女性も同様。
 管理職に占める女性比率とは管理職総数に占める女性管理職の割合。

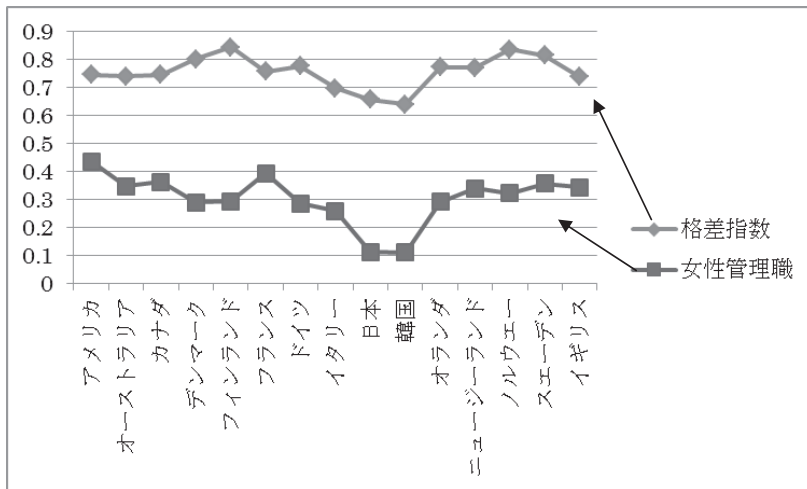
Table 5 管理職比率



出所：Table4から筆者作成

先進国における格差指数と女性管理職割合を一つのグラフで表したのがTable 6である。明らかにこの二つの指数が同期化しているのが分かる。この図表からも日本と韓国は先進国では最低レベルにある。

Table 6 格差指数と女性管理職割合



出所：Table2とTable4から合成した。

2-3 女性の非正規雇用の増加と短時間労働者

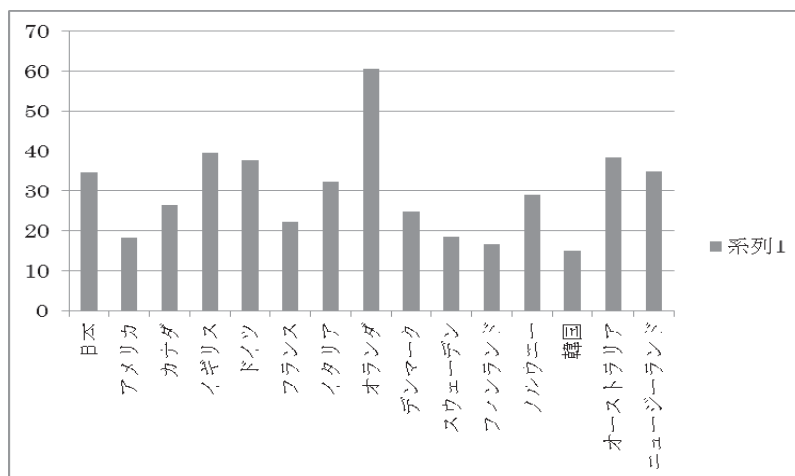
非正規雇用者とは一般的に①有期契約労働者②派遣労働者③パートタイム労働者のいずれかに該当する就業形態を指す。

日本の2015年1～3月度における全雇用者総数（就業者総数から休業者総数を除く）は5,245万人（役員除く）で2004年度の4,975万人より270万人増加している。²このうち女性の雇用者総数は2,358万人で、女性雇用者のうちパート・アルバイトなどの非正規雇用者と呼ばれる人数は1,343万人、2004年では1,098万人であることから実に245万人も増加している。また女性総雇用者数に占める非正規雇用者の割合は56.9%にあたる。これに対し男性の非正規雇用者の比率はわずか22.0%である。このように働く女性が増えている一方で非正規雇用の女性が増加しているのが現状である。

次に世界比較のために前述「データブック国際労働力比較」から短時間労働者について比較してみたい。ここでいう短時間労働者とは「主たる労働において、通常の労働時間が週30時間未満の者」をいう。下記 Table 7 が示すようにワークシェアリングが進んでいるオランダでは女性就業者の約61%が短時間労働者であり、イギリス・ドイツ・オーストラリアではほぼ40%である。短時間労働者も非正規雇用者の一部であると考えれば、女性のワークライフバランスを重視した就業形態が進化している、とも考えられる。

女性が非正規雇用を選ぶ理由は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年）によると、「正規雇用の仕事がないから」は13.1%で平成25年度と同調査とほぼ同率で変化していない。最大の理由は「自分の都合の良い時間に働きたいから」で27.7%。2番目の理由である「家計の補助・学費を得る」が23.8%。これは平成25年度と同調査では最大の理由にあげられていたもので3%も減少している。以上から女性がワークライフバランスを考慮した柔軟な働き方を選択しているものと思われる。

Table 7 女性就業者に占める短時間労働者の割合

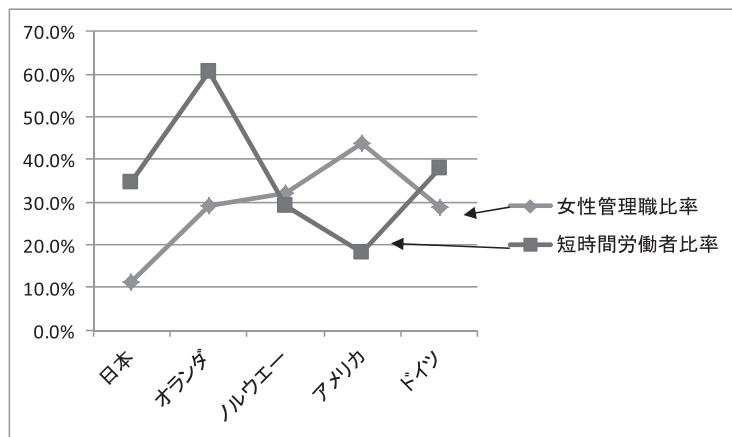


出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働力比較2014」pp118より筆者作成

² 総務省統計局「労働力調査」平成27年5月21日参照

では短時間労働者の多いオランダ、全てにバランスがとれているノルウェー、短時間労働者比率の低いアメリカ、更に短時間労働者比率が日本と近いドイツとの比較を試みたい。

Table 8 短時間労働者と女性管理職の相関表



出所：女性管理職比率はTable4より、短時間労働者比率はOECD databook2012より筆者作成

上記 Table8 から短時間労働者比率の高いオランダ・ドイツ・日本では女性管理職比率は相対的に低く、短時間労働者比率の低いアメリカでは女性管理職比率が圧倒的に高いことが分かる。つまり短時間労働者比率が高ければ、相対的に管理職比率が低いという相関関係があるように思える。

2-4 女性の雇用率と出生率

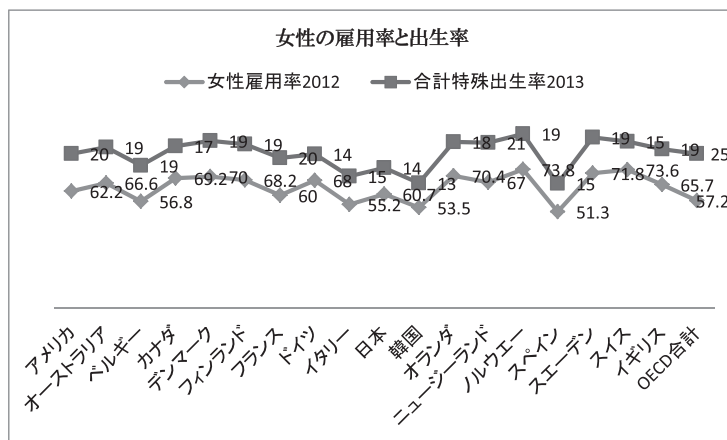
WHO世界保健統計2015年版による合計特殊出生率³（一人の女性が一生のうちに産む子供の数2013年）によるとWHO加盟194ヶ国中日本は178位でドイツと同じ1.4であった。世界平均は2.5であった。

一方で15歳から64歳における女性の雇用率についてはOECD主要統計⁴によると34ヶ国中15位の60.7%で（2012年）である。これら2つの統計データを主要国についてグラフ化すると Table 9 のようになる。このグラフを見ると両者はほぼ同じような推移をしていることが分かる。つまり女性の雇用率が高い国ほど出生率が高い、ということである。出生率が低い日本や韓国は女性の雇用率が低く、ノルウェー、スウェーデン、デンマークのように出生率が高い国では女性の雇用率も高い。一般に想像されるように、女性の就業率が高いと子供の数は少ない、という一般的な仮説とは逆の結果である。このデータから読み取ることができるのは、社会福祉制度が整備されて、女性が働きやすい環境が整っている国では出生率も高くなる、ということではないか。日本は残念ながら女性が安心して働き、かつ安心して子供を生める環境には至っていない、ということが言えるのではないか。

³ World Health Statistics 2015.

⁴ Employment % of female population (15-64) OECD 2013

Table 9 女性の雇用率と出生率



出所：女性の雇用率：OECD主要統計2013
 出生率：WHO世界保健統計2015より出生率を10倍したもの、以上から筆者作成

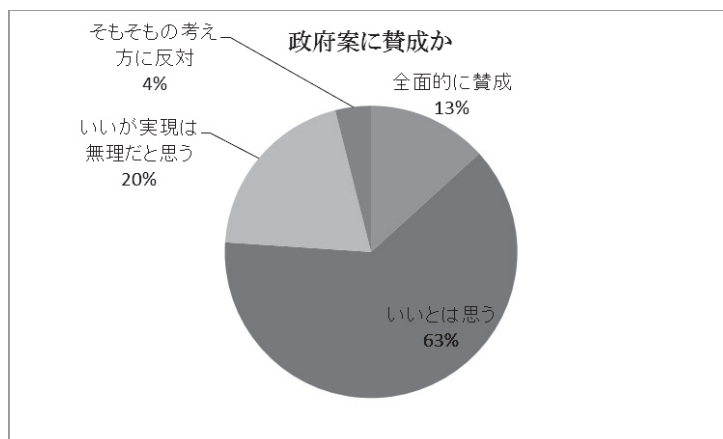
3. 女子大学生の意識調査

筆者が広島県内の女子大学生に2014年～2015年の2年間延べ430名の学生に行った意識調査結果を分析しながら論述する。質問項目と回答結果は以下のとおりである。

問1. 最近政府が女性管理職を増加させると公言しているがあなたの意見は

- ①全面的に賛成
- ②いいとは思いますが実現が困難
- ③いいとは思いますが実現が困難
- ④考え方に反対

Table10

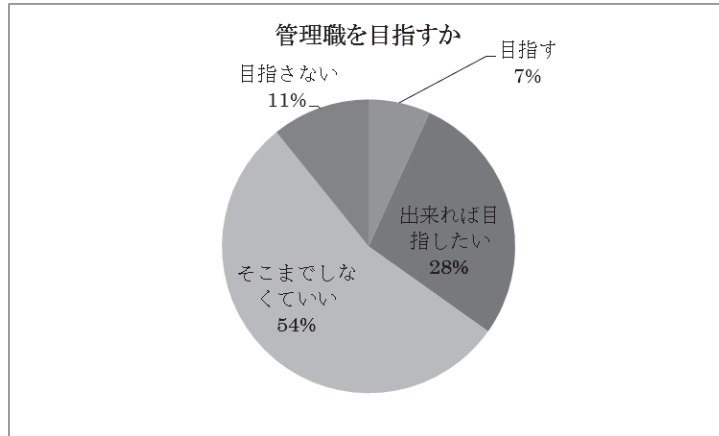


上掲より76%の学生が政府案に賛成の意向を示している。

問2. あなたは就職した場合、管理職を目指しますか。

- ①目指す ②できれば目指したい ③そこまでしなくてもいい ④目指さない

Table11

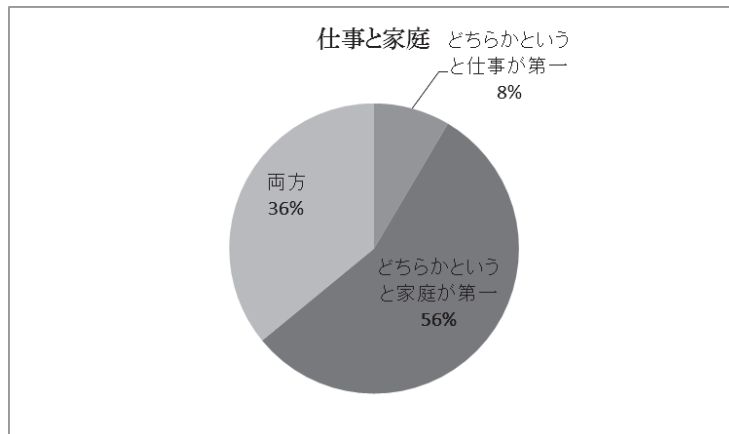


一般論として女性の活用については賛成はするものの、いざ自分となるとそこまで管理職を目指すつもりはない、と多数の学生が回答している。

問3. あなたは仕事と家庭のどちらに重点を置きますか。

- ①どちらかというと仕事が第一 ②どちらかという和家庭が第一 ③両方

Table12

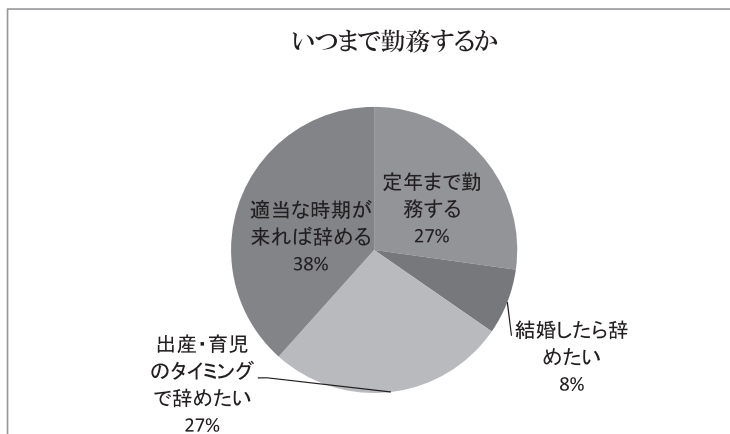


ここではやはり家庭が第一という意向が見える。

問4. あなたは定年まで勤めますか。

- ①定年まで勤める ②結婚のタイミングで辞める ③出産・育児のタイミングで辞める
④適当な時期で辞める

Table13



定年まで勤務するという比率はわずか27%であり、多数の人はどこかの区切りで辞めようとしている。

以上の調査は女性の就業について考える上で大変参考になるものと思われる。

4. 女性の意識の変化

厚生労働省「平成26年度雇用均等基本調査・企業調査（確定版）」によると女性管理職が少ない、または全くいない理由としては以下のようになっている。

- ① 現時点では必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない。(58.3%)
- ② 女性が希望しない。(21.0%)
- ③ 将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、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。(19.0%)

②の女性が希望しない、という理由は平成23年度の17.3%から3.7%も増加している。これは明らかに女性の意識に大きな変化が起きているのではないかと推測できる。

女子学生への意識調査でも分かるように、政府の思惑とは反対に景気好転と共に女性の意識の中にむしろ家庭を第一にしたい、という根本的な考えが強く出始めているように思える。同じ就業するにしても、正規労働者として管理職を目指すのではなく、ワークライフバランスを考慮した非正規雇用者として仕事と家庭の両立を図りたい、という基本的な願いが強いためであろうと思われる。

国民年金の第三号被保険者問題もこれに拍車をかけていることに相違はない。第3号被保険者問題とは、①専業主婦が保険料負担なしに基礎年金の給付を受けられることが年金制度加入者間に不公平感をもたらしている、②第3号被保険者の「年収130万円未満」という要件が女性の就

労に対して抑制的に働いている、という2つの論点から女性の就業意欲が減退しているのではないか、という問題である。

5. 結 言

本論の調査では明らかに女性の意識に変化が見られる。それは政府が掲げる女性管理職増強案には多くの女性が肯定的でありながら、自分自身にとってはワークライフバランスを追求し、究極的には家庭第一、という方向に意識転換していることである。これは本論で調査した多くの指標から読み取ることが出来るし、女子学生の意識調査からも明らかになっている。円安状態が続く現状において輸出産業が好調で景気の好転の兆しがみられる昨今、女性自身が家庭を犠牲にしてまで管理職を目指すことに価値観を感じていないように思う。女性の意識は明らかに変わりつつあり、家庭と仕事を両立させたい、という方向に確実に向かっている。結果として家庭が円満となり、国民全体が幸福感を感じるのであれば、別に管理職比率を上げることにこだわる必要はない、と思う。むしろ国際競争力で問われる対外的政治力、教育力や国民福祉政策などを上げてゆくことの方が優先されるのではないだろうか。

謝 辞

2014年から2015年の2年間にわたって女子大学生の意識調査を行った。その結果を本論に投稿させて戴いた。調査に協力いただいた学生に謝意を表したい。

文 献

- (1) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」(2014)
- (2) 三冬社編「男女共同参画社会データ集」(2013)
- (3) 宇田美江「女子学生のためのキャリアデザイン」中央経済社(2014)
- (4) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)平成27年1～3月期平均」(2015)
- (5) 野村康則『女性のキャリアデザインと就業状況』安田女子大学紀要(2015)第43号pp.93-103

[2015. 6. 25 受理]