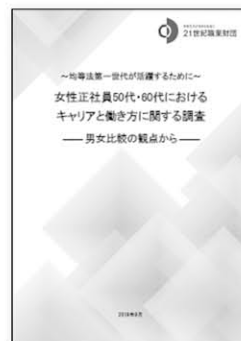


女性正社員50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査 — 男女比較の観点から —

21世紀職業財団では企業の方々や働く人々の課題解決に資するため、2年に一度大規模な調査研究を実施し、公表しています。今年度は、均等法第一世代があと20年活躍するために、女性正社員50代・60代を中心とした調査を実施し、報告書にまとめました。

調査の設計・分析・提言は、今野浩一郎学習院大学名誉教授を委員長とし、研究者及び企業の人事・ダイバーシティ推進責任者の方々を構成メンバーとした調査研究委員会で審議を重ねました。詳細は次号でご報告しますが、全文を財団HPにも掲載していますので、ご一読ください。



主な結果と提言

50代女性の働く現状・意識

- 子どものいる女性は子育てを制約と感じる人が多いが、子育ての負担がなくなった女性の多くが「思う存分」仕事をしている。
- 女性管理職は、男性に10年遅れの40代で「昇進・昇格すること」を働くうえで重視していた。
- 女性は、総合職・管理職に限定しても、男性より社内異動の経験が少ない。
- 上司のキャリア形成の後押しがあると、達成感が高まる。
- 前の仕事が次の仕事に役立っている(キャリアのつながり)意識があると達成感が高まる。

女性が50代で活躍するための提言

- ★ 女性の昇進・昇格を促進するために、女性のキャリアの多様性に合わせた「選択的育成策」の構築
- ★ 女性の「異動促進プログラム」の構築
- ★ 管理職対象「キャリアの後押し力向上プログラム」の構築
- ★ 子育ての制約から離れ「思う存分働く」ための「ワーク・シフトチェンジ支援研修」の構築

60代女性の働く現状・意識

- 定年後再雇用者に対して評価をしない、評価をしても処遇に反映しない企業が多いが、再雇用者自身は「評価は必要であり、処遇に反映されるべき」と考えている人が多い。
- 定年後、仕事の分野が変化し、責任が軽くなり、難しくない仕事になった人で、モチベーションの低下が大きい。

女性が60代で活躍するための提言

- ★ 定年後も活躍できる評価、処遇等の人事管理の整備
- ★ 定年後の役割変化への対応力をつける「役割転換意識づけ研修」の整備
- ★ 仕事を意義深いものに変える「ジョブ・クラフティングワークショップ」の開発
- ★ 女性が定年後の働き方とキャリアを考え、お互いに交流する「定年後を考える女性交流フォーラム」の構築

調査概要

① インタビュー調査

- 調査対象：企業規模300人以上の企業に勤務している50代正社員女性と60代定年後再雇用者の女性 計38名。
- 調査期間：2018年7月～8月

② アンケート調査

- 調査対象：50歳時に300人以上の企業に正社員として勤務していて、現在も正社員として勤務している定年前の50～64歳の男女及び50歳時に300人以上の企業に正社員として勤務していた、現在働いている定年後の60～64歳の男女 計 2,820名。
- 調査方法：調査会社に登録しているモニターに対してスクリーニングの上、インターネット調査を実施した。
- 調査期間：2019年1月26日～1月31日

調査研究報告書は、<https://www.jiwe.or.jp/research-report>でご覧になれます。

本件に関するお問合せ：21世紀職業財団事業推進部 小野島・山谷・奥村・本道
03-5844-1665 kenkyu@jiwe.or.jp