

日本社会はなぜ女性の能力を 活かすことができないのか？

日本女子大学

大沢真知子

GEM指数の推移

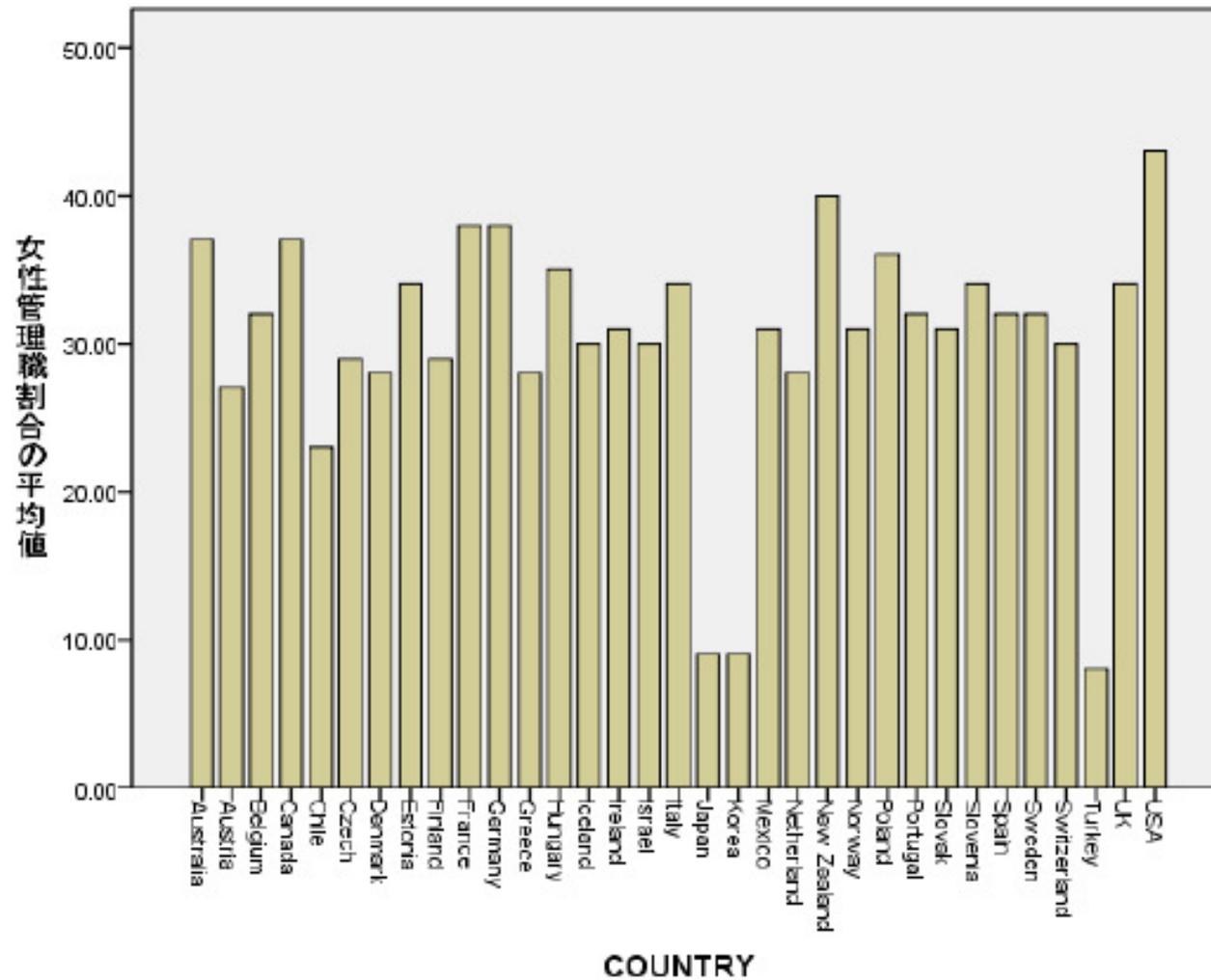
- 2005年 43位
- 2007年 54位
- 2009年 57位

日本は女性が活躍しづらい社会

- 母親の就業率、男女間の賃金格差、上級職（企業管理職、政府の幹部職、政治家）に占める女性の割合、研究職といった専門職での女性の割合が国際的に見ても低い

マルガリータ・エスベスーアベ（2011）

OECD諸国における管理職の女性割合



出典：OECD, HDR-2009-tables-rev.

日本企業の管理職の女性割合は極めて低い

- 欧米3割～4割
- 日本1割(従業員100人以上の企業では2.4%)
- 他方、企業のパフォーマンスと女性の管理職比率は正の関係

女性の能力活用に成功している企業の業績は高い

- 正社員に占める女性比率が高いほど将来性が高い
- 大卒以上の高学歴の新卒採用に占める女性比率が高いほど収益率が高い
- 管理職に占める女性比率が高いほど収益率が高い。

日本経済研究センター(2008)

女性を活用すると収益状況がよくなる理由

- 「現代の成熟社会では、標準化された大量生産型の製品・サービスをつくり出す産業よりも、他の企業との差別化を図りながら競争するというタイプの産業が経済を主導している。単に効率的に生産すればよいということにはならず、消費者に新しい意味をいかにして提供することができるのかが問われることになるのである。」(小峰隆夫、2008、p.31)

女性の能力を活かせる会社は時代を先取りしている

- 「女性が活躍している企業は、これから目指すべき職場のあり方を先取りし実現している企業であり、そういう職場には女性だけでなく、優秀な男性もまたとどまることになるだろう。」

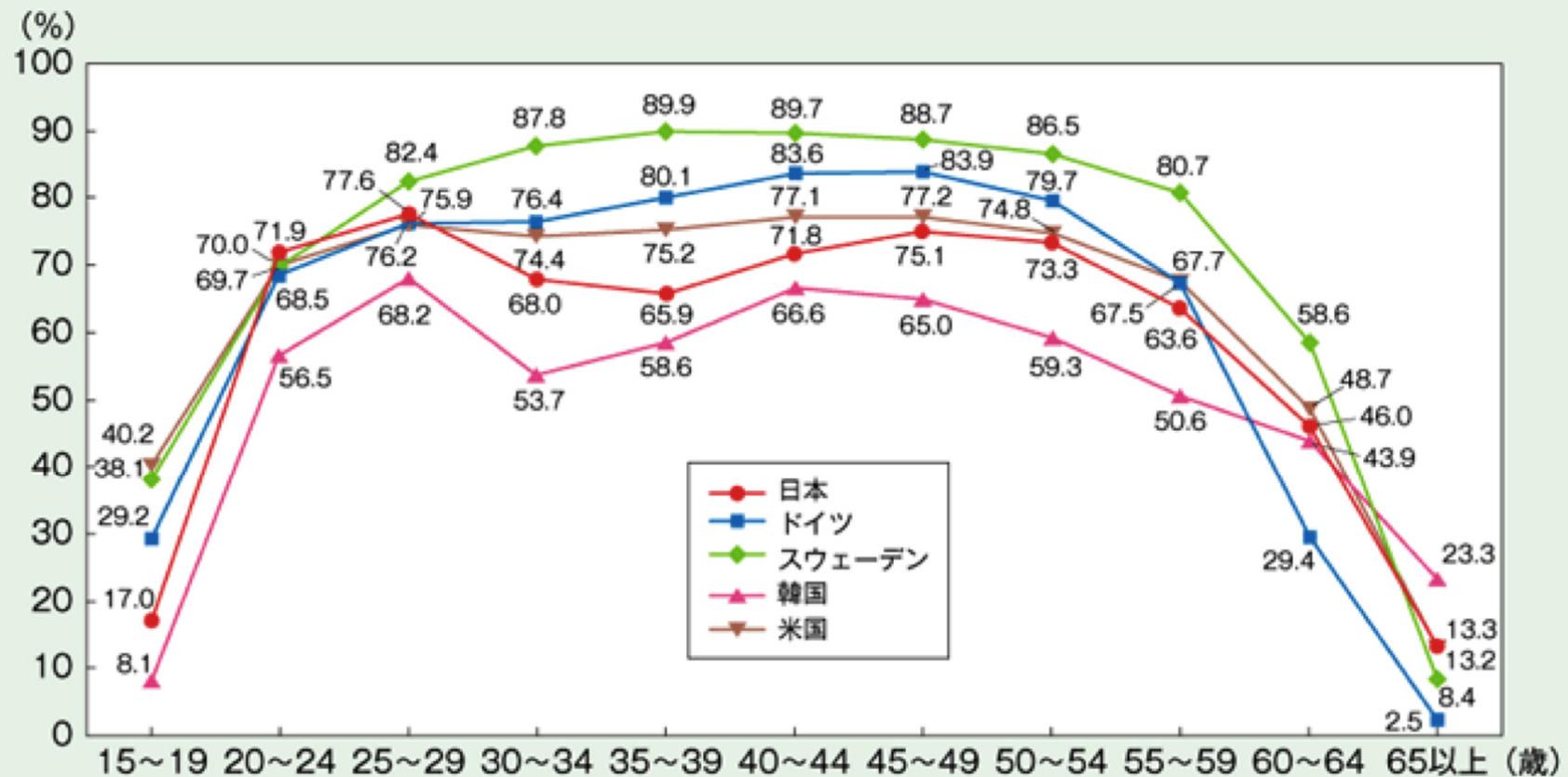
例えば、女性を登用するためには、インプット（労働時間）よりもアウトカム（成果）を重視した評価システム、専門能力を備えた自立した人材の養成、多様な働き手の能力を活かしていくダイバーシティーマネジメントが必要である。

日本の女子労働の特徴

- 現在ほとんどの国でM字の谷が消失し、M字の形状が残っているのは、日本を含むごくわずかな国となっており、出産・育児期を中心に労働力が落ち込む点が、日本の女子労働の大きな特徴である。

武石恵美子(2009)

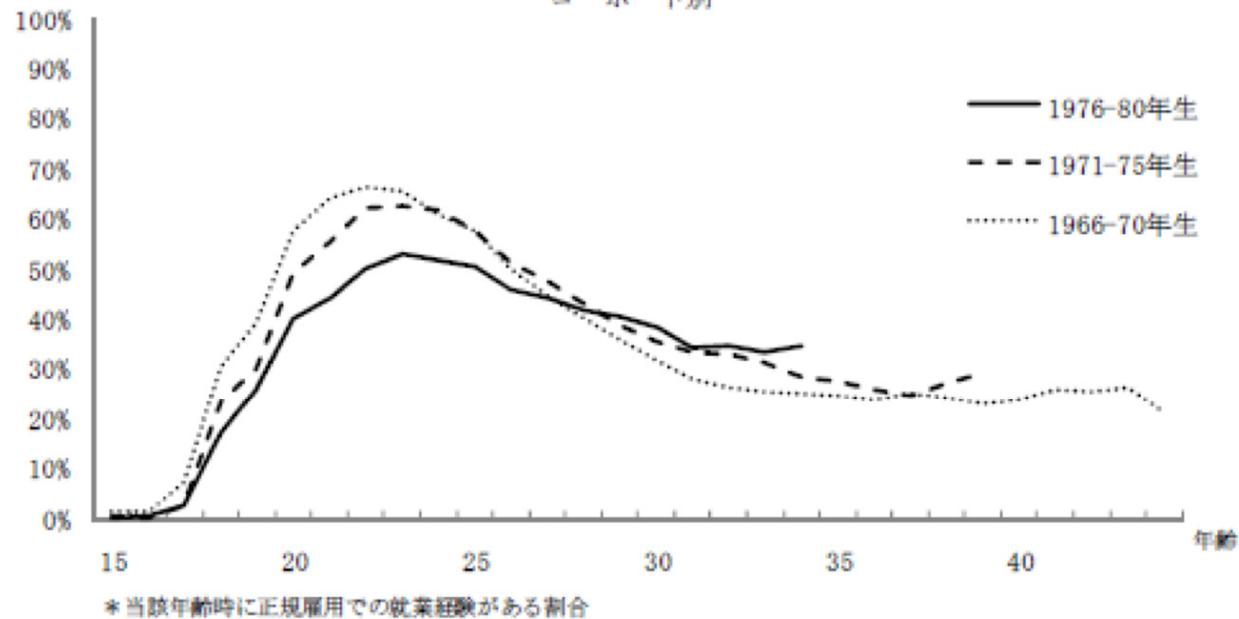
国際比較でみた年齢別の女性の労働力率



- (備考) 1. 「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。
 2. 米国の「15～19歳」は、16～19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成22年）、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 4. 日本は平成22年（2010年）、韓国は平成19年（2007年）、その他の国は平成20年（2008年）時点の数値。

コホート別の正規雇用率の推移

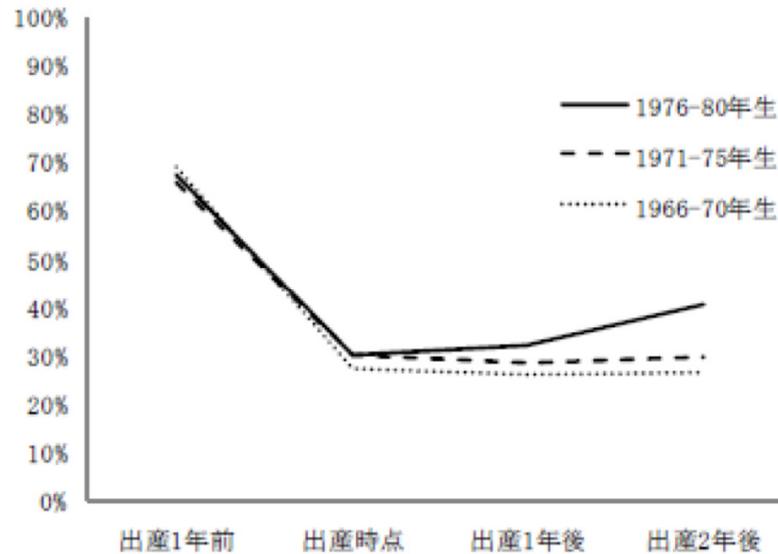
図表 2-5 各歳時正規雇用率（コホート別）



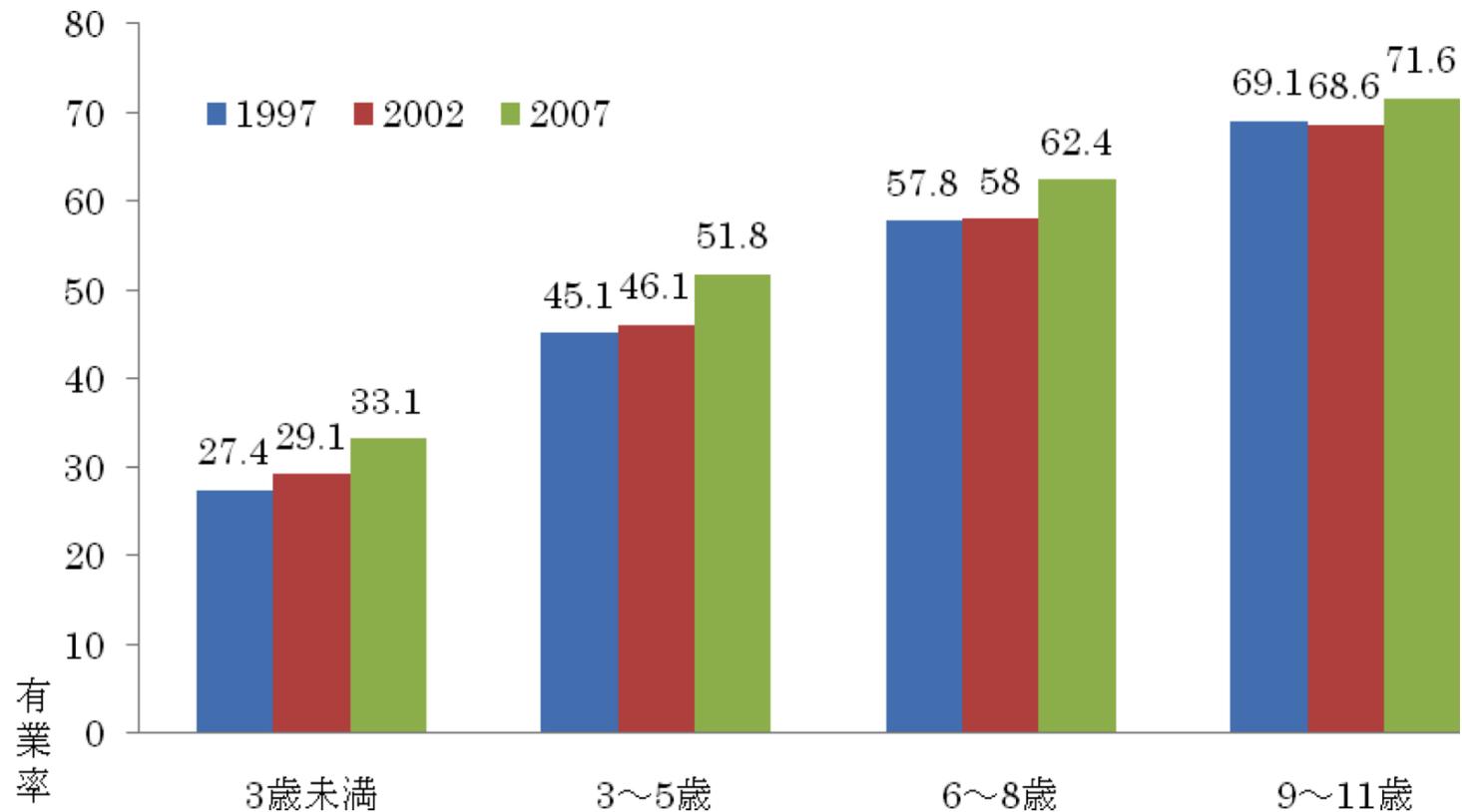
資料) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「出産・育児期の就業継続—2005 年以降の動向に着目して—」2011 年

第1子供出産前後の雇用率

図表 2-6 第1子供出産前後雇用率（コーホート別）

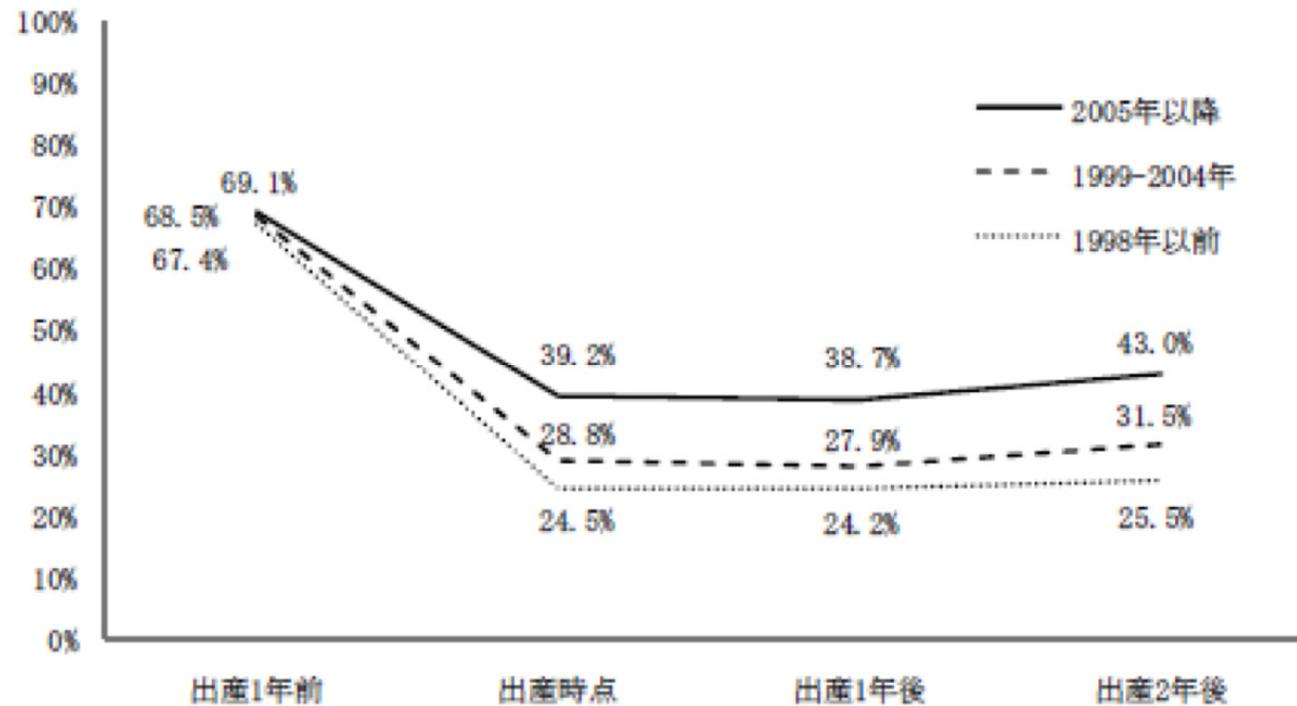


末子の年齢階級別妻の有業率 (15～39歳)



第1子供出産前後の女性の雇用率

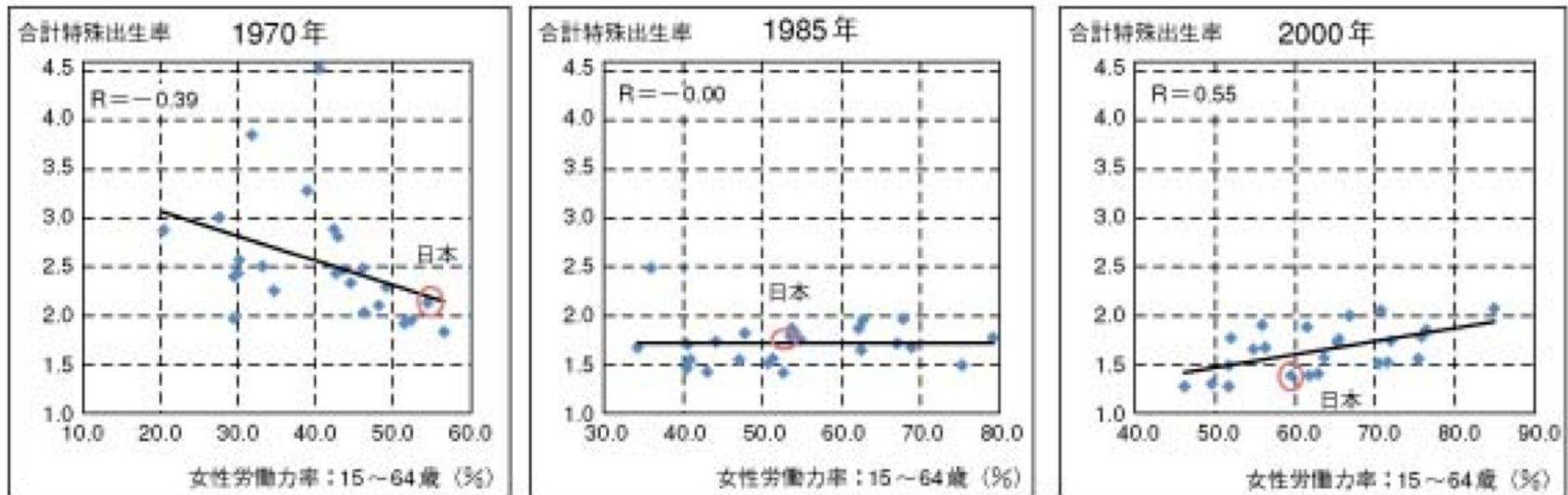
図表 2-8 第1子出産前後雇用率（出産年代別）



女性労働力率と出生率との関係

第1-3-8図

OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率



(備考) 内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より作成。

Off-Ramps and On-Ramps Japan

- 日本の高学歴の女性の74%が自発的に会社を退職している。(アメリカ31%、ドイツ35%)
- 日本の女性の退職理由の半分は仕事に行き詰まったことによる(アメリカやドイツでは出産が主な理由である)

日本企業はなぜ女性の活用を推進しないのか

- 女性は出産育児でやめるから能力活用をしてもコストがかかるだけで無駄(統計的差別)

→女性の賃金を下げる

その結果有能な女性が退職してしまう。

予言の自己成就になりやすい

日本の女性の退職はプッシュ要因による

- 女子の活用に無関心な経営者、
- 女性のためのキャリア開発プログラムを作成することに熱心でない企業
- 企業が硬直的な働き方を改善させていない

→女性は企業からの退職を余儀なくされている

日本女子大学現代女性研究所の高 学歴女性のアンケート結果

(2011年11月)

- 大学卒業後始めて就いた仕事に現在も就業している女性の割合15%
- 50%が現在就業しているが転職を経験している。
- 転職に際して重視したもの
 - 仕事の内容(38.2%)
 - 職場の待遇(26.9%)
 - 仕事と家庭の両立(23.8%)

「統計的差別仮説」対「逆選択」仮説

- 女性は出産や育児でやめるので訓練コストが回収できない(統計的差別仮説)
- 女性のなかにはばりばり働き方女性もいればそこそこでいい女性もいる。それを一律に扱えば、そこそこ働きたい女性が残り、ばりばり働きたい女性は去る(逆選択仮説)

日本企業はなぜ女性の活用を推進しないのか

- 女性は出産育児でやめるから能力活用をしてもコストがかかるだけで無駄(統計的差別)

→女性の賃金を下げる

その結果有能な女性が退職してしまう。

予言の自己成就になりやすい

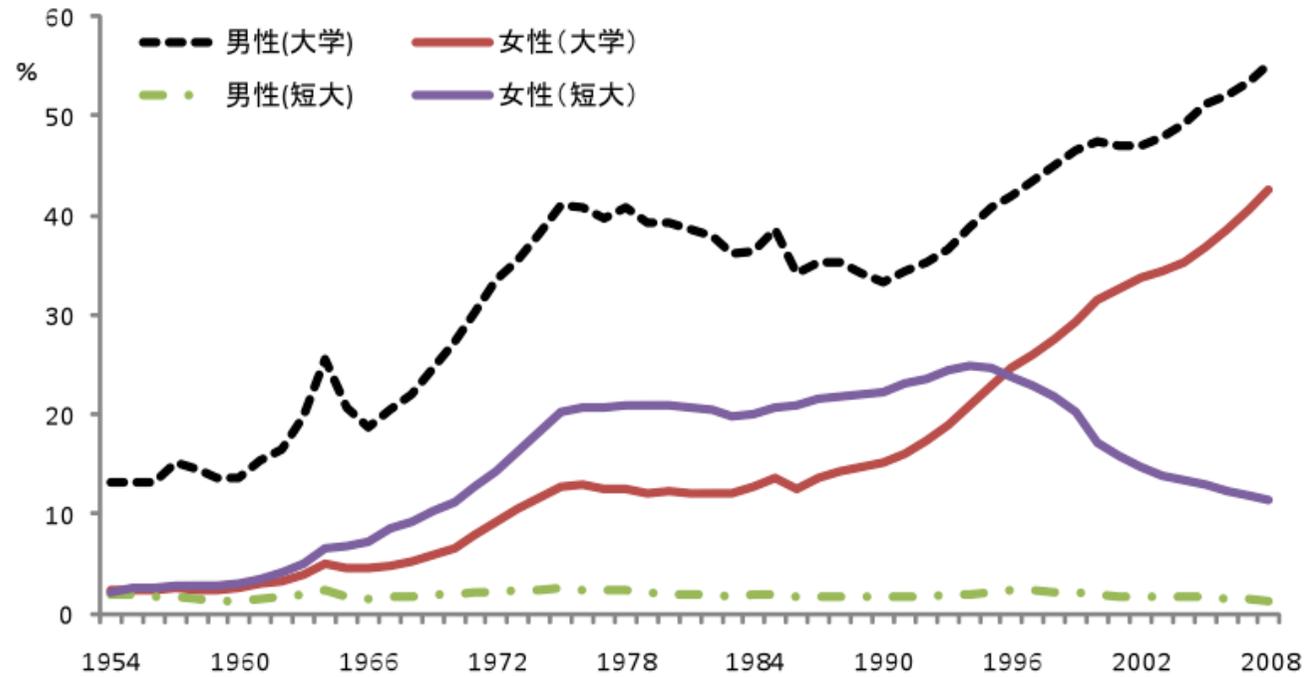
均等法がもたらしたものの

- 平等よりも保護色が強いものとしてスタート時代をへて平等色を強める

2007年度の改正で性差別禁止法になる

間接差別の禁止、セクハラなどの禁止なども盛り込まれる

大学の進学率の推移



均等法の効果

- 施行後就職した高学歴女性正社員比率が高まる。しかし、40歳以降は高学歴の女性の正規雇用比率にコーホート間の差がみられない。
- 既婚グループの正規雇用就業率は均等法前世代と比べて均等法施行後世代で変化していない

アメリカにおきた静かな革命 1960～70年

- 1960年の市民権運動
- 経口避妊薬の普及により妊娠のタイミングがコントロールできるようになった
- 専門職大学院への進学率の上昇
『女性が自分の意思と成績で人的資本の形成が出来るようになった』
→仕事を自分のアイデンティティーの一部とする最初の世代が誕生

日本の場合

- 雇用主の選抜を経なければならない
専門職市場が欧米ほど成熟していない

企業内での女性の能力活用がより重要である。

能力活用と両立支援は車の両輪

- 能力活用があってWLBの重要性が高まる
- 日本は1.57ショック以降、女性の能力活用よりも少子化対策に力を入れた。その結果、そこそこ社員の定着を招いた？

欧米が力を入れる企業におけるスポンサーシップの導入

- 最後のガラスの天井を突破する効果が期待できると考えられている。

どうすればいいのか

- 企業は女性の多様性を理解し、女性の能力開発を進める
- WLBを推進し、継続就業を進める

国はどうすればいいのか

- ポジティブ・アクションの推進
- WLBの推進
- 社会保障・税制度改革

Taxation and Social Security System

