

女性の働き方に関する希望¹⁾

戸田 淳仁

(リクルートワークス研究所 主任研究員)

近年の「消費生活に関するパネル調査」では働き方に関する3年後の希望についてたずねており、こうした希望に年齢や現在の就業状態でどのような特徴があるかを調べた。その結果、ワーク・ライフ・バランスよりも収入をもっと増やしたいという希望が多く、同じ職場・会社で働いていたいという人も一定数いることがわかった。また若い世代においては、今より権限や責任がある仕事をしたいと考えている人も多く、女性活躍の観点からはこうした人たちに対して責任のある仕事を担当できるようにしていくことが企業にとっても必要であることを論じた。

1. はじめに

日本においては女性労働についての議論が長年にわたり行われてきたが、近年では、「女性の活躍推進」の重要性が強調され、「女性活躍推進法」が制定されるなど、女性が活躍できる状況が徐々に整えられつつある。

政策的対応と相まって実際にも、女性活躍が進んでいるデータも出ている。例えば、国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第1子出産前後における継続就業率（第1子出産前は就業していた人が、出産した子どもが1歳になったときも就業している割合）が、2005～09年出生時には40.4%であったのが、2010～14年出生時には53.1%と上昇している。その中でも育児休業制度利用者の割合が増加している。過去との比較を示した図表-1をみても近年は少し傾向が違っていることがわかるであろう。

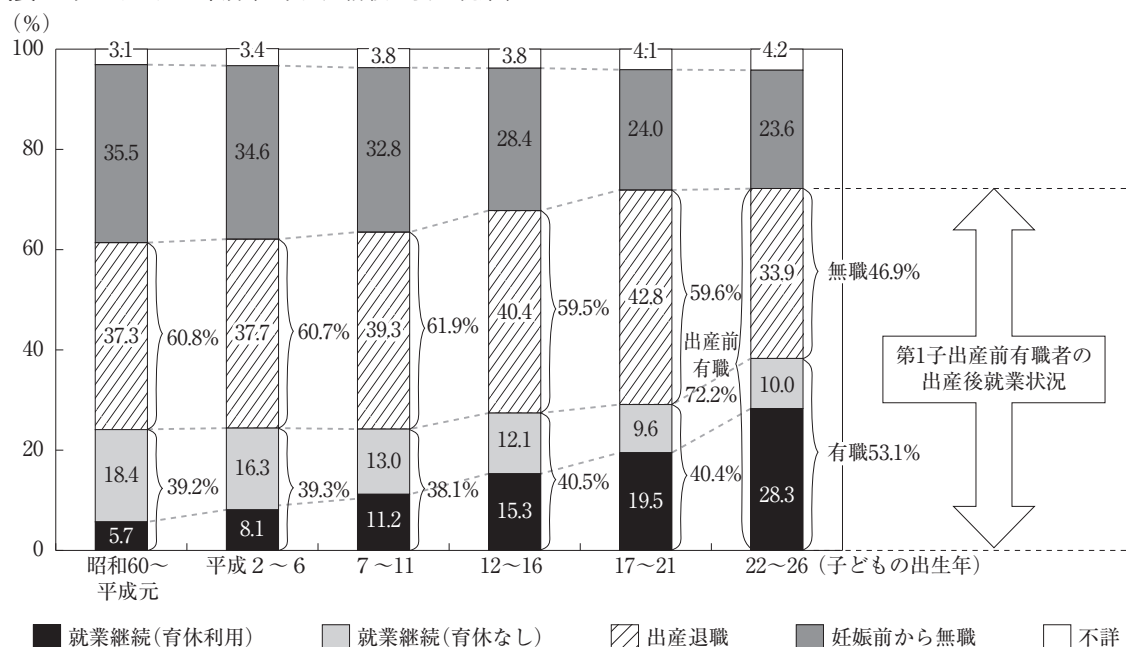
永瀬（2014）によると、育児休業制度だけでなくその後の復帰時における短時間勤務制度がこうした状況に寄与していると指摘している。出産前

後における継続就業は、日本的雇用慣行のなかでは、女性の人的資本を社会で活用し、本人もキャリアを全うするうえでは必要だとされている。こうしたデータに改善が見られるのは、少しずつ状況が変わりつつあることを示している。

本稿ではそのような状況を踏まえ、働く女性に対する将来の働き方に対してどのような希望を持っているのかを探っていくことにする。女性の働き方を巡る状況が変わりつつある中で、女性自身が仕事に対して前向きにとらえ、自身の職業人生を全うするために意識することも考えられる。また、仕事を通じた自己実現をあきらめ、家庭など他の道を進むといった考えを持つ人が少なくなっているかもしれない。こうした状況を検討することが本稿の目的である。

働く個人の意識や希望に注目する理由として、「予言の自己成就」についてふれておきたい。女性の活躍を阻害している要因の一つとして「予言の自己成就」といった考え方がある。日本における女性の就業については、企業が女性雇用者に対していずれ結婚・育児離職をする者と予測して、離

図表-1 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



注: 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成
第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計
出産前後の就業経歴
就業継続(育休利用)—妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
就業継続(育休なし)—妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
出産退職—妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
妊娠前から無職—妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

職に伴うコスト削減のため男性雇用者と同等に昇進・昇給の機会やOJTの機会を与えないと、女性雇用者がその企業での継続就業のインセンティブを失い、結婚・育児を契機に離職する選択をする(山口 2017: 200)といった考え方である。もし、多くの人が予言の自己成就にあてはまる状況であれば、そもそも継続就業や仕事を通じた自己実現に関心は高くないかもしれない。こうした状況がどれだけあてはまるのか、過去のデータとの比較ができないのが残念であるが、直近のデータを基に確認をしていきたい。

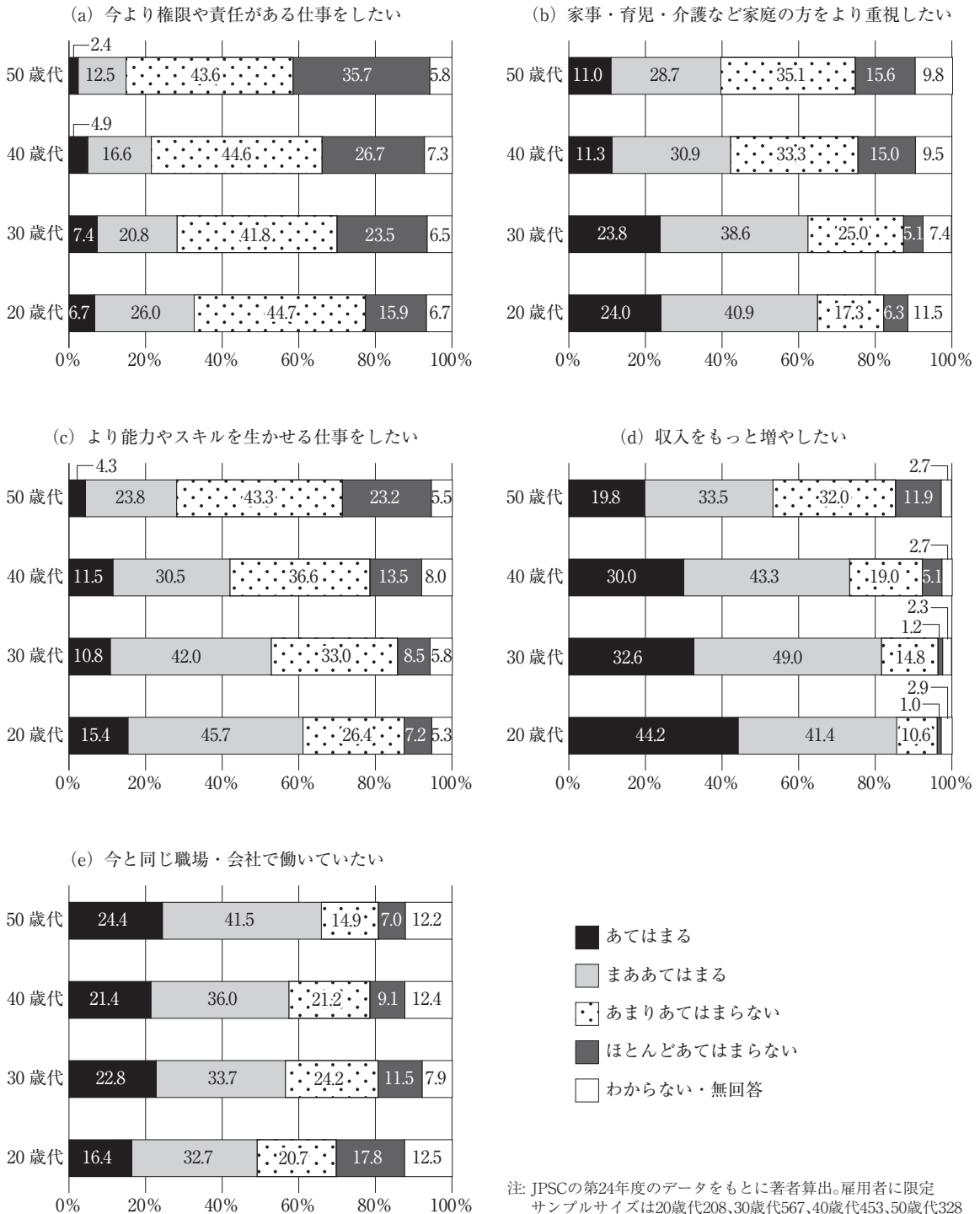
本稿の構成は以下の通りである。2節で使用するデータについて説明し、3節で働き方の希望について概観をする。4節で働き方の希望を被説明変数とした回帰分析の結果を紹介し、5節でまとめを述べる。

2. 使用するデータ

本稿では、「消費生活に関するパネル調査」(以下、JPSC)の2016年(第24回)データを用い、働き方の希望について把握する。JPSCはパネル調査であることは言うまでもなく、JPSCの説明についての詳細はここでは説明を省く。将来の働き方の希望については2015年(第23回)から質問項目を入れている。2年間のデータを概観した結果、2年間ではあまり変化がなかったため、最新のデータのみで分析を行っている。2016年データでは27～57歳の女性2,157人が調査に回答しているが、そのうち雇用者に限って分析を行う。

将来の働き方の希望についての質問項目について紹介したい。「3年後のあなたの働き方の希望について、以下の事はどれくらいあてはまりますか」といった質問であり、項目は下記の5つである。

図表-2 年代別 3年後の働き方の希望分布



- (a) 今より権限や責任がある仕事をしたい
- (b) 家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい
- (c) より能力やスキルを生かせる仕事をしたい
- (d) 収入をもっと増やしたい
- (e) 今と同じ職場・会社で働いていたい

それぞれに対し、「あてはまる」「まああてはまる」「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」「わからない」という選択肢から一つを回答するという質問になっている。

3. 働き方の希望に関する分布

働き方の希望に関して実際の回答状況について見ていこう。図表-2は、年齢階層別の働き方の希望分布についてみたものである。

(a)「今より権限や責任がある仕事をしたい」については年齢が上がるにつれて「あてはまる」(3節で紹介している数字は「あてはまる」と「まああてはまる」の合計)の回答割合が低下している。「あてはまる」の回答割合は、20歳代において32.7% (=6.7+26.0)であったのが、50歳代では14.9% (=2.4+12.5)となっている。若い世代ほど将来のキャリアを想定するだけでなく、現状ではあまり権限や責任のない仕事についているために、権限や責任がある仕事につきたいと考えているのだろう。

(b)「家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい」についても、年齢が上がるにつれて「あてはまる」の回答割合が低下している。「あてはまる」の回答割合は、20歳代において64.9% (=24.0+40.9)と半数以上がそう思っているのに対し、50歳代では39.7% (=11.0+28.7)となっている。若い女性は今後の結婚、出産などを見据えてワーク・ライフ・バランスを充実させたいという意識が強いが、その後年齢層が高まり、実際にワーク・ライフ・バランスを充実できているようになるために「あてはまる」の回答割合が低くなっているのだろう。

(c)「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」についても、年齢が上がるにつれて「あては

まる」の回答割合が低下している。「あてはまる」の回答割合は、20歳代において61.1% (=15.4+45.7)と半数以上がそう思っているのに対し、50歳代では28.1% (=4.3+23.8)にすぎない。これも、(a)「今より権限や責任がある仕事をしたい」の解釈と同じで、若い世代ほど仕事を経験する時間が短いことや企業においても勤続年数が相対的に短いことから、能力やスキルを生かせる仕事ではないと考えており、能力やスキルを生かしたいと思っている可能性がある。

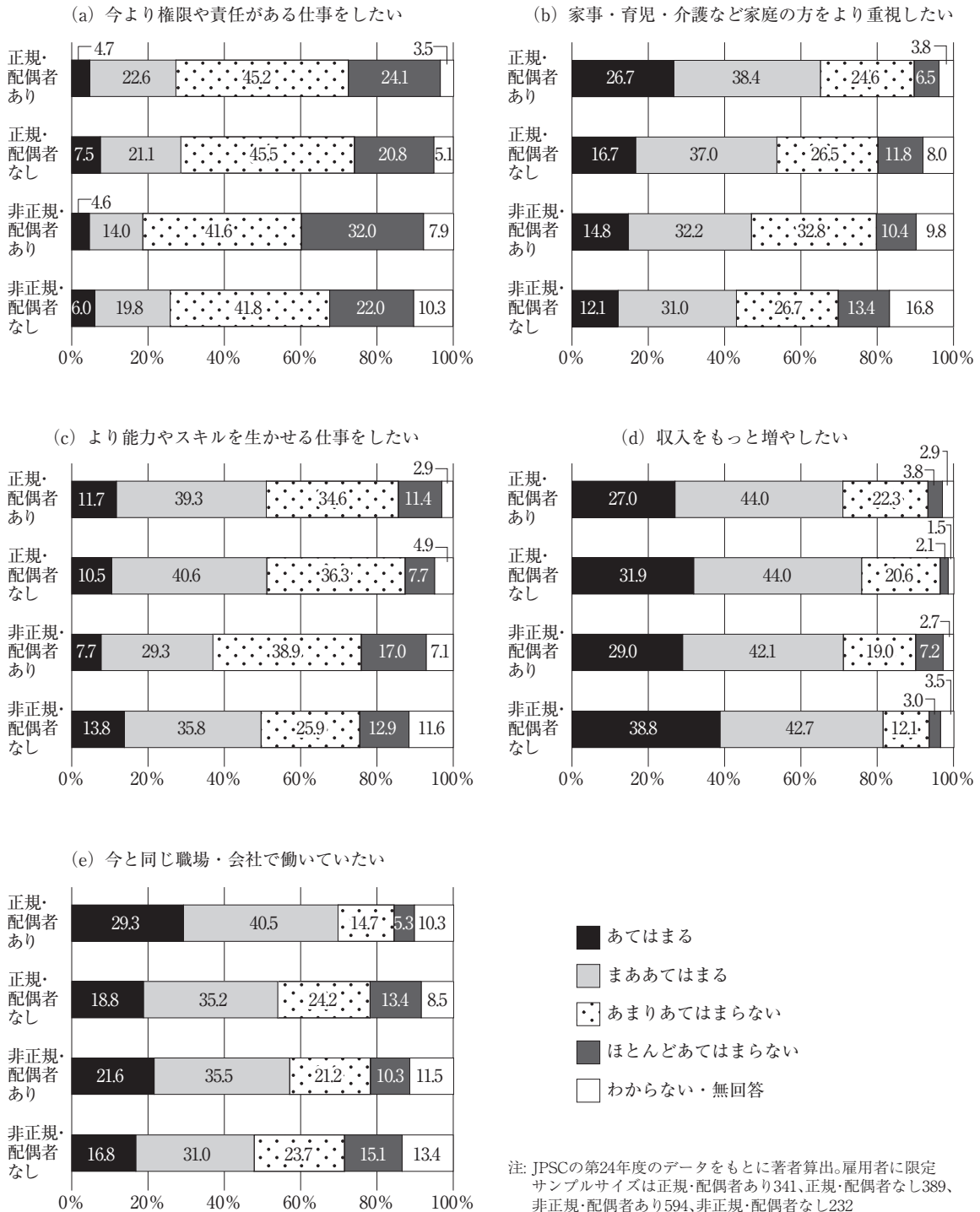
(d)「収入をもっと増やしたい」についても、年齢が上がるにつれて「あてはまる」の回答割合が低下しているが、他の項目よりも割合が高いことが特徴的である。「あてはまる」の回答割合は、20歳代において85.6% (=44.2+41.4)と他の項目よりも割合が極めて高いといえるだろう。それに対し、50歳代においても53.3% (=19.8+33.5)と半数を超える人が収入をもっと増やしたいと考えている。年齢によって回答割合の低下傾向が見られるが、全体的に収入をもっと増やしたいと考えていると言ってもよいであろう。

(e)「今と同じ職場・会社で働いていたい」については他の項目と異なり、年齢が上がるにつれて「あてはまる」の回答割合が上昇している。「あてはまる」の回答割合は、20歳代において49.1% (=16.4+32.7)とほぼ半数近い数字に上っているが、50歳代では65.9% (=24.4+41.5)となっている。この項目も多少は年齢によって傾向に違いが見られるが、比較的多くの人が今と同じ職場・会社で働いていたいと思っていると見たほうがよいであろう。

このように、(a)「今より権限や責任がある仕事をしたい」や(c)「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」のように、今の仕事においてはあまり経験できない・満たされていない事柄について希望するといった傾向と、多くの人がそもそも希望するといった事柄に分けられる。こうした傾向が働き方によっても異なるのだろうか。図表-3においては雇用形態別と配偶者有無別に関しても見ていきたい。

(a)「今より権限や責任がある仕事をしたい」

図表-3 雇用形態・配偶者の有無別 3年後の働き方の希望分布



図表-4 分析サンプルの基本統計量

	サンプル サイズ	平均値
3年後の働き方の変数		
今より権限や責任がある仕事をしたい	1,453	0.257
家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい	1,415	0.572
より能力やスキルを生かせる仕事をしたい	1,458	0.486
収入をもっと増やしたい	1,516	0.757
今と同じ職場・会社で働いていたい	1,389	0.647
コントロール変数（説明変数）		
30歳代ダミー	1,556	0.364
40歳代ダミー	1,556	0.291
50歳代ダミー	1,556	0.211
専門学校・短大卒ダミー	1,556	0.375
大卒・大学院卒ダミー	1,556	0.257
非正規ダミー	1,556	0.531
配偶者ありダミー	1,556	0.601
末子の年齢6歳未満ダミー	1,556	0.171
管理職ダミー	1,556	0.004
専門職ダミー	1,556	0.004
技術職ダミー	1,556	0.118
教員ダミー	1,556	0.074
技能職ダミー	1,556	0.097
サービス職ダミー	1,556	0.319
従業員規模100～999人ダミー	1,556	0.294
従業員規模1,000人以上ダミー	1,556	0.181
官公庁ダミー	1,556	0.095

注: 3年後の働き方の変数は、「あてはまる」「まああてはまる」を1、「あまりあてはまらない」、「ほとんどあてはまらない」を0とし、「わからない」と無回答を欠損とした変数

については正規雇用の方がやや高いが、ほぼ2～3割の幅に収まっている。「あてはまる」の回答割合が一番高いのは、正規・配偶者なしの28.6%（=7.5+21.1）であるのに対し、低いのは非正規・配偶者ありの18.6%（=4.6+14.0）である。配偶者がいて非正規で働いている人は主には主婦パートが想定されるが、こうした人々はあまり今より権限や責任がある仕事をしたいとは思っていないが、他の雇用形態・配偶者の状況とあまり変わらないといえる。

(b)「家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい」について、「あてはまる」の回答割合は非正規雇用よりも正規雇用の方が高く、配偶者なしよりも配偶者ありの方が高い。この割合が一番高いのは、正規・配偶者ありの65.1%（=26.7+38.4）であるのに対し、一番低いのは非正規・配偶者なしの43.1%（=12.1+31.0）である。非正規雇用よりも正規雇用が高いのは、正規雇用の方がワーク・

ライフ・バランスが取れない働き方をしているために、ワーク・ライフ・バランスを充実したいといった考えがあるのだろう。また、配偶者について配偶者がいる場合や子どもがいる場合はよりワーク・ライフ・バランスを充実させることを希望していることを反映していると見える。

(c)「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」について「あてはまる」の回答割合は、非正規・配偶者ありについては他の項目よりも低い、それ以外はほぼ5割である。非正規・配偶者ありの「あてはまる」の回答割合は37.0%（=7.7+29.3）にとどまっている。配偶者がいて非正規雇用である人は主婦パートが想定されると述べたが、こうした人々は能力やスキルを生

かすよりも収入を補助的に稼ぐといった他の目的のために働いていることが背景にあるだろう。

(d)「収入をもっと増やしたい」についての「あてはまる」の回答割合はどの形態においても7割を超えている。「あてはまる」の回答割合が一番高いのは非正規・配偶者なしの81.5%（=38.8+42.7）であるが、一番低いのは正規・配偶者ありの71.0%（=27.0+44.0）である。先ほど見たように、多くの人が収入をもっと増やしたいと考えていることがここでもあらわれていると言える。

(e)「今と同じ職場・会社で働いていたい」について、「あてはまる」の回答割合は非正規よりも正規の方が高く、配偶者なしよりも配偶者ありの方が高い。「あてはまる」の回答割合が一番高いのは、正規・配偶者ありの69.8%（=29.3+40.5）であるのに対し、一番低いのは非正規・配偶者なしの47.8%（=16.8+31.0）となっている。非正規雇用の方が正規雇用に比べて雇用が不安定である

図表-5 3年後の働き方に関するプロビット分析(1)

被説明変数	今より権限や 責任がある 仕事をしたい	家事・育児・介護 など家庭の方を より重視したい	より能力や スキルを生かせ る仕事をしたい	収入をもっと 増やしたい	今と同じ 職場・会社で 働いていたい
30歳代ダミー	-0.030 (0.035)	-0.069 (0.046)	-0.064 (0.044)	-0.056 (0.042)	0.039 (0.041)
40歳代ダミー	-0.063* (0.037)	-0.274*** (0.047)	-0.129*** (0.046)	-0.150*** (0.047)	0.070 (0.044)
50歳代ダミー	-0.124*** (0.036)	-0.290*** (0.050)	-0.269*** (0.045)	-0.352*** (0.053)	0.161*** (0.043)
専門学校・短大卒ダミー	0.008 (0.030)	-0.006 (0.034)	0.051 (0.034)	0.075*** (0.026)	-0.029 (0.033)
大卒・大学院卒ダミー	0.072** (0.035)	-0.008 (0.040)	0.158*** (0.038)	0.024 (0.031)	-0.019 (0.038)
非正規ダミー	-0.015 (0.027)	-0.082*** (0.031)	0.031 (0.031)	0.070*** (0.026)	-0.102*** (0.030)
配偶者ありダミー	-0.051* (0.028)	0.079** (0.032)	-0.079** (0.031)	-0.062** (0.025)	0.141*** (0.031)
末子の年齢6歳未満ダミー	0.059 (0.037)	0.070* (0.041)	0.048 (0.041)	0.044 (0.033)	-0.023 (0.040)
管理職ダミー	0.105 (0.203)	-0.131 (0.206)	0.269 (0.168)	-0.137 (0.200)	-0.152 (0.217)
専門職ダミー	0.384** (0.192)	-0.126 (0.208)	0.151 (0.191)	-0.198 (0.191)	0.005 (0.189)
技術職ダミー	-0.008 (0.038)	0.010 (0.046)	0.180*** (0.044)	0.025 (0.036)	-0.080* (0.047)
教員ダミー	0.009 (0.050)	-0.026 (0.059)	0.068 (0.057)	-0.045 (0.053)	-0.004 (0.057)
技能職ダミー	-0.087** (0.040)	-0.002 (0.051)	-0.121** (0.051)	0.029 (0.040)	0.009 (0.051)
サービス職ダミー	-0.008 (0.030)	-0.031 (0.035)	0.004 (0.035)	-0.015 (0.029)	-0.095*** (0.034)
従業員規模100～999人ダミー	-0.010 (0.028)	0.039 (0.032)	-0.003 (0.033)	-0.003 (0.027)	0.021 (0.031)
従業員規模1000人以上ダミー	0.007 (0.033)	0.056 (0.038)	0.046 (0.039)	0.001 (0.031)	0.018 (0.036)
官公庁ダミー	-0.017 (0.043)	0.138*** (0.048)	0.011 (0.052)	0.001 (0.043)	0.027 (0.049)
疑似決定係数	0.074	0.134	0.155	0.237	0.125
サンプルサイズ	1,453	1,415	1,458	1,516	1,389

注: 係数の値は限界効果、()の値は標準誤差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

ため、同じ職場・会社で働いていたいと考えていると普通は想定されるが、結果はこの想定と整合的とはいえない。雇用の安定を求めるほど正規雇用として働いており、それ以外の目的で働いている人ほど非正規雇用として働いていることを示唆している可能性がある。

以上のように、雇用形態や配偶者の有無による

違いは年齢階層による違いと比べてあまり大きいとは言えない。次に回帰分析により、こうした違いが統計的に有意か否かについて検討していく。

4. 働き方の希望に関する実証分析

これまで見てきた働き方の希望について回帰分析を行う。使用する変数は図表-4に示した通りで

あり、図表-4には基本統計量を掲載している。まず、変数について説明しておきたい。

被説明変数は働き方の希望に関する5つの変数である。「あてはまる」「まああてはまる」を1とし、「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」を0としたダミー変数である。そのため以下の結果の見方として、将来の働き方として該当項目があてはまる（まああてはまるを含む）確率を引き上げるか（係数が正）、引き下げるか（係数が負）と見ていくことができる。「わからない・無回答」については欠損値として処理している。

説明変数は、年齢階層として、20歳代をレファレンスグループとして、30歳代、40歳代、50歳代を表すダミー変数を考える。学歴として、中学・高校卒をレファレンスグループとして、専門学校・短大卒と大卒・大学院卒を表すダミー変数を考える。学歴をコントロールする意義はいくつか考えられるが、ここでは人的資本の代理指標として将来の稼得能力の代理変数とみなし、人的資本が高い人ほど仕事を辞める機会費用があるし、より人的資本を生かした仕事につきたいと見ることにしたい。雇用形態についても、雇用者以外は除外しているため、非正規雇用を1、正規雇用を0としたダミー変数を投入する。また家族の状況として配偶者の有無（配偶者ありダミー）、末子の年齢が6歳未満かをコントロールする。さらに職種と従業員規模についてもコントロールする。なお、職種のレファレンスグループは事務職、従業員規模のレファレンスグループは従業員規模100人未満である。

図表-5がプロビット分析の結果である。年齢階層としては「今と同じ職場・会社で働いていたい」を除き、年齢が高くなるにつれて、あてはまるが選ばれる確率は低下している。一方、「今と同じ職場・会社で働いていたい」は50歳代のみで係数が正で有意であり、年齢が上がると、あてはまるが選ばれる確率は高まる。以上は図表-2で確認した通りである。学歴については、「今より権限や責任がある仕事をしたい」と「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」において、大卒・大学院卒ダミーの係数が正で有意である。高学歴な人

ほど人的資本を生かす、または機会費用を下げるためにこうした意向が強いことがうかがえる。次に雇用形態については、非正規ダミーが、「家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい」と「今と同じ職場・会社で働いていたい」の係数が負で有意である。正規雇用に比べ、ワーク・ライフ・バランスが充実できているのであまり関心がない可能性があることと、そもそも非正規雇用は雇用が比較的に不安定であるだけでなく、同じ会社で継続して働くことを希望しない人ほど非正規として働いている可能性がある。一方で、「収入をもっと増やしたい」の係数は正で有意である。非正規雇用ほど平均的に収入が低いために、もっと収入を増やしたいという意向があると考えられる。

配偶者ありダミーに関しては、「今より権限や責任がある仕事をしたい」と「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」において、係数が負で有意、それ以外の2つの項目に関しては正で有意である。配偶者のいる女性は責任のある仕事や能力を生かす以外、ワーク・ライフ・バランスの充実を目的に働いていると言える。あわせて、収入をもっと増やしたく、今と同じ職場・会社で働いていたい希望があるため、スキルを高めて収入を上げていくというよりは、同一企業での勤続を通じて収入増加を期待しているといえる。

また、末子の年齢が6歳未満ダミーについては、家庭の方をより重視したいが10%有意水準で有意であるがそれ以外は有意ではない。職種ダミーや従業員規模ダミーについては一部有意であるが、個々では議論を割愛する。

次に、3年後の働き方の希望が相互に関連をしている可能性があるため、図表-6では図表-5においてコントロールした変数に加え、他の3年後の働き方の希望の変数を説明変数として加えた結果を掲載している。これをみると、「今より権限や責任がある仕事をしたい」と「家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい」が負の相関（係数がそれぞれ負）である。仕事での責任を持ちたい人ほどワーク・ライフ・バランスにはあまり関心を持っておらず、その逆の関係も見られる。また、「今より権限や責任がある仕事をしたい」はその

図表-6 3年後の働き方に関するプロビット分析(2)——他の働き方の変数を説明変数に加えた場合

被説明変数	今より権限や責任がある仕事をしたい	家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい	より能力やスキルを生かせる仕事をしたい	収入をもっと増やしたい	今と同じ職場・会社で働いていたい
今より権限や責任がある仕事をしたい		-0.128*** (0.037)	0.426*** (0.030)	0.140*** (0.027)	0.085** (0.033)
家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい	-0.092*** (0.026)		-0.016 (0.034)	-0.026 (0.025)	-0.083*** (0.029)
より能力やスキルを生かせる仕事をしたい	0.321*** (0.026)	-0.013 (0.034)		0.224*** (0.026)	-0.125*** (0.032)
収入をもっと増やしたい	0.135*** (0.028)	-0.037 (0.037)	0.313*** (0.034)		0.043 (0.036)
今と同じ職場・会社で働いていたい	0.067*** (0.025)	-0.088*** (0.030)	-0.129*** (0.033)	0.021 (0.026)	
30 歳代ダミー	-0.029 (0.036)	-0.060 (0.049)	-0.051 (0.051)	-0.025 (0.044)	0.042 (0.044)
40 歳代ダミー	-0.041 (0.040)	-0.270*** (0.051)	-0.075 (0.057)	-0.117** (0.052)	0.042 (0.048)
50 歳代ダミー	-0.067 (0.043)	-0.298*** (0.055)	-0.161*** (0.060)	-0.277*** (0.062)	0.141*** (0.049)
専門学校・短大卒ダミー	-0.030 (0.031)	-0.002 (0.036)	0.010 (0.040)	0.071** (0.028)	-0.022 (0.035)
大卒・大学院卒ダミー	0.012 (0.036)	0.002 (0.043)	0.140*** (0.045)	-0.045 (0.037)	-0.004 (0.041)
非正規ダミー	-0.054* (0.028)	-0.084** (0.034)	0.033 (0.037)	0.058** (0.028)	-0.104*** (0.032)
配偶者ありダミー	-0.032 (0.030)	0.084** (0.035)	-0.019 (0.038)	-0.038 (0.028)	0.160*** (0.034)
末子の年齢 6 歳未満ダミー	0.047 (0.039)	0.091** (0.043)	0.020 (0.048)	0.035 (0.036)	-0.011 (0.042)
管理職ダミー	0.023 (0.189)	-0.142 (0.216)	0.314* (0.169)	-0.256 (0.227)	-0.126 (0.221)
専門職ダミー	0.419* (0.239)	-0.081 (0.213)	0.091 (0.271)	-0.411* (0.225)	-0.067 (0.213)
技術職ダミー	-0.043 (0.036)	-0.013 (0.049)	0.177*** (0.050)	-0.007 (0.041)	-0.066 (0.048)
教員ダミー	0.045 (0.056)	-0.044 (0.064)	0.048 (0.067)	-0.055 (0.057)	-0.011 (0.060)
技能職ダミー	-0.033 (0.049)	0.005 (0.056)	-0.140** (0.061)	0.059 (0.039)	0.005 (0.056)
サービス職ダミー	0.020 (0.033)	-0.044 (0.038)	-0.019 (0.041)	-0.017 (0.032)	-0.097*** (0.037)
従業員規模 100 ～ 999 人ダミー	0.010 (0.030)	0.034 (0.035)	-0.004 (0.039)	0.015 (0.028)	0.007 (0.034)
従業員規模 1000 人以上ダミー	-0.009 (0.034)	0.023 (0.041)	0.071 (0.045)	0.003 (0.034)	-0.002 (0.039)
官公庁ダミー	-0.020 (0.044)	0.163*** (0.049)	0.047 (0.060)	-0.020 (0.047)	0.040 (0.051)
疑似決定係数	0.300	0.179	0.373	0.427	0.188
サンプルサイズ	1,252	1,252	1,252	1,252	1,252

注: 係数の値は限界効果、() の値は標準誤差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

他の「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」「収入をもっと増やしたい」「今と同じ職場・会社で働いていたい」とは正の相関（係数がそれぞれ正）であり、ここで挙げた希望というのはともに持っている可能性がある。他には、「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」と「今と同じ職場・会社で働いていたい」は負の相関であり、能力やスキルを生かしたい人ほど同一企業での勤続を希望しているわけではないとわかった。

5. むすびにかえて

本稿では、JPSCの直近2016年のデータを用いて、3年後の働き方の希望の分布がどうなっており、それがどのような要因で決まるかを分析した。主な結果として、以下の点があるだろう。①収入をもっと増やしたいと考える人が多く、全体でも7割くらいの人が収入をもっと増やしたいと考えている。②年齢が高くなるにつれ、ワーク・ライフ・バランスやスキルなどを既に身に着けているために、ワーク・ライフ・バランスを充実したいや、スキルを生かしたいという傾向が見られない。③働き方の希望の回帰分析の結果においても、年齢や学歴、雇用形態、配偶者の有無によって働き方の希望について違いが見られた。

主な結果でも述べたように、多くの女性が収入をもっと増やしたいと考えている。図表-6の分析を見ると、「収入をもっと増やしたい」と関連している働き方の希望は「今より権限や責任がある仕事をしたい」「より能力やスキルを生かせる仕事を

したい」であり、「今と同じ職場や会社で働いていたい」とは関連していないことがわかった。収入を増やす方法としてはいろいろな考え方があるが、責任のある仕事につく、スキルを生かせる環境に身を置くなど当たり前ともいえる希望との関連があることから、責任のある仕事につく、スキルを生かせる環境に身を置くことを意識することが必要であろう。これは個人ではどうしてもなく企業の人材マネジメント上の課題でもあり、収入を増やしたい人については、こうしたことを行い、給与を上げていくことが、働くうえでの満足度やモチベーション向上にもつながるかもしれない。満足度やモチベーションとの関連については今後の課題として述べておきたい。

注

- 1) 本稿における主張は著者個人によるものであり、所属機関の見解を示したものではない。

文献

- 永瀬伸子, 2014, 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響——法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』37 (1) : 27-53.
- 山口一男, 2017, 『働き方の男女不平等——理論と実証分析』日本経済新聞出版社。

とだ・あきひと リクルートワークス研究所 主任研究員、公益財団法人 家計経済研究所 嘱託研究員。主な論文に「有期労働契約の雇止め制限法理に関する実証分析」(『日本労働研究雑誌』631, 2013)。労働経済学、応用計量経済学専攻。