

アベノミクス「女性の活躍推進」は成功するか？

経済学部教授 西村 智

女性の活躍推進は、アベノミクス成長戦略の重要な柱として位置づけられている。政府は、2020年までに指導的立場に占める女性の割合を30%にするという目標「ニイマルサンマル」を掲げた。しかし、現在、管理職に占める女性の割合は11.6%（平成24年労働力調査）と目標には程遠い。この目標を達成するために、政府は、子どもの預け場所を増やしたり、女性役員比率を公表するよう企業に求めたりしている。果たして両立支援を強化することは女性管理職を増やすことにつながるのだろうか（働き続けることと昇進することはイコールなのか）。また、企業にとって、上記の情報開示は女性管理職を増やすインセンティブになるのだろうか。

本気で女性管理職を増やそうとするならば、そもそもなぜ男女間格差がなくなるのか、そして、なぜ女性管理職が増えないのかについて根本の原因を探らなければならない。そのためには、厳格な分析による学術的基礎が必要である。2014年7月に発行された『日本労働研究雑誌 No.648』は「労働市場における男女差はなぜ永続的か」をテーマに特集を組み、第一線で活躍する研究者による論文を掲載している。いずれも質の高い論文で、いくつもの示唆を与えてくれる。以下、その中から3本の論文を紹介する。

まず、山口一男氏による論文「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」である。山口論文は、「女性は男性よりも勤続年数が短いので男女間に昇進格差ができる」という通説を再検討している。男女間管理職比率格差を分析した結果、教育、年齢、勤続年数、就業時間が同じだとしてもなお60%の格差が残ることがわかった。この60%の説明できない部分について、山口論文は、コース別雇用管理（あからさまな女性差別ではないが、女性職を一般職と看板を変えた間接差別といわれている）や小学生児童を持つ従業員へのサポートが不足していることを指摘している。自社の女性の管理職が少ないことについて、女性の勤続年数の短さをあげる企業が多いが、本質的な問題は別のところにあることを示した重要な論文であるといえよう。

次に、武石恵美子氏による論文「女性の昇進意欲を高める職場の要因」である。管理職に占める女性の割合が低い背景には、企業側による男女の扱いの違いもあるが、男性に比べて女性従業員の昇進意欲が低いこともあげられる。しかし、武石論文は、企業の女性活躍推進への消極的な姿勢と女性の仕事意欲の低下に悪循環が形成されていると指摘する。企業調査と従業員調査をマッチングさせたデータを使って分析した結果、女性の昇進意欲は男性に比べて明ら

かに低い、一方で、女性が職場の状況として女性活躍や両立支援の取り組みを実感していることや、実際に「主任・係長」というポストを経験することが女性の昇進意欲を高めることが確認された。面白いことに、取り組みについての企業の回答と女性の実感の相関はかなり低い。このことから、女性の活躍推進に取り組んでいますというポーズだけでは限定的な効果しか得られず、女性従業員が取り組みを実感しているかどうか重要であることがわかる。女性管理職を増やすための大きなヒントである。

最後に、筒井淳也氏による論文「女性の労働参加と性別分業—持続する「稼ぎ手」モデル」である。先の2つの論文が有償労働に関する分析であるのに対して、筒井論文は、有償労働と無償労働（家事）の関係

についての分析である。1日の時間は限られていることから、当然、有償労働と無償労働は相互に影響する。マイクロデータを用いた分析により、有配偶女性の労働時間の増加に伴う家事頻度の減少幅は有配偶男性のそれよりも大きいことを発見し、女性にとって就労と家庭生活の質の維持がトレード・オフになっていることを明らかにしている。この背景には、男性の家事貢献の不足もあるが、わが国の働き方が硬直的なことがある。筒井論文は、女性活躍推進を考える際に、職場レベルの問題だけではなく、働き方が家庭責任、性別役割分業に及ぼす影響にも留意しなければならないことを示唆している。