


女性のキャリア形成の観点から 多様性と潜在能力を開発する条件整備



知識基盤社会のインフラとしての
生涯学習に向けて

江上 節子

要 約

- ◆女性のキャリア形成を充実していく生涯学習の方向性は、若年者、高齢者、外国人、男性の新たなキャリア開発にも、資する。
- ◆女性のキャリア形成の問題は、少子化社会の問題と連環を成しており、家庭・地域・職場・学校・社会・国が系統的に政策を構築する必要あり。生涯学習システムは、社会インフラの可能性。
- ◆その推進の中心となる機関は大学となる。

構成

- 1. 現状における女性の位置と課題
- 2. 非正規雇用の増大化と格差
- 3. 女性のキャリア形成と少子化
- 4. 持続可能な家族政策
- 5. ポジティブアクション
- 6. キャリアの概念
- 7. 見えない価値と生涯学習

1.現状における女性の位置

- ◇国連開発計画「人間開発報告書」
- ・**HDI**—**9**位 (人間開発指数) 平均寿命・教育水準・国民所得
- ・**GDI**—**12**位 (ジェンダー開発指数) **HDI**の男女の格差
- ・**GEM**—**38**位 (ジェンダー・エンパワーメント指数)
- 女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定への参加可能性についての測定。

(1) 各分野の女性参加

- □研究者に占める女性の割合—11.6%
 - ・大学教員全体—16%
 - ・学長—8% ・大学教授—9.7%
- □政治への意思決定参画
 - ・国会議員(衆議院7.1%、参議院12.4%)
 - ・地方議員—21.5%
- □行政職への参加
 - ・国家公務員—I種—20.3% II種—26.4%
- □司法への参画(司法試験合格率24.5%)
 - ・裁判官13.2% ・弁護士12.1% ・検察官8.6%

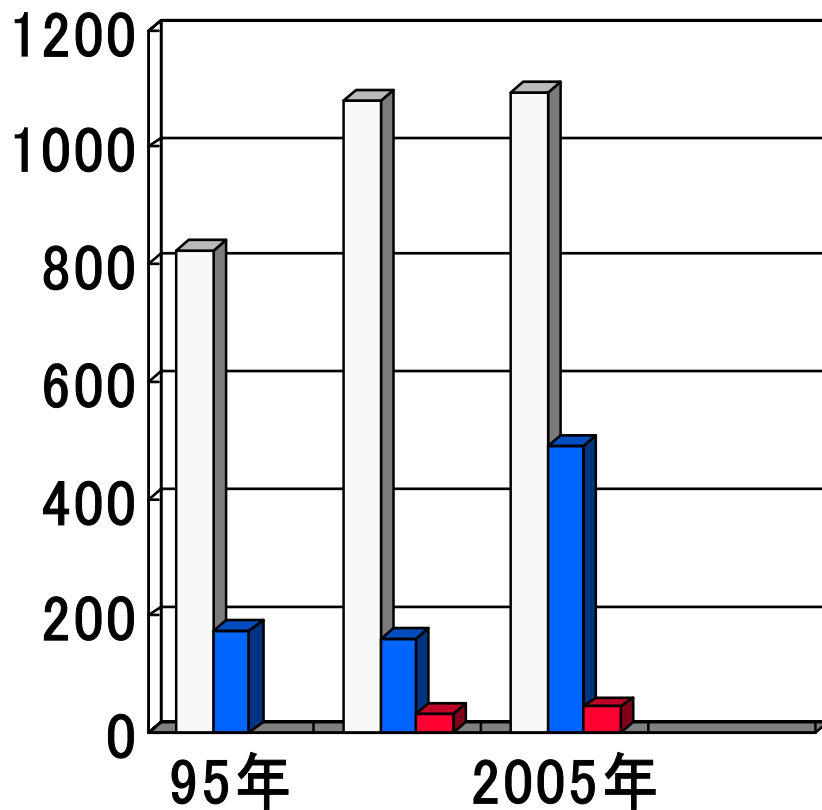
(2) 就業分野における女性参加

- □労働力率——女性48.3%、男性73.4%
- □従業上の地位—雇用者84.2%、家族従業者8.9%、自営業6.5%（男性は各84.9%、1.6%、13.1%）
- □役職別管理職に占める女性の割合は、民間企業の部長相当職は、2.7%課長職は5.0%
(H16年賃金構造基本統計調査)
- □女性一般労働者の給与水準は、
- 男性の68.8%
- □新規開業の事業経営者は、女性16.1%、男性83.9%

2. 女性に増大する非正規雇用

- 非正規雇用は、女性は就業者の50.7%、男性は就業者の14.6%、特に若年で進む非正規労働力化 H14年度就業構造基本統計調査
- 給与階級は、年収300万円以下は、女性の約65%、男性の18% H15年度民間給与実態統計調査
- 女性パートタイム労働者の給与水準は男性一般労働者を100とした場合45.2 (男性パートは50.6)

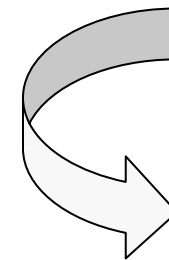
近年の労働法制の改正と 契約社員、派遣社員の増加



単位:万人

- ・労働基準法・均等法の改正
- ・育児介護休暇制度改正
- ・労働者派遣法の改正、他

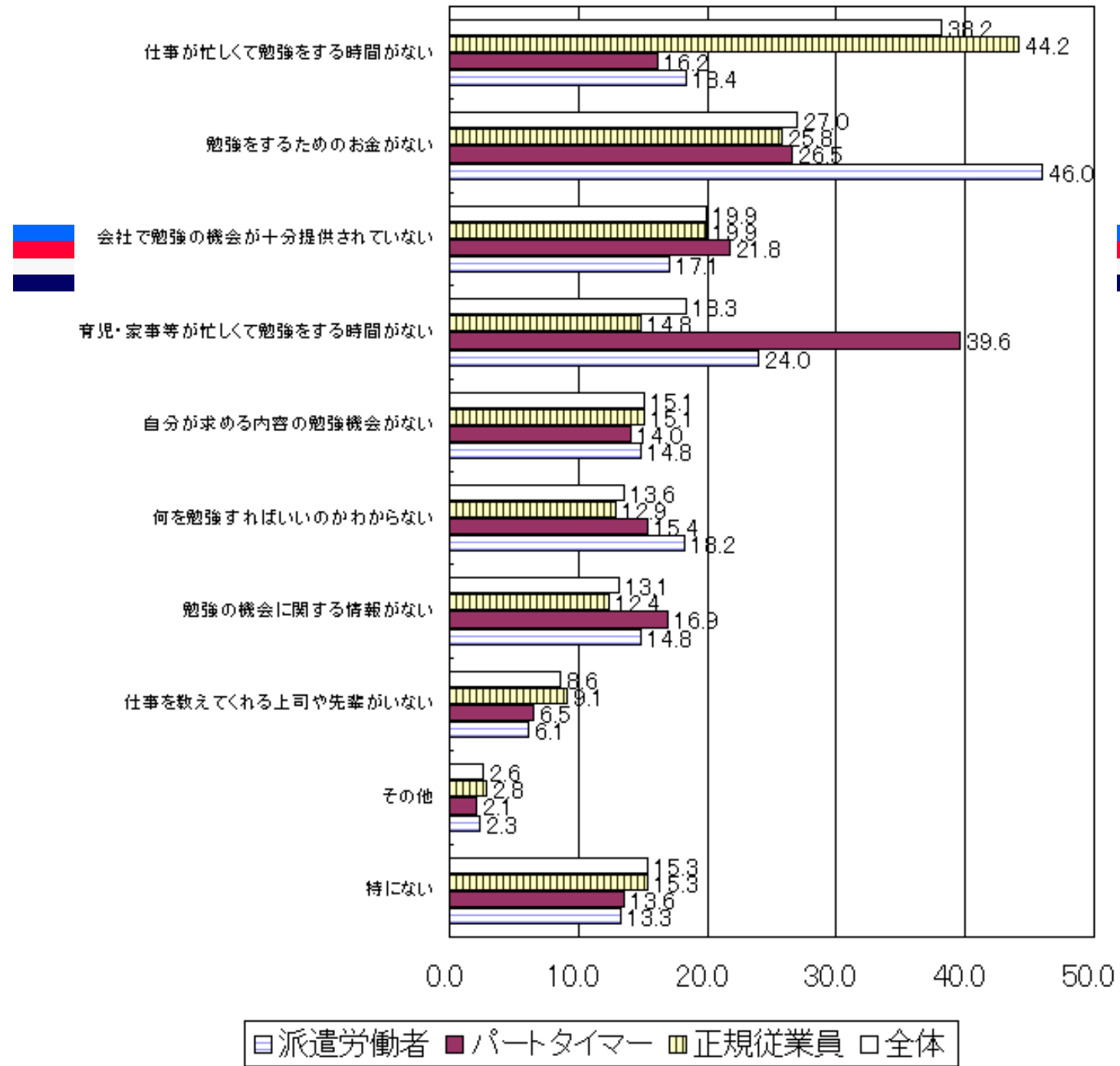
□ パ・アル
■ 派遣・契約
■ 派遣社員



- ・弾力化
- ・個別化
- ・平等化
- ・自由化

- ・契約社員401万人
- ・派遣社員は95万人
- ・パート・アルバイトは1095万人

非正規雇用と少ない学習機会

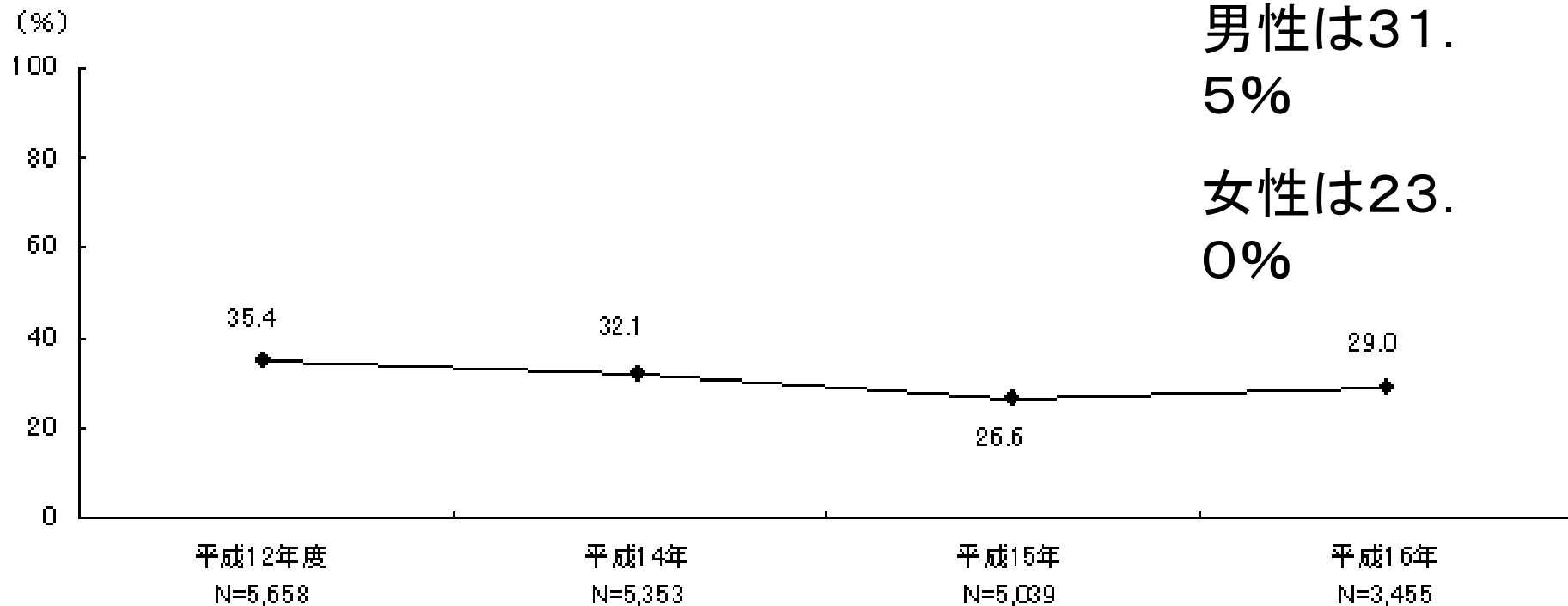


3. 女性と企業内教育訓練・ 自己啓発の実態

- □勤続年数の短い女性は、階層別の教育機会を得ることは困難。
- □間接部門補助的職務の一般職に従事している女性は、付加価値の高い教育機会を得ることは困難。
- □求められる職業能力の情報が不足している。
- □キャリア開発についての助言者が少ない。

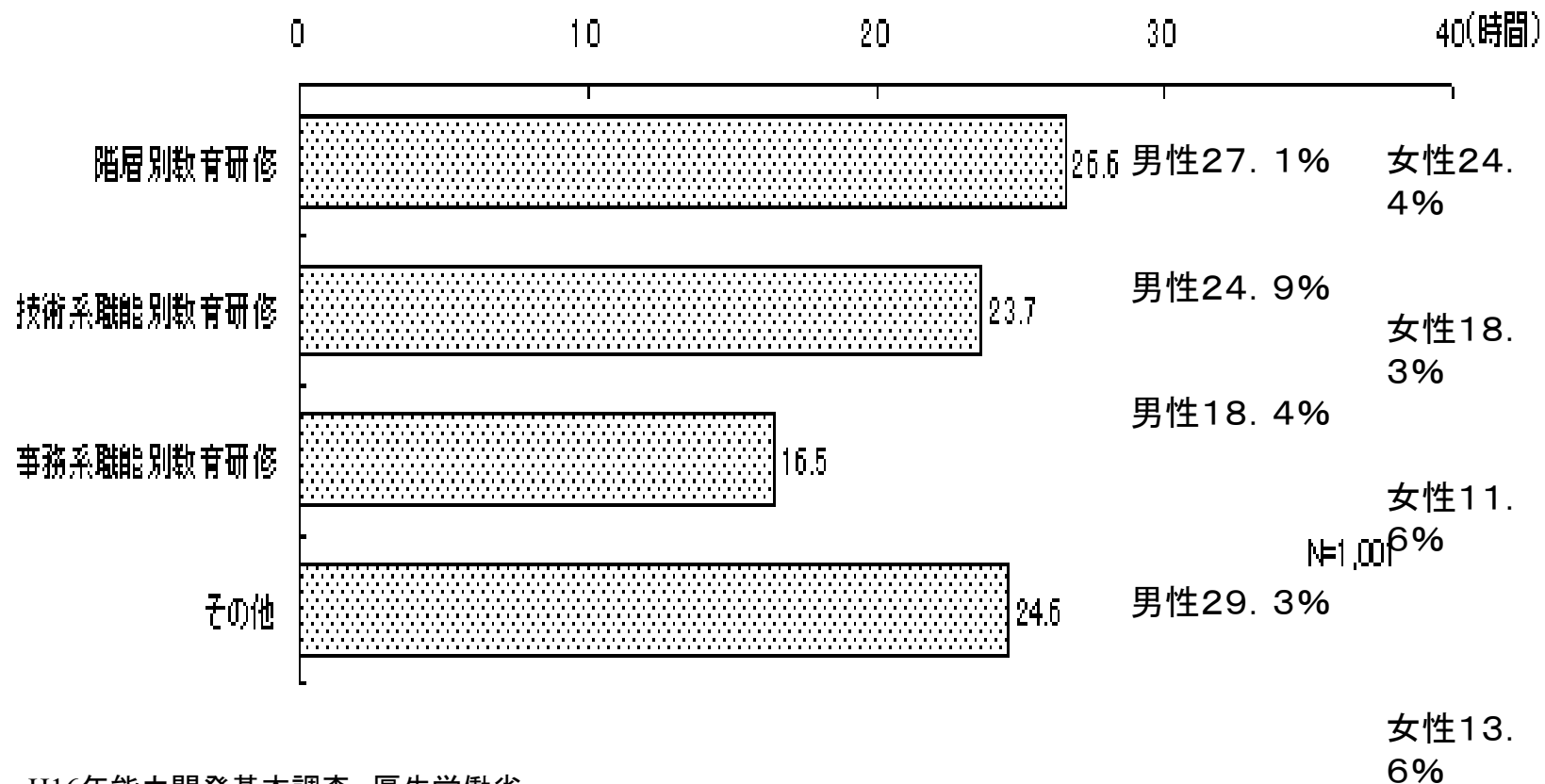
(1)働く女性の**OFF-JT**集合研修の 受講率

図 Off-JT の受講率(過去3年間との比較)

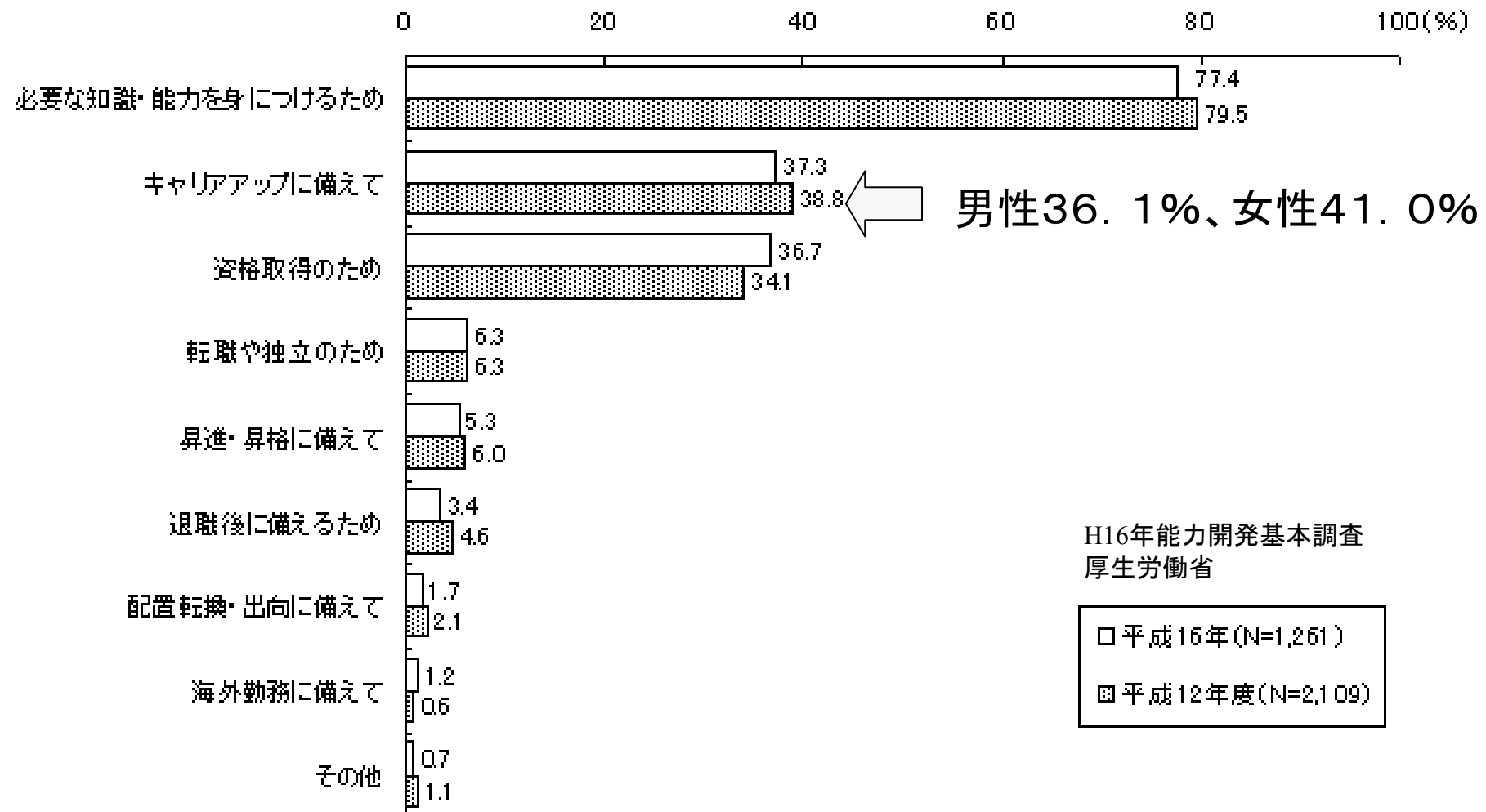


(2) 働く女性と教育訓練の 平均受講時間

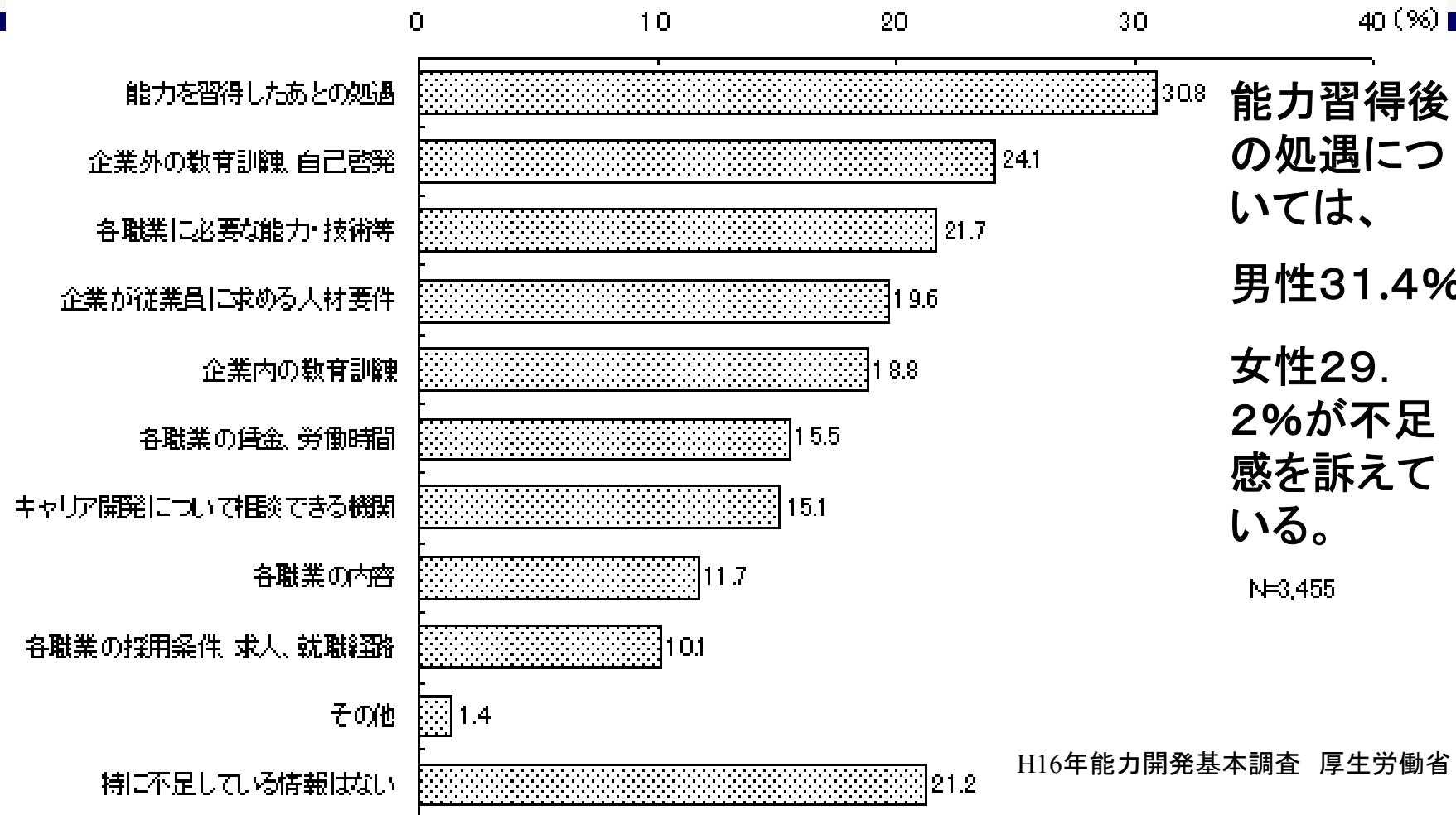
OFF-JTの種類別平均受講時間



(3) 自己啓発の目的は 知識・能力、キャリア形成への準備

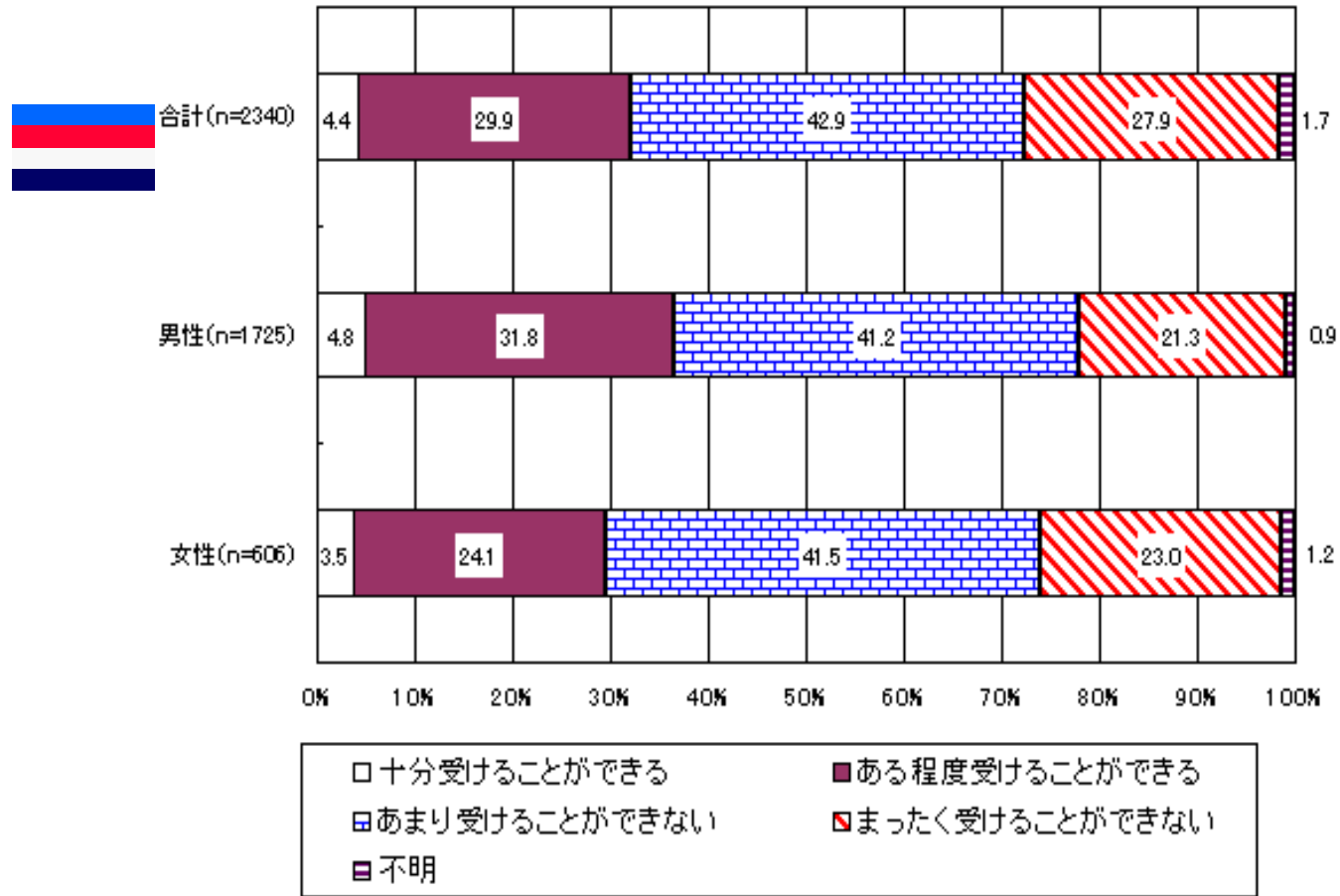


(4) 自己啓発・職業生活設計の際に 不足している情報



H16年能力開発基本調査 厚生労働省

15 社内でキャリアの相談やアドバイスをどの程度受けることができるか



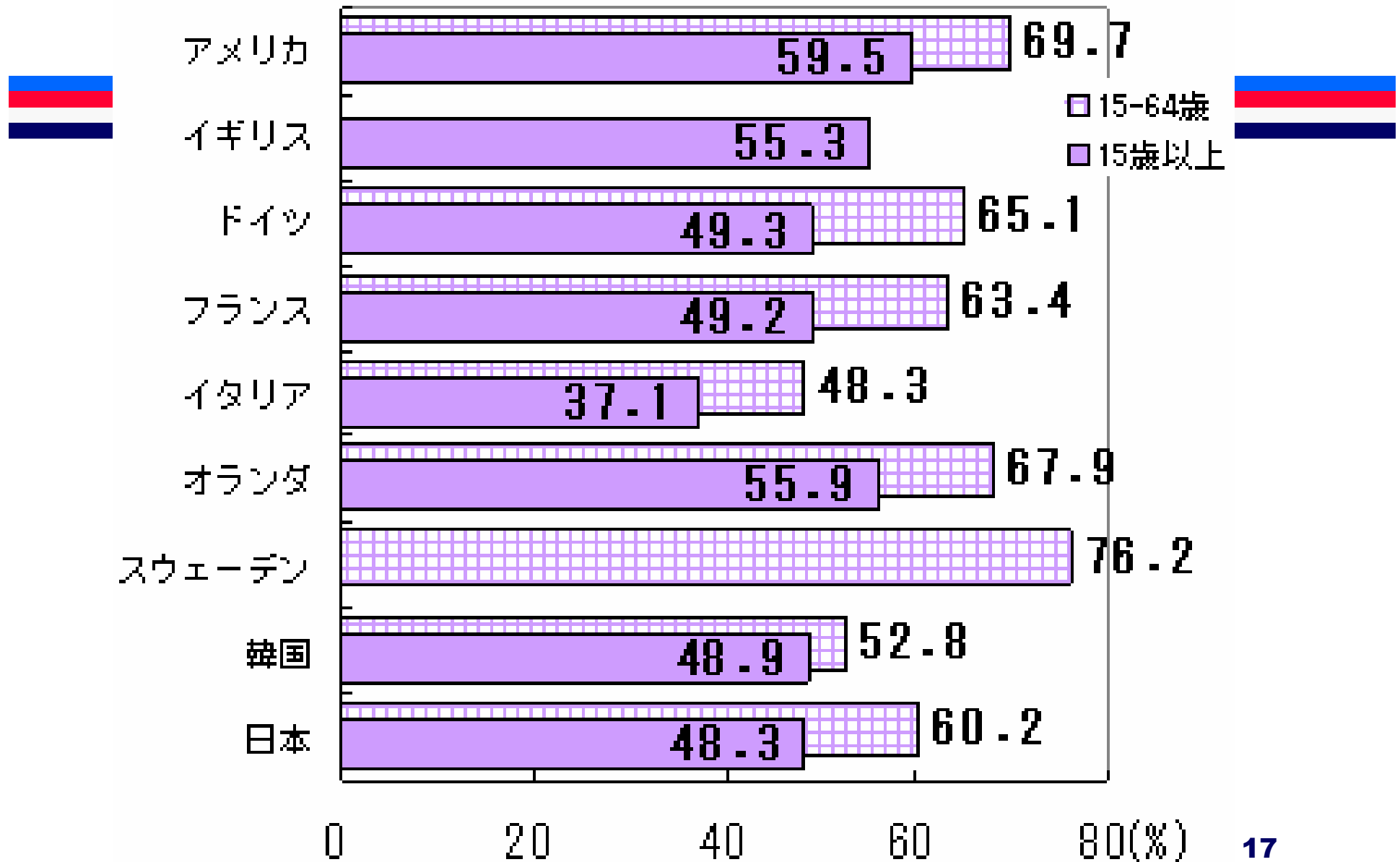
(5) 働く女性と企業内での
キャリア形成の相談実態

資料出所: 労働省委託「職業能力に関する総合調査」(平成12年 三和総合研究所)

4. 女性のキャリア形成と少子化

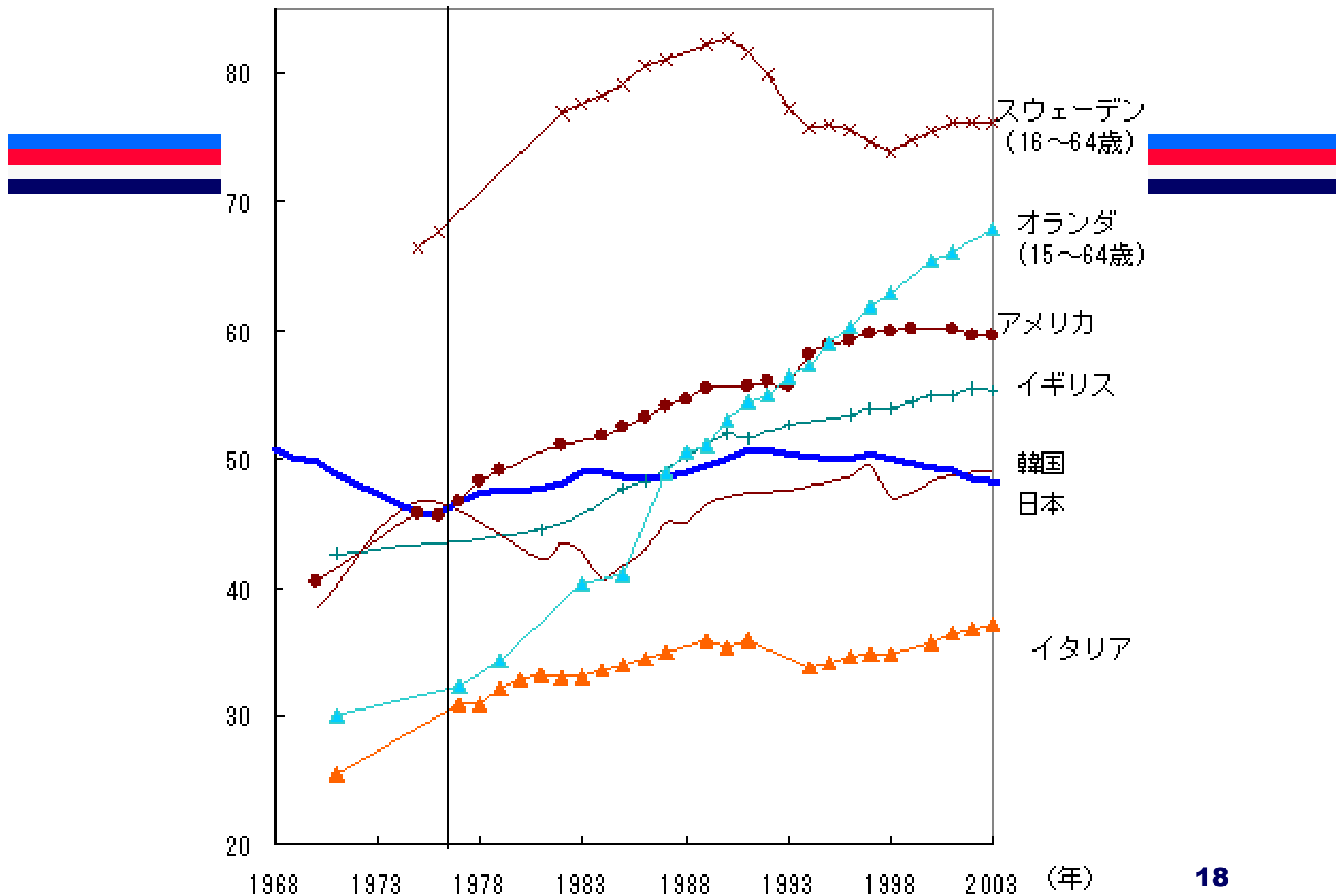
- □女性の労働力率の高さと多様な分野での参加、キャリア形成の実現は正の相関が認められる。
- □女性の労働力率が高い国では、合計特殊出生率も高い——**OECDのGDP1**万ドル以上の国では、出生率は概ね**2.0**を下回り、少子化国という共通の状態。
- □その中で、女性労働力率と出生率は、正の相関を示す。

日本と諸外国の女性の労働力率



女性年齢別国際比較

(%) 国際婦人年(1975年)



5. 女性のキャリア形成を促進する 社会環境の条件

- □男女平等に関わる法的整備だけでは、キャリア形成促進への十分条件にはいたらない。— ‘80年代の北欧、西欧モデルの学習
- □女性が子供を生み育てながら、キャリア形成を図るには、個人・家庭・地域・学校・職場・社会・国が系統的に連鎖している構造を解きほぐす政策が重要
- —近年の**OECD**での研究、今年の内閣府の研究

ワーク・ライフ・バランス



- ・通勤時間も含めた労働時間の適切さ
- ・男性の短時間労働者の増加
- ・働き方の柔軟性の実現
- ・転職や独立、自分の職業観に基づいて働くことが可能に。

子育て支援の充実度

- ・地域の子育て環境
- ・低年齢児の保育サービスの整備、充実
- ・地域密着の多様な保育システムや保育の人材層が厚いこと
- ・家族サービスの給付の高さ。子育ての社会保障的なサービスの充実度
- ・地域活動の参加が活発なこと。社会的ネットワークの広がりがあり、インフォーマルな支援が受けられやすいこと

子育て費用の軽減

- ◆家計に占める教育コストの低減。
- ◆国で見た場合の対**GDP**の教育への公的支出が高いほど、女性労働力、出生率が共に高い。
- ◆教育にかかる公的支出が高い国ほど、子育てにかかる負担のみならず、高等教育、社会人教育も含め、正の影響が認められる。

家族による支援

- 祖父母が子育ての人的資源となっている日本の家族構成が子育てに実態として好影響。世帯人員の多さは指標。
 - ・家族と過ごす時間を重視する。
 - ・男女の固定的な役割分担にとらわれずに、家族の柔軟な助け合い。男性も、育児に参加し、女性も多様なライフスタイルの選択を可能に。

多様なライフスタイルの選択

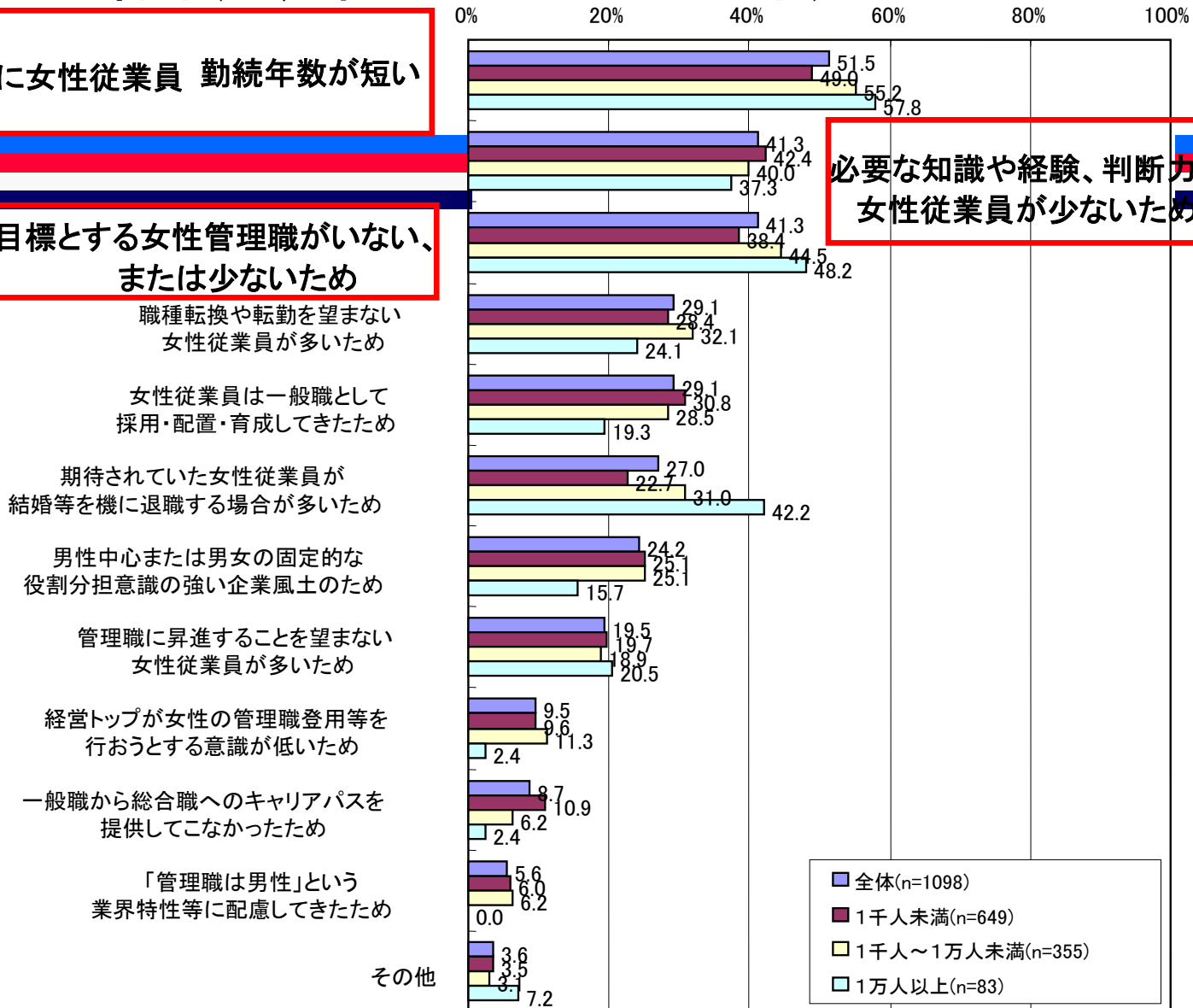
- ・均質的な生き方、生活像にとらわれない自分の納得したライフコースを選択できる
- ・個人の責任の確立と公德心の陶冶、人権の意識の成熟化
- ・雇用機会と雇用条件、評価の均等度
- ・社会の多様性についての寛容な価値観
- ・女性の政策決定、意思決定への参画
- ・ポジティブ・アクションの普及

女性管理職が少ない理由は、1位は勤続年数、2位は人材不足、3位はロールモデル不足

平均的に女性従業員 勤続年数が短い

社内に目標とする女性管理職がない、または少ないため

必要な知識や経験、判断力等を有する女性従業員が少ないため



(マルチアンサー)

産業界の経営課題は人材の能力開発に集中、 リーダー育成、ダイバーシティ“女性の活用”

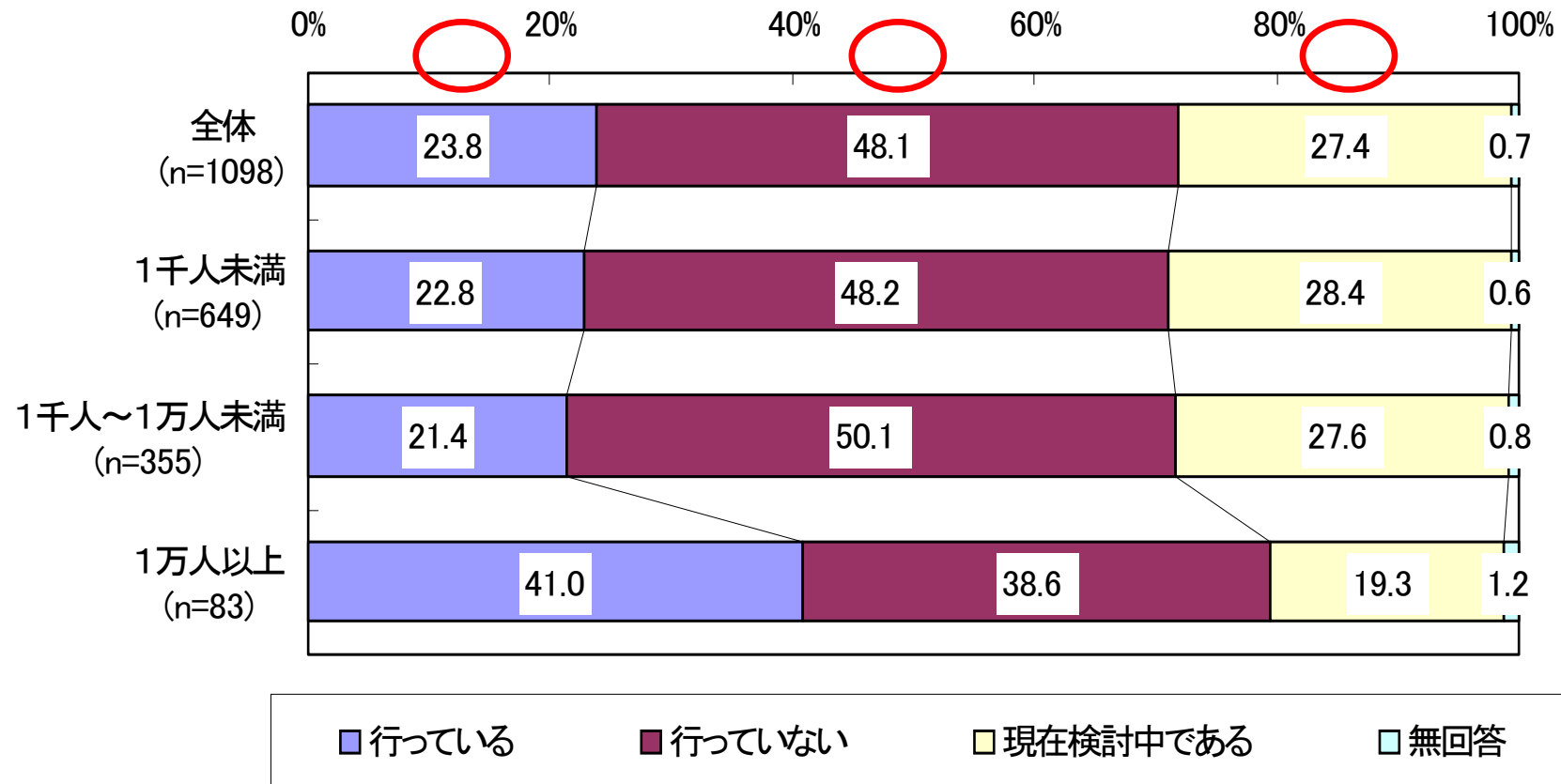
守りの強化	対応策
過剰資産	遊休資産売却 証券化
過剰な人的資産	雇用調整 成果主義
ローコスト経営	海外生産 開発購買／海外調達
リスク管理	現場強化 CSR
株主対応	IR ガバナンス体制の見直し
コア技術・技能	国内工場強化 技術・技能伝承

攻めの強化	対応策
研究・開発体制	CTO任命 開発リーダー育成
経営改革・人材育成	ビジネスリーダー育成 ガバナンス
ダイバーシティ	女性の活用 海外人材の活用
M&A・アライアンス	株価対策 強者連合 産学官連携
組織改革	フラット化 プロジェクトチーム化
高付加価値化	ブランド強化 ニッチトップ商品

経営課題
に関する
調査、20
04年、日
本能率協
会調査

ポジティブアクション—大企業4割、中堅企業2割強が実施

ポジティブアクションの実施状況(従業員規模別)



産業界の女性活用と経営業績の関係

第1-序-8表 女性社員の活用と経営業績との関係

女性の活用状況		経営業績	競争相手の企業と比較した 自社の業績に関する評価 (%)					5年前と 比較した 売上指数 (備考2)
			良い	やや 良い	ほぼ 同じ	やや 悪い	悪い	
女性の能力 発揮促進の 取組に関する 自己評価	進んでいる		11.5	19.2	38.5	15.4	3.8	111.5
	ある程度 進んでいる		12.0	19.4	33.1	19.4	12.0	112.9
	あまり 進んでいない		4.6	15.8	36.7	27.0	13.3	106.8
	進んでいない		2.9	17.6	20.6	20.6	32.4	97.8
	進んでいない		2.9	17.6	20.6	20.6	32.4	97.8
5年前と比較 した女性管理 職比率の変化	大幅に増えた		25.0	14.3	39.3	7.1	7.1	173.7
	やや増えた		12.4	15.5	31.8	25.6	10.1	110.9
	現状維持		3.8	18.7	35.7	22.1	16.2	102.6
	やや減った		—	20.0	40.0	25.0	15.0	93.1
	大幅に減った		—	16.7	—	50.0	33.3	83.5

- (備考) 1. (財) 21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成15年)より作成。
2. 5年前の売上を100とした場合の現在の売上高。

若年者の経済的自立の可能性



- ・若年層の失業率の高まりは、家族形成の遅延の傾向。
- ・若年層の非正規雇用の増大は、経済格差を創り出す要因のひとつ。将来への不安を喚起する
- ・親同居の依存生活からの独立、家族形成に向けて、自立可能性。

安全かつ安心な地域、社会

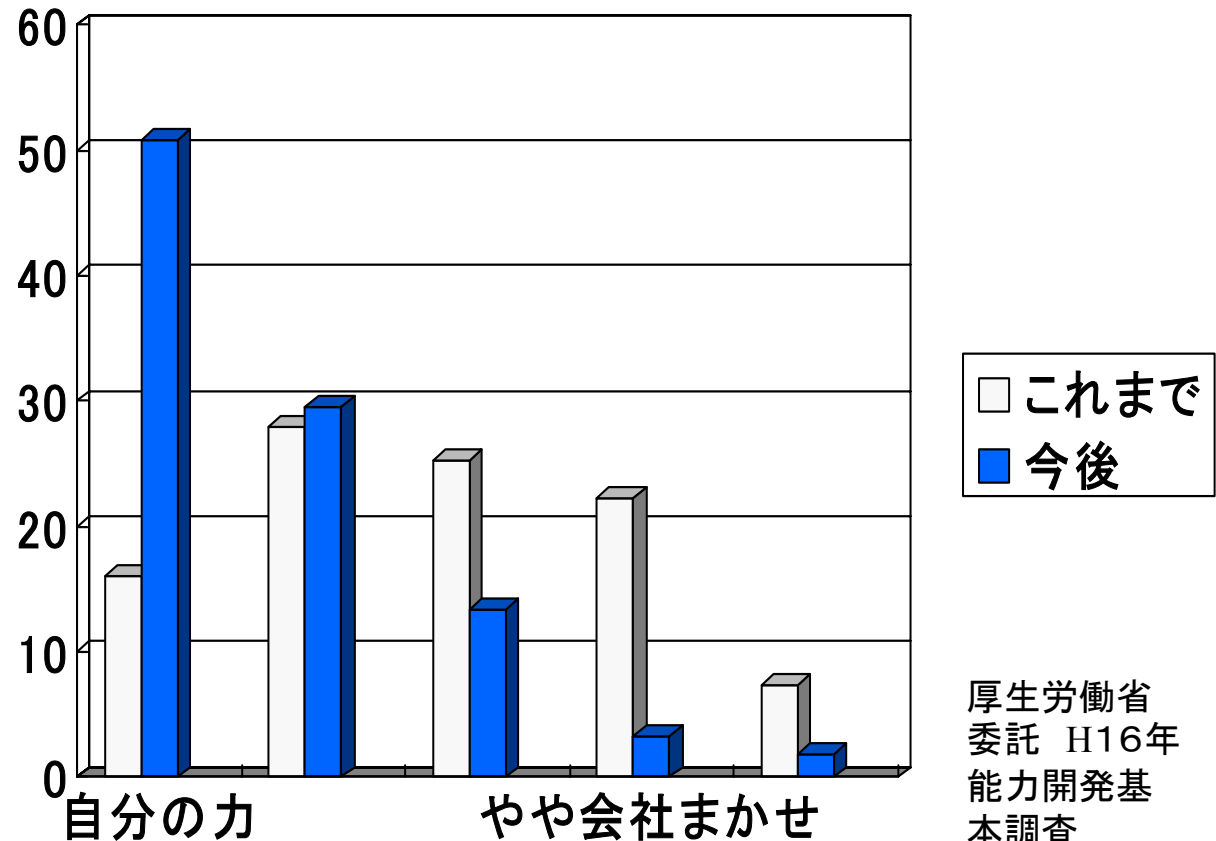
- ・自分たちの暮らしている地域の住みやすさ、快適性、安全、質を守る活動に積極的な参加の重要性→・防災、防犯、自然・環境問題、福祉・介護・子供の安全。
- ・協調的なネットワークの構築度
- ・ボランティアや地域活動への参加度。
- ・失業率を高めないようにする政策

6. キャリアとは何か

- ・ 狭義の職業上の立場を指すだけではない。
 - ・ 人間の働く側面において、経済的価値につながる職業から、生活のあらゆる段階での経験・活動も包括した内容として定義。
 - ① 昇進・昇格の累積としてのキャリア
 - ② Professionとしてのキャリア
 - ③ 生涯を通じた一連の仕事としてのキャリア
 - ④ 生涯を通じ様々な役割や活動経験としてのキャリア
- 参考：Hall（1976）の定義、4つに分類

個人の能力開発は「会社主導から、自分の力」へ意識転換

- 従業員調査から、能力開発の主体について、今後は「自分でよく考える」とする考え方が、**8割**を超す。
- 従来は、会社まかせの考え方が、**3割**。



職業観における革新と成熟化

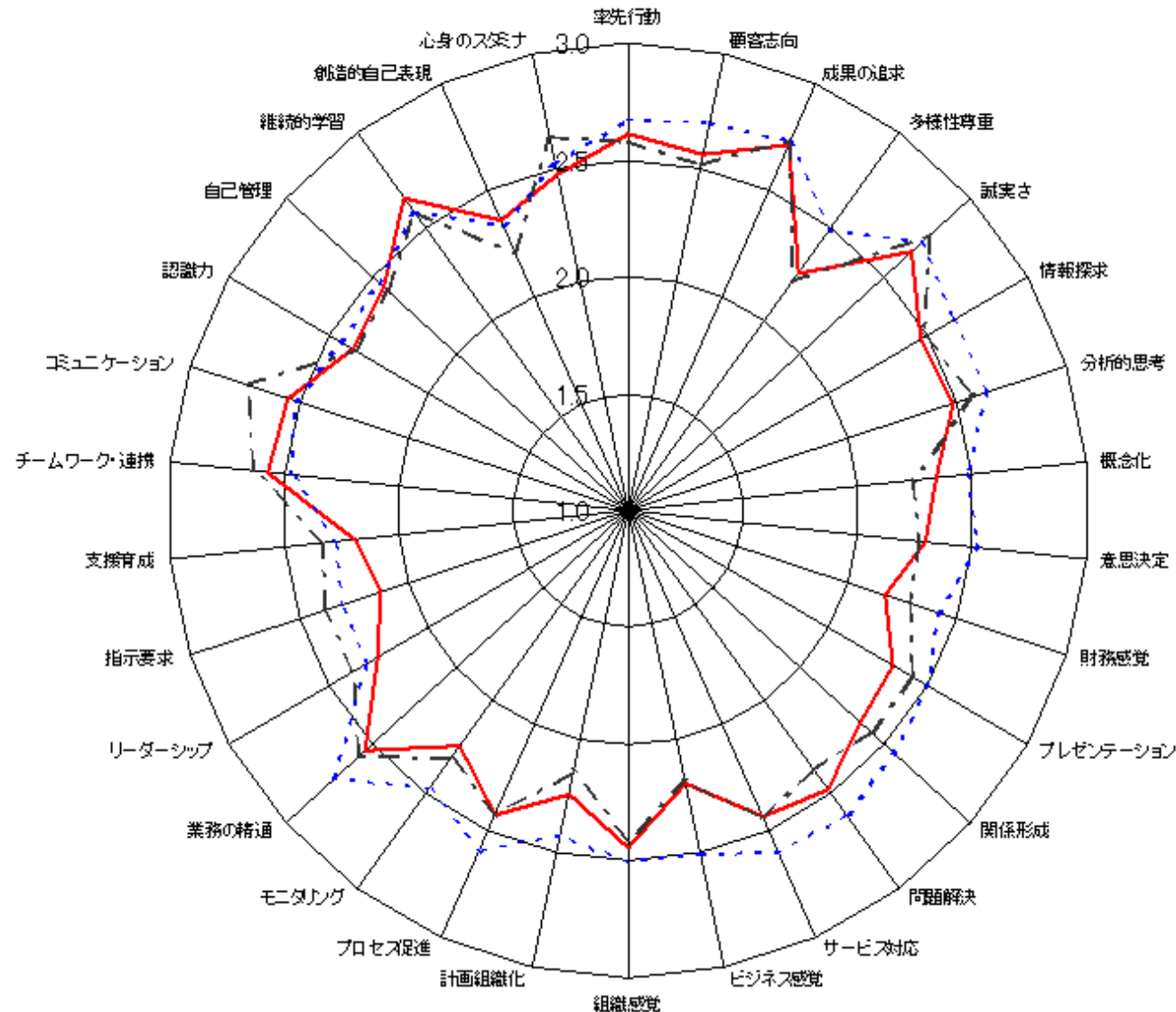
- ①企業依存から個人主導の働き方—個人の主体性確立
- ②多様な働き方、人材育成—個性、考え方、主張、特性
- ③集団主義から個別化—行動力、交渉力、ネットワーク力
- ④単純技術・知識から高度専門型—専門性評価・認定
- ⑤人生の価値観探求—家族、経済、信仰、人間、自然等
- ⑥社会観養成—生活者、企業人、市民、国民としての倫理と責任

7. 生涯学習を キャリア形成の社会インフラに

- □職業能力＝見える価値＝経済価値
- □経験知＝見えない価値＝社会価値
- 多様な人生の経験を社会に役立てる「知と学習の連鎖構造」を創り上げることにより
- 多様なキャリアと潜在力を開発。
- 地域の課題解決と地域力の強化

職業能力の高度化を求める能力—IT関連職の例

表 18 基本スキル(情報処理・情報通信関連の職業)

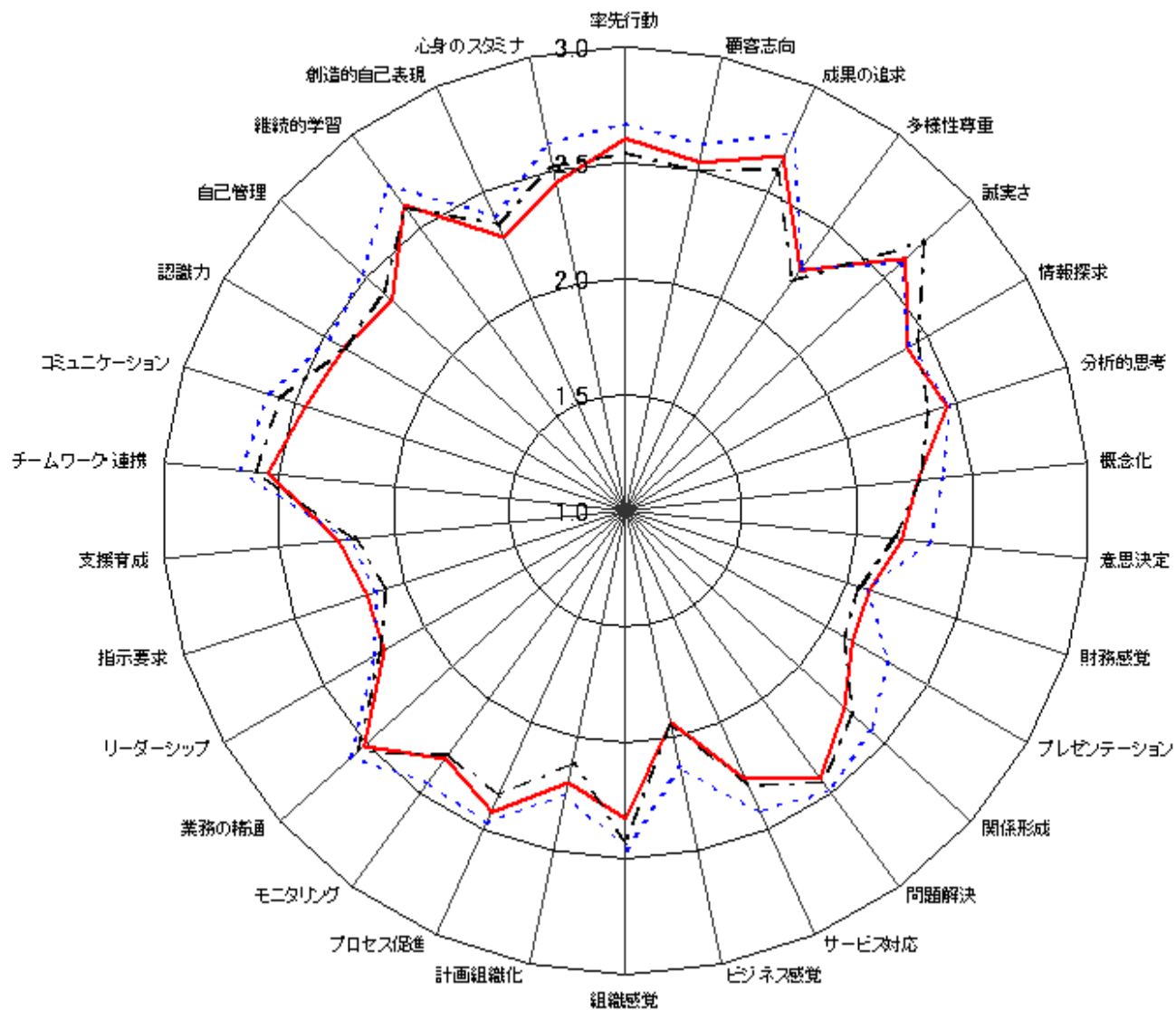


厚生労働省委託、
H17年、企業が
求める人材の能
力に関する調査

— 16年度 — 15年度
... 14年度

高度化する職業能力—事例—研究・技術職

表 17 基本スキル(研究者・技術職)



厚生労働省委託、
H17年、企業が求める
人材の能力に関する調
査

— 16年度 — 15年度
- - - 14年度

8. 大学は知識基盤社会の 生涯学習の拠点

- □職業上の能力の高度化
- □地域の課題解決の専門知識・スキルの習得
- □指導的役割を遂行するリーダーの養成
- □人生活動歴の経験知の整理と体系化
- □NPO等新たな分野の専門家
- □新規開業のための勉強等
- ◆ハローワークとの連携