

## 女性の継続就業意欲に影響を与える要因

### Factors that effect the Women's Decision-Making Whether go on or off Their Jobs

高橋桂子・仲神八重子

Keiko TAKAHASHI and Yaeko NAKAGAMI

キーワード：女性，就業継続意欲，職場環境，意識

#### 1. 研究目的

平成16年の女性雇用者数は2,203万人と前年に比べ26万人増加し，雇用者総数に占める女性割合も41.1%と対前年0.3%上昇した。勤続年数10年以上勤務する女性割合は35.5%と10年前に比べ8.5%上昇し，職業を継続している女性数が増えていることがわかる。

総人口も減少し団塊の世代の大量退職により，労働力人口が大きく減少することが確実になった今日，女性労働力に注目が集まっている。周知の通り，我が国の女性労働力率はM字型を描き，左の山の多くは正社員として，そして右の山の多くはパート・派遣労働者として就業している者が多い。一口に継続就業といった場合，パートタイマーの形で継続就業するのか，正社員で継続就業するのか，離職転職を繰り返しながら継続就業するのか，それとも初職企業で継続就業するのか，など内容は多岐にわたる。

一般に，家庭をもった女性が正社員として民間企業であれ，公務部門であれ，継続して就業していくことは容易なことではない。それでも継続して就業するのは，もちろん家計維持のためもある。継続して就業する必要性がさほど高くない女性たちが正社員として継続して就業しようと思う理由には，仕事がおもしろいから，仕事にやりがいを感じているから，といった項目が上位に来ることも明らかになっている（東京女性財団（1999），高橋・久保・草野・倉元（2006）など）。継続就業するからには，単に働き続けているということではなく，出来れば同期入社男性の昇進・昇格に遅れをとりたくないという熱い思いから，様々な知恵を絞り，工夫をこらして両立している事例は渡邊（1999）に詳しい。黒澤（2001）も指摘するように，労働者のこのような就業継続意欲そのものが，職場環境や職場が提供する教育・訓練の在り方そのものによって影響を受けるという観点も重要と考える。

本稿では，女性が現在従事している仕事を今後も継続して就業しようと思う意欲（以下，「継続就業意欲」）が何によって促進（阻害）されるのか，主として職場環境，職場が提供する教育・訓練等への認識について検討することを目的とした。

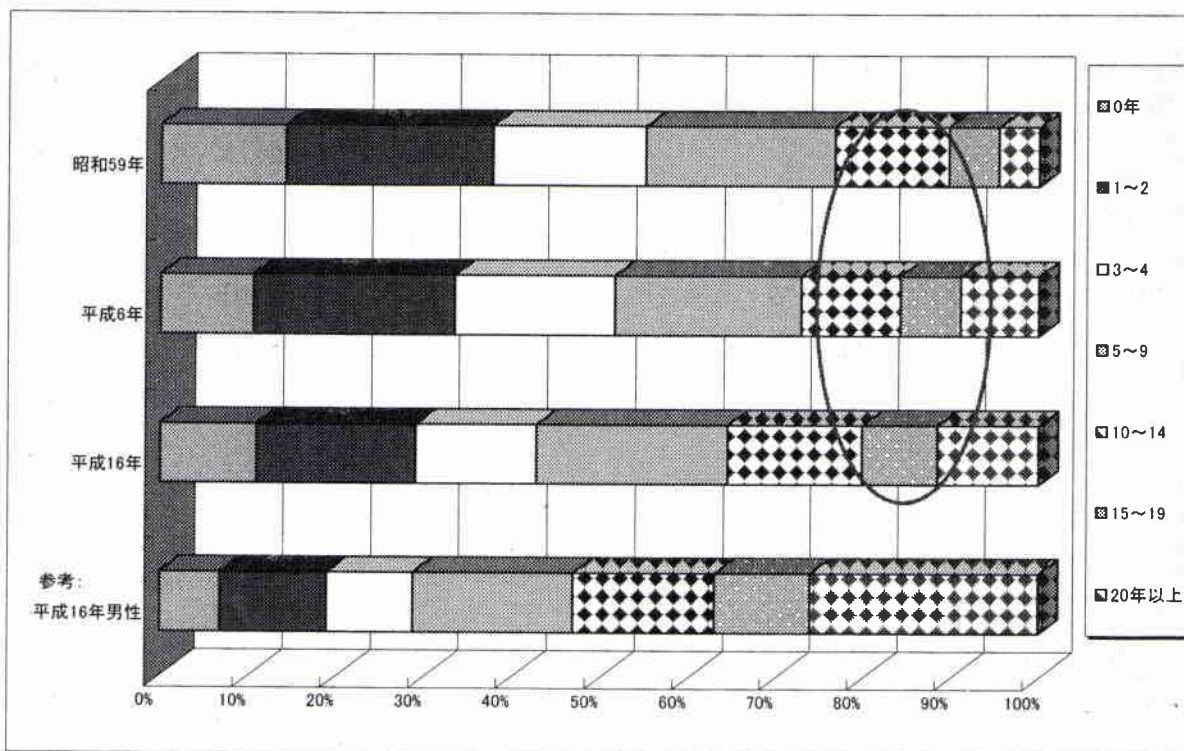


図1 勤続年数別に見た女性割合 (%)

(出典) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年。

## 2. 先行研究と仮説

### (1) 先行研究

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、女性正社員の平均勤続年数は伸長化傾向が続き、男性正社員との格差も縮小している。また、新規卒業者の継続就業者割合はいずれの学歴においても緩やかに上昇しており、若い年齢層ほど就業継続するようになってきていることを表している。このように、女性が継続就業することは社会的にも、また、女性自身にとっても浸透し始めているが、未だに数々の問題を抱え、継続就業を実現するためには「家庭生活」、「職場環境」や「女性自身の職業観」など様々な要因が関連してくる。

(財)21世紀職業財団(2004)では、女性が継続就業のために会社に希望することとして「育児や介護のための労働時間での配慮」(35.2%)と「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」(32.0%)が高い数値を示しており、両立支援と男女の均等待遇を強く望む女性が多いことがわかる。

しかし同時に、その割合は男性と女性で大きく異なる。労働政策研究・研修機構(2004)によれば、重視する労働条件で男女差が大きい項目には積極的両立支援が男女差24.4%、男女の均等待遇が男女差22.8%と、男女間で認識の差があることは否定できない。

脇坂(2001)は、介護休業制度・病児看護制度・ベビーシッター手当制度・在宅勤務制度、とりわけ育児休業制度の存在は、就業意欲を高める正の効果をもち、ファミフレ制度の充実が女性の就労継続を促進することを見出した。また森田(2003)は、大卒総合職女性の継続就業者と離職者を比較し、男女が仕事と育児の両立を図っている職場の方が女性は職場に定着しやすく、職場に仕事と育児の調整をしている男性がいないことが離職者に強い影響を与えていることを明らかにした。しかしこれは大卒女性に限定した調査であり、学歴に関係なく女性全体に当てはまるかどうかは明らかになっていない。

仕事の内容や評価における男女格差、男性優位な職場風土を改善することが女性の就業意欲を上げること

は従来から指摘されていたが、これらに加えて黒澤（2001）は正社員で働く女性の就業継続意欲を高める決定要因として、責任のある仕事を与えること、能力が発揮できるような環境を整備することは女性の就業継続意欲を高める上で重要であり、また将来の職務拡大・昇進のための訓練は女性の継続意欲を有意に高めていることを明らかにしている。

また西川（2001）は、高学歴女性の職業選択において、長期的な就労選好を持っていた者は、その後も安定して就労しており、短期的な就労選好を持つ者でも、育児と両立できる環境が整っていたり、やりがいのある仕事に就いているなど継続就労に対する追い風が吹けば、その後も継続して就労する可能性があるとして述べている。同時に、長期的キャリアを見据えている者は仕事満足度も高い、と指摘している。

(2) 仮説

以上の先行研究結果をふまえ、女性の継続就業にプラスの影響を与える要因について複数の仮説を設定することができる。

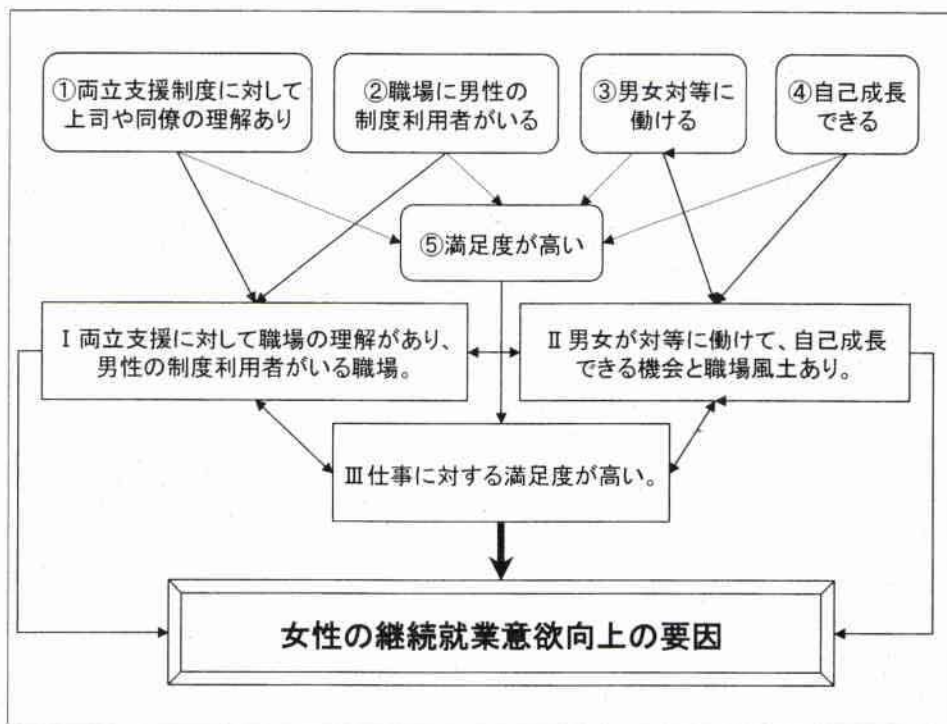


図2 仮説の設定

たとえば、所属する職場では、男性と女性が対等にキャリアアップするチャンスがあると感じたり、自己啓発を積極的に支援してくれていた、男女ともに自分らしく生きることを支援する雰囲気がある場合、社員の就業継続意欲は向上すると考えられる。また、取り組んでいる仕事内容や仕事生活全般について満足感が高いと継続就業しようという意欲をさらに加速させるだろう。立支援制度が充実している会社において、女性社員のみならず男性社員がその制度を利用していると、女性も両立支援制度をより利用しやすく、かつ、制度を利用しながら仕事生活と家庭生活を両立しようという意欲も湧いてくると考える。

本稿では、最初の仮説に注目する。つまり、対象となった女性労働者がどのように自分の仕事、職場環境を認識しているか、その認識のあり方が直接的であれ間接的であれ、女性の就業継続意識にどのような影響を与えているか検証する。

### 3. 調査方法と変数

#### (1) 調査方法とデータ

##### 1) 調査実施の概要

新潟県内の民間企業ならびに公務部門で、正社員として働く勤続年数3年以上の男女社員を対象にアンケート調査を実施した。対象企業の選定は、民間企業は平成11年度以降、厚生労働省のファミリーフレンドリー企業表彰を受けている6社、均等推進企業表彰で受賞している7社、さらに「新潟のポジティブ・アクションやろてー！」に賛同している企業14社の計27社とした。また、公務部門は新潟県庁をはじめ、新潟県内すべての市役所とした。回収方法は、同封した返信用封筒で企業・公務、担当者から一括して大学宛に返送いただく方法をとった。調査期間は2006年7～8月である。その結果、民間企業116名、県庁・市役所161名、計277名（有効回収率87%）から協力を得ることができた<sup>1</sup>。

表1 有効回収状況

	民間企業	公務員	計
男性	31	67	98
女性	85	94	179
計	116	161	277

以下では、女性労働者（民間+公務）に限定して、分析を進める。

##### 2) 調査対象者の基本的属性

女性対象者の平均年齢は39.6歳（SD9.2、最低22歳・最高59歳）である。民間の平均年齢が40.2歳、公務部門が39.1歳、20歳代が14%強、30歳代が36～38%、40歳代が30%強、50歳代が18%と年齢構成は類似している。

世帯構成も単身世帯は1割弱、夫婦のみ世帯が7%強、核世帯が35%、拡大世帯が3割とよく似ているが、若干、公務員で親世帯との同居割合が高い傾向を示す。

業種（民間企業）は、製造（45.9%）が最も多く、次いで金融（30.6%）となる。職種は事務職（50.6%）が最も多く、次いで技術職（29.9%）、営業職（9.1%）である。

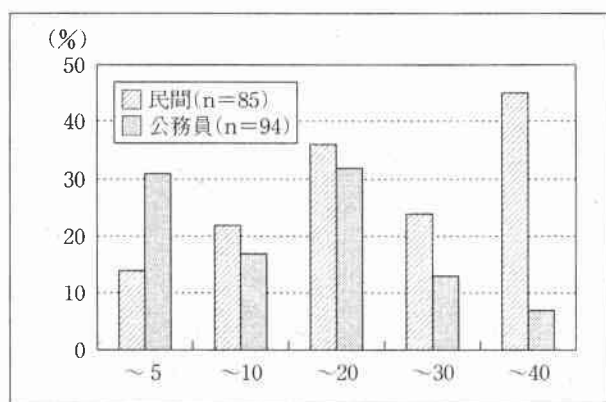


図3 勤続年数

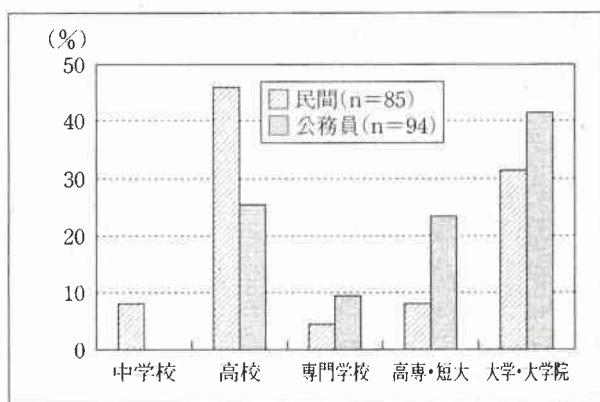


図4 学歴分布

<sup>1</sup>ご協力いただいた民間企業は、(株)有沢製作所、一正蒲鉾(株)、岩塚製菓(株)、(株)大阪屋、サンアロー化成(株)、新潟県労働金庫、(株)新潟放送、(株)博進堂、(株)北都、(株)マルイと(株)リンコーコーポレーションの11社（五十音順）である。また公務部門は、新潟県庁に加えて魚沼市役所、三条市役所、新発田市役所、上越市役所、十日町市役所、長岡市役所、新潟市役所、南魚沼市役所と村上市役所である。ここに記して御礼申し上げます。

卒業後継続して同一の会社で働く者の割合は公務員で75%、民間で62%であり、公務員の方が同じ会社で働き続ける者の割合は多いが、現在の職場での平均勤続年数は民間が15.0年と公務員（12.0年）より3年長い。これは最終学歴が民間企業で働く女性は高卒が過半数を占めるのに対し、公務員は大学・大学院卒が多く、教育年数の違いによる初職就職年齢の影響によるものと思われる。

昇進希望を勤続年数別にみたところ、民間企業で働く女性は勤続年数が長くなるほど昇進・昇格を望む傾向があるのに対し ( $\chi^2(16)=35.3, p<0.1$ )、公務員の女性はそのような傾向はみられなかった。

## (2) 職場環境に対する意識の主成分分析

職場に対する評価・意識が、女性の就業継続の意識にどのような影響をあたえているか、検討する。分析はすべてSPSS 14.0J for Windowsを用いて行った。

意識をたずねた質問は職場環境（13項目）、仕事環境（9項目）、仕事の変化（10項目）、仕事をする理由（10項目）、職業継続の障害（5項目）、家族に対する意識（3項目）、一般的意識（7項目）の57項目で、これらの平均値、標準偏差を算出した。そして、天井効果およびフロア効果のみられた8項目を以降の分析から削除した。

次に、残りの質問49項目に対して主因子法・Promax回転による因子分析を行ったところ、十分な因子負荷量を示さなかった13項目を分析から除外し、再度、主因子法・Promax回転による因子分析を行った。Promax回転後の最終的な因子パターンを表2に示す。7つの因子が抽出され、累積寄与率は55.28%である。

第1因子は「勤続年数に応じて、仕事上の裁量の度合いが高まった」、「勤続年数に応じて、専門的知識やより高い技能を必要とする仕事が増えた」などが高い負荷量を示した。そこで「仕事による成長実感」因子と命名した。内的整合性を検討するために下位尺度の $\alpha$ 係数を算出したところ $\alpha = .917$ で十分な値が得られた。

第2因子は「恒常的に残業しなければ仕事が追いつかない状況である（\*）」、「残業が少なく、休暇が取りやすいなど家庭との両立がしやすい職場だ」などの項目に高い負荷量を示した。そこで「残業がない」因子と命名した。 $\alpha = .748$ である。

第3因子は「女性が管理職になることに抵抗のない職場である」、「従業員の自己啓発を積極的に支援している」などが高い負荷量を示した。そこで「自分らしく働ける職場」因子と命名した。 $\alpha = .840$ である。

第4因子は「女性に対する職場の理解のなさ（\*）」、「女性の意欲や能力が劣っているという偏見（\*）」などが高い負荷量を示した。そこで「職場に女性差別がない」因子と命名した。 $\alpha = .918$ である。

第5因子は「私は今、適性のある仕事をしている」、「仕事そのものが楽しいから」などが高い負荷量を示した。そこで「仕事充実・やりがいあり」因子と命名した。 $\alpha = .781$ である。

第6因子は「妻がフルタイムで働いていても、家庭生活には差し障りがないように働くべきだ（\*）」、「共働きの両親の子どもが病気になった時、早退すべきは妻である（\*）」などに高い負荷量を示した。そこで「ジェンダー平等」因子と命名した。 $\alpha = .775$ である。

第7因子は「朝、家族を急がせて（残して）仕事に出かけるとき申し訳ないと思う（\*）」、「家族との時間があまり持てないことに罪悪感を抱いている（\*）」に高い負荷量を示した。そこで「家族に対する意識」因子と命名した。この2項目の相関係数 $r = .791$ である。

## (3) 抽出された因子と継続就業意欲との相関

継続就業の意思について「この仕事を続けたい」、「この仕事のほかにも仕事をしたい」、「ほかの仕事に変わりたい」と「この仕事をすっかり辞めてしまいたい」の4件法で尋ねた。前者二つを「継続就業の意思がある」、後者2つを「継続就業の意思がない」としてダミー変数に変換した（「継続就業志向」）。この「継続就業志向」に、先程の7つの因子との相関をみたものが表3である。

その結果、「継続就業志向」と有意な正の相関を示す因子は、「残業がない」（ $r = .201, p < .05$ ）、「自分らしく働ける職場」（ $r = .262, p < .01$ ）、「仕事充実・やりがいあり」（ $r = .403, p < .01$ ）であった。

表2 因子分析の結果

項目内容	I	II	III	IV	V	VI	VII
勤続年数に応じて、仕事上の裁量の度合いが高まった	.902	.041	-.058	-.024	-.051	-.090	.008
勤続年数に応じて、専門的知識やより高い技能を必要とする仕事が増えた	.870	.005	-.018	.040	-.028	-.010	.055
勤続年数に応じて、判断・企画力や責任を求められる仕事が増えた	.856	-.029	.090	-.025	-.027	.047	.066
勤続年数に応じて、後輩への指導・指示などリーダーシップを要する仕事が増えた	.711	-.045	.098	-.052	-.034	.001	.002
勤続年数に応じて、対外的な仕事が増えた	.641	-.001	-.059	-.047	-.128	-.083	.039
恒常的に残業しなければ仕事が進まない状況である(*)	-.135	.771	-.108	-.097	-.114	-.064	.045
残業が少なく、休暇が取りやすいなど家庭との両立がしやすい職場だ	-.068	.705	-.081	.013	.272	.019	-.041
定時に退社しづらいなど「付き合い残業」的なものがある(*)	-.038	.686	-.074	-.063	-.103	-.084	.132
予定外の仕事を突然退社間際に指示されることがよくある(*)	-.024	.647	-.033	.053	-.228	-.125	.048
有給休暇をとりにくい雰囲気がある(*)	.244	.617	.019	-.026	.088	.059	-.173
職場には、「いつかはあの人のようになりたい」と思える同僚・先輩がいる	.177	.472	.174	.066	.121	.107	-.091
上司や同僚が女性の就業継続に理解があり協力的である	.010	.377	.269	-.025	.233	.128	.131
女性が管理職になることに抵抗のない職場である	-.044	-.041	.769	.001	-.031	.008	-.047
従業員の自己啓発を積極的に支援している	.214	-.153	.658	.072	-.088	-.042	-.029
転勤に際して家庭事情を考慮してくれる	.044	-.146	.641	-.120	.032	-.095	-.044
男性が育児休業を取得することを支援する雰囲気がある	-.053	.300	.587	-.169	-.266	-.039	-.008
個人の業績に応じた評価をしている	.134	-.219	.586	.020	-.013	-.060	-.021
子育てしながら働き続けやすい雰囲気がある	-.217	.170	.501	.112	.094	.059	.050
職場には何でも相談できる同僚・先輩がいる	.027	.029	.453	.050	.094	.269	-.079
育児・介護を行う従業員に対して積極的に支援している	-.184	.282	.438	.044	-.043	-.174	.134
勤め先は、男女を平等に処遇する会社である	.079	.278	.438	.052	.149	.073	.013
女性に対する職場の理解のなさ(*)	.133	.074	-.027	.918	-.051	.073	.033
女性の意欲や能力が劣っているという偏見(*)	-.001	-.088	.130	.841	-.027	-.102	-.003
男性優位の職場風土(*)	-.017	.028	-.023	.809	-.006	-.038	.016
仕事内容や職場が自分に合わない(*)	-.125	-.069	-.056	.627	.174	-.111	-.052
家族の理解のなさや反対(*)	-.119	-.082	-.089	.624	-.151	.090	.069
私は今、適性のある仕事をしている	.016	-.108	-.009	-.036	.801	-.221	.110
仕事そのものが楽しいから	-.069	.187	-.069	-.022	.760	-.035	.016
私は今、やりがいのある仕事をしている	.045	.015	.091	.044	.695	-.099	-.027
現在の仕事に関して、自分は有能だと思ふ	-.050	-.309	.069	-.118	.654	.084	.177
私の人生の目標の多くが仕事と関連しているから	.025	.056	-.207	.078	.653	.114	-.191
妻がフルタイムで働いていても、家庭生活には差し障りがないように働くべきだ(*)	.058	-.017	-.120	.003	-.069	.825	.076
共働きの子どもの病気になること、早退すべきは妻である(*)	-.208	-.167	.164	-.035	-.004	.682	.017
妻が自身のキャリアを形成することより夫のキャリアを支援することのほうが大事だ(*)	-.006	.010	-.076	-.064	-.077	.679	.019
朝、家族を急がせて(残して)仕事に出かけるとき申し訳ないと思う(*)	.077	-.006	-.022	-.017	.068	.083	.906
家族との時間があまり持たないことに罪悪感を抱いている(*)	.071	.096	-.083	.071	-.005	.011	.857

因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

(\*)は逆転項目である。

表3 因子と継続就業意欲の相関

No.	1	2	3	4	5	6	7	8
1 継続就業志向	1							
2 「仕事による成長実感」	.137	1						
3 「残業がない」	.201*	-.195*	1					
4 「自分らしく働ける職場」	.262**	.400**	.329**	1				
5 「職場に女性差別がない」	.024	-.021	.311**	.258**	1			
6 「仕事充実・やりがいあり」	.403**	.354**	.254**	.482**	.153	1		
7 「ジェンダー平等」	-.129	-.047	.233**	-.038	.021	.158	1	
8 「家族に対する意識」	.045	-.232**	.236**	-.079	.245**	-.034	.136	1

注) \*\* 1%水準, \* 5%水準で有意。

#### 4. 結果ならびに考察

以上の変数を用いて、女性の継続就業志向に影響を与える要因を分析した。説明変数は、上記因子分析で抽出された7因子に加えて、年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、年収（万円）である。

表4 回帰分析の結果

	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ
(定数)	-0.426	
年齢	0.068	1.461
年齢×年齢	-0.001	-1.502*
勤続年数	0.048	0.149
勤続年数×勤続年数	-0.007	-0.125
収入（万円）	0.000	-0.040
「仕事による成長実感」	0.032	0.089
「残業がない」	0.096	0.259*
「自分らしく働ける職場」	0.102	0.272**
「職場に女性差別がない」	0.026	0.071
「仕事充実・やりがいあり」	0.166	0.437***
「ジェンダー平等」	-0.065	-0.157
「家族に対する意識」	0.020	0.050

\*\*\* : 0.1%水準, \*\* : 1%水準, \* 5%水準。

調整済みR<sup>2</sup>乗 .178

その結果、統計的に有意にマイナスの影響があるのは、年齢2乗、逆に有意にプラスの影響があるのは「仕事充実・やりがいあり」、「自分らしく働ける職場」と「残業がない」となった。

今後は、1) 抽出された因子同士がどのように影響しあっているのか、2) 仮説2以降の仮説は妥当かどうか、3) 民間と公務員で違いがあるかどうか、4) 未婚・既婚や男性・女性で継続就業意識に与える変数が異なるかどうか、などについて分析を進める予定である。

## 参考文献

- 木本喜美子 (2004) 『女性労働とマネジメント』 勁草書房
- 黒澤昌子 (2001) 「女性の就業継続意欲の決定要因」 『Essor』 8月, (財)21世紀職業財団
- 厚生労働省 (2006) 『労働経済の分析』
- (財)21世紀職業財団 (2004) 『女性労働者の処遇等に関する調査』
- 内閣府 (2006) 『男女共同参画に関する世論調査』
- 高橋桂子・久保桂子・草野篤子・倉元綾子 (2006) 『子どものいる女性労働者の就業・子育て・交流等の実態に関する調査』 報告書。
- 東京女性財団 (1999) 『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』 東京女性財団
- 西川真規子 (2001) 「高学歴女性と継続就労—就労選好就労行動の関係を探る—」 脇坂明・冨田安信編 『大卒女性の働き方—女性が仕事をつづけるとき, やめるとき—』 日本労働研究機構
- 森田美佐 (2003) 「大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因」 『日本家政学会誌』 Vol.54, No.7
- 労働政策研究・研修機構 『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』 (2004年)
- 脇坂明 (2001) 「大卒女性の現状と雇用管理の変化—コース別管理とファミフレ—」 脇坂明・冨田安信編 『大卒女性の働き方』 日本労働研究機構
- 渡邊秀樹 (1999) 「仕事と家庭の両立」 東京女性財団 『働き続ける女性たち』 東京女性財団