

企業における女性活躍推進の実態調査報告 —企業の取組みと女性の働く価値観について—

○ 岡田 康子 志村 翠
(株式会社 クオレ・シー・キューブ)

J A I O P

2014@北海学園 発表論文 別刷

産業・組織心理学会

第30回全国大会 2014年9月13日～14日 北海学園大学

企業における女性活躍推進の実態調査報告 —企業の取組みと女性の働く価値観について—

○ 岡田 康子 志村 翠
(株式会社 クオレ・シー・キューブ)

Report of Women in Workforce :
Regarding workplace values and company action
Yasuko Okada Midori Shimura
(CuoreC3 Co., Ltd.)

【要 旨】

企業における女性活躍推進について企業の実態と働く女性の意識を把握するため、本年2～3月、Web上でアンケート調査を行った。20代から60代の343名の女性から得られた回答を基に企業における制度導入の実態を明らかにし、仕事の価値観と働き方によるタイプ別に職場・仕事に関わる要因について比較を行った。働きやすい職場実現のために必要な事項について集計の結果、各タイプに共通する項目と異なる項目が得られ、それぞれ考察した。

【キーワード】

女性活躍推進、アンケート調査、仕事の価値観

【はじめに】

欧米諸国に比しわが国の女性管理職の比率が極端に小さいことは、つとに指摘されてきた。日本の女性管理職の比率は11.1%で、アメリカ(43%)、フランス(38.7%)、ノルウェー(34.4%)などと比べて、まだまだ低く(『2013年度版 男女共同参画白書』、内閣府)、フィリピン、シンガポール、香港などアジア諸国に比べても、その割合ははるかに見劣りする(「データブック国際労働比較 2013」、労働制作研究・研修機構)。すでに10年前より「2020年には指導的地位の女性の全体に占める割合を30%に」との方針が打ち出されているが、企業の担当者の間では性急な施策は逆効果であるとの意見もあろう。当事者である働く女性は、この潮流をどのように受けとめているのだろうか。今回われわれは、女性の活躍推進につい

て企業の制度や取組みの実態と現場の女性の意識を多角的に把握するため独自アンケート調査を行った。実態結果を報告するとともに、働き方や価値観の差による制度や仕組みについての考え方の違いについてもあわせて報告する。

【方 法】

対象：企業に働く20代から60代の女性勤労者343名。

質問紙：『政府や企業の施策・取組みへの意見』、『制度・仕組みの運用・実態』、『働きやすさ』、『仕事の手ごたえ』、『性格・行動パターン』、『職場風土』、『働く価値観』、『配偶者の意識・価値観』、『周囲サポート』について、アンカーポイント「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」

「あてはまらない」の5件法で答える計83項目に加えて、「働きやすい環境を実現するために重要なことは何だと思いませんか?」との問いに対し、「育休・産休等休暇制度」「能力開発の機会提供」、「上司・同僚の配慮・協力姿勢」など17の選択肢から3つを選択する質問で構成されるアンケートを作成した。全質問への回答に要する時間は約15分と想定された。

手続き：質問紙はWeb上で公開し、2014年2月17日より3月14日にわたって実施した。

統計解析：EXCEL 2010 統計ソフトを用いて行った。

【結果】

(1) 企業の取り組みと実態結果：働きやすい職場づくりを支援する制度や仕組みの導入実態については、「短時間労働制度」、「産休・育休・介護休暇等からの復職に際しての支援制度」で「制度がある」との回答がそれぞれ58.8%、50.2%と5割を超えていたが、それ以外(女性

を「積極的に活用する取り組み」、「能力開発研修の実施」等)については「ある」が半数に達していなかった。制度上(給与や評価)「性差別が存在する」との回答が20~40%みられ、管理職や幹部社員への登用については、59%が「女性の登用が少ない」と回答した。「育児休暇3年」への回答は否定的回答が多く、とりわけ子どもがいる女性では否定的回答が半数に上った。

(2) 働く価値観別分析結果：343名を「専門家志向 v.s. 昇進・管理職志向」と「WLB重視 v.s. 仕事重視」の2つを軸に5つのタイプ(①「専門家志向かつWLB重視」タイプ、②「専門家志向かつ仕事重視」タイプ、③「昇進・管理職志向かつWLB重視」タイプ、④「昇進・管理職志向かつ仕事重視」タイプ、⑤「中庸」タイプ)に分類し(表1)、これら5タイプについて、(i) 各種要因の得点比較、および(ii) 働きやすい環境実現のための重要と思う事項の検討を行った。

表1 働く価値観別5タイプ分類

	WLB重視		仕事重視
専門家志向	① 34.1% (117名)		② 5.8% (20名)
		⑤ 14.6% (中庸 50名)	
昇進・管理職志向	③ 4.6% (16名)		④ 8.5% (29名)

※各価値観について左右どちらに近いか5択で回答。端の二択を〇〇志向、〇〇重視とし中間回答を中庸とタイプ分類した

(i) 各種要因得点比較：5つのタイプの各要因について多重比較を行ったところ、『職場風土(相互の尊重)』(「就業形態が異なっても個人として尊重されていると感じる」他3項目)、『行動スタイル(能動)』(「問題解決のために組織をまたいで相談する」他3項目)、『行動スタイル(受容)』(「周囲の意見を聞き合意の上

で判断・行動する」他2項目)、『仕事のやりがい・満足』(「今の仕事に満足している」他5項目)について、タイプ間に有意差がみられた。『職場風土(尊重)』および『職場風土(休暇)』について、「昇進・管理職志向かつ仕事重視」タイプは「専門家志向かつWLB重視」タイプおよび「中庸」タイプとの間に有意差があった。

『行動（能動）』については「昇進・管理職志向かつ仕事重視」タイプと「専門家志向かつWLB重視」タイプおよび「中庸」タイプとの間に有意差が認められた。また、『行動（受容）』については「昇進・管理職志向かつ仕事重視」タイプと「専門家志向かつWLB重視」、「昇進・管理職志向かつWLB重視」および「中庸」タイプとの間に有意な違いが認められた。『やりがい・満足』については、「昇進・管理職志

向かつ仕事重視」タイプと「専門家志向かつWLB重視」、「昇進・管理職志向かつWLB重視」および「中庸」タイプとの間に、また「専門家志向かつWLB重視」タイプと「専門家志向かつ仕事重視」タイプとの間に、それぞれ有意差が認められた。

（ii）重要と思う事項：5タイプのそれぞれ重要と思う上位項目を表に示した（表2）。

表2 タイプ別重要と思う上位5項目

	専門家-WLB	昇進・管理職-WLB	専門家-仕事	昇進・管理職-仕事	中庸
1位	産休・育休休暇	職場の労働時間	休暇取得雰囲気①	男女公平な昇進①	産休・育休休暇
2位	休暇取得雰囲気	相談できる人等	フレックス勤務①	育児インフラ①	男女公平な昇進
3位	育児インフラ	短時間労働制度	産休・育休休暇③	能力開発の機会③	男女公平な評価③
4位	フレックス勤務	休暇取得雰囲気	男女公平な昇進③	職場の労働時間③	休暇取得雰囲気③
5位	男女公平な評価	育児インフラ	在宅勤務制度③	男性も家事・育児参加	育児インフラ
			介護休暇制度③		
			能力開発の機会③		
			男性だけが働く意識改革③		

いずれのタイプにおいても育児に関わる「休暇制度」または「インフラ整備」を重要課題上位5位までにあげている。「WLB重視」タイプは勤務時間等に関する要望が、「仕事重視」タイプは能力開発や昇進・評価に関わる要望が中心にあげられた。

【考察】

職場の支援制度の中で各企業でもっとも導入が進んでいるのは、「短時間労働制度」、「産休・育休・介護休暇等からの復職の際の支援制度」であった。一方、女性の職域を広げたり、能力開発の機会を設けたり、積極的に登用したりする取り組みはいまだととのわず、男女雇用機会均等法の制定・改訂後15年を経てなお、男女

間における賃金差や、不公平な評価が残存する現状も明らかとなった。

昨年、産業競争力会議が打ち出した「育児休暇を3年まで認める」方針については、「そう思う」「ややそう思う」の賛同30.3%を「そう思わない」「あまりそう思わない」の反対意見が37.6%と上回った。とくに子どものいる女性では、前者26.8%、後者49.1%と大きな差があった。反対意見の背景にあるものについては、今後詳細に検討する必要があるが、子育てしながら働く女性にとって“休業期間の長さ”が必ずしも歓迎される条件ではないことは確かであろう。

仕事についての価値観や働き方によるタイプ別比較の結果、「昇進・管理職志向かつ仕事重

視」タイプが『やりがい・満足』について、他の4タイプに比べもっとも高かった。このタイプが仕事へのコミットメント、モチベーション、期待ともに高く、それらが得られる満足度に影響を与えていたと考えるとうなずける結果である。このタイプは、『行動』においても能動、受容いずれの得点も高かった。ときには上司や周囲とは反対の意見であっても主張し、問題解決のためには組織間の壁を超える積極性・柔軟性をもち、人に仕事を任せることのできる信頼関係構築に長けていることがうかがわれる。それと同時に、上司の意見に合わせたり、合意の判断を尊重したり、周囲との協調性も認められ、一つのパターンに固執しない行動（コミュニケーション）がとれると推察された。『職場風土』（個人が尊重される自由な職場風土かどうか）については、「専門家志向かつWLB重視」タイプの得点が低かった。このタイプは人間関係を含め、職場環境から一定の距離を置き、より個人の生活に重きをおく傾向があるのではないかと

思われ、それとの関連が推察される。働きやすい職場環境実現に必要と考えられる重要事項としては、「育児に関わる制度」、「休暇取得の雰囲気」、「男女公平な昇進」が共通項目として上位にあげられた。これらの項目は重要かつ必須の条件と考えられる。タイプによって異なったのは、「昇進・管理職志向かつWLB重視」タイプの「相談できる人」、「専門家志向かつ仕事重視」タイプの「在宅勤務制度」、「男性が働き女性は家事という意識の改革」、「昇進・管理職志向かつ仕事重視」タイプの「男性の家事・育児参加」であった。共通項の検討に加え、これらのタイプ別重要条件の違いについての詳細な吟味が今後の組織作りには重要な課題となると思われる。組織における女性の活躍推進を具体的に推し進める際、どのような取り組みが必要かは働く女性の仕事に関する価値観やライフスタイルの違いによって、枝分かれすることが示唆された。本調査を踏まえ、今後さらに詳細な分析、検討を行っていきたい。

【参考文献】

内閣府： 「2013年度版 男女共同参画白書」

労働制作研究・研修機構： 「データブック国際労働比較 2013」

産業競争力会議： 「成長戦略としての女性の活躍推進について」、2014年