

「平成28年版 パートタイマー白書」刊行にあたって

4年前、我々は、人材不足に対する解決策の1つとして、女性の潜在的労働力に着目し、その実態調査を行いました。それが『平成24年版 パートタイマー白書』です。

結果は、「結婚と出産を通じて4分の3の女性が正社員を辞めている」というもの。またその理由の多くは、「正社員では仕事と家事・育児を両立できないと思った」「勤務先に育児支援に関する制度や施策がなかった」といった、育児をしながら働き続けることへの負担感が大きく表れる結果でした。当時は、「働き続けること」が最大のテーマとなっていたのです。

女性の活躍指標の1つとして「女性管理職比率」が挙げられることが多くあります。「日本再興戦略」で掲げられた“指導的地位に女性が占める割合を30%以上に”の“指導的地位”の解釈には、議会議員等に並び、“法人・団体等における課長相当職以上の者”も含まれており、本年4月に施行された「女性活躍推進法」や「なでしこ銘柄」においても、女性管理職比率は公表指標の1つとされています。平成28年7月に公表された「平成27年度雇用均等基本調査」によれば、女性の管理職比率は11.9%。平成25年度調査の9.1%に比べ2.8ポイント上昇しましたが、掲げた目標とはいまだ大きな隔たりがあるのが現状です。

平成24年当時の有効求人倍率は年平均で0.80倍、完全失業率は4.3%でした。最新(平成28年6月)の調査では、有効求人倍率1.37倍、完全失業率3.1%と雇用環境は大きく改善し、平成28年7月の日銀短観における雇用人員判断においても「不足」と回答する企業が「過剰」とする企業を大きく上回っています。より人手不足感が加速する中、女性労働力への期待は高まるばかりです。女性活躍推進は、生産年齢人口が減少し続ける中、優秀な人材を確保していく上で欠かせない施策となっています。

このような環境の下、本年のパートタイマー白書は、今一度「女性活躍」に焦点を合わせて調査を行いました。主な視点は2つ。4年前に課題として取り上げた「働き続けること」への障壁がどう変化しているか、さらには労使各々の「女性活躍」に関する認識の違いがどこにあるかを検証することです。

調査の結果から見てきたのは、女性活躍推進に向けた企業側の取組みは、女性が「働き続けること」への環境整備を、着実に前進させているということ。しかし、1つめの障壁を超えた先には「女性活躍の方向性や課題」について、企業と女性では認識のずれがある、という本質的な壁が存在していました。女性の管理職比率がなかなか高まらないのは何故なのか。そもそも、活躍とは管理職になることなのか。企業と女性労働者の考えに隔たりが見えてきます。

本白書は、労働者と企業担当者への調査を行うことにより、労使双方の考え方の違いを明らかにし、そこからより良い雇用環境づくりに役立つ情報提供を行うことを旨としています。本年もまた、労使の認識の違いから生じる、いくつかの課題を提示することができました。本調査結果が、女性活躍推進のためのヒントとなれば幸いです。

平成28年9月
株式会社アイデム 人と仕事研究所
所長 岸川 宏

目次

アンケート調査結果から	4
1. 女性の就労実態と雇用の現状	6
1-1 個人 個人回答者のプロフィール	7
1-2 個人 正社員として働く理由	8
1-3 個人 パート・アルバイトとして働く理由	9
1-4 個人 現在もしくは将来的に正社員で働きたいか	10
1-5 個人 従事している職種	12
1-6 個人 現在の勤務先でいつまで働こうと考えているか	13
1-7 個人 現在の勤務先や仕事、働き方に関する満足度	14
1-8 個人 仕事探しの際に利用する情報媒体や方法	15
1-9 個人 正社員での仕事探しの際に重視する項目	16
1-10 個人 パート・アルバイトでの仕事探しの際に重視する項目	17
1-11 個人 働き方の志向	18
1-12 個人 日頃から大切にしている仕事に対する姿勢	19
1-13 個人 年収	20
1-14 個人 世帯年収	21
1-15 個人 税・社会保険制度の優遇措置が廃止となったら、働く時間をどうするか	22
1-16 企業 回答企業のプロフィール	23
1-17 企業 パート・アルバイトを雇用する理由	25
1-18 企業 パート・アルバイトの募集方法	26
1-19 企業 雇用している正社員の入社経路	27
1-20 企業 中途採用正社員の募集方法	28
1-21 企業 正社員の年代別過不足感	29
1-22 企業 女性正社員比率	30
1-23 企業 人材の採用・定着に関する課題	31
2. 女性活躍の現状I	32
2-1 企業 育児支援制度・施策の制定状況	33
2-2 企業 女性正社員の育児休業取得・復帰状況	35
2-3 企業 女性正社員の育児休業取得に対する考え	36
2-4 企業 女性の育児休業や職場復帰に伴う問題や課題	37
2-5 企業 育児休業前と復帰後で「職場」「職種」「職位」は変わるか	38
2-6 企業 男性正社員の育児休業取得に対する考え	39
2-7 企業 育児支援制度・施策推進のための取組み	40
2-8 個人 正社員として短時間勤務で働いていた経験	41
2-9 個人 短時間勤務で働いている際に配慮されたこと	42
2-10 企業 短時間勤務者への配慮	43
2-11 個人 短時間勤務の際に受けた配慮に満足しているか	44
2-12 個人 短時間勤務で働いている際の負い目や悩み	45
2-13 個人 短時間勤務者に対する不満	47
2-14 個人 フルタイム勤務者と比較した1時間あたりの仕事量	49
2-15 個人 フルタイム勤務で働いていた時との給与の比較	49
2-16 個人 フルタイム勤務に比べて給与が低いことへの納得性	50
2-17 個人 短時間勤務者とフルタイム勤務者の貢献度	50
2-18 企業 短時間勤務者とフルタイム勤務者に対する評価の差	51

3. 女性活躍の現状Ⅱ	52
3-1 企業 女性活躍推進のための専門チーム・部署はあるか	53
3-2 企業 女性活躍推進のための取組み	54
3-3 企業 女性活躍推進の取組みにおけるメリット	56
3-4 企業 女性管理職の有無と女性管理職比率	57
3-5 企業 5年前と比較した女性管理職比率	59
3-6 企業 女性社員が管理職以上のポストに就くことへの期待	60
3-7 個人 現在の役職と昇進意向	61
3-8 個人 課長以上への昇進を希望しない理由	62
3-9 個人 課長以上への昇進を希望する理由	63
3-10 個人 管理職になるために必要な能力	64
3-11 企業 管理職になるために必要な能力	65
3-12 企業 今後の女性管理職比率	67
3-13 企業 女性ロールモデルの有無とその条件	68
3-14 個人 ロールモデルの有無	70
3-15 個人 ロールモデルのイメージ	70
3-16 個人 ロールモデルの必要性	71
4. 女性活躍の課題と今後	72
4-1 個人 1日の家事・育児時間	73
4-2 個人 配偶者の家事・育児時間に対する満足度	74
4-3 個人 家事・育児をしながら働くことで「最も削っている」と感じる時間	74
4-4 個人 母親が育児に専念すべき期間	75
4-5 個人 「母親が育児に専念すべき期間」に対する配偶者の考え	76
4-6 個人 性別役割分業意識	77
4-7 個人 「妊娠・出産・育児」を主な理由として働き方を変えたか	78
4-8 個人 「妊娠・出産・育児」を理由とする不利益な取扱いを受けたことがあるか	79
4-9 個人 女性が感じる男女の能力差	81
4-10 企業 企業を感じる男女の能力差	82
4-11 企業 企業を感じる男女の働きぶりの差	83
4-12 企業 正社員採用時に「長期勤続できること」を重視するか	83
4-13 企業 正社員の平均勤続年数	84
4-14 企業 正社員の平均残業時間	85
4-15 個人 1ヶ月の残業時間	85
4-16 個人 許容できる1日の労働時間	86
4-17 個人 「女性の活躍」という言葉に対するイメージ	87
4-18 企業 「女性の活躍」という言葉に対するイメージ	88
4-19 企業 女性社員の活躍を推進する上での課題	90
4-20 個人 女性が意欲を持って働き続けるために必要なこと	91
4-21 企業 女性が意欲を持って働き続けるために必要なこと	92
調査概要	94

アンケート調査結果から

厚生労働省が公表している職業安定業務統計における有効求人倍率は、平成28年6月時点で1.37倍と前月に比べて0.01ポイント、前年同月に比べて0.18ポイント上昇し、高水準で推移しています。少子高齢化による生産年齢人口の減少も始まっており、今後は若年労働力の減少は避けられません。これまでのように“男性正社員”を中心とした人材活用では、企業の体制を維持することは極めて困難になっていくでしょう。政府も、最大の潜在力である「女性の力」が十分発揮され、国の活性化につなげるために、さまざまな施策を繰り出しており、本年4月1日には女性活躍推進法が施行されました。

平成24年版パートタイマー白書では、「眠っている労働力を掘り起こせ」と題して、女性の年齢別労働力率、いわゆるM字曲線の窪みを浅くすること、またパート・アルバイトの労働時間を増やして、女性労働力の“総量”を増加させることに焦点をあてて、調査・分析を行いました。本年の白書では、さらにその先の「妊娠・出産を経た女性が活躍していくためにはどうしたらよいか」を、女性活躍の現状と課題を探りながら考えていきます。

企業における正社員の年代別の不足感は、男女とも20～30代の若年層で高くなっています。このような中、企業の人材の採用・定着の課題として、最も多く回答されたのは「女性の活用」でした。また、女性活躍推進のために取組みを行なっている企業は73.4%で、特に、“女性の積極登用・評価”“女性の積極採用”“長時間労働是正など働き方改革”に力を入れているようです。実際、企業の女性管理職比率は、平均で13.2%とまだまだ高くはないものの、女性社員に対し、管理職への昇進を期待している企業は、9割に達しました。また、5年前よりも女性管理職比率が上昇した企業が過半数であることや、今後女性管理職比率の向上に意欲的な企業が約7割に上るなど、多くの企業が女性活躍推進に積極的に取組もうとしている様子が明らかになっています。

こうした背景もあってか、企業の育児支援関連の制度は法定以上に整備されている企業も多く、平成24年調査と比べて、女性のみならず男性の育児休業取得に対する理解も進んできました。一方の女性正社員も、育児休業復帰後の短時間勤務における企業の配慮に対し、概ね満足しているという結果です。妊娠・出産を経た女性が働き続けられないという“継続就業”の壁は、以前に比べ低くなっているようです。ただ、壁が完全に取り払われたわけではありません。調査では、妊娠した女性正社員の約4割が、出産後に正社員として継続就業をしていません。また、復帰しても、短時間勤務をする中で同僚の視線は厳しく、女性本人も負い目や悩みを抱えながら働いているようです。さらに、“責任の小さい仕事や、難易度の低い仕事”を与えるなど過度な配慮をしてしまうと、人によってはモチベーションの低下につながる恐れもあります。さらなる女性活躍推進のためには、これらの課題の解決が必要でしょう。

さらに調査を通して見えてきたのは、女性活躍推進には“継続就業”の壁を乗り越えた後に“2つめの壁”があるということです。それは、“女性と企業の間が生じている働き方に対する認識や期待感のずれ”です。例えば、「女性の活躍」という言葉に対するイメージ（“継続就業”と“管理職登用”のどちらに近い）を聞くと、企業は女性たちよりも「女性の活躍」=管理職登用という意識がやや強く表れました。

また、前述のように女性の管理職への昇進に期待を寄せる企業は9割あるものの、女性側は、現在非役職者または監督職層で管理職への“昇進意向がない”者が6～7割に上ります。その理由には、責任の重さや精神的な負荷が挙がっており、魅力的な管理職像が描けていないことが要因のようです。このように、女性本人の昇進に対する意欲と、企業の女性活躍推進の取組みや期待感には、ずれが生じています。

さらに、女性が意欲を持って働き続けるために何が必要かについても、企業と女性では認識が異なります。女性側の最重要事項は「夫や家族の理解や協力」なのに対し、企業側は「女性自身の意識の改革」の必要性を強く感じていました。また、女性活躍推進の課題について、女性が自身の周辺環境の整備を問題視しているのに対し、企業は“女性社員の昇進・昇格や仕事に対する意欲”を挙げており、“女性本人”の意識を課題と捉えています。

また、企業と女性正社員に男女の能力・特性の優位性について聞くと、企業がより顕著に女性<男性という評価をしています。その中で、「長時間勤務ができること」と「組織や人を管理・統括すること」は、企業と女性正社員ともに、男性の方が女性よりも能力・特性が高いと考えていました。ここからは、現状の管理職の在り方や長時間労働の実態など男性社会の枠組みがうかがえます。長時間労働が常態化していれば、男性のみならず女性にもその働き方が求められる可能性があり、長時間労働ができない女性は昇進を諦めざるを得ません。また、妊娠・出産後の女性が“意欲的に”働くには、「夫や家族の理解や協力」が重要です。男性の家事・育児の参加機会を増やすためにも、長時間労働などの働き方を改善しなければ、これ以上の女性活躍推進は難しいのではないのでしょうか。

調査結果からは、「妊娠・出産後も働き続ける」という、女性活躍における“1つめの壁”は、以前よりも低くなっていることがわかりました。しかし、1つめの壁を乗り越えた先には、女性と企業の認識や期待感のずれという新たな“2つめの壁”が存在しています。今後、企業には、女性が継続して働き続けられる施策だけでなく、彼女たちの意識を改革する教育や仕組みづくりが求められます。また、女性だけに改革を求めるのではなく、足かせとなっている長時間労働を含む硬直化した働き方や管理職像、性別役割分業意識を、企業自身が見直すことも必要です。

女性管理職が「いる」企業の方が、女性活躍関連施策の多くにおいて、積極的または柔軟に対応していました。社内で少数派だった妊娠・出産を経た女性や女性管理職が増えれば、おのずと社内の常識は変わります。今後は、女性の継続就業とその後のキャリアを後押しし、活躍の場を広げるためにも、男性社会の枠組みを変化させていく必要があるのではないのでしょうか。