

# 働く女性の能力開発に対する意識

—「ライフデザイン白書2015年」調査より—

上席主任研究員 的場 康子

## 目次

1. はじめに	12
2. 働く目的と職場評価	13
3. 職業能力	15
4. まとめ	18

## 要旨

①女性の活躍推進のためには、継続就業のための両立支援策とともに、自らのキャリア形成を意識しながら意欲を持って働き続けることを促す取組も重要である。そこで本稿では、当研究所が実施した「今後の生活に関するアンケート」の調査結果をもとに、女性の活躍推進に必要な意欲向上のための課題について考える。

②働く目的をたずねた結果をみると、「仕事を通じて達成感をえたいから」「自分の能力や可能性をためたいと思うから」など、仕事にやりがいを見出すことを求める項目への回答割合は男性よりも女性のほうが高い。また職場評価について、男性と同様、女性も半数以上が「能力がいかせる」「仕事の内容がおもしろい」と回答している。正社員として働く女性の仕事に対する意欲は、男性とあまり変わらないようだ。

③他方、職業能力を積極的に身につけている、ないしは身につけようとしている女性は、男性に比べて少ない。しかも、わが国は今、女性管理職を増やそうとしているが、管理職として必要なマネジメント能力を身につけたいとする女性は男性に比べて少ない。女性の活躍推進を目指すにあたっては、女性がこうしたキャリア形成に関する意識を変えていくことも必要と思われる。

④女性管理職増加をはじめ女性の活躍推進のためには、まずは、両立支援策の普及により職場に定着する女性を増やすことが必要である。その上でモチベーションを維持できるような仕事内容や能力開発の機会を提供することによって、多くの女性が意欲を持って働けるような職場環境を整えることにも力を入れるべきである。

キーワード：女性活躍推進、職業能力、ライフデザイン白書

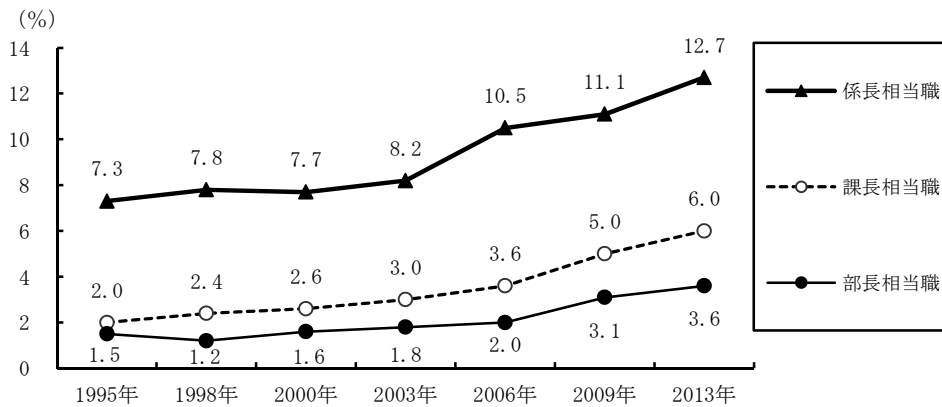
## 1. はじめに

### (1) 調査の背景

わが国は今、人口構造の変化に伴う労働力の減少を補うため、女性の活躍を推進し経済成長を目指している。しかし、出産後も働き続ける女性は未だ多くないばかりでなく、職場において指導的な立場に就く女性も少ない。厚生労働省の資料によれば、管理職に占める女性の割合（以下「女性管理職割合」）は徐々に高まっているものの、最も高い割合を示している「係長相当職」であっても12.7%である（図表1）。

また、内閣府の調査により昇進に対する意識をみると、現在の職場で「昇進したい」と回答した割合は、男性35.5%に対して、女性18.6%であり、女性の割合は男性の約半分である（図表2）。「昇進したくない」の回答割合も女性のほうが上回っており、男性よりも女性のほうが昇進意欲の低い人が多い。

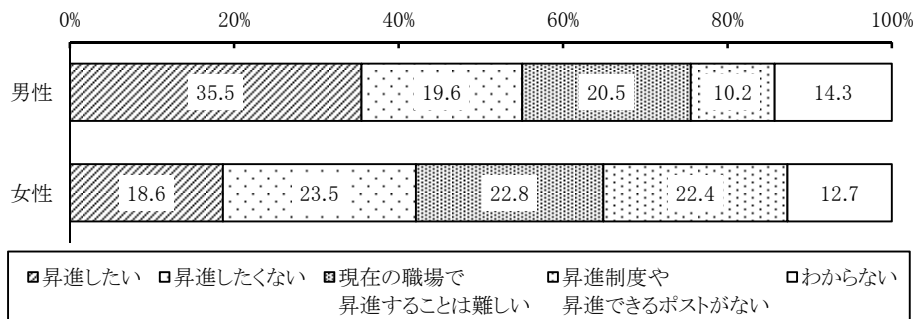
図表1 役職別女性管理職割合の推移



注：常用労働者数30人以上の企業の集計値

資料：厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査（確報）」2014年8月より筆者作成

図表2 現在の職場で昇進したいと思うか



注：図表の数値は正社員・正職員、非正社員・非正職員（パート、派遣、契約社員など）の集計値  
資料：内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」2015年より筆者作成

子育てなど家庭と仕事の両立を可能とするための支援策により、継続就業率が高まれば、職場に定着し管理職候補となる女性も増えることが期待できる。しかし昇進に対する意識は女性の中でも様々であり、昇進意欲のある人は必ずしも多数派ではないようだ。このことから、わが国が女性の活躍を促進させるためには、継続就業のための両立支援策とともに、女性が自らのキャリア形成を意識しながら意欲を持って働き続けることを促す取組も重要である。そのためには例えば、働き始める初期キャリアから自らの成長を実感できるような仕事を経験することや、自分が目標とするキャリア像を描き、その目標達成のために必要な能力開発をおこなうことが必要と思われる。

こうした観点から本稿では、当研究所が実施したアンケート調査をもとに、女性の働く目的や職場環境評価、能力開発意識などについて男性と比較しながら、女性の活躍推進に必要な意欲向上のための課題について考える。

## (2) アンケート調査の概要

本稿で使用するデータは、当研究所が『ライフデザイン白書2015年』を発行するにあたって実施した「今後の生活に関するアンケート」調査のデータである（図表3）。このうち本稿では、正社員・正職員として働いている2,325人について分析を行った。

図表3 「今後の生活に関するアンケート」調査の概要

調査対象	全国の満18～69歳の男女個人
調査実施期間	2015年1月29日～30日
抽出方法	調査機関の登録モニター118万人から国勢調査に準拠して地域（10エリア）×性・年代×未既婚別にサンプルを割付
調査方法	インターネット調査
有効回答数	7,256サンプル
調査機関	株式会社マクロミル

## 2. 働く目的と職場評価

### (1) 働く目的

働く目的をたずねた結果を性別、性・年代別にみたものが図表4である。

性別にみると、多くの項目で男性よりも女性のほうが回答割合が高い。「将来に備えて貯蓄をするため」「自分の自由になるお金をえるため」「家計を補助するため」など、生活のためというよりは補助的な意識で働くことを示す項目に女性の回答割合が高いが、それらばかりでなく、「仕事を通じて達成感をえたいから」や「自分の能力や可能性をためしたいと思うから」など、仕事にやりがいを見出すことを求める項目も女性のほうが高い。また、「働くのは当然だから」のように、性別では男性のほうが上回っている項目でも、年代別にみると29歳以下では女性のほうが高い。

働く目的は、その後のキャリア意識と関連すると思われる。女性の中でも、特に若い女性で、社会的意義のある仕事をしたいと思っている人が多いことをみても、職業生活の始期は女性も男性と同等か、それ以上に意欲を持って働こうと思っていることがわかる。

図表4 正社員・正職員の働く目的(全体、性別、性・年代別)＜複数回答＞

(単位:%)

	人数 (人)	生計を維持するため	将来に備えて貯蓄を	自分の自由になるお	働くのは当然だから	家計を補助するため	仕事を通じて達成感	たのろがなり人や社会	たのろがなり人や社会	かたのめしや可能	自分から	時間を有効に使用
全体	2,325	89.2	48.5	38.6	37.3	28.5	16.4	15.5	12.0	12.0	12.0	7.5
男性	1,742	91.2	45.0	33.2	38.4	25.9	15.0	12.8	12.1	11.6	11.6	5.9
女性	583	83.1	59.1	54.8	34.2	36.3	20.4	23.8	11.7	13.1	13.1	12.5
男性	29歳以下	256	84.2	58.5	49.7	37.4	27.9	15.8	12.8	9.8	14.8	7.2
	30代	543	90.6	46.6	32.6	40.6	30.4	14.2	11.4	11.1	9.9	4.4
	40代	467	93.6	41.5	31.1	38.7	24.8	14.6	12.4	12.8	12.2	4.8
	50代	385	94.4	40.8	28.6	37.1	21.4	16.0	14.3	14.8	10.3	6.2
	60代	91	88.9	32.5	20.9	31.5	18.0	16.0	16.1	8.5	14.3	14.9
女性	29歳以下	153	74.0	64.2	64.9	42.2	33.9	20.2	26.6	14.5	13.5	12.9
	30代	183	88.4	60.6	56.8	34.1	38.2	24.1	25.5	11.5	13.4	12.9
	40代	130	88.7	54.3	49.6	33.4	33.3	17.9	20.0	12.0	13.6	9.8
	50代	94	88.2	55.4	43.5	23.8	41.1	17.4	19.8	6.2	12.1	16.4
	60代	23	48.8	55.2	46.7	29.0	35.8	19.3	30.3	14.3	9.4	7.3

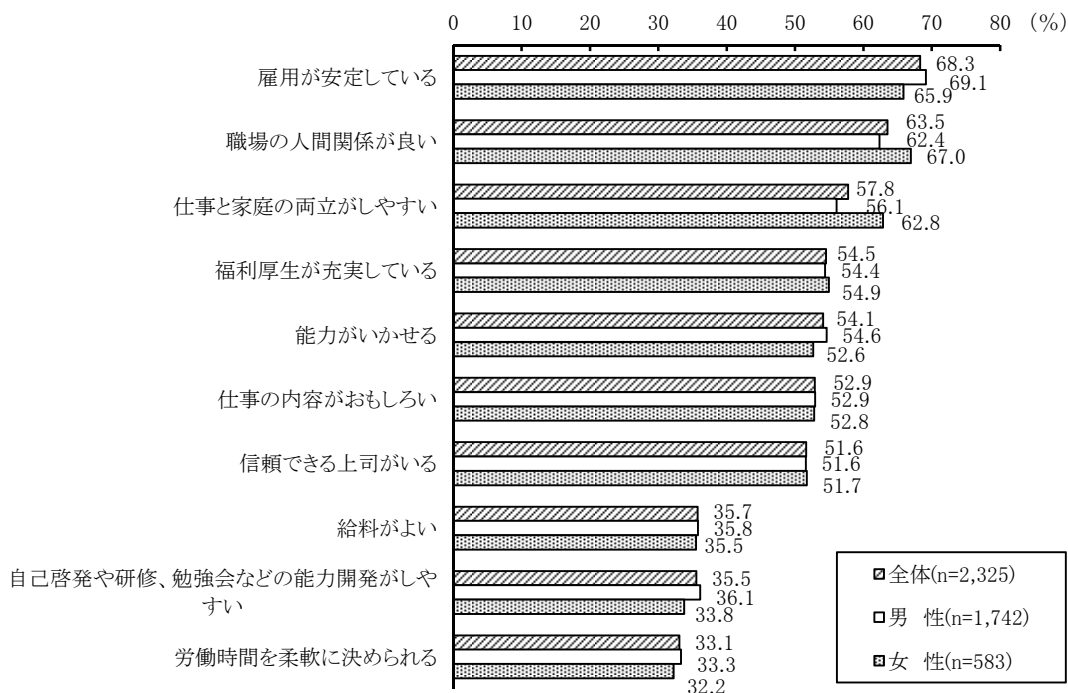
## (2) 職場評価

次に、現在勤めている職場についてどのように評価しているかを性別にみたものが図表5である。回答割合の差が10ポイント以上開いている項目はなく、男女で回答傾向に大きな違いはみられない。

「能力がいかせる」「仕事の内容がおもしろい」といった、仕事のやりがいを示す項目への回答割合をみても、男性と同様に女性も半数以上があてはまる(「あてはまる」と「まああてはまる」の合計)としている。

このように、正社員・正職員として働く女性の、働く目的や職場評価から推察される仕事に対する意欲は、あまり男性と変わらないようだ。

図表5 正社員・正職員の現在勤めている職場に対する評価(全体、性別)



注：選択肢は「あてはまる」「まああてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」であり、このうち図表の数値は「あてはまる」と「まああてはまる」の合計である

### 3. 職業能力

#### (1) 現在身につけている職業能力

現在身につけていると自覚している職業能力についてたずねた結果を、性別、性・年代別に示したものが図表6である。性別にみると、「英語などの語学力」「特にない」を除くすべての項目において、女性よりも男性の回答割合が上回っている。先述したように、女性も男性同様、意欲を持って働いている人が多いものの、仕事上必要な能力を身につけていると認識している人は、男性のほうが多いようだ。

ただし、29歳以下について性別にみると、「社内の人脈・ネットワーク」「社外の人脈・ネットワーク」「英語などの語学力」の回答割合は女性のほうが男性より高い。語学力は僅差であるが、人脈づくりについては6ポイント以上の差がある。30代以降は逆転する傾向にあるものの、20代の入職期にあっては、女性のほうが人脈づくりに積極的であるようだ。

#### (2) 今後身につけたい職業能力

今後身につけたいと思っている職業能力を複数回答でたずねた結果を性別、性・年代別に示したものが図表7である。性別にみると「専門分野における知識・技術・技能」「英語などの語学力」「特にない」を除くすべての項目において、女性よりも男性

の回答割合が上回っている。

図表6 正社員・正職員の現在身につけている職業能力(全体、性別、性・年代別)＜複数回答＞

(単位:%)

	人数(人)	専門技術・技能に関する知識	社内の人脈・ネット	ITに関する専門知識・通信技術	社外の人脈・ネット	マネジメント能力	おけるビジネス全般に関する基礎知識	法律・経済・経営学	の営業力	英語などの語学能力	経営に関するノウハウ	その他	特にない
全体	2,325	57.3	17.9	12.1	11.8	11.4	11.4	9.4	8.0	5.0	0.1	28.6	
男性	1,742	59.2	18.4	14.5	12.6	13.5	13.0	11.3	7.5	6.0	0.1	25.9	
女性	583	51.6	16.3	5.2	9.5	5.3	6.4	3.7	9.5	2.1	0.1	36.5	
男性	29歳以下	256	58.3	17.7	9.5	7.5	5.4	11.3	6.1	8.1	4.8	0.7	24.0
	30代	543	64.1	21.0	15.6	13.4	10.9	12.6	10.4	9.0	7.8	0.0	21.6
	40代	467	59.6	18.2	16.2	13.1	13.1	10.3	12.3	4.9	3.6	0.0	25.8
	50代	385	54.4	15.5	14.6	12.1	20.9	17.8	12.5	8.3	6.0	0.0	32.1
	60代	91	51.8	17.8	12.0	22.8	22.1	14.3	21.3	5.8	10.8	0.0	31.2
女性	29歳以下	153	53.2	23.8	7.1	16.6	3.5	6.8	4.9	9.1	1.2	0.0	30.8
	30代	183	54.9	15.4	3.2	7.1	4.6	4.9	5.0	7.7	1.0	0.0	32.7
	40代	130	48.1	12.0	4.9	6.9	5.5	10.1	2.5	13.7	2.8	0.6	42.9
	50代	94	48.1	10.3	6.3	6.5	9.5	4.8	2.0	10.3	5.3	0.0	43.4
	60代	23	50.0	23.6	5.7	8.6	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.4

図表7 正社員・正職員の今後身につけたい職業能力(全体、性別、性・年代別)＜複数回答＞

(単位:%)

	人数(人)	専門技術・技能に関する知識	社内の人脈・ネット	ITに関する専門知識・通信技術	社外の人脈・ネット	マネジメント能力	おけるビジネス全般に関する基礎知識	法律・経済・経営学	の営業力	英語などの語学能力	経営に関するノウハウ	その他	特にない
全体	2,325	34.6	15.9	17.7	23.2	22.3	22.1	12.6	29.0	17.4	0.1	27.8	
男性	1,742	34.0	16.1	18.7	24.3	25.6	22.8	13.8	28.3	19.4	0.2	27.4	
女性	583	36.3	15.1	14.6	19.8	12.6	20.0	8.7	31.4	11.4	0.0	28.8	
男性	29歳以下	256	52.0	28.2	27.6	32.8	37.9	35.4	19.1	39.6	30.2	0.0	14.5
	30代	543	41.4	20.7	20.8	27.1	29.8	26.2	16.0	30.1	23.9	0.0	20.5
	40代	467	31.4	13.6	16.6	23.5	27.6	22.1	15.3	26.8	17.6	0.5	26.1
	50代	385	19.4	7.3	14.3	19.0	14.1	13.3	7.0	22.4	11.0	0.3	41.0
	60代	91	14.2	5.7	10.8	10.3	4.1	11.0	7.6	18.2	6.4	0.0	53.6
女性	29歳以下	153	43.1	22.1	18.1	27.5	17.5	30.4	13.7	39.4	17.8	0.0	16.1
	30代	183	47.1	17.2	12.3	19.2	11.4	18.6	6.1	30.0	9.7	0.0	25.2
	40代	130	29.4	10.6	12.5	16.1	12.5	16.0	10.0	32.5	9.2	0.0	33.8
	50代	94	19.7	7.0	14.3	14.8	9.1	14.3	5.0	23.3	7.3	0.0	41.9
	60代	23	12.3	10.5	22.3	15.5	4.8	7.2	4.8	15.5	10.5	0.0	60.5

年代別にみても、29歳以下では「特にない」を除くすべての項目で、女性よりも男性のほうが高い。特に「管理職としてのマネジメント能力」の29歳以下の回答割合が男女で20ポイント以上差があり、40代まで男女差が大きく開いている。

わが国は今、女性の活躍推進のために女性管理職を増やすことを目指しているが、管理職として必要なマネジメント能力を身につけたいとする女性は男性に比べて少ない。女性の活躍推進を目指すにあたり、女性がこうしたキャリア形成に関する意識を変えていくことも必要と思われる。

### (3) 職場評価別にみた現在身につけている、今後身につけたい職業能力

図表5の職場評価に関する項目のうち、仕事のやりがいを示す「能力がいかせる」「仕事の内容がおもしろい」「自己啓発や研修、勉強会などの能力開発がしやすい」といった項目への回答状況別に、現在身につけている職業能力及び今後身につけたい職業能力いずれにも上位5位内に入った「専門分野における知識・技術・技能」「管理職としてのマネジメント能力」「社外の人脈・ネットワーク」と、「特にない」の回答割合を性別にみたものが図表8である。

図表8 正社員・正職員の現在身につけている職業能力及び今後身につけたい職業能力  
(性別、職場評価別) <複数回答>

(単位:%)

	現在身につけている能力				今後身につけたい能力					
	専門分野における知識・技術・技能	管理職としてのマネジメント能力	社外の人脈・ネットワーク	特にない	専門分野における知識・技術・技能	管理職としてのマネジメント能力	社外の人脈・ネットワーク	特にない		
男性	能力がいかせる	あてはまる	71.6	17.7	15.2	14.5	36.5	30.0	28.1	20.0
		あてはまらない	44.4	8.4	9.5	39.6	31.0	20.3	19.7	36.3
	仕事の内容がおもしろい	あてはまる	67.4	16.9	15.7	17.4	35.3	29.4	27.9	21.2
		あてはまらない	50.0	9.6	9.2	35.4	32.5	21.3	20.2	34.3
能力開発がしやすい(*)	あてはまる	69.5	17.8	17.3	16.0	34.8	30.7	28.0	18.0	
	あてはまらない	53.4	11.0	10.0	31.5	33.5	22.7	22.2	32.7	
女性	能力がいかせる	あてはまる	64.1	7.6	11.2	24.7	40.9	17.8	25.4	22.7
		あてはまらない	37.8	2.8	7.6	49.6	31.2	6.8	13.7	35.6
	仕事の内容がおもしろい	あてはまる	62.5	7.3	11.1	27.2	38.5	15.4	23.6	26.5
		あてはまらない	39.4	3.2	7.7	46.9	33.8	9.5	15.6	31.4
能力開発がしやすい(*)	あてはまる	66.9	8.3	14.3	19.3	39.7	14.2	24.6	18.3	
	あてはまらない	43.9	3.8	7.0	45.3	34.5	11.8	17.4	34.1	

注1：\*印の「能力開発がしやすい」は「自己啓発や研修、勉強会などの能力開発がしやすい」

注2：職場評価に関する項目への回答の選択肢は「あてはまる」「まああてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」である。表中の「あてはまる」の数値は「あてはまる」と「まああてはまる」の合計であり、「あてはまらない」の数値は「あまりあてはまらない」と「あてはまらない」の合計である。

全体的に、自らの職場について「能力がいかせる」などにあてはまるとしている人のほうが、あてはまらないとしている人よりも、現在身につけている職業能力、今後身につけたい職業能力いずれの項目の回答割合も高い。その傾向は男女とも同様であ

り、男女にかかわらず仕事にやりがいがあると思っている人のほうが、職業能力向上のために意欲的であることがわかる。

#### 4. まとめ

以上、働く目的や能力開発の意識等をみてきたが、働く意欲のある女性は決して少なくはないことが明らかとなった。女性も男性同様に多くが生計維持のために働くとしており、仕事を通じて達成感を得たいと思っている人は男性よりも女性のほうがむしろ多い。

しかし、職業能力を積極的に身につけている、ないしは身につけようとしている女性は男性に比べて少ない。両立支援策の普及によって継続就業率が高まり、職場に定着する女性が徐々に増えてきているが、このように能力開発に対する積極性が薄いことは、女性の昇進意識が消極的であることとも関連しているように思われる。

おりしも、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が2015年8月28日に成立した。同法は、従業員301人以上の企業や国、地方公共団体に対し、「採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」などの数値目標を設定し、その目標達成のための取組内容などを盛り込んだ「行動計画」を作成して外部に公表することを義務づけている。法的枠組みを構築することで、女性管理職割合など活躍度合いの「見える化」を行い、多くの女性が活躍できる社会の早期実現を目指そうとしている。

現状、女性管理職割合が指標の一つとなっているものの、昇進意欲のある女性は多くないことから、それを短期間で増やすことは難しいと思われる。女性管理職割合を高めるためには、まずは、両立支援策の普及により職場に定着する女性を増やすことが必要である。その上で、女性自身も積極的にキャリア形成意識を持って働くことが必要であるとともに、企業がモチベーションを維持できるような仕事内容や能力開発の機会を提供することによって、多くの女性が意欲を持って働けるような職場環境を整えることにも力を入れるべきである。このようにして、男性とともに女性も自らの能力を発揮できるようになることで、女性の活躍推進の真の目的である、経済成長に必要な人的資源の強化につながると思われる。

(研究開発室 まとば やすこ)