

平成 27 年 3 月 26 日

「女性活躍社会研究会」

主査 脇坂 明

A. 「女性活躍」を測るものは何か？

・均等法（1985 年）以来、節目で繰り返し議論されたテーマである。

1) 単なる女性就業者の拡大・増加

2) 「女性活用」（のちの「パート活用」も同じ）

2-1 男性独占職場から「女性でもできるタスク」の切り出し

2-2 コア業務（総合職男性のキャリア形成に必須）の一部に女性

2-3 コア業務における「男女均等」

2-4 女性管理職・女性役員の増加（男女同数）

・国際的にみた女性管理職の少なさ

定義の違い(非常に難しい)はあるにしても、日本が少ないことは明らか(資料)である。

⇒しかし、その決定的理由は、いまだ明らかにされていない。

「雇用システム」の違いにあることは、ほぼ明らかである。

⇒しかし、その捉え方に誤解(?)が多いことと、国際比較がとても難しいことが原因。

B. 経済学、教育学、社会学あるいはキャリア研究からの知見

・学校教育における男女差

理工系における女性の少なさ（各国共通の課題）

⇒男女差縮小傾向 特に 医学分野

・企業が施す訓練における男女差

・訓練とはスキル技能を向上させるものすべて

⇒我が国は、企業における訓練による効果が大きい？ ほぼ確実である。

C. 訓練

- ・OJT フォーマル
 インフォーマル
- ・Off-JT. 教育研修

・管理職になるまでの インフォーマル OJT の違い

・いわゆる初期・中期キャリアの男女差

⇒配置や転勤異動だけでなく（資料）、ほかの大切な何か

ドイツではジョブローテーションが多い 男女差あるかどうか不明

⇒昇進スピード 査定評価の仕方

⇒長期か短期か

D. 出産育児が関係する時期なので、WLB（ワーク・ライフ・バランス）の視点も重要

- ・WLB（育児制約など）と、どう折り合うか？
「活用」という用語が企業視点なのに対し、供給視点

3-1 「多様な働きかた」の論点

<ベース>

「週5日（月一金）、1日8時間（8:30-17:30）プラス残業（可能性）」ではない働きかた
通常のシフト勤務（曜日、時間）含む

このベースから逸脱する働きかたにおいて、一つの企業あるいは一つの職場において、
逸脱するメニュー（種類）と人員数（人数）が多いのが、「多様性」の尺度？

短時間正社員だけでなく、パートタイム労働も 当然含まれる。ただ后者はフルタイム
正社員と業務が異なる可能性が大きいので、重なる「基幹パート」が考察対象。

<課題>

1) チーム生産

- ・日々の業務がうまくまわるか？ ミーティング設定など
短時間勤務、在宅勤務、シフト勤務者などと通常勤務者

通常勤務者がほとんど既婚男性で、特定の勤務形態に女性（子あり）が多ければ、
「男女均等」からはずれる可能性
「柔軟な労働は男女格差固定」という議論（柔軟否定論）

2) 将来のキャリアとの関連

- ・ 短時間正社員を長期経験してキャリア形成は可能か？（松原 2012）
難しく、女性がほとんどなら「柔軟否定論」
キャリア形成との両立
典型的には、短時間勤務
いわゆるパート勤務から短時間正社員になったとしてもキャリア形成での男女差
- ・ オランダにおける現時点での問題

E. 正面から扱づらい論点

- ・ 大企業の半分ほど導入されているコース別雇用管理制度について
いわゆる総合職の中での男女差だけを考えるのならば上記で良い
- ・ 雇用就業形態について
中期キャリアの 短時間勤務はできるが、登録型派遣や契約社員
- ・ 賃金形態について
- ・ 長時間労働について
- ・ 自己啓発

注)

- ・ フランスのカードルの統計について（カードル=管理職ではない）

標準職業分類によるカードルには、部下のいない専門職、あるいは自営業が含まれており、アングロサクソン圏の管理職 manager よりも広いと考えられる。

部下のいない、あるいは少ない管理職は、どこの国でも多いようだが

		総合職				基幹職			
		男女計	男性	女性	男女差	男女計	男性	女性	男女差
役職なし (一般従業員)	同じ事業所内での配置転換	169	112	57		617	228	389	
		38.1%	36.5%	41.6%		40.6%	36.2%	43.7%	***
	転居を伴わない事業所間の配置転換	117	77	40		351	158	193	
		26.4%	25.1%	29.2%		23.1%	25.1%	21.7%	
	転居を伴う国内転勤	100	80	20		140	93	47	
		22.5%	26.1%	14.6%	***	9.2%	14.8%	5.3%	***
	国内の関連会社への出向	23	18	5		39	19	20	
		5.2%	5.9%	3.6%		2.6%	3.0%	2.2%	
海外勤務	8	6	2		9	7	2		
	1.8%	2.0%	1.5%		.6%	1.1%	.2%	**	
上記のいずれも経験していない	134	95	39		574	229	345		
	30.2%	30.9%	28.5%		37.8%	36.4%	38.7%		
係長・主任相当職	同じ事業所内での配置転換	193	136	57		540	314	226	
		47.4%	42.9%	63.3%	***	49.9%	46.3%	55.9%	***
	転居を伴わない事業所間の配置転換	160	130	30		381	246	135	
		39.3%	41.0%	33.3%		35.2%	36.3%	33.4%	
	転居を伴う国内転勤	134	122	12		159	127	32	
		32.9%	38.5%	13.3%	***	14.7%	18.7%	7.9%	***
	国内の関連会社への出向	30	24	6		57	42	15	
		7.4%	7.6%	6.7%		5.3%	6.2%	3.7%	*
海外勤務	12	9	3		15	12	3		
	2.9%	2.8%	3.3%		1.4%	1.8%	.7%		
上記のいずれも経験していない	62	46	16		220	138	82		
	15.2%	14.5%	17.8%		20.3%	20.4%	20.3%		
課長・課長相当職	同じ事業所内での配置転換	316	259	57		567	456	111	
		58.3%	56.8%	66.3%		55.0%	54.6%	56.9%	
	転居を伴わない事業所間の配置転換	232	196	36		360	291	69	
		42.8%	43.0%	41.9%		35.0%	34.9%	35.4%	
	転居を伴う国内転勤	168	150	18		221	198	23	
		31.0%	32.9%	20.9%	**	21.5%	23.7%	11.8%	***
	国内の関連会社への出向	51	47	4		88	77	11	
		9.4%	10.3%	4.7%	*	8.5%	9.2%	5.6%	
海外勤務	31	29	2		30	25	5		
	5.7%	6.4%	2.3%		2.9%	3.0%	2.6%		
上記のいずれも経験していない	66	56	10		199	156	43		
	12.2%	12.3%	11.6%		19.3%	18.7%	22.1%		
部長・部長相当職	同じ事業所内での配置転換	94	87	7		162	146	16	
		58.0%	58.8%	50.0%		55.1%	55.7%	50.0%	
	転居を伴わない事業所間の配置転換	69	63	6		100	87	13	
		42.6%	42.6%	42.9%		34.0%	33.2%	40.6%	
	転居を伴う国内転勤	60	57	3		77	71	6	
		37.0%	38.5%	21.4%		26.2%	27.1%	18.8%	
	国内の関連会社への出向	19	18	1		30	28	2	
		11.7%	12.2%	7.1%		10.2%	10.7%	6.3%	
海外勤務	9	9	0		11	11	0		
	5.6%	6.1%	0.0%		3.7%	4.2%	0.0%		
上記のいずれも経験していない	18	17	1		57	50	7		
	11.1%	11.5%	7.1%		19.4%	19.1%	21.9%		